

UCHWAŁA NR XXIV/590/26
SEJMIKU WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

z dnia 27 kwietnia 2026 r.

w sprawie oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy
i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2025 roku

Na podstawie art. 37 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620, ze zm.), Sejmik Województwa Wielkopolskiego uchwala, co następuje:

§ 1.

Przyjmuje się opracowanie *Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2025 roku*, stanowiące załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2.

Wykonanie Uchwały powierza się Zarządowi Województwa Wielkopolskiego.

§ 3.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Sejmiku
Województwa
Wielkopolskiego

Tatiana Sokołowska



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Załącznik do uchwały nr XXIV/590/26
Sejmiku Województwa Wielkopolskiego
z dnia 27 kwietnia 2026 r.

Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2025 roku

Poznań, kwiecień 2026



Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
ul. Szyperska 14, 61-754 Poznań
tel. 61 846 38 19
e-mail: wup@wup.poznan.pl
wuppoznan.praca.gov.pl



WIELKOPOLSKA



JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14

61-754 Poznań

tel. 61 846 38 19

e-mail: wup@wup.poznan.pl

wuppoznan.praca.gov.pl

ISSN 1730-7392

Druk:



Szanowni Państwo,

Województwo wielkopolskie od wielu lat utrzymuje pozycję kluczowego ośrodka gospodarczego, tym samym odgrywa istotną rolę w kształtowaniu krajowego rynku pracy.

Choć region nadal charakteryzuje się wysoką stabilnością i konkurencyjnością, nie pozostaje obojętny wobec obserwowanych w skali globalnej zawirowań i wyzwań, takich jak kryzysy gospodarcze, niekorzystne zmiany demograficzne, aktualna sytuacja geopolityczna kraju, czy postępująca transformacja cyfrowa i coraz bardziej powszechne wdrażanie sztucznej inteligencji.

W tym kontekście niezmiernie ważne staje się bieżące monitorowanie wskaźników charakteryzujących wielkopolski rynek pracy, analiza jego aktualnej kondycji, a także ocena działań realizowanych na jego rzecz. Bez wątplenia konieczny jest także dalszy rozwój efektywnej współpracy wszystkich partnerów działających na rynku pracy, zarówno z sektora publicznego, prywatnego, jak i pozarządowego.

Należy podkreślić, że rok 2025 był szczególnie istotny i interesujący ze względu na wejście w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która zastąpiła dotychczasową, obowiązującą przez ponad 20 lat ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nowe regulacje prawne wprowadziły znaczące zmiany w funkcjonowaniu urzędów pracy, a ich głównym celem było uelastycznienie współpracy z pracodawcami oraz lepsze dopasowanie form pomocy do potrzeb osób bezrobotnych.

Serdecznie zapraszam Państwa do zapoznania się z niniejszą publikacją, będącą wynikiem dokonanej przez Samorząd Województwa Wielkopolskiego rocznej oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań wynikających z ww. ustawy. Wierzę, że zaprezentowane informacje okażą się pomocne w planowaniu i realizacji wspólnych przedsięwzięć na rzecz dalszego rozwoju Wielkopolski.

Z poważaniem,

Wojciech Jankowiak

*Wicemarszałek
Województwa Wielkopolskiego*

Poznań, kwiecień 2026 r.



Rok 2025 był okresem istotnych zmian systemowych związanych z wejściem w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia z dnia 20 marca 2025 roku, która wprowadziła nowy model funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia.

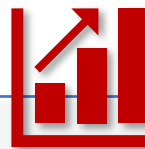
Nowe regulacje prawne, które zaczęły obowiązywać od dnia 1 czerwca 2025 r., dotyczą m.in. rozszerzenia katalogu usług i form wsparcia kierowanych do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, wzmocnienia roli usług rynku pracy, rozwoju poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, a także zwiększenia zakresu indywidualnej pracy z klientem. Istotnym elementem reformy było również wprowadzenie nowych rozwiązań w zakresie cyfryzacji procesów obsługi klientów, monitorowania realizacji indywidualnych planów działania oraz wzmocnienia funkcji analitycznych i kontrolnych. Zmiany te miały na celu zwiększenie efektywności działań urzędów pracy oraz lepsze dostosowanie oferowanego wsparcia do realnych potrzeb rynku pracy.

Warto wspomnieć o takich kluczowych zmianach, jak: możliwość rejestracji w urzędzie właściwym ze względu na adres zamieszkania (a nie, jak dotychczas, adres zameldowania), rozszerzenie dostępu do usług urzędów pracy na rolników, emerytów i osoby bierne zawodowo, przyznawanie statusu bezrobotnego na okres maksymalnie trzech lat czy obowiązek kontaktowania się przez bezrobotnego z pracownikiem urzędu co najmniej raz na 90 dni (indywidualnie ustalana jest forma kontaktu - osobiście, online lub telefonicznie).

Proces wdrażania nowych rozwiązań odbywał się w warunkach równoległego funkcjonowania dotychczasowych i nowych regulacji, co wymagało od urzędów pracy stopniowego dostosowywania organizacji pracy, procedur wewnętrznych oraz sposobu realizacji zadań ustawowych, przy jednoczesnym zapewnieniu ciągłości obsługi klientów.

Powyższe zmiany systemowe, wraz z obserwowanymi już w poprzednich latach trendami i wyzwaniem (m.in. sytuacja demograficzna, postępująca cyfryzacja czy spowolnienie dynamiki tworzenia nowych miejsc pracy) bez wątpienia miały istotny wpływ na funkcjonowanie regionalnego rynku pracy w 2025 roku.

Niniejsza publikacja stanowi ocenę sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w minionym roku. W celu zapewnienia przejrzystości opracowanie zostało podzielone na bloki tematyczne. W pierwszej kolejności przedstawiono dane statystyczne charakteryzujące Wielkopolskę, a następnie omówiono główne zadania realizowane przez podmioty działające na rzecz regionalnego rynku pracy (tj. przede wszystkim przez poszczególne komórki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa wielkopolskiego oraz Wielkopolską Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy, które szereg działań podejmują we współpracy z partnerami rynku pracy, głównie w ramach programów, projektów i partnerstw lokalnych).



Działania podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia wspierają wielkopolską gospodarkę, w tym przedsiębiorców, w przygotowaniu kadr i ich przystosowaniu do wymagań stanowisk pracy. Zmiany i tempo, jakim podlega rynek pracy, zwłaszcza w zakresie wdrażania cyfryzacji i automatyzacji stanowisk pracy, wymagają kadr dostosowanych do nowych technologii. Postęp dotyczy wszystkich branż i pracowników zarówno początkujących, jak i doświadczonych. Ważny jest zatem całozyciowy rozwój i adekwatna do potrzeb rynku oferta edukacji dorosłych, w tym także cudzoziemców.

✓ **Kondycja wielkopolskiej gospodarki – dane wg GUS¹**

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2025 roku wyniosło 863,4 tys. osób, co oznacza wzrost r/r o 0,8%, przy czym największy wzrost zatrudnienia dotyczył przedsiębiorstw prowadzących działalność w zakresie informacji i komunikacji o 6,7%, transportu o 4,5%, zakwaterowania i gastronomii o 3,6%. Z kolei ograniczenie zatrudnienia wystąpiło w przedsiębiorstwach z branż: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna o 12,4%, górnictwo i wydobywanie o 6,3% oraz dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja o 1,4%.

Według stanu na koniec grudnia 2025 roku w rejestrze REGON dla województwa wielkopolskiego ujętych było 530,9 tys. podmiotów gospodarki narodowej, co oznacza wzrost r/r o 2,3%. Zwiększyła się o 2,5% liczba przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 10 pracowników, natomiast średnich i dużych pracodawców w Wielkopolsce ubyło, odpowiednio o 2,3% i 1,3%. Największy wzrost liczby podmiotów dotyczył sekcji: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę o 16,0%, administrowanie i działalność wspierająca o 12,9%, edukacja o 5,6%, opieka zdrowotna i pomoc społeczna o 5,1% oraz informacja i komunikacja o 3,6%.

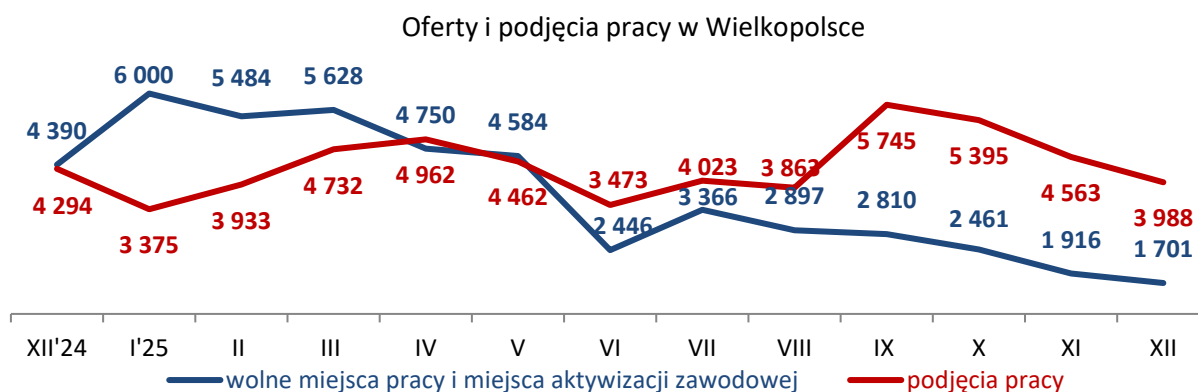
✓ **Popyt na pracę**

W odniesieniu do 2024 roku liczba ofert pracy zgłoszonych do wielkopolskich publicznych służb zatrudnienia zmniejszyła się aż o 33%. Łącznie były to 44 043 miejsca pracy i aktywizacji zawodowej, w tym 10 243 dotyczyło pracy subsydiowanej. Najwięcej ofert zgłosili pracodawcy prowadzący działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (21,4% ogółu ofert), handlu (12,6%) oraz budownictwa (11,0%). Spadek liczby ofert pracy w sektorze przetwórczym w stosunku do 2024 roku wyniósł 39%, co przełożyło się na zmniejszenie jego udziału w strukturze ofert o 1,6 p. proc. Ograniczenie nowych rekrutacji nie wpłynęło na zatrudnienie w branży przetwórczej, liczba pracujących w końcu 2025 roku wynosiła

¹ Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa wielkopolskiego - grudzień 2025 r.

316 782 osoby wobec 314 736 w grudniu roku poprzedniego. Ograniczenie zatrudnienia nowych pracowników jest widoczne również w branży transportowej, która zanotowała r/r 42% spadek ofert. Jedynie w trzech branżach liczba ofert w PUP wzrosła r/r: w działalności finansowej i ubezpieczeniowej o 2,9%, administracji publicznej i obronie narodowej o 1,7% oraz informacji i komunikacji o 0,8%.

Pracodawcy najczęściej ofert kierowali do pracowników obsługi biurowej, robotników przemysłowych i rzemieślników, sprzedawców sklepowych, masarzy i robotników w przetwórstwie ryb, magazynierów, gospodarzy budynków, robotników wykonujących prace proste w przemyśle, kierowców samochodów osobowych i dostawczych oraz murarzy.



Źródło: opracowanie własne według danych WUP w Poznaniu

Spadek obserwuje się także w przypadku liczby ofert pracy ogłaszanych na rynku otwartym. Według raportu Grant Thornton z września 2025 r.², liczba nowych ofert pracy w Polsce spadła do poziomu pandemicznego roku 2020. Dla przykładu - w Poznaniu we wrześniu 2025 r. pracodawcy opublikowali 9,2 tys. ofert pracy, a spadek r/r wyniósł 8%.

Z badania panelowego przeprowadzonego wśród ekspertów rynku pracy w drugiej połowie 2025 roku wynika, że kolejny rok z rzędu maleje liczba zawodów deficytowych w Wielkopolsce.

Wśród branż najsilniej dotkniętych deficytami znalazły się te o kluczowym znaczeniu dla wielkopolskiej gospodarki, czyli:



edukacyjna



budowlana



transportowo-
logistyczna



medyczno-
opiekuńcza

Połowę deficytów wiązano z brakiem wystarczającej liczby kandydatów do pracy (50,4%), co – w zależności od zawodu – wynika z demografii i spadku liczby osób w wieku

² Raport Grant Thornton „Oferty pracy w Polsce. Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy (wrzesień 2025)”

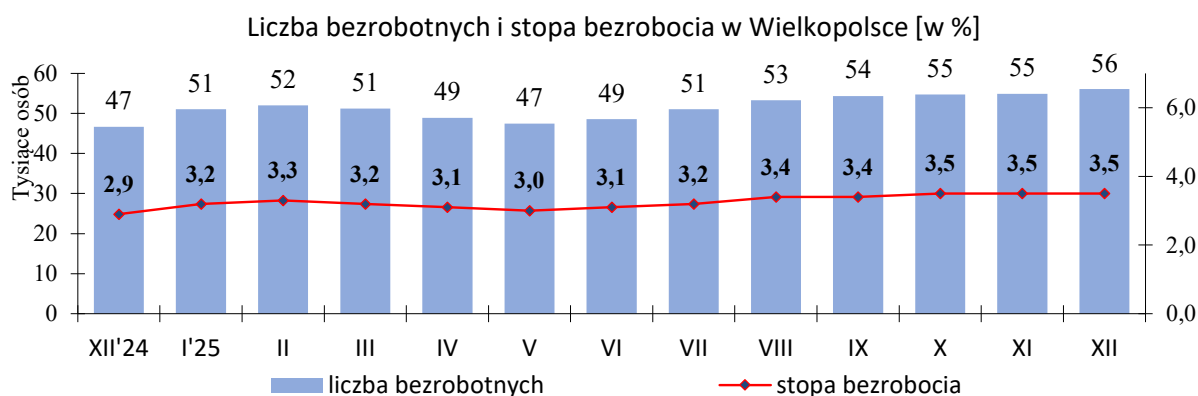
<https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2025/10/Oferty-pracy-w-Polsce-wrzesien-2025.pdf>

produkcyjnym, systemowych blokad w dostępie do zawodu, kształcenia nienadążającego za potrzebami pracodawców oraz spadku zainteresowania zawodem.

Zawody nieprzerwanie pozostające w deficycie w ostatnich 10 latach to: cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy obrabiarek skrawających, spawacze, ślusarze, elektrycy i energetycy, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, magazynierzy, lekarze, pielęgniarki i położne, opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością.

✓ Bezrobocie rejestrowane

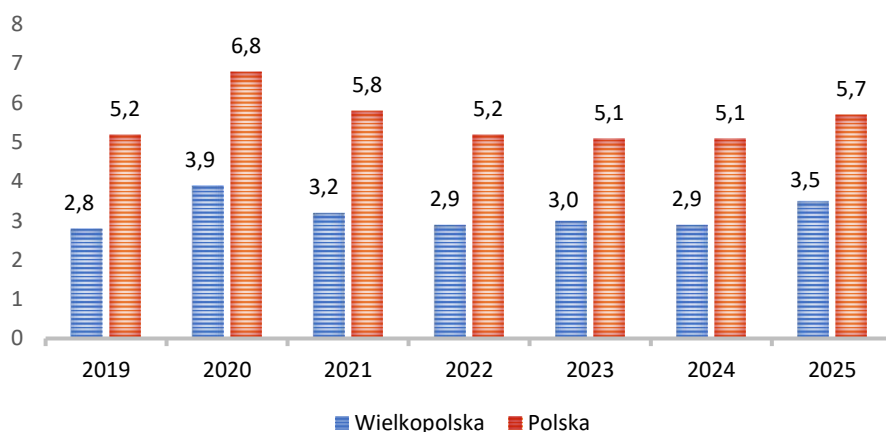
W końcu grudnia 2025 roku liczba bezrobotnych w Wielkopolsce wyniosła 56 059 osób i jest to o 20% więcej niż w końcu grudnia 2024 roku. W Polsce liczba bezrobotnych wzrosła rok do roku (r/r) o 13%. Przyczyn wzrostu bezrobocia należy upatrywać m.in. w znacznym spadku osób wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy, co z kolei wynika z malejącego popytu na pracę w regionie oraz wdrożenia od czerwca 2025 roku nowych regulacji prawnych dla publicznych służb zatrudnienia, tj. ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Nowa ustawa złagodziła restrykcje z tytułu niezgłoszenia się w wyznaczonym terminie lub odmowy przyjęcia oferty pracy. Część osób bezrobotnych aktualnie pozostaje w rejestrze dłużej, m.in. ze względu na fakt, że kontakt z urzędem jest możliwy raz na 90, a nie - jak wcześniej - raz na 30 dni, i może być telefoniczny lub online, a nie wyłącznie osobisty. Ponadto, osoby zarejestrowane nie są pozbawiane statusu osoby bezrobotnej z powodu odmowy przyjęcia oferty pracy lub innej formy aktywizacji. Liczba osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych w ramach aktywnych form pomocy spadła r/r o 15,1%.



Analiza sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w 2025 roku

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych	% wzrost/spadek do 2024 roku
stan ogółem w końcu roku	56 059	20,2
w tym z prawem do zasiłku	8 495	6,1
nowe rejestracje (I-XII)	95 490	-0,7
odpływ (I-XII)	86 056	-10,4
w tym podjęcia pracy	52 514	0,6

Stopa bezrobocia [na koniec grudnia, w %]



Źródło: opracowanie własne według danych GUS i WUP w Poznaniu

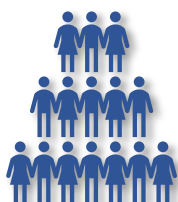
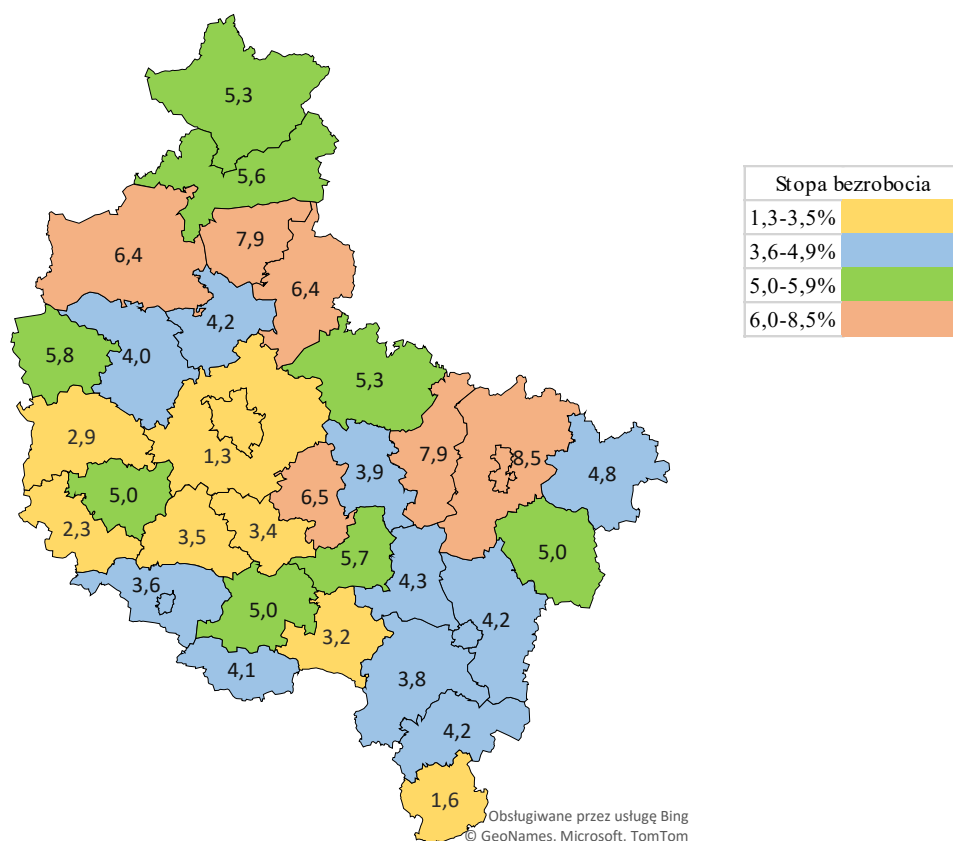


Rok 2025 nie przyniósł zmiany na pozycji lidera w rankingu województw pod względem najniższej stopy bezrobocia rejestrowanego. **Wielkopolska nadal pozostaje regionem z najniższą wartością tego wskaźnika, który w grudniu 2025 r. wyniósł 3,5%.** Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w województwach podkarpackim i warmińsko-mazurskim (9,3%), a średni wskaźnik w kraju osiągnął poziom 5,7%.

Województwo	Stopa bezrobocia [stan na koniec grudnia 2025, w %]
wielkopolskie	3,5
mazowieckie	4,3
śląskie	4,4
małopolskie	4,7
dolnośląskie	5,3
pomorskie	5,3
lubuskie	5,7
łódzkie	6,3
opolskie	6,4
podlaskie	7,4
zachodniopomorskie	7,7
kujawsko-pomorskie	7,8
lubelskie	8,1
świętokrzyskie	8,4
podkarpackie	9,3
warmińsko-mazurskie	9,3
POLSKA	5,7

Sytuacja na lokalnych rynkach pracy nie jest równomierna - w powiatach konińskim, słupeckim i chodzieskim wskaźnik stopy bezrobocia na koniec 2025 r. był znacznie wyższy od średniej krajowej (odpowiednio 8,5%, 7,9%, 7,9%). Najniższe, poniżej 2% wskaźniki stopy bezrobocia dotyczą powiatów poznańskiego i kępińskiego.

Stopa bezrobocia rejestrowanego wzrosła r/r we wszystkich wielkopolskich powiatach, najwyższy wzrost wystąpił w czarnkowsko-trzcianeckim, tureckim, jarocińskim i konińskim (1,1-1,4 p. proc.).

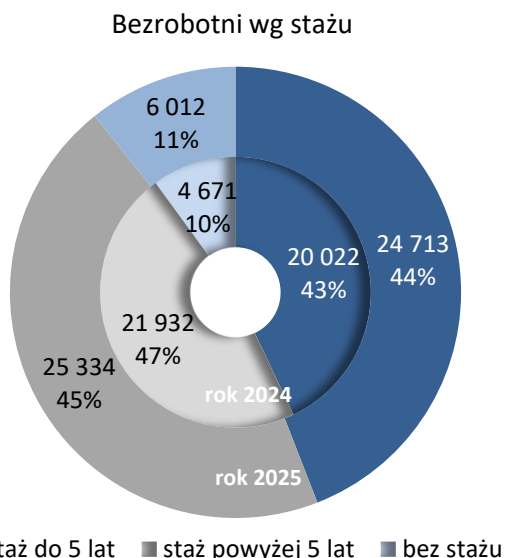
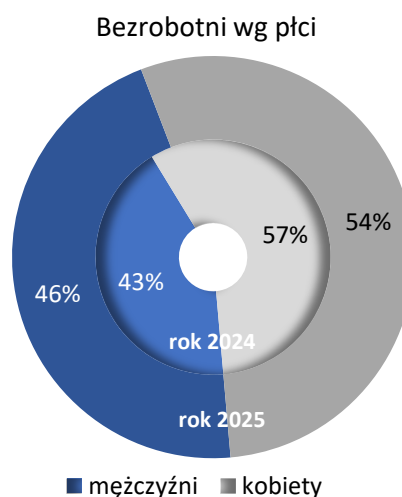
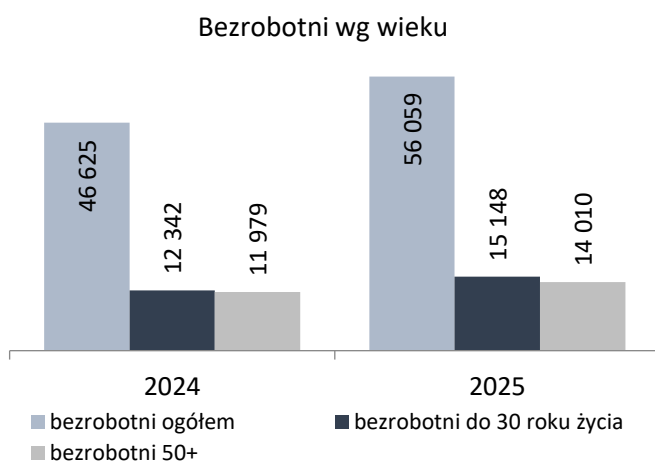


W wielkopolskich rejestrach urzędów pracy dominują kobiety. W końcu 2025 roku ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 54,4%. Odsetek ten zmniejszył się w porównaniu z rokiem poprzednim o 2,9 p. proc. Znacznie więcej kobiet niż mężczyzn ma status osoby długotrwale bezrobotnej, tj. 43,2% w przypadku kobiet i 34,0% wśród mężczyzn i są to wartości zbliżone do poziomu z końca 2024 roku.

Struktura bezrobocia rejestrowanego według wykształcenia nie uległa znaczącym zmianom na przestrzeni roku. Wykształcenie wyższe posiada 13,8% Wielkopolan zarejestrowanych w urzędach pracy (w grupie osób do 30. roku życia 10,9% legitymuje się wykształceniem wyższym, a powyżej 50. roku życia 8,2%). Lepiej wykształcone są bezrobotne kobiety - w tej

kategorii wykształcenie wyższe posiada 16,6%. Ponad połowa populacji bezrobotnych to osoby z wykształceniem zawodowym na poziomie zasadniczym/branżowym (28,4%) i średnim/policealnym (22,0%).

Bez pracy dłużej niż rok pozostaje 30,1% bezrobotnych, co oznacza wzrost r/r o 0,3 pkt proc. Odsetek ten jest jeszcze wyższy dla osób powyżej 50 roku życia (40,0%). 44,1% zarejestrowanych bezrobotnych posiada staż pracy nie dłuższy niż 5 lat (wzrost r/r o 1,1 p. proc.). Dane te świadczą o pogłębiającym się problemie osób młodych na rynku pracy i konieczności ich wspierania przez urzędy pracy aktywnymi formami pomocy (staże, szkolenia, dotacje na działalność gospodarczą).



Źródło: opracowanie własne według danych WUP w Poznaniu

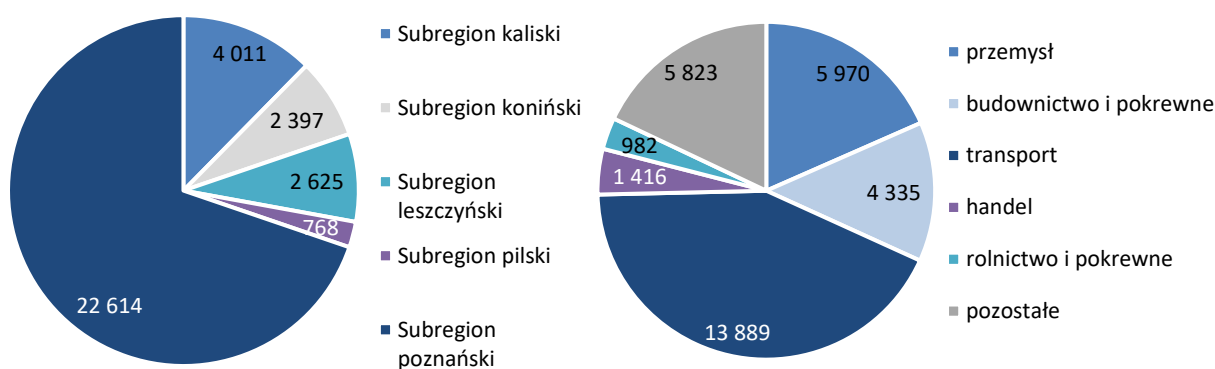
✓ Cudzoziemcy na wielkopolskim rynku pracy

Wielkopolski rynek pracy nadal jest mocno zasilany przez cudzoziemców, wg danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w końcu grudnia 2025 roku 140 581 obcokrajowców podlegało ubezpieczeniom społecznym (dane wg siedziby płatnika składek). W odniesieniu do 2024 roku było to więcej o 8,4%³.

W 2025 roku liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, zarejestrowanych w urzędach pracy wyniosła 32 415 i było to mniej r/r o 22,7%. Oświadczenia rejestrowano najczęściej dla obywateli Białorusi 12 594, tj. 38,8% ogółu, Ukrainy 10 036, tj. 31,0% oraz Gruzji 6 115, tj. 18,9%, przy czym w przypadku obywateli Białorusi zanotowano znaczny spadek oświadczeń, tj. o 25,5% r/r.

Największą liczbę oświadczeń zarejestrowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu 19 045, tj. 59% ogółu. Pod względem branż zatrudnienia dominował transport - 43% ogółu oświadczeń wobec 41% w 2024 r., przetwórstwo przemysłowe - 18% wobec 21% w 2024 r., oraz budownictwo - 13% wobec 12% w 2024 r.

Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w 2025 roku



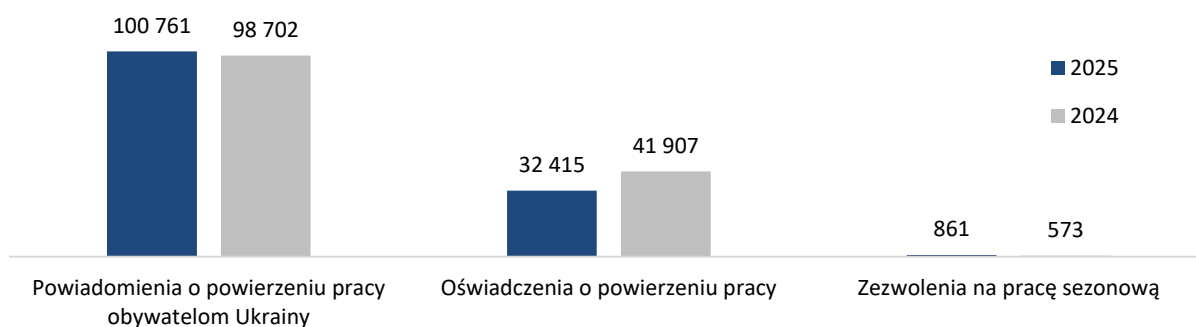
Źródło: opracowanie własne według danych WUP w Poznaniu

Zatrudnianie cudzoziemców do prac sezonowych w Wielkopolsce dotyczy przede wszystkim branży rolniczej, w 2025 roku pracodawcy złożyli 2 248 wniosków o zezwolenie na prace sezonowe, na które powiatowe urzędy pracy wydały 861 zezwoleń. Ponad 70% pozyskanych zezwoleń dotyczyło kobiet. Wobec poprzedniego roku liczba wydanych zezwoleń w regionie wzrosła o 50,3%.

Na podobnym poziomie co w 2024 roku utrzymała się liczba powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. W 2025 roku pracodawcy wysłali do urzędów pracy informację o zatrudnieniu 100 761 takich osób, z czego 65 676 powiadomień (tj. 65% ogółu), otrzymał Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

³ Źródło: <https://psz.zus.pl/kategorie/ubezpieczeni/ubezpieczenia-emerytalne-i-rentowe>

Zatrudnienie cudzoziemców w Wielkopolsce - liczba osób



Źródło: opracowanie własne według danych WUP w Poznaniu

Aktywizacja osób bezrobotnych



Powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski każdego roku aktywnie włączają się w proces bieżącego łagodzenia problemów pojawiających się na rynku pracy, wykorzystując dostępne ustawowe instrumenty wsparcia, finansowane środkami Funduszu Pracy.

Każdego roku WUP w Poznaniu dokonuje podziału środków Funduszu Pracy, w ramach limitu ustalonego przez Ministra ds. Pracy, pomiędzy samorządy powiatowe Wielkopolski. W dniu 10 kwietnia 2025 r. (po przyjęciu ustawy budżetowej na 2025 r.), Zarząd Województwa Wielkopolskiego przyjął podział limitu, wg kryteriów określonych przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego, na finansowanie w 2025 r. ze środków Funduszu Pracy zadań aktywizacyjnych i fakultatywnych samorządów powiatowych.

Decyzją MRPiPS, Samorząd Województwa Wielkopolskiego na rok 2025 otrzymał:

Środki na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej

220 106 482,53 zł

w tym:

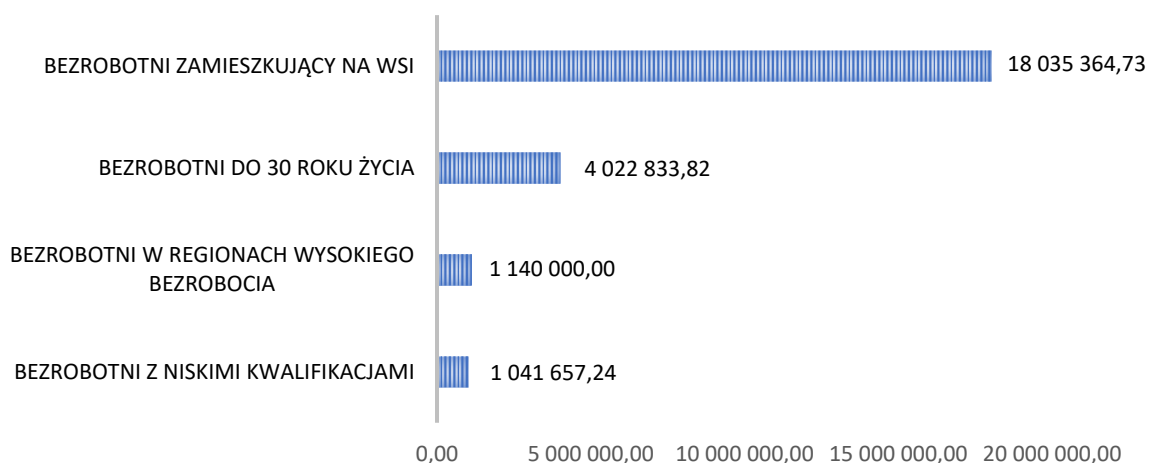
środki na realizację projektów realizowanych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 współfinansowane ze środków EFS+

69 433 855,00 zł

W 2025 r. PUP mogły pozyskać dodatkowe środki finansowe z rezerwy FP na aktywizację zawodową osób bezrobotnych. W ramach ogłoszonych naborów procedowano 66 wniosków samorządów powiatowych Wielkopolski na łączną kwotę 24 239 855,79 zł.

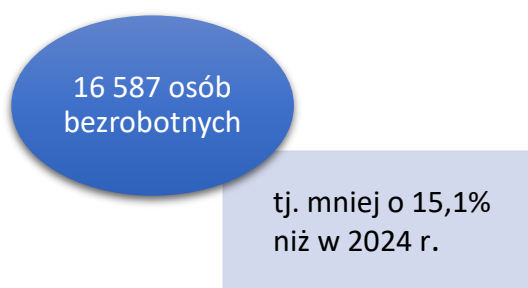
Podobnie, jak w latach wcześniejszych, najwięcej środków, tj. 74,4%, przeznaczono na aktywizację bezrobotnych zamieszkujących na wsi. Na drugim miejscu uplasował się program dla bezrobotnych do 30 roku życia (16,6%).

Aktywizacja osób bezrobotnych z wykorzystaniem środków FP z Rezerwy Ministra w 2025 r. według programów (w zł)



Źródło: opracowanie własne według danych WUP w Poznaniu

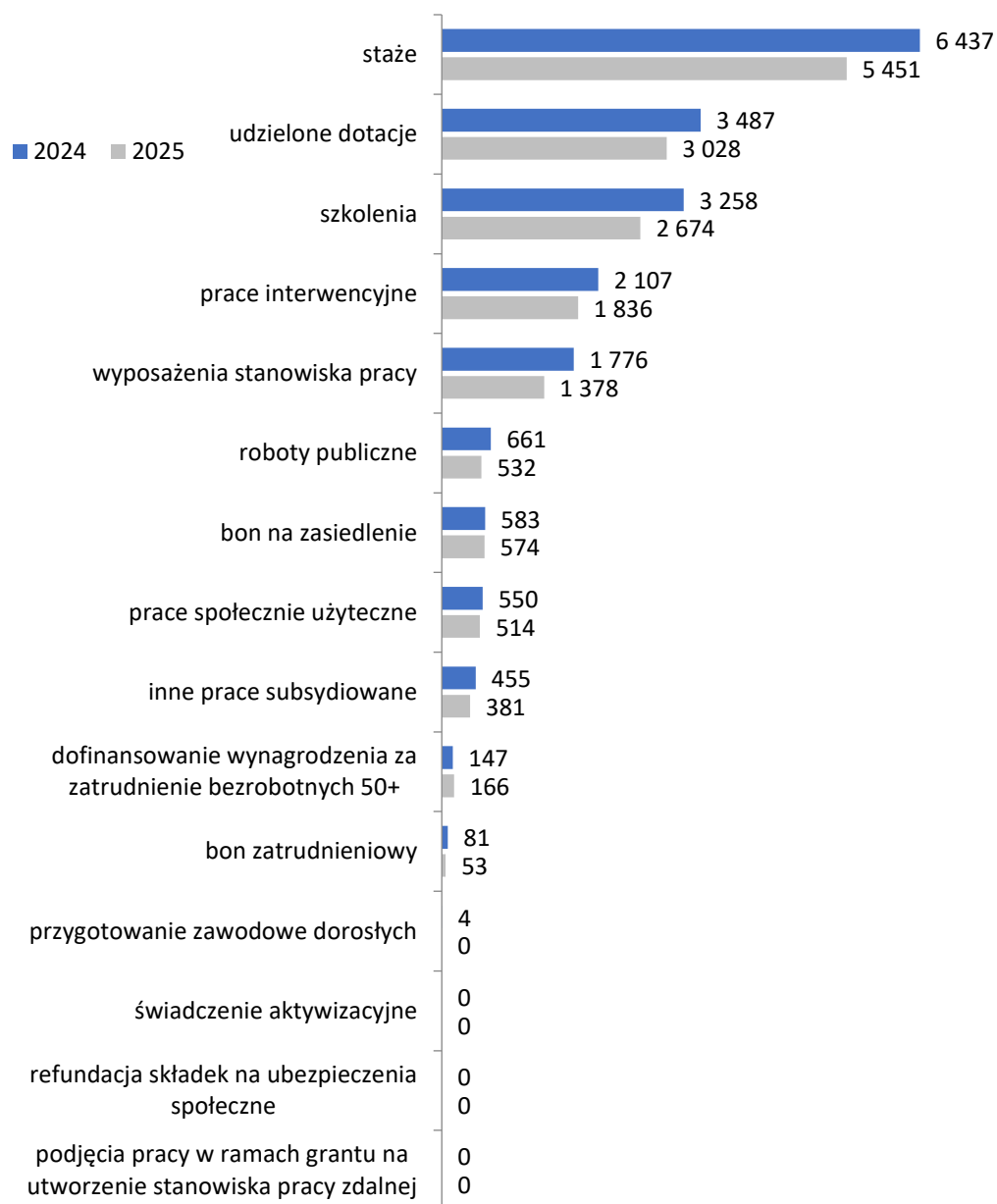
Dzięki ww. środkom przyznany algorytmem oraz otrzymanym z rezerwy Funduszu Pracy powiatowe urzędy pracy zaktywizowały:



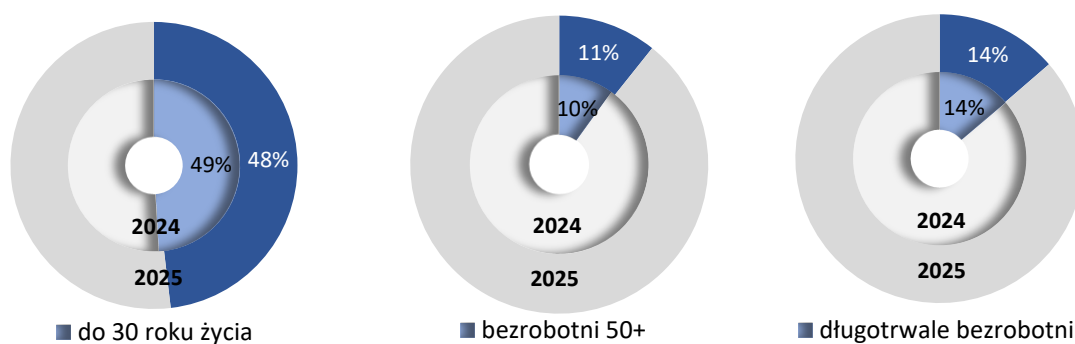
Najpopularniejszymi formami aktywizacji były jak zwykle: staż (5 451 osób), dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej (3 028 osób) oraz szkolenia (2 674 osoby).

Blisko połowa aktywizowanych bezrobotnych to osoby do 30. roku życia (48%), natomiast osoby powyżej 50. roku życia stanowiły jedynie 11%. Z kolei 14% spośród ogółu aktywizowanych to osoby długotrwale bezrobotne. Ww. udziały procentowe pozostały na podobnym poziomie jak w roku ubiegłym.

Liczba osób objętych poszczególnymi aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu



Udział wybranych grup bezrobotnych w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu



Źródło: opracowanie własne według danych WUP w Poznaniu

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

**W ramach aktywizacji zawodowej Powiatowe Urzędy Pracy w 2025 r.
wydatkowały ze środków Funduszu Pracy 238 805 370,43 zł,
tj. mniej o 6,32% niż w 2024 r.**

Wydatkowane środki z Funduszu Pracy na formy pomocy w 2025 r.

Forma pomocy	Wydatki w zł
prace interwencyjne	17 817 438,43
roboty publiczne	10 856 980,00
szkolenia	10 112 461,40
staże	67 207 777,92
prace społeczne użyteczne	787 246,98
bon zatrudnieniowy	1 391 962,88
bon na zasiedlenie	6 287 255,08
przygotowanie zawodowe dorosłych	70 063,66
dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej	87 861 177,20
refundacja kosztów wyposażenia stanowisk pracy	29 268 093,20
inne*	7 144 913,68
SUMA	238 805 370,43

*w tym m.in.: wydatki na składki na ubezpieczenia społeczne członków spółdzielni socjalnych/pracowników przedsiębiorstw społecznych, zatrudnienie wspierane, stypendia za okres kontynuowania nauki, refundację składek na ubezpieczenie społeczne, koszty studiów podyplomowych, dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia, badania osób bezrobotnych, koszty przejazdu i zakwaterowania, opiekę nad dzieckiem lub osobą zależną, opłaty pobrane za postępowania nostryfikacyjne, zwrot kosztów wynagrodzeń, nagród i składek w DPS

źródło: formularz statystyki publicznej MRPiPS-02 Sprawozdanie o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy

Należy wspomnieć, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, decyzją z dnia 3 grudnia 2025 r., przydzieliło dla Samorządów Powiatowych Wielkopolski na rok 2026 kwotę w wysokości 94 712 333,70 zł na koszty realizacji form pomocy, w tym 63 999 998,00 zł na realizację Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027.

W porównaniu do kwot przyznanych w 2025 r. wysokość środków Funduszu Pracy w 2026 r. uległa zmniejszeniu w zakresie form pomocy o 125 394 148,83 zł, tj. o 57,0%. Ograniczona dostępność środków przeznaczonych na realizację programów rynku pracy może znacząco wpływać na skalę i tempo podejmowanych działań oraz zdolność elastycznego reagowania na zmieniające się uwarunkowania gospodarcze i demograficzne.

Dnia 12 grudnia 2025 r. Zarząd Województwa Wielkopolskiego przyjął wstępny (do czasu ustalenia kwot ostatecznych), podział środków Funduszu Pracy pomiędzy samorządy powiatowe województwa wielkopolskiego na finansowanie kosztów realizacji form pomocy, w tym realizowanych w ramach projektów Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) oraz na finansowanie zadań fakultatywnych i dodatków motywacyjnych w 2026 r.

Ww. podziału dokonano w oparciu o zaktualizowane kryteria, zgodne z nowymi przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, przyjęte przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego dnia 24 listopada 2025 r. Uwzględniają one:

- 1) kwotę środków Funduszu Pracy ustaloną dla samorządu powiatu na realizację projektów EFS+,
- 2) liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie,
- 3) stopę bezrobocia,
- 4) strukturę bezrobocia, w tym liczbę zarejestrowanych długotrwale bezrobotnych oraz bezrobotnych powyżej 50. roku życia.

Natomiast określając **kryteria podziału kwoty środków na finansowanie zadań fakultatywnych dla samorządów powiatowych**, Sejmik uwzględnił:

- 1) kwotę środków Funduszu Pracy ustaloną dla samorządu powiatu na realizację form pomocy,
- 2) liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie,
- 3) stopę bezrobocia,
- 4) strukturę bezrobocia,
- 5) kwotę środków Funduszu Pracy wydatkowaną w roku ubiegłym przez samorząd powiatu na zadania fakultatywne.

Ochotnicze Hufce Pracy



Działania Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) w województwie wielkopolskim w 2025 roku stanowiły kluczowy element systemu wsparcia młodzieży w obszarze przejścia z edukacji do zatrudnienia, przyczyniając się do zwiększenia szans młodzieży na rynku pracy poprzez kompleksowe wsparcie edukacyjne, zawodowe i doradcze. Skala realizowanych usług potwierdza wysoką aktywność jednostek rozwoju zawodowego oraz skuteczność modelu pracy opartego na współdziałaniu Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży, Młodzieżowych Biur Pracy, Młodzieżowych Centrów Kariery oraz Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej.

Istotnym czynnikiem wpływającym na zakres realizowanych działań było wejście w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która rozszerzyła grupę docelową odbiorców usług OHP o osoby do 30. roku życia. Zmiana ta zwiększyła skalę odpowiedzialności jednostek oraz wymagała dostosowania oferty do szerszego spektrum potrzeb młodych dorosłych – zarówno osób uczących się, jak i poszukujących zatrudnienia.

Objęcie wsparciem 7 037 młodych osób, w tym 4 750 uczestników OHP oraz 2 287 klientów zewnętrznych świadczy o szerokiej dostępności usług rozwoju zawodowego i ich realnym znaczeniu dla młodzieży, szczególnie tej znajdującej się w trudniejszej sytuacji społecznej

i zawodowej. Wysoki udział młodzieży z obszarów wiejskich (3 790 osób) potwierdza skuteczność działań OHP w wyrównywaniu szans edukacyjno-zawodowych oraz dostępu do rynku pracy. Dominującą grupę stanowiła młodzież ucząca się w liczbie 5 297 osób, natomiast 1 530 osoby aktywnie poszukiwały pracy. **W 2025 roku doradcy zawodowi przeprowadzili: 4 818 indywidualnych konsultacji oraz 616 warsztatów** pomagając młodym ludziom w określeniu ścieżki edukacyjno-zawodowej, poznaniu kierunku rozwoju i aktualnej sytuacji w obszarze zatrudnienia. **Szczególnie istotnym elementem działań była realizacja 43 szkoleń zawodowych, w których łącznie uczestniczyło 275 młodych osób.** Tematyka szkoleń odpowiadała zapotrzebowaniu rynku pracy oraz zainteresowaniom uczestników. W 2025 roku realizowano m.in. szkolenia z zakresu autodetailingu, barberingu, wizażu i kosmetyki, przedłużania włosów, dietytyki, obsługi kas fiskalnych i terminali płatniczych, kursy kelnersko-barmańskie, kursy operatorów wózków jezdniowych, szkolenia spawalnicze metodą MAG i TIG, szkolenia z obsługi dronów, a także szkolenia w zawodach technicznych i budowlanych, takich jak monter stolarki budowlanej. Realizowano również programy rozwojowe wzmacniające kompetencje społeczne i zawodowe, m.in. szkolenia z zakresu autoprezentacji i budowania ścieżki kariery.



Działania pośrednictwa pracy prowadzone przez Ochotnicze Hufce Pracy przyniosły wymierne efekty w postaci pozyskania 2 782 miejsc pracy dla młodzieży. W strukturze pozyskanych ofert znalazło się 660 miejsc przygotowania zawodowego, 250 miejsc z gwarancją zatrudnienia, 360 miejsc pracy stałej oraz 1 512 miejsc pracy krótkoterminowej. Równoległe z działaniami pośrednictwa pracy realizowano programy wzmacniające aktywność zawodową i przedsiębiorczość młodzieży. W programie „ABC prowadzenia działalności gospodarczej” uczestniczyło 85 młodych osób, rozwijając kompetencje przedsiębiorcze i przygotowując się do samozatrudnienia. Zrealizowano również wizyty studyjne dla 252 uczestników, umożliwiające bezpośrednie poznanie środowiska pracy oraz kontakt z pracodawcami. Warsztaty „Godzenia ról rodzinnych i zawodowych” objęły 179 osób, wspierając młodzież w planowaniu ścieżki kariery i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Szkolenia z zakresu rozwoju kompetencji informatycznych ukończyły 104 osoby, wzmacniając przygotowanie do funkcjonowania na cyfrowym rynku pracy.

Wydarzenia rekrutacyjne – 15 targów pracy z udziałem około 4 500 uczestników oraz 29 giełd pracy, w których uczestniczyło 219 osób – stanowiły skuteczne narzędzie łączenia młodzieży z pracodawcami oraz wzmacniania współpracy z lokalnym rynkiem pracy. Działania w obszarze pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES obejmowały zarówno indywidualne wsparcie, jak i szerokie działania informacyjne oraz promocyjne.

Przeprowadzono 300 indywidualnych kontaktów z osobami bezrobotnymi poszukującymi pracy za granicą, natomiast w ramach ogólnych działań informacyjnych dla osób poszukujących pracy zrealizowano 890 indywidualnych konsultacji oraz 97 wydarzeń grupowych dla 2 115 uczestników. Podczas 18 targów pracy dodatkowo 370 osobom

poszukującym zatrudnienia udzielono informacji dotyczących funkcjonowania sieci EURES. Istotnym elementem działań były również grupowe wydarzenia związane z przeciwdziałaniem handlowi ludźmi – zorganizowano 29 spotkań dla 495 osób, zwiększających świadomość zagrożeń związanych z migracją zarobkową. Wsparciem objęto także obywateli Ukrainy – przeprowadzono 6 grupowych informacji dla 40 osób oraz 43 indywidualne konsultacje. W obszarze współpracy z pracodawcami nawiązano 278 kontaktów, w tym zorganizowano 13 spotkań grupowych, w których uczestniczyło 43 pracodawców. Działania te wzmacniały bezpieczną mobilność zawodową oraz dostęp młodzieży do europejskiego rynku pracy.

Istotnym wsparciem młodzieży w wieku 15-17 lat będącej uczestnikami OHP jest również realizowany przez Wielkopolską Wojewódzką Komendę OHP projekt pt. „Fundusze Europejskie naszą szansą na rynku pracy” w ramach programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027, gdzie Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu pełni rolę Instytucji Pośredniczącej. Skierowany jest on głównie do młodzieży zagrożonej wykluczeniem, o utrudnionym dostępie do edukacji, rynku pracy, o niskich kompetencjach społecznych i kulturowych, o zmniejszonych szansach życiowych, pochodzącej ze środowisk dotkniętych ubóstwem, z rodzin niewydolnych wychowawczo. Realizując projekt, OHP pomaga młodym ludziom w wejściu na rynek pracy, kształtowaniu kariery edukacyjno-zawodowej i wspiera ich w usamodzielnieniu. W projekcie wsparciem zostanie objęte łącznie 512 osób, którym zaproponowany zostanie szeroki wachlarz form wsparcia takich jak: doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, psycholog, zajęcia wyrównawcze, szkolenia umiejętności miękkich oraz kursy uzupełniające czy zawodowe. Udział w projekcie rozpoczęły 142 osoby, dla których został opracowany indywidualny plan działania (IPD). Na podstawie IPD uczestnicy realizują w projekcie wybrane dla nich formy wsparcia, które przyczynią się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Dodatkowo w ramach projektu minimum 307 osób uzyska kwalifikacje i/lub kompetencje. Środki pochodzące z projektu pozwalają zintensyfikować działania na co dzień realizowane przez OHP.

Działania OHP w poszczególnych subregionach wykazują dużą elastyczność i zdolność dostosowywania oferty do lokalnych potrzeb. W regionach o wyższym bezrobociu działania koncentrowały się na intensywnej aktywizacji i szkoleniach kwalifikacyjnych, natomiast w subregionach o silniejszym rynku pracy – na rozwijaniu kompetencji przyszłości, przedsiębiorczości i mobilności zawodowej.

Wyzwania na kolejne lata obejmują dalsze wzmacnianie współpracy z pracodawcami, rozwijanie szkoleń w zawodach deficytowych, zwiększanie kompetencji cyfrowych młodzieży oraz utrzymanie wysokiej dostępności usług na terenach wiejskich. Istotne pozostaje także rozwijanie projektów międzynarodowych oraz działań wspierających młodzież zagrożoną wykluczeniem zawodowym.

Rok 2025 r. potwierdził, że Ochotnicze Hufce Pracy są stabilnym i skutecznym filarem regionalnego systemu wsparcia młodzieży. Kontynuacja i rozwój działań OHP mają kluczowe znaczenie dla budowania trwałych ścieżek zatrudnienia młodych ludzi oraz wzmacniania lokalnych rynków pracy w województwie wielkopolskim.



Powiatowe urzędy pracy oraz Centra Poradnictwa Zawodowego WUP w Poznaniu (dotychczasowa nazwa to Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – zmiana wprowadzona ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia) również realizują zadania w obszarze poradnictwa zawodowego. To usługi skierowane szczególnie do tych osób, które z różnych powodów czują się zagubione na rynku pracy.

Doradca pomaga przyjrzeć się problemom, które utrudniają skuteczne funkcjonowanie zawodowe. Celem doradczych spotkań jest lepsze poznanie siebie – swoich potrzeb, zainteresowań, kompetencji, możliwości i deficytów, po to by nauczyć się podejmować trafne decyzje. W zależności od klienta, spotkania z doradcą ukierunkowane są na różne cele. Czasami doradztwo ma bardziej charakter informacyjny, np. gdy klient dowiaduje się jak wygląda lokalny rynek pracy, jak należy przygotować i składać dokumenty aplikacyjne, czy i jakimi sposobami docierać do informacji o wolnych miejscach w firmach. Jednak w wielu przypadkach informacja zawodowa jest „tylko” dodatkiem do pracy nad postawami. Bardzo często to obszar motywacji, wartości, potrzeb i oczekiwań oraz innych problemów, również tych osobistych, odgrywa kluczową rolę w pracy z klientami.

✓ **Poradnictwo zawodowe w Centrum Poradnictwa Zawodowego WUP w Poznaniu**

Poradnictwo zawodowe realizowane przez Centrum Poradnictwa Zawodowego to stała oferta WUP skierowana do dorosłych mieszkańców Wielkopolski. W 2025 r. wsparcie realizowane było w formie konsultacji indywidualnych i spotkań grupowych w formule stacjonarnej i online. Usługi doradcze stanowiły pomoc w rozwoju zawodowym - rozwiązywaniu indywidualnych problemów, zdobyciu nowych umiejętności, i tym samym, zwiększeniu szansy na efektywne funkcjonowanie na rynku pracy przez jak największą liczbę Wielkopolan.

W Centrum osoby zainteresowane korzystały z kompleksowego wsparcia, pozwalającego im poradzić sobie z kryzysem zawodowym, na nowo odkryć swój potencjał, uwierzyć w siebie, przeanalizować dotychczasowe niepowodzenia w pracy, żeby w przyszłości skuteczniej rozwiązywać problemy i być aktywnym na rynku pracy. Doradcy pracujący zarówno w WUP w Poznaniu, jak i Oddziałach Zamiejscowych WUP w Kaliszu, Koninie, Lesznie i Pile udzielali również wsparcia psychologicznego w radzeniu sobie z niepokojem i w pokonywaniu emocjonalnych trudności podczas szukania zatrudnienia. Coraz częściej ze wsparcia doradców korzystają osoby, które doświadczyły różnego rodzaju kryzysów psychicznych, i po okresie psychoterapii chcą spróbować wrócić na rynek pracy. Każdorazowo stosowane było indywidualne podejście pozwalające zdiagnozować trudności, oczekiwania, potrzeby, odkryć istotne kompetencje i zaplanować zmianę. Lepszemu poznaniu potencjału klienta służyły w szczególności pogłębiony wywiad zawodowy, który często

obejmował pytania, zadania, ćwiczenia - pozwalające wyciągać wnioski, oraz uzyskać refleksje odnoszące się do zasobów danej osoby i jej sposobu funkcjonowania.

W 2025 roku przeprowadzono 968 konsultacji zawodowych, wykonano 237 badań testowych, które uzupełniały konsultacje, udzielono również 3 702 indywidualne informacje zawodowe. Przeprowadzono także 125 spotkań grupowych dla młodzieży szkolnej, studentów i dorosłych, w których uczestniczyły 2 182 osoby, zainteresowane wiedzą o regionalnym, krajowym i europejskim rynku pracy, przedsiębiorczością, problematyką odkrywania swoich talentów zawodowych, rozwojem kompetencji społecznych, sposobami poszukiwania pracy, autoprezentacją na rozmowie kwalifikacyjnej.

W przypadku spotkań z uczniami doradcy pomagali im poznawać świat zawodów przez zabawę, dyskusję, kreatywne, praktyczne ćwiczenia.

Z uwagi na to, że systematyczne podnoszenie kwalifikacji w branży doradczej jest niezbędne do świadczenia wysokiej jakości wsparcia, prowadzono działalność metodyczno-szkoleniową na rzecz kadry powiatowych urzędów pracy. W 2025 roku w ofercie szkoleń pozwalających rozwijać warsztat doradcy znalazły się następujące:

- ❖ „Dialog motywacyjny – sztuka zadawania pytań”
- ❖ „Narzędzie do Badania Kompetencji”



Skorzystało z nich 40 osób.

W 2025 roku mieszkańcy Wielkopolski, tak jak w ubiegłych latach, mieli do dyspozycji bogatą bazę informacyjną – Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS), prowadzony przez WUP Poznań. Osoby zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych mogły skorzystać z corocznie aktualizowanych danych na platformie STOR (System Teleinformatycznej Obsługi Rejestrów), zawierających ofertę szkoleń instytucji z terenu województwa. **W 2025 roku zaktualizowano dane 1 268 instytucji szkoleniowych i wpisano 326 nowych podmiotów.** Zgodnie z przepisami nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia RIS funkcjonował do 31 grudnia 2025 roku. Od 1 stycznia 2026 roku jego funkcję przejęła Baza Usług Rozwojowych (BUR). Kilukrotnie zamieszczano na stronie WUP oraz w Systemie Teleinformatycznej Obsługi Rejestrów komunikat o nadchodzących zmianach oraz poinformowano o tym wpisane już instytucje.

Na rzecz sektora edukacji, w 2025 roku kontynuowano program WUP Poznań pt. „Na starcie do kariery”, tym razem z myślą o doradztwie w technikach i szkołach branżowych. Myślą przewodnią programu jest zwrócenie uwagi na istotną rolę wiedzy o swoich zasobach karierowych i o rynku pracy przy planowaniu ścieżki zawodowej oraz wsparcie szkolnych doradców w realizowaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. Program rozwijany jest w ramach inwestycji „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” finansowanej z Krajowego Planu Odbudowy.

W ramach tego etapu projektu powstały następujące publikacje:




- ❖ ***Vademecum doradcy zawodowego w technikum i szkole branżowej,***
- ❖ ***Broszura Niezbędnik rodzica,***
- ❖ ***Niezbędnik doradcy zawodowego – zestaw scenariuszy zajęć z doradztwa wraz z kartami pracy.***

Przeprowadzono również 7 webinarów wprowadzających w tematykę poradnika, broszury dla rodziców oraz scenariuszy zajęć.

Wzięło w nich udział 40 szkolnych doradców.



Przygotowane zostały także 3 podcasty:

-  **Doradca przyszłości. Jak zmienia się rola doradcy zawodowego w szkole.**
-  **Rodzic bez presji. Jak wspierać ucznia w wyborach edukacyjno-zawodowych.**
-  **Czego potrzebuje rodzic, aby wspierać wybory edukacyjne i zawodowe dziecka.**

Efektom podjętych w ramach programu działań było opracowanie konkretnych narzędzi stanowiących wsparcie dla specjalistów towarzyszących młodzieży w planowaniu indywidualnej ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Żeby doradca zawodowy mógł świadczyć profesjonalne doradztwo na rzecz uczniów powinien posiadać zarówno wiedzę z zakresu psychologii rozwoju dziecka, pedagogiki, jak i wiedzę o trendach na rynku pracy oraz możliwościach formalnego i nieformalnego zdobywania nowych i rozwijania już posiadanych umiejętności oraz umieć połączyć wszystkie wymienione aspekty. Opracowane w ramach programu produkty pomagają rozpoznawać potrzeby rozwojowe i edukacyjne młodzieży, wskazują ścieżki zaspokajania tych potrzeb w naturalnym i instytucjonalnym środowisku edukacyjnym. Są to też narzędzia rozwijające umiejętności rozpoznawania przyszłych wymogów kompetencyjnych ze strony pracodawców, narzędzia wspierające przygotowanie młodzieży do świadomego, samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy. Wersja elektroniczna materiałów, forma podcastów, webinary pozwalają na dotarcie do szerokiego grona odbiorców – specjalistów i rodziców.

Od początku działań projektowych, czyli od 2024 roku, w publikacje doradcze wyposażonych zostało około 400 szkół przygotowujących do zawodu (technika, szkoły branżowe) oraz 1 300 szkół podstawowych – już 1 700 placówek może korzystać z projektowych propozycji na doradczą pracę z dziećmi i młodzieżą. Łącznie w latach 2024-2025 w ramach projektu blisko 200 doradców zawodowych ze szkół branżowych, techników oraz szkół podstawowych skorzystało z webinarów tematycznych.

Podsumowaniem ww. działań w ramach projektu była organizacja konferencji „Rzemiosło w czasach zmian – doradztwo zawodowe w technikach i szkołach branżowych”. Uczestniczyło w niej 120 osób.

W harmonogramie konferencji znalazły się następujące moduły tematyczne:

- ❖ „Vademecum doradcy zawodowego w technikum i szkole branżowej” wraz z narzędziami dodatkowymi: „Niezbędnikiem doradcy” i „Niezbędnikiem rodzica” - prezentacja materiałów doradczych przygotowanych w ramach Projektu KPO;
- ❖ Uczenie się w miejscu pracy w Wielkopolsce - wyniki badania;
- ❖ „Wielkopolska uczy jutra” - nowe narzędzie dla doradców i nie tylko. Działania na rzecz uczenia się przez całe życie w regionie;
- ❖ Panel dyskusyjny „Od warsztatu do nowoczesnej pracowni - rzemiosło wczoraj, dziś i jutro”.

Wśród uczestników konferencji znaleźli się również Sygnatariusze Partnerstwa na Rzecz Rozwoju Wielkopolskiego Rynku Pracy, a panel dyskusyjny będący elementem wydarzenia, stworzył płaszczyznę do dyskusji przedstawicielom różnych środowisk: rzemiosła, edukacji i rynku pracy.

Podczas konferencji podsumowano także przeprowadzony w 2025 roku konkurs dla wielkopolskich szkół podstawowych „Zawód, który jeszcze nie istnieje”.

Warto zaznaczyć, że program „Na starcie do kariery” kontynuowany jest w 2026 roku. Działania w bieżącym roku dotyczą przygotowania publikacji dla doradców zawodowych z wielkopolskich liceów ogólnokształcących. Zaplanowano również webinary, podcasty i konferencję metodyczną. Materiały zostaną rozesłane do kilkuset liceów ogólnokształcących.

✓ **Poradnictwo zawodowe w 31 powiatowych urzędach pracy**

Pomimo niskiej stopy bezrobocia w przeważającej części Wielkopolski, w dalszym ciągu w rejestrach PUP są osoby odczuwające duże trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy, tak więc oferta doradcza jest bardzo potrzebna. Dla niektórych klientów doradca bywa jedyną osobą, z którą mogą porozmawiać o swoich problemach. Często nie chcą lub nie mogą obarczać nimi swojej rodziny lub po prostu nie mają nikogo bliskiego. Niektóre trudności nawarstwiają się latami i później niełatwo znaleźć sensowne rozwiązanie. Praca z obniżoną motywacją klientów to często chleb powszedni doradców z powiatowych urzędów pracy.



W 2025 roku w powiatowych urzędach pracy w Wielkopolsce zatrudnionych było:
80 doradców zawodowych

Przyczyny trudności w podjęciu zatrudnienia nie są jednakowe u poszczególnych osób zarejestrowanych w PUP. U części osób na drodze do zatrudnienia stoją w głównej mierze bariery wewnętrzne, u innych zewnętrzne, a często jest to mieszanka jednych i drugich. Rozmowy z doradcą to także wsparcie psychologiczne w przeżywaniu trudności związanych z konsekwencjami utraty pracy i poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia.

Niezmiennie od lat, spośród działań doradczych podejmowanych w powiatach, to rozmowie doradczej w największym stopniu przypisywane są pozytywne efekty. To dominująca metoda, będąca bazą do stosowania innych form pracy z klientem. Część osób bezrobotnych, zanim podejmie pracę, boryka się z dylematami – *Jaka praca? Jakie szkolenie? Do czego ja się jeszcze nadaję? Komu potrzebne są moje umiejętności i doświadczenie?* To właśnie jest ten rodzaj wątpliwości, nad którymi warto zastanowić się z doradcą zawodowym.

Poza rozmową doradcą doradcy zawodowi włączali do swojego warsztatu również Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, Narzędzie do Badania Kompetencji, edukacyjne karty rozwojowe, Dialog Motywacyjny i inne formy pracy.

W 2025 roku z indywidualnych porad skorzystało 12 139 klientów, a z indywidualnej informacji zawodowej 24 596 osób. Z usług doradczych korzystali również cudzoziemcy. Wsparcia udzielono 319 zainteresowanym osobom, w większości obywatelom Ukrainy.

Indywidualna praca doradcza z klientami uzupełniana była zajęciami grupowymi, zarówno o charakterze warsztatowym, jak i informacyjnym.

W 2025 roku z porad grupowych skorzystało 4 275 osób, a z zajęć informacyjnych 12 423 osoby.



Przykładowa problematyka spotkań:

- ❖ *Absolwenci na rynku pracy*
- ❖ *Nowoczesne CV w poszukiwaniu pracy*
- ❖ *Planuję podjęcie pracy. Bilans kompetencji i skuteczne dokumenty aplikacyjne*
- ❖ *Planowanie dalszej kariery zawodowej*
- ❖ *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – poznaj swoje możliwości na rynku pracy*
- ❖ *Aktywna mama, czyli z pracą na TY*
- ❖ *Czas na zmianę. Mój wiek – mój atut*
- ❖ *Trening asertywności oraz znaczenie motywacji w procesie poszukiwania pracy*
- ❖ *W cztery oczy z pracodawcą – warsztat skutecznej autoprezentacji*
- ❖ *Pokonaj bariery w drodze do pracy – dla osób z niepełnosprawnością*
- ❖ *Od pasji do sukcesu – kobieta przedsiębiorcza*
- ❖ *Małe kroki – wielkie zmiany, czyli jak zdobywać kwalifikacje pożądane na rynku pracy*
- ❖ *Networking – sekret skutecznego poszukiwania pracy*
- ❖ *ABC przedsiębiorczości*

Powiatowe urzędy pracy niezmiennie pozostają kluczowym ogniwem lokalnych rynków pracy, aktywnie wspierając zarówno osoby bezrobotne, jak i pracodawców oraz inicjując współpracę z instytucjami edukacyjnymi, samorządami lokalnymi i partnerami społecznymi.



W 2025 r. utrzymywała się zaobserwowana w poprzednich latach tendencja zmniejszonego zainteresowania podejmowaniem pracy za granicą za pośrednictwem sieci EURES. Do głównych przyczyn tego zjawiska należy zaliczyć m.in.: utrzymującą się od dłuższego czasu niską stopę bezrobocia w województwie wielkopolskim, możliwość znalezienia satysfakcjonującej pracy w pobliżu swojego miejsca zamieszkania oraz łatwiejszy dostęp do innych źródeł informacji o wolnych miejscach pracy za granicą (np. Internet, agencje zatrudnienia czy własna sieć kontaktów).

W 2025 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w ramach sieci EURES realizował 366 ofert pracy, w ramach których oferowano 1 381 wolnych miejsc pracy.

Najwięcej ofert pracy zgłosili pracodawcy:



niemieccy (ponad 39%) oraz



norwescy (ponad 24%).

W stosunku do 2024 r. liczba ofert zgłaszanych przez pracodawców zagranicznych utrzymała się na zbliżonym poziomie. Rekrutacje stacjonarne dla pracodawców zagranicznych, ze względu na podobne jak rok temu niezbyt duże zainteresowanie ofertami pracy za granicą, stały się większym wyzwaniem. Trwająca wojna na Ukrainie i ciągła mobilność pracowniczka z Ukrainy do Polski nadal wpływała na wielkopolski rynek pracy.



W 2025 r. WUP w Poznaniu rozpoczął realizację projektu pn.: „EURES – międzynarodowym wsparciem wielkopolskich pracodawców” w ramach EFS+. Projekt jest skierowany do wielkopolskich pracodawców, mających problemy w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników. Będzie on realizowany do końca 2028 roku. Pierwszym etapem projektu, obejmującym 2025 r., było przede wszystkim przeprowadzenie badania pn. „Kierunki i możliwości rekrutacyjne dla wielkopolskich pracodawców w wybranych państwach UE/EFTA”.

W 2025 Sygnatariusze Partnerstwa na Rzecz Rozwoju Wielkopolskiego Rynku Pracy zostali zaproszeni do udziału w konferencji „EURES - międzynarodowym wsparciem wielkopolskich pracodawców”, która odbyła się dnia 13.11.2025 r. Celem spotkania było upowszechnienie m.in. wśród Sygnatariuszy Partnerstwa wiedzy i dobrych praktyk realizowanych w ramach projektu unijnego „EURES - międzynarodowym wsparciem wielkopolskich pracodawców”.

Podczas konferencji zostały omówione takie zagadnienia, jak:

- ❖ działania EURES dla pracodawców,
- ❖ projekt „EURES - międzynarodowym wsparciem wielkopolskich pracodawców”,
- ❖ zmiany w obszarze zezwoleń na pracę i zezwoleń pobytowych dla cudzoziemców,
- ❖ wyniki badania „Kierunki i możliwości rekrutacyjne dla wielkopolskich pracodawców w wybranych państwach UE/EFTA”,
- ❖ międzynarodowy rynek pracy - doświadczenia ekspertów.

Przedstawiciele WUP Poznań w 2025 r., w ramach sieci EURES, brali udział w cyklicznych spotkaniach Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi. Dnia 16.10.2025 r. uczestniczyli w wydarzeniu zorganizowanym przed Wielkopolskim Urzędem Wojewódzkim w Poznaniu, gdzie powstało miasteczko profilaktyczne dla młodzieży szkolnej i akademickiej oraz mieszkańców miasta Poznania. Na stoisku WUP, będącym częścią namiotu wystawionego przez Wydział Polityki Społecznej Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu informowano o bezpiecznych wyjazdach do pracy w UE/EFTA, szczególnie o zagrożeniach związanych z wyjazdami sezonowymi/wakacyjnymi podejmowanymi przez osoby młode.

Stałym elementem wielkopolskiego rynku pracy są osoby powracające do Polski po pracy za granicą. Osoby powracające do kraju po okresie pobytu i pracy za granicą mogły zgłosić się do polskich służb zatrudnienia i skorzystać z procedur wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – w celu dokonania transferu zasiłku dla bezrobotnych uzyskanego w innym kraju UE/EOG lub w celu ustalenia prawa do zasiłku dla bezrobotnych na podstawie ustawodawstwa polskiego, po zatrudnieniu poza granicami Polski, na zasadzie sumowania okresów zatrudnienia w Polsce i w UE/EOG.



W 2025 roku 733 osoby skorzystały z prawa transferu zasiłku dla bezrobotnych, rejestrując się jako osoby poszukujące pracy w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa wielkopolskiego. Podobnie jak w latach poprzednich, zasiłek najczęściej transferowany był z:



Niemiec i



Holandii.

Wydano 2 402 decyzje administracyjne na zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W związku z wejściem w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, z dniem 1 czerwca 2025 r. nastąpiły zmiany dotyczące zasad przyznawania oraz wysokości zasiłków dla osób bezrobotnych, w tym zmiany dotyczące sposobów rozwiązania stosunku pracy. Z korzyścią dla osób bezrobotnych nowe przepisy zlikwidowały zasiłek w wysokości 80% kwoty podstawowej, pozostawiając zasiłek w wysokości 100% i 120% kwoty podstawowej.

Agencje zatrudnienia



Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia nakłada na wojewódzkie urzędy pracy obowiązek obsługi Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia i potwierdzania (wydawanym wpisem dla działalności regulowanej) legalności działania agencji zatrudnienia.

W regionie na koniec 2025 roku funkcjonowało 1 138 agencji zatrudnienia.

Wielkopolska jest na drugim miejscu w Polsce pod względem liczby zarejestrowanych podmiotów. Liczba agencji w regionie w porównaniu do roku poprzedniego jest stabilna, z tendencją wzrostową, co wskazuje na utrwaloną pozycję tych podmiotów na rynku pracy.

WUP w Poznaniu podejmuje działania wspierające agencje w ich funkcjonowaniu. Możliwość kontaktu telefonicznego, spotkania bezpośrednio w siedzibie urzędu oraz spotkania online pozwalają wyjaśnić kwestie problemowe, z którymi na co dzień spotykają się podmioty prowadzące ten typ działalności.



Nowe zapytania i wątpliwości pojawiły się w związku ze zmianami ustawowymi, wprowadzającymi m.in. obowiązek dodatkowego wpisu w zakresie obsługi cudzoziemców czy zmiany w zakresie obowiązku posiadania lokalu, w którym prowadzona jest działalność. Aktualne zapisy w tym obszarze mają umożliwić klientom agencji zatrudnienia bezpośredni/osobisty kontakt z pracownikami agencji (uzyskanie informacji o ofertach pracy, warunkach zatrudnienia itp.). Interpretacje Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zakładają, że biuro wirtualne nie spełnia wskazanych wymogów.

Zmienił się również obszar kontroli Marszałka województwa nad agencjami zatrudnienia w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia. Kontrola agencji odbywa się aktualnie w zakresie:

- ❖ spełniania warunków prowadzenia działalności w zakresie pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej na rzecz cudzoziemców, od których wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy, po upływie 2 lat od wpisu do KRAZ,
- ❖ posiadania zaległości z tytułu ZUS podatków i składek,
- ❖ karalności za wykroczenia i przestępstwa określone w art. 307 ust. 1 pkt 3 ustawy,

- ❖ statusu podmiotu (upadłość, likwidacja) i aktualności danych,
- ❖ posiadania lokalu.



Agencje zatrudnienia posiadają wypracowane narzędzia, które pomagają pracodawcom szybko znaleźć pracownika, w odniesieniu do precyzyjnych wymagań przedsiębiorców, dzięki czemu trwale wpisały się jako istotny partner na rynku pracy. **Współpraca publicznych służb zatrudnienia z podmiotami komercyjnymi sprzyja efektywnemu reagowaniu na potrzeby pracodawców i poszukujących pracy na regionalnym rynku pracy.**

Krajowy Fundusz Szkoleniowy






Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) już ponad dekadę wspiera wielkopolskich pracodawców i ich pracowników. Fundusz od 2014 roku pozwala zaplanować pracodawcom dopasowane do ich potrzeb szkolenia, które wzmacniają ich pozycję na rynku pracy.

Województwo wielkopolskie w 2025 roku otrzymało 33 643 000,00 zł w ramach limitu podstawowego oraz 10 484 426,00 zł w ramach rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu podzielił limit pomiędzy wszystkie samorządy powiatowe, zgodnie z ustalonym algorytmem.

W 2025 roku z podstawowego limitu KFS mogli skorzystać:

- ↪ firmy w związku z zastosowaniem nowych procesów, technologii i narzędzi pracy;
- ↪ firmy na rozwój umiejętności cyfrowych; osoby podejmujące kształcenie ustawiczne w zawodach deficytowych;
- ↪ firmy z terenów dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku;
- ↪ przedsiębiorstwa w celu poprawy zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w celu rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy;
- ↪ firmy w celu promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej;

-  przedsiębiorstwa w ramach wsparcia cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy;
-  firmy na wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych;
-  firmy w celu rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.



Rezerwa KFS została skierowana do: pracowników 50+, osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, osób z niskim poziomem wykształcenia oraz w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.

Najwięcej środków finansowych w województwie przeznaczono na finansowanie działań w ramach priorytetu związanego z kształceniem ustawicznym w zawodach deficytowych (57%). Blisko 24% środków wykorzystano na: promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej (12%) oraz na rozwój umiejętności cyfrowych (11,8%).

Powiatowe urzędy pracy Wielkopolski należą do najbardziej aktywnych, jeśli chodzi o pozyskiwanie środków KFS. W 2025 roku zagospodarowano 98,5% środków finansowych, co pozwoliło objąć wsparciem szkoleniowym 22 033 osoby.



Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia zmieniła część zasad funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Do głównych obszarów zmian należą:

- ❖ poszerzenie dostępu do KFS o osoby samozatrudnione i zatrudnione na umowach cywilnoprawnych,
- ❖ zmiana w zakresie wysokości i warunków finansowania kształcenia ustawicznego,
- ❖ obowiązki pracodawcy w zakresie utrzymania w zatrudnieniu po zakończonym kształceniu,
- ❖ rezygnacja z priorytetów rezerwy KFS, na rzecz priorytetów regionalnych (ustalanych przez WUP w porozumieniu z Wojewódzką Radą Rynku Pracy) oraz lokalnych (ustalane na poziomie powiatu przez PUP oraz Powiatową Radę Rynku Pracy).



Określony pod koniec 2025 roku priorytet regionalny dla Wielkopolski, obowiązujący w 2026 r. to:

„Wydłużenie aktywności zawodowej osób pracujących objętych ochroną przedemerytalną i osób, które osiągnęły wiek emerytalny”.

Podobnie jak w latach ubiegłych WUP stale monitoruje poziom wydatków KFS w regionie oraz prowadzi działania promocyjne.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy pozostaje istotną szansą dla stabilizacji i dalszego rozwoju lokalnych rynków pracy w województwie wielkopolskim, jako instrument ukierunkowany na rozwój kwalifikacji i kompetencji pracowników oraz pracodawców, odpowiadający na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Szczególne znaczenie ma w obszarze zawodów deficytowych, kompetencji technicznych, cyfrowych oraz kompetencji miękkich, które w coraz większym stopniu decydują o trwałości zatrudnienia, mobilności zawodowej oraz zdolności adaptacyjnej pracowników do zmian technologicznych i organizacyjnych.

Publikacje, badania, opracowania



Monitorowanie rynku pracy i funkcjonujących na nim podmiotów pozwala na prowadzenie adekwatnych działań związanych z prowadzoną polityką zatrudnienia w regionie. Posiadanie systemu pozyskiwania informacji o rynku pracy jest istotnym elementem podejmowanych działań. Rozwój systemów teleinformatycznych oraz otwieranie dostępu do danych ze źródeł instytucjonalnych poszerza dostęp do informacji, także z zakresu rynku pracy. Wymaga to jednak umiejętności w zakresie ich selekcji i interpretacji. Także popularność niektórych tematów badawczych prowadzi do wysycenia pewnymi informacjami, spośród których należy wybierać te wiarygodne. Niemożność pozyskiwania danych w ramach statystyki publicznej na niższych poziomach terytorialnych lub w odniesieniu do wąskich grup społecznych, nadal rodzi potrzebę projektowania badań celowanych na zjawiska problematyczne lub trudne w kontekście regionalnego rynku pracy. Niezmiennym wyzwaniem dla realizacji analiz w zakresie polityki zatrudnienia pozostaje docieranie wyników do odpowiednich odbiorców oraz pokazywanie im, jak mogą dane informacje wykorzystać.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu realizuje działania mające na celu monitorowanie bezrobocia rejestrowanego, działalności publicznych służb zatrudnienia, zapotrzebowania na pracowników oraz sytuacji gospodarczej mającej wpływ na zatrudnienie w regionie.

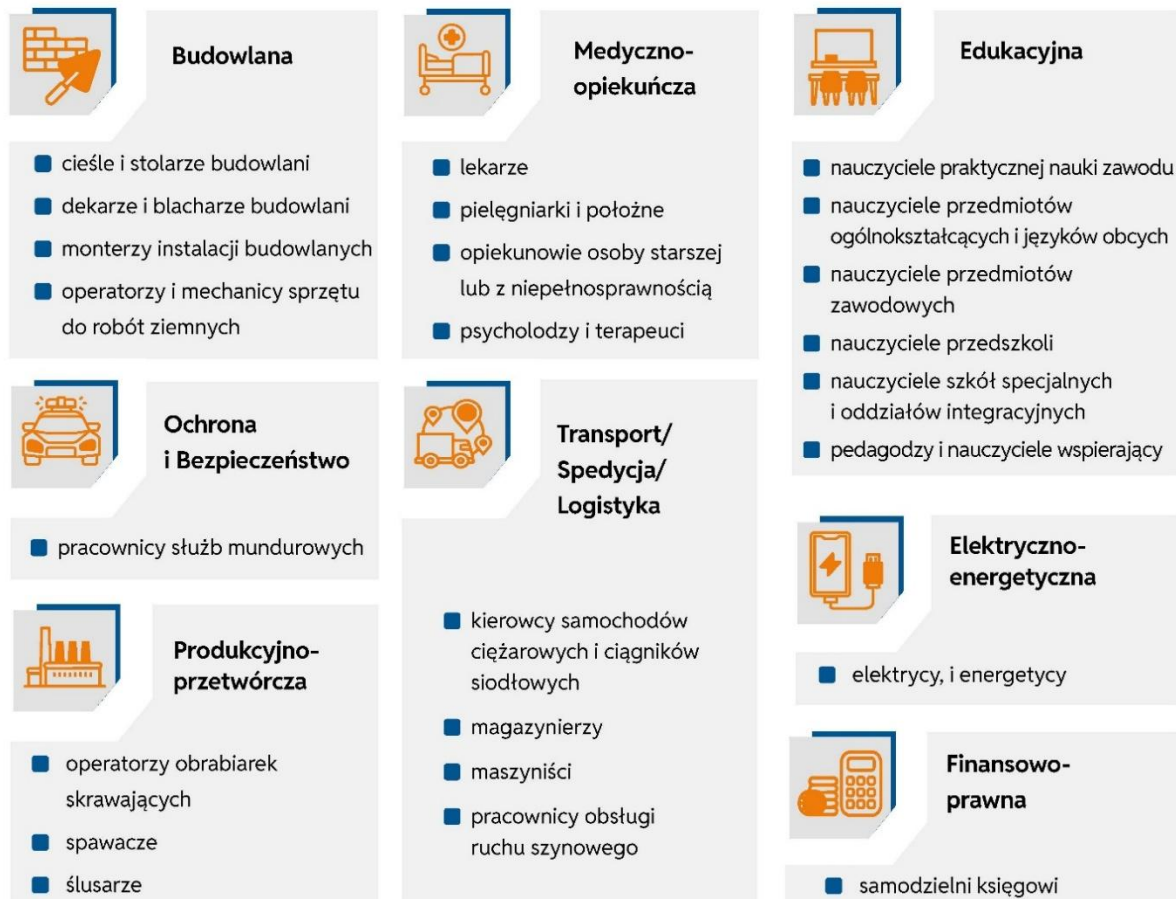
Podejmowane obszary badawcze ukierunkowane były programem badań statystycznych statystyki publicznej (sprawozdawczość statystyczna), zadaniami powierzonymi przez MRPiPS oraz planem badań własnych. Poniżej przedstawiono najważniejsze działania w omawianym zakresie podjęte w 2025 r.

➤ Zrealizowano badanie **Barometr Zawodów 2026** stanowiące krótkoterminową prognozę zawodów deficytowych, nadwyżkowych i w równowadze na powiatowych i regionalnym rynku pracy.

XI edycja badania realizowana była w 31 urzędach pracy województwa wielkopolskiego. Eksperci prognozowali zapotrzebowanie na pracowników w 2026 roku w odniesieniu do 168 grup zawodów sklasyfikowanych w 18 branżach. Ich oceny były poprzedzone dyskusją i analizą danych dotyczących powiatowego rynku pracy oraz gospodarki.

W spotkaniach uczestniczyło 64 partnerów zewnętrznych reprezentujących m.in. organizacje zrzeszające pracodawców, cechy i izby rzemieślnicze, urzędy gmin, miast i starostwa powiatowe, Centra Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego, agencje zatrudnienia, jednostki oświatowe i szkoleniowe.

W 2026 r. liczba zawodów deficytowych w województwie wielkopolskim, a więc takich w których popyt na pracę jest wyższy niż zasoby pracowników na rynku, spadnie do 24 (spadek o 8 grup zawodowych w stosunku do 2025 roku). Wszystkie te zawody utrzymują się w deficycie od co najmniej ubiegłorocznej edycji badania. Tegoroczny spadek liczby zawodów deficytowych idzie w parze ze stagnacją w procesach rekrutacyjnych przedsiębiorstw. Zmniejszenie liczby ofert pracy, zarówno tych zgłaszanych do urzędów pracy, jak i innymi kanałami, obserwowane jest przez ekspertów w całym województwie. **Poniżej przedstawiono branże narażone na deficyt pracowników w województwie wielkopolskim w 2026 roku.**



Przygotowano publikacje:



❖ **Wybrane aspekty funkcjonowania wielkopolskiego rynku pracy w 2025 roku** zawierająca wyniki badań i analiz prowadzonych przez WUP:

- *Absolwenci na wielkopolskim rynku pracy* (analiza szczegółowa dot. absolwentów studiów wyższych na podstawie danych z badania zleconego dot. osób młodych),
- *Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy oraz*
- *Zapotrzebowanie na pracowników w Wielkopolsce w 2025 r.* (analiza ofert pracy dostępnych za pośrednictwem urzędów pracy i agencji zatrudnienia);

❖ **Osoby z niepełnosprawnościami w Wielkopolsce w 2024 roku** ilustrującą sytuację bezrobotnych z niepełnosprawnościami na rynku pracy, z uwzględnieniem płci, stopnia i rodzaju niepełnosprawności;



❖ **Zwolnienia grupowe w Wielkopolsce w 2024 r.** zawierająca informacje o zgłoszonych i dokonanych zwolnieniach grupowych w województwie wielkopolskim wraz z podziałem zwolnień grupowych m.in. na zróżnicowanie terytorialne oraz charakter działalności pracodawcy;

❖ **Analiza efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej w Wielkopolsce w 2024 roku** przedstawiającą ocenę wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej uzyskanych przez PUP Wielkopolski w ramach katalogu ogłaszanego corocznie przez resort pracy.



➤ Zewnętrznemu wykonawcy powierzono zdiagnozowanie wielkopolskiego rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na zielone zawody oraz potencjału tworzenia zielonych miejsc pracy, czego efekty ujęte są w raporcie **Wpływ zielonej gospodarki na rynek pracy w województwie wielkopolskim**. Działania mające na celu ograniczenie negatywnego wpływu przedsiębiorstwa na środowisko są powszechnie wdrażane w firmach, podlegają coraz liczniejszym regulacjom, ale w zarządzaniu kadrami nie przekłada się to na wzrost oczekiwań wobec pracowników i kandydatów do pracy w zakresie zielonych kompetencji.

➤ Przygotowano raport **Absolwenci rocznik 2023/2024**, który przedstawia wybierane przez uczniów w Wielkopolsce szkoły i kierunki kształcenia oraz ich dopasowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy. Dokument składa się z dwóch części:
I: absolwenci szkół ponadpodstawowych oraz ich sytuacja w 31 powiatach województwa,
II: absolwenci wielkopolskich uczelni wyższych.



➤ Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia nałożyła na samorząd województwa i Wojewódzkie Urzędy Pracy od ubiegłego roku dodatkowe zadanie, jakim jest **dokonywanie analizy wynagrodzeń na lokalnym rynku pracy**. Analiza ma być prowadzona raz na 6 miesięcy oraz powinna opierać się w szczególności na danych zawartych w bazie ofert pracy (ePraca). Analiza dla powiatów województwa wielkopolskiego została w 2025 roku przygotowana w oparciu o bazę ofert pracy zgłaszanych do publicznych służb zatrudnienia (wynagrodzenia oferowane na stanowisku) oraz w oparciu na danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przetwarzane na potrzeby narzędzia *Blender danych*, dotyczące wynagrodzeń otrzymywanych w danych zawodach (wynagrodzenia pracowników już zatrudnionych). Analiza – zgodnie z zapisami ustawy – została przekazywana ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz właściwym powiatowym urządům pracy (PUP).

➤ Zmieniono formułę **Biuletynu Informacyjnego WUP w Poznaniu** - w trzech numerach Biuletynu wydanych w 2025 r. można przeczytać o wielkopolskim rynku pracy w ujęciu statystycznym, znajdują się również artykuły z wybranych obszarów rynku pracy, jak: Lifelong Learning, czyli uczenie się przez całe życie, doradztwo zawodowe, starzenie się społeczeństwa czy wywiady z osobami powiązanymi z Wielkopolską.



Biuletyn jest dostępny na stronie internetowej, został rozpowszechniony na stronie Facebook oraz w liczbie 1 200 egz. rozdystrybuowany do decydentów, instytucji oświatowych, instytucji rynku pracy, organizacji pracodawców i innych podmiotów zainteresowanych tą problematyką. Publikacja przekazywana jest także radnym Sejmiku Województwa Wielkopolskiego oraz członkom Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu.



Przygotowywane przez WUP opracowania stanowią fundament merytoryczny do określania kierunków efektywnej polityki rynku pracy w regionie. Poruszane kwestie w tak szerokim obszarze, jak rynek pracy, przenikający się z obszarami edukacji, zdrowia czy gospodarki, upowszechniane wśród decydentów i podmiotów rynku pracy, powinny wpłynąć na wzrost świadomości zmian oraz wypracowanie skutecznych rozwiązań dla nowych wyzwań.

Współpraca międzynarodowa



Oprócz opisanego wcześniej międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES oraz działań związanych z koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu realizuje również inne swoje zadania poprzez współpracę zagraniczną. W 2025 r. przedstawiciele WUP brali udział w następujących wydarzeniach



Doradcy EURES uczestniczyli w szkoleniach z cyklu EURES Advanced Training:

- 1) "Transnational project workshop" – „Projekty międzynarodowe – warsztaty”, które odbyło się w dniach 18-20.03.2025 (Porto, Portugalia),
- 2) "Social security and taxation issues" – „Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego oraz kwestie podatkowe”, które odbyło się w dniach 18-20.03.2025 (Zagrzeb, Chorwacja).

Szkolenia skierowane są wyłącznie do kadry EURES. Podczas szkoleń zaawansowanych uczestnicy poszerzają wiedzę z zakresu szkolenia oraz nawiązują kontakty międzynarodowe, które stanowią bazę do działań prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu.



W dniach 16-19.09.2025 r. **przedstawiciel WUP w Poznaniu wziął udział w wizycie studyjnej w Niemczech, w Hamburgu i Lubece.** Wizyta realizowana była w ramach projektu pn. „Koordynacja wsparcia osób młodych i długotrwale

bezrobotnych na rynku pracy i wzmocnienie jej skuteczności z poziomu krajowego”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej - Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS) i stanowi element działań mających na celu rozwój kompleksowych form wsparcia młodzieży na rynku pracy w Polsce. Projekt realizowany jest przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które było organizatorem wizyty. Uczestnikami wizyty studyjnej byli przedstawiciele MRPiPS, PUP województwa lubelskiego, małopolskiego, pomorskiego, podlaskiego i świętokrzyskiego oraz WUP w Kielcach, Toruniu, Krakowie i Lublinie; Komendy Głównej OHP i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. W ramach wizyty studyjnej uczestnicy zapoznali się z funkcjonowaniem Agencji ds. Młodzieży w Hamburgu i Lubece, prowadzących całościowe doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla młodzieży w celu zachęcenia do pracy oraz stworzenia możliwości i perspektywy zawodowych osób młodych.



W dniach 6-10.10.2025 r. w ramach realizowanego z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności (KPO) projektu pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych w województwie wielkopolskim” odbył się **zagraniczny wyjazd studyjny do Danii (Kopenhaga)**. Uczestnikami wyjazdu byli m.in. **przedstawiciele Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji Województwa Wielkopolskiego (WZK) – w tym przedstawiciele WUP w Poznaniu**. Delegacja odbyła wizytę w kopenhaskiej siedzibie Uniwersytetu Ludowego Folk High Schools. Następnie uczestnicy wyjazdu odwiedzili Bibliotekę Królewską i Muzeum sztuki Glyptotek. Z kolei Dyrektor urzędu ds. zatrudnienia w Faxe - Jobcenter przedstawił zasady funkcjonowania instytucji rynku pracy na terenie Danii. Celem wizyty było poznanie duńskich rozwiązań wspierających rozwój edukacji przez całe życie. Podczas intensywnego programu członkowie WZK poznali rozwiązania w obszarze rynku pracy, edukacji, aktywizacji zawodowej i społecznej. Sprawdzenie na miejscu możliwości organizacyjnych, prawnych i infrastrukturalnych na terenie Danii otwiera możliwość na dalszą współpracę projektową w zakresie m.in. kształcenia zawodowego, doradztwa zawodowego oraz uczenia się przez całe życie.

Program Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski 2021-2027



Środki unijne od wielu lat są uzupełnieniem Funduszu Pracy i stanowią istotne źródło finansowania aktywizacji zawodowej Wielkopolan. Rok 2025 był okresem kontynuowania rozpoczętych w poprzednich latach działań programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 (FEW). Program jest współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego PLUS (EFS+).

Na realizację celów w FEW 2021-2027 Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu otrzymał 147,5 mln euro (ok. 893,6 mln zł).

**Działanie
FEWP.06.01**

**Aktywizacja zawodowa osób
bezrobotnych i poszukujących pracy**

W imieniu Samorządu Województwa Wielkopolskiego WUP w Poznaniu wdraża kilka z możliwych do realizacji Działań Programu FEW.

W Działaniu FEWP.06.01 Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy są to projekty realizowane przez powiatowe urzędy pracy. Celem tych działań jest poprawa dostępu do zatrudnienia i wsparcie aktywizujące dla wszystkich osób poszukujących pracy, w szczególności osób młodych, zwłaszcza poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży, długotrwale bezrobotnych oraz grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Do końca 2025 roku zakontraktowano ponad 278,3 mln zł, z kwoty 455,8 mln zł przewidzianych na to Działanie. Z początkiem 2025 r. rozpoczęła się kolejna, dwuletnia edycja projektów.

**Działanie
FEWP.06.02**

**Wsparcie w ramach OHP i mobilność
w ramach sieci EURES**

W Działaniu FEWP.06.02 Wsparcie w ramach OHP i mobilność w ramach sieci EURES - Wielkopolska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy wsparcie kierowała do osób poniżej 18 roku życia będących uczestnikami OHP (więcej informacji o projekcie na str. 19). Realizacja projektu zaplanowana jest do końca 2028 r.

Ponadto również w ramach Działania FEWP.06.02 Wsparcie w ramach OHP i mobilność w ramach sieci EURES Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w 2025 r. rozpoczął realizację projektu pt. „EURES – międzynarodowym wsparciem wielkopolskich pracodawców” (więcej informacji o projekcie na str. 25). W sumie na Działanie 6.2 przeznaczone zostanie 11,8 mln zł.

**Działanie
FEWP.06.03**

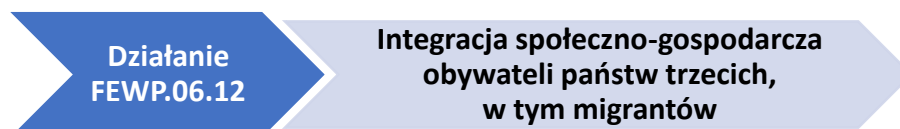
**Wyrównywanie szans kobiet
i mężczyzn na rynku pracy**

W Działaniu FEWP.06.03 Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy celem projektów wybranych do dofinansowania jest wspieranie zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa w rynku pracy, równych warunków pracy oraz lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym poprzez dostęp do przystępnej cenowo opieki nad dziećmi i osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Na ten cel

zaplanowano ok. 90,6 mln zł. Do końca 2025 r. w Działaniu FEW 06.03 zawarto 44 umowy na kwotę niemal 64 mln zł. Trwa proces zawierania ostatnich umów o dofinansowanie wybranych w naborze FEWP.06.03-IP.01-001/24.



Z kolei w Działaniu FEWP.06.10 Aktywna integracja uwaga skierowana jest na działania polegające na aktywizacji społeczno-zawodowej i integracji osób, rodzin i społeczności zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Na Działanie zaplanowano w sumie 247,8 mln zł. W Działaniu ogłoszono trzy nabory, w tym dwa w 2025 r. Do końca 2025 r. do dofinansowania wybranych zostało 95 projektów na kwotę 177,8 mln zł i zawarto 56 umów o dofinansowanie (aktualnie trwa proces podpisywania umów z drugiego naboru). W ocenie pozostaje 35 wniosków o dofinansowanie złożonych w naborze dedykowanym dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego i związków zawodowych. W 2026 r. zaplanowano ogłoszenie naboru na realizację projektów w ramach ALMA - Inicjatywy na rzecz aktywnej integracji młodzieży w wieku 18-29 lat, pozostającej w niekorzystnej sytuacji, niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (tzw. młodzieży NEET) poprzez mobilność.

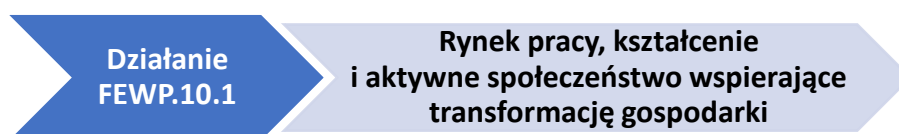


Natomiast celem Działania FEWP.06.12 jest wspieranie integracji społeczno-gospodarczej obywateli państw trzecich, w tym migrantów. W 2025 roku kontynuowano realizację projektu niekonkurencyjnego realizowanego przez wielkopolski Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, który rozpoczął się w 2023 roku. Zakończenie projektu zaplanowano na 2029 r.

Kontynuowano także realizację 47 projektów wybranych w naborze konkurencyjnym o łącznej wartości ok. 61,4 mln zł, a 9 projektów zostało już zakończonych. W sumie na działanie przeznaczono ponad 84,7 mln zł. Na obecnym etapie wdrażania FEW nie zaplanowano kolejnych naborów w tym Działaniu.

łącznie w projektach FEW, do końca 2025 roku ze wsparcia skorzystały 24 492 osoby, z czego prawie 75% stanowiły osoby bezrobotne korzystające głównie ze wsparcia w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w Działaniu FEWP.06.01. W Działaniu FEW 6.10 wsparciem objęto 1 061 osób niezatrudnionych. W Działaniu FEW 6.3. wsparciem w zakresie równości kobiet i mężczyzn objęto 2 209 osób, z czego 2 070 osób otrzymało pomoc w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym. Niemal 6 tys., to osoby z państw trzecich biorące udział w projektach z Działania FEWP.06.12. Do końca roku spersonalizowanym wsparciem projektowym objęto 142 osoby pracujące w projekcie realizowanym przez Wielkopolską Wojewódzka Komendę Ochotniczych Hufców Pracy w Działaniu 6.2.

Okolo 65% ogółu uczestników to kobiety. Niemal trzy czwarte osób uczestniczących w projektach posiadały wykształcenie co najwyżej średnie I stopnia (ISCED 0-2), wykształcenie ponadgimnazjalne (ISCED 3) lub na poziomie policealnym (ISCED 4). Z obszarów wiejskich pochodziło 39% osób, a co druga była w wieku 30-54 lata (51%). Dzięki wsparciu w projektach 2 578 osób uzyskało kwalifikacje, a 12 488 osób po opuszczeniu programu pracowało lub prowadziło działalność na własny rachunek. Ponadto 3 189 osób otrzymało bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej.



W 2025 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, jako realizator wraz z dziewięcioma partnerami, kontynuował także projekt z Działania FEW 10.1 Rynek pracy, kształcenie i aktywne społeczeństwo wspierające transformację gospodarki pt.:

„Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników Grupy Kapitałowej Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin” zorientowany na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy. „Droga do zatrudnienia po węglu”.



Celem tego Działania jest umożliwienie regionom i ludności łagodzenia wpływających na społeczeństwo, zatrudnienie, gospodarkę i środowisko skutków transformacji w kierunku osiągnięcia celów Unii na rok 2030 w dziedzinie energii i klimatu oraz w kierunku neutralnej dla klimatu gospodarki Unii do roku 2050, w oparciu o porozumienie paryskie.

Projekt skierowany jest głównie do pracowników i byłych pracowników GK ZE PAK, tj. osób zagrożonych utratą pracy, przewidzianych do zwolnienia lub zwolnionych z przyczyn nie dotyczących pracownika od 2017 r., a także do pracowników branż związanych z sektorem wydobywczo-energetycznym oraz do członków rodzin i osób prowadzących wspólne gospodarstwo domowe z ww. grupami. Realizacja projektu przewidziana jest do roku 2029, a łączna wartość projektu wynosi ponad 257,1 mln zł.

W projekcie oferowane jest szerokie wsparcie mające na celu aktywizację zawodową osób dotkniętych skutkami transformacji energetycznej. Każdy uczestnik projektu objęty jest doradztwem zawodowym, w ramach którego opracowywany jest Indywidualny Plan Działania, który diagnozując predyspozycje uczestnika pozwala na wybór odpowiedniej ścieżki rozwoju. W efekcie czego uczestnik otrzymuje spersonalizowane i kompleksowe wsparcie oferowane w ramach ścieżki rozwoju nr 1 realizowanej przez prywatną agencję zatrudnienia lub ścieżki rozwoju nr 2 realizowanej przez podmiot posiadający doświadczenie w obszarze przedsiębiorczości społecznej. W ścieżce nr 1 uczestnicy mogą skorzystać ze szkoleń zawodowych, subsydiowanego zatrudnienia, wyposażenia stanowiska pracy, dodatku relokacyjnego i wsparcia reintegracyjnego. Natomiast w ramach ścieżki nr 2 uczestnik projektu może otrzymać dotację na założenie działalności gospodarczej lub spółdzielni

socjalnej. Do końca 2025 r. udział w projekcie rozpoczęło 814 osób, co stanowi 37% grupy docelowej.



Dzięki programom współfinansowanym z EFS WUP w Poznaniu ma możliwość oddziaływania na sytuację mieszkanek i mieszkańców regionu na rynku pracy także w kolejnych latach.

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych



✓ Dochodzenie zwrotu wypłaconych świadczeń

Obowiązek dochodzenia zwrotu świadczeń wypłaconych ze środków FGŚP wynika z art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Proces windykacji opiera się na powszechnie obowiązujących przepisach prawa i polega na prowadzeniu następujących postępowań: sądowych, egzekucyjnych, upadłościowych, w tym upadłości konsumenckich, restrukturyzacyjnych, zabezpieczających.

Sprawy prowadzone w 2025 r. w liczbach:

- ❖ łącznie sprawy przeciwko niewypłacalnym pracodawcom: 763
- ❖ zawiązane w latach poprzednich: 728
- ❖ zawiązane w roku 2025: 35 (w poprzednich latach: 2023 - 22, 2024 - 31)
- ❖ faktyczna liczba podmiotów, wobec których prowadzono działania windykacyjne: 946
- ❖ zakończone w 2025 roku: 34
- ❖ ogłoszone upadłości konsumenckie: 18 (w 2024 roku – 12)

łącna kwota odzyskanych środków: **4 011 695,41 zł**

łącna kwota należności umorzonych/spisanych w koszty: **3 602 538,75 zł**

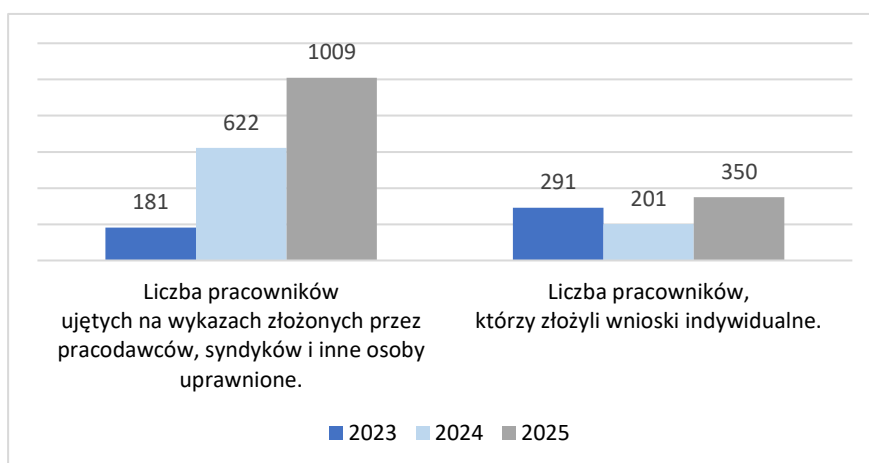
Biorąc pod uwagę powyższe dane należy stwierdzić, że mimo kończenia spraw całkowitą spłatą bądź umorzeniem/spisaniem należności w koszty, rośnie liczba podmiotów, wobec których prowadzone jest postępowanie windykacyjne m.in. dlatego, że rośnie liczba niewypłacalnych pracodawców oraz liczba prowadzonych przez FGŚP spraw przeciwko osobom trzecim. Zauważalny jest również wzrost liczby byłych pracodawców będących

osobami fizycznymi, którzy ogłaszają upadłość konsumencką z uwagi na główny cel takiego postępowania, jakim jest oddłużenie (umorzenie zobowiązań) a nie spłata wierzycieli.

✓ **Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy**

Liczba wniosków o wypłatę świadczeń, liczba pracowników objętych wypłatą świadczeń z FGŚP oraz kwoty wypłaconych świadczeń zwiększyły się znacznie w stosunku do lat 2023 i 2024. Obserwowane zainteresowanie wypłatą świadczeń niezaspokojonych przez pracodawcę może wskazywać na pogarszanie się sytuacji gospodarczej części przedsiębiorców w województwie wielkopolskim, która przekłada się na pewność zatrudnienia. Wielkopolska plasuje się na drugim miejscu w Polsce, jeśli chodzi o liczbę upadłości. O aktualnej kondycji przedsiębiorców świadczą również liczne postępowania restrukturyzacyjne, jak też upadłości konsumenckie ogłaszane niejednokrotnie po wykreśleniu osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej.

Wnioski o wypłatę świadczeń z FGŚP w związku z niewypłaceniem należności przez pracodawcę w latach 2023-2025



Rok 2025 przyniósł ponowny wzrost liczby osób, których roszczenia pracownicze nie zostały zaspokojone przez pracodawców. Zawnioskowano o zaspokojenie roszczeń 1 359 pracowników, czyli o blisko 65% więcej niż rok wcześniej oraz o 188% więcej niż w roku 2023.

Łącznie w 2025 r. wypłacono świadczenia z tytułu wynagrodzeń, odpraw pieniężnych, odszkodowań za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz ekwiwalentów za urlop na sumę 29 087 425,74 zł na rzecz 1 247 osób, zatrudnionych u 46 niewypłacalnych pracodawców.

Wypłacone świadczenia z tytułu wynagrodzeń, odpraw pieniężnych, odszkodowań za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz ekwiwalentów za urlop w latach 2023-2025

Rok	Kwota wypłaconych środków w tys. zł	Liczba pracowników objętych wypłatą	Liczba niewypłacalnych pracodawców
2023	6 097,4	345	31
2024	11 617,5	678	37
2025	29 087,4	1 247	46

Liczba pracowników, którym wypłacono świadczenia, wzrosła w stosunku do roku 2024 o 84%, podczas gdy kwota wypłacona o 150%.

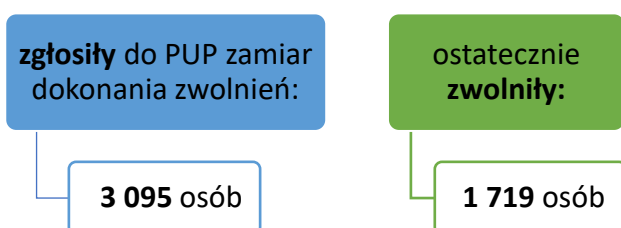
Ponadto ze środków FGŚP wypłacono świadczenia na podstawie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi dla 214 pracowników w łącznej kwocie 420 975,17 zł. Świadczenia te stanowiły pomoc publiczną dla 5 pracodawców.

Zwolnienia grupowe



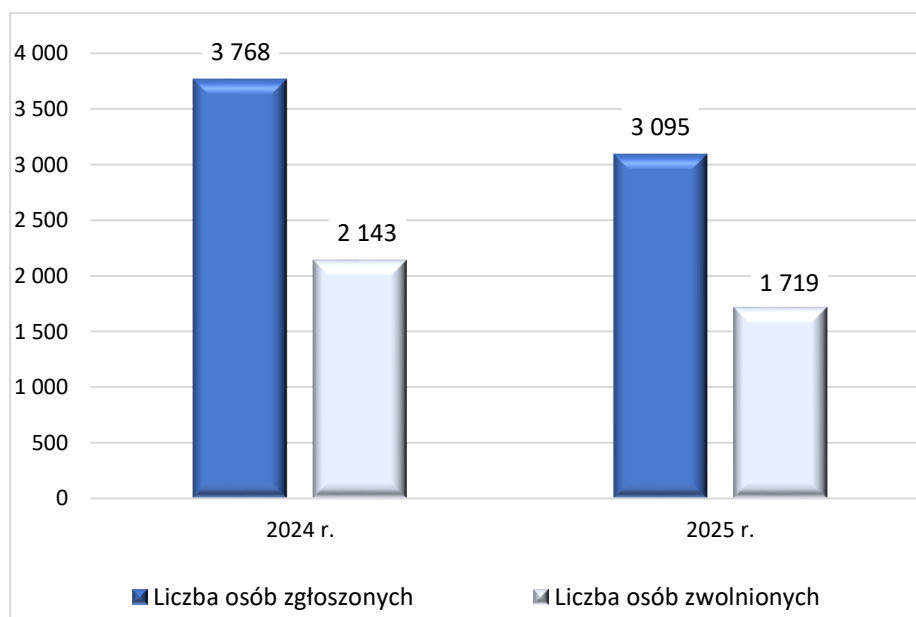
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu monitoruje również zgłoszenia oraz zwolnienia grupowe pracowników.

W ramach grupowych zwolnień pracowników wielkopolskie firmy w 2025 r:



Z obserwacji wielkopolskiego rynku pracy wynika, że liczba pracowników zgłoszonych do zwolnienia jest wyższa niż faktycznie zwolnionych, co jest pozytywną, stałą tendencją od kilku lat. Jest to wynikiem m.in. rezygnacji przez niektórych pracodawców, w części lub w całości, z pierwotnych zamierzeń przeprowadzenia redukcji zatrudnienia.

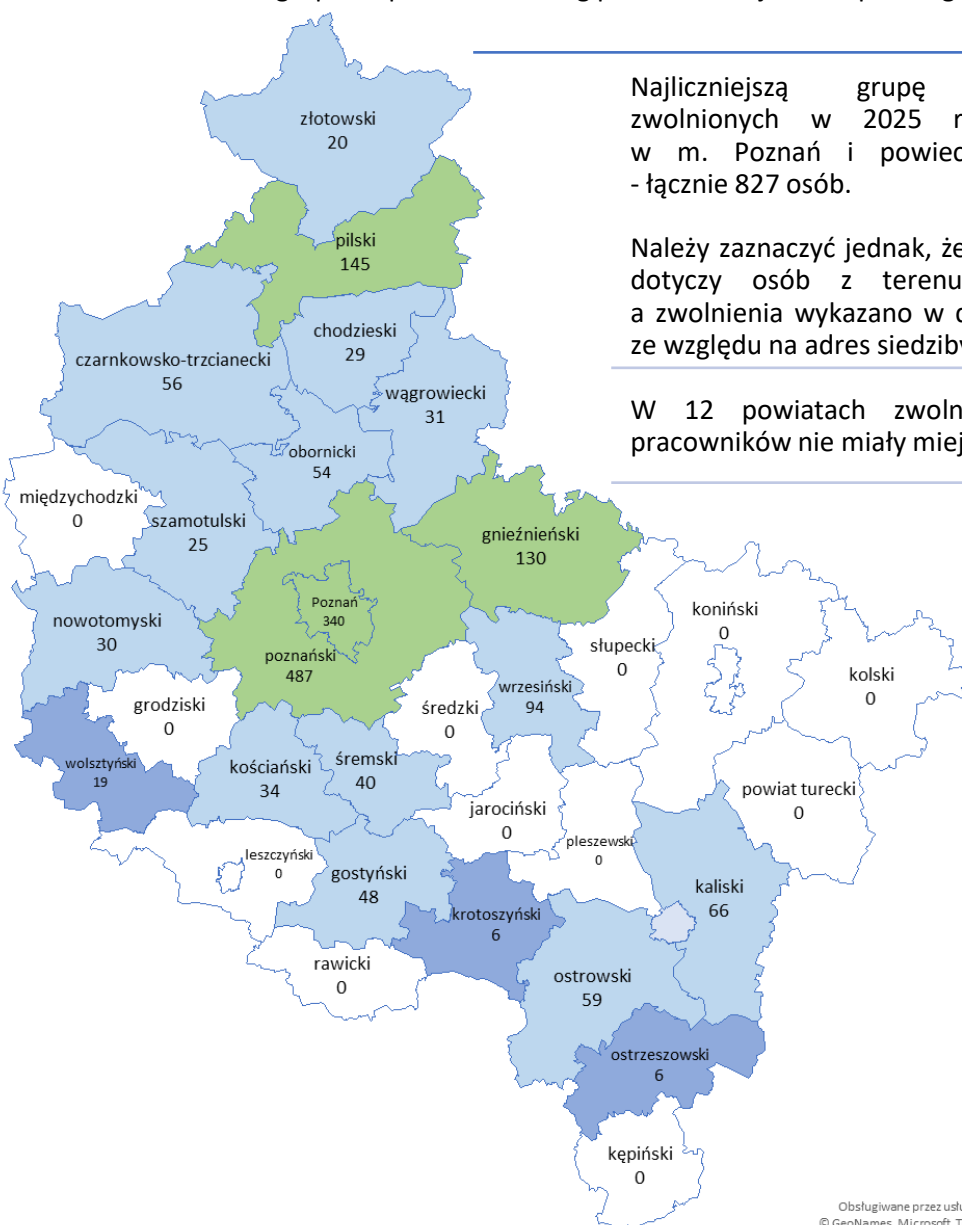
Zwolnienia grupowe pracowników w Wielkopolsce



W ramach zwolnień grupowych, ze względu na charakter działalności pracodawcy, w roku 2025 wielkopolscy przedsiębiorcy dokonali zwolnień pracowników w 6 sekcjach wg rodzaju działalności pracodawcy (PKD 2025):

SEKCJA C	• PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE - 940 osób
SEKCJA G	• HANDEL HURTOWY I DETALICZNY - 632 osoby
SEKCJA A	• ROLNICTWO, LEŚNICTWO, RYBACTWO - 60 osób
SEKCJA H	• TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA - 46 osób
SEKCJA N	• DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA - 21 osób
SEKCJA Q	• EDUKACJA - 20 osób

Dokonane zwolnienia grupowe pracowników wg powiatów woj. wielkopolskiego w 2025 r.



Najliczniejszą grupę pracowników zwolnionych w 2025 r. odnotowano w m. Poznań i powiecie poznańskim - łącznie 827 osób.

Należy zaznaczyć jednak, że część zwolnień dotyczy osób z terenu całej Polski, a zwolnienia wykazano w danym powiecie ze względu na adres siedziby firmy.

W 12 powiatach zwolnienia grupowe pracowników nie miały miejsca.



Wiele z powyższych zagadnień oraz analiza zjawisk i trendów społeczno-ekonomicznych, zachodzących w obszarze wielkopolskiego rynku pracy, stanowiły przedmiot zainteresowania Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu. Rada stanowi istotny element procesu monitorowania regionalnej polityki rynku pracy oraz wymiany informacji w tej sferze. Każdego roku dialog prowadzony z partnerami społecznymi zyskuje wysoką jakość merytoryczną, a jego rezultaty mogły być wykorzystywane przy podejmowaniu decyzji przez władze regionu na rzecz jego mieszkanki i mieszkańców.



Zgodnie z ustawowymi wymogami, w 2025 r. Rada spotkała się na 4 posiedzeniach plenarnych. Kontynuując praktykę wyjazdowych wizyt studyjnych z poprzednich lat, dnia 17.09.2025 r. zorganizowano wyjazdowe posiedzenie plenarne WRRP w Poznaniu w Wojskowych Zakładach Motoryzacyjnych S.A. w Poznaniu. Członkowie Rady zapoznali się z potencjałem i kompetencjami tego ważnego podmiotu krajowego przemysłu zbrojeniowego. W ramach przedsięwzięcia przedstawiono zadania i wyzwania formalno-organizacyjne, jakie stoją przed spółką zbrojeniową, o szczególnym znaczeniu gospodarczym, w obszarze zatrudnienia pracowników. Uczestnicy posiedzenia mieli okazję zwiedzić zakład oraz zapoznać się z ofertą WZM S.A. w Poznaniu w zakresie obsługi i napraw ciężkiego sprzętu gaśnicowego.

Aktualne tematy związane z rynkiem pracy poddawane były dyskusji i wymianie poglądów członków Rady. Przy każdej dyskusji podkreślano potrzebę aktywizacji osób biernych zawodowo, starszych i młodzieży, rolę pracy zdalnej i zatrudnienia częściowego, szczególnie dla kobiet łączących macierzyństwo z pracą zawodową, rozwoju komunikacji publicznej, szczególnie kolejowej oraz potrzebę kształcenia się przez całe życie. Poruszaną problematykę sfery zatrudnienia w regionie ujmowano szczególnie w kontekście istotnej roli cudzoziemców na rynku pracy i presji migracyjnej, z jaką boryka się Polska jako kraj członkowski UE. Zwracano uwagę na dążenie do większej samodzielności regionów, w tym poprzez tworzenie takich przepisów prawa, które umożliwią uzyskanie większej autonomii władz wojewódzkich, szczególnie w polityce rynku pracy i narzędziach finansowych z nią związanych.



W świetle bieżącej sytuacji finansowej Funduszu Pracy, Rada przyjęła stanowisko w sprawie zwiększenia puli środków na refundację ze środków FP wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom do poziomu faktycznych potrzeb. W stanowisku WRRP w Poznaniu wezwała do natychmiastowego odblokowania umów o refundację wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom, pilnej korekty budżetu na 2026 r.

w części dotyczącej Funduszu Pracy oraz rzetelnej analizy społecznych, ekonomicznych i edukacyjnych skutków tych decyzji i podjęcia dialogu z partnerami społecznymi w celu wypracowania stabilnych rozwiązań systemowych. Stanowisko WRRP w Poznaniu zostało przekazane do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministra Finansów i Gospodarki oraz Wojewódzkiego Komendanta Ochotniczych Hufców Pracy w Poznaniu.

Jednym z zadań WRRP w Poznaniu jest także oddziaływanie na kształcenie, zgodnie z potrzebami rynku pracy, szkolenie zawodowe oraz zatrudnienie w województwie, m.in. poprzez **wydawanie opinii na temat zasadności kształcenia w danym zawodzie w wielkopolskich szkołach branżowych, technikach i szkołach policealnych. WRRP w Poznaniu w 2025 r. podjęła łącznie 71 uchwał w tym zakresie**, procedowanych w ramach głosowań w formule hybrydowej.



WRRP w Poznaniu pełni ważną rolę w procesie monitorowania regionalnej polityki rynku pracy oraz wymiany informacji w tej sferze. **W związku z wejściem w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która skróciła kadencje dotychczasowych rad, z dniem 31 grudnia 2025 r. zakończyła się kadencja WRRP w Poznaniu, powołanej na lata 2023-2027.** Ostatnie posiedzenie plenarne miało miejsce 8 grudnia 2025 r., gdzie tematem wiodącym było podsumowanie działalności kończącej kadencję WRRP w Poznaniu w latach 2023-2025.

Działania wspierające rzemiosło



Od 2017 r. WUP w Poznaniu jest jednym z partnerów poznańskiego Programu promocji i wsparcia rzemiosł unikatowych „Zaułek Rzemiosła”. Program został opracowany w celu: wsparcia procesu rewitalizacji gospodarczej, społecznej i kulturowej miasta Poznania, promocji i ochrony cenionych i poszukiwanych specjalności rzemieślniczych, aktywizacji zawodowej osób zainteresowanych rękodziełem, w tym bezrobotnych, którzy posiadają umiejętności i kwalifikacje w zawodach rzemieślniczych oraz chcą podjąć działalność gospodarczą w Poznaniu oraz działań edukacyjnych związanych z promocją zawodów rzemieślniczych i przedsiębiorczości.

Program obejmuje cały obszar miasta Poznania, a rzemieślnicy mogli starać się o najem wolnych lokali będących w ofercie ZKZL z obniżką stawki czynszu nawet do 50% stawki rynkowej, z czego chętnie korzystali.

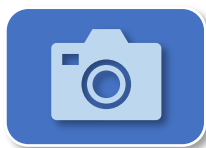
W 2025 r. przybyło 7 nowych pracowni, które wyróżniają się swoją unikatowością, z branż takich, jak:



ceramika



haftciarstwo



fotografia
analogowa



intrologatorstwo

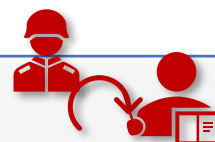


krawiectwo

Tę zróżnicowaną grupę „Zaułkowiczów” tworzą obecnie 52 pracowni.

W dobie digitalizacji i sztucznej inteligencji instytucjonalne wsparcie rzemiosła, na które składa się wiele unikatowych i artystycznych zawodów, wydaje się być koniecznością. Od kilku lat gospodarka Wielkopolski, w tym oczywiście rynek pracy, zmagają się z wieloma wyzwaniami, co ma odzwierciedlenie w zainteresowaniu zakładów rzemieślniczych Programem, który pomógł wielu przedsiębiorcom przetrwać na rynku poprzez obniżoną stawkę czynszu, bezpłatne szkolenia czy promocję ich działalności. Wiele zakładów nie jest w stanie finansowo sprostać realiom biznesowym i wypromować się wśród szerszego grona odbiorców, potencjalnych klientów. Uczestnictwo w Programie im to zapewnia, a wśród nich jest wielu młodych przedsiębiorców, którzy dopiero zaczynają swoją przygodę z biznesem, często przekuwając swoją pasję w źródło utrzymania. Korzystanie z możliwości, jakie daje Program, pomaga wspierać wielu przedsiębiorców, którzy wykonują potrzebne na rynku pracy, ale często nisko dochodowe zawody.

Służba zastępcza



Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, w imieniu Marszałka Województwa Wielkopolskiego, realizuje zadania wynikające z ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny, dotyczące służby zastępczej.

Zgodnie z ustawą, osoba podlegająca kwalifikacji wojskowej, która została przeznaczona do odbycia obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej, może złożyć wniosek o przeznaczenie jej do służby zastępczej w wyznaczonym podmiocie. Osoba ta, we wniosku kierowanym do komisji wojewódzkiej ds. służby zastępczej, musi wskazać w wyznawanej doktrynie religijnej podstawy wyłączonej możliwość odbywania służby wojskowej oraz wykazać rzeczywiste związki z wyznawaną doktryną religijną lub wskazać wyznawane zasady moralne, które pozostają w sprzeczności z obowiązkami żołnierza odbywającego służbę wojskową.

Orzeczenia o przeznaczeniu do służby zastępczej w podmiocie wydaje komisja wojewódzka do spraw służby zastępczej powołana przez marszałka województwa. Służbę zastępczą odbywa się w państwowych i samorządowych jednostkach organizacyjnych, podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami, o których mowa w przepisach o działalności leczniczej, oraz w organizacjach pożytku publicznego, na podstawie wydanej przez marszałka województwa karty skierowania. Co ważne, pełnienie służby zastępczej jest równoznaczne ze spełnianiem obowiązku zasadniczej służby wojskowej przez osoby podlegające jej odbyciu. Ustawa wskazuje jednak, że służbę zastępczą można pełnić wyłącznie w okresie trwania obowiązku pełnienia zasadniczej służby wojskowej. Obowiązek pełnienia zasadniczej służby wojskowej wprowadza Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Rady Ministrów.

Aktualnie nie obowiązuje obowiązkowa zasadnicza służba wojskowa, lecz dobrowolna, a osoby podlegające kwalifikacji wojskowej, po stawieniu się przed komisją lekarską, są przenoszone z urzędu do pasywnej rezerwy.



Tym niemniej, **Komisja Wojewódzka ds. Służby Zastępczej w Poznaniu**, której obsługę organizacyjną i administracyjną zapewnia WUP, w 2025 r. odbyła 7 posiedzeń i rozpatrzyła 22 wnioski. Wszystkie zakończyły się odmową wszczęcia postępowania.

Podsumowanie



Analiza sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w 2025 roku wskazuje, że mimo utrzymującej się względnej stabilności, funkcjonował on w warunkach narastających wyzwań strukturalnych i organizacyjnych. Zmiany legislacyjne, spadek liczby ofert pracy, niekorzystne procesy zachodzące w strukturze ludności, tj. przede wszystkim starzenie się społeczeństwa oraz postępujące niedopasowania kwalifikacyjne wymagają dalszych, skoordynowanych działań wszystkich uczestników rynku pracy.

Wśród czynników, jakie wpływały na wielkopolski rynek pracy w 2025 roku, należy uwzględnić:

- 👉 **Rosnące koszty pracy i zatrudnienia pracownika** – wzrost płacy minimalnej oraz oczekiwań finansowych pracowników przekłada się na rosnące koszty pracy. Wpływa to na tworzenie nowych miejsc pracy czy uzupełnianie wakatów przez pracodawców, co szczególnie ma znaczenie na stanowiskach juniorskich, dla początkujących pracowników – zatrudnienie osoby bez doświadczenia, wymagającej

przyuczenia generuje dla przedsiębiorstwa wysokie początkowe koszty, zanim taki pracownik wdroży się w kulturę organizacyjną i stanie się w pełni efektywny.

Potencjalne problemy z adaptacją nowego pracownika należy także powiązać z faktem funkcjonowania na rynku pracy kilku generacji – aktualnie na rynku pracy wyróżniane są cztery generacje, które charakteryzowane są przez inne wartości i cechy jako pracownicy.



Dynamika zmian w generacjach nigdy nie była tak szybka. Obecna sytuacja – choć oparta na umownych konstrukcjach generacji – to konieczność współpracy i zrozumienia osób o różnych wartościach w ramach istniejących modeli pracy oraz konieczność ich modyfikowania. Dodatkowo odbywa się to w obliczu **kryzysu demograficznego związanego z malejącą dzietnością i starzeniem się społeczeństwa**.

↪ **Rosnące koszty prowadzenia działalności wobec konkurencji masowej produkcji i handlu** nie wpływają pozytywnie na małe, lokalne przedsiębiorstwa, zarówno w zakresie usług, rzemiosła, jak i handlu, z których osoby starsze będą się wycofywać, nie widząc dalszej rentowności, a osoby młode rezygnować z jej podejmowania lub szybko zamykać prowadzoną działalność.

↪ **Czynniki zewnętrzne**, takie jak sytuacja na rynkach zagranicznych, niepewność związana z sytuacją geopolityczną czy trudne do przewidzenia zdarzenia (np. klęski żywiołowe). W przypadku Wielkopolski szczególne znaczenie ma sytuacja niemieckiej gospodarki oraz przemysłu motoryzacyjnego. Powiązanie wielkopolskich przedsiębiorstw z rynkiem niemieckim w łańcuchach dostaw sprawia, że trudności gospodarki niemieckiej będą odczuwalne na rynku polskim, m.in. poprzez ograniczenie zamówień. Może mieć to dotkliwe przełożenie w regionie na sektor automotive.

↪ **Zróźnicowanie pomiędzy rynkiem pracy aglomeracji poznańskiej a pozostałą częścią regionu** – dotyczy to m.in. warunków pracy i dostępności miejsc pracy, większego zapotrzebowania na specjalistów. Należy mieć też na uwadze, że pewne trendy w zatrudnieniu czy zachowaniu pracowników występują szybciej w obszarze aglomeracji niż w innych obszarach (m.in. w dużych ośrodkach częściej pracę podejmują osoby z pokolenia Z, pracownicy mają większe wymagania dotyczące oferowanych przez pracodawców benefitów czy są mniej przywiązani do miejsca pracy i szybciej podejmują decyzję o jego zmianie).

Warto zaznaczyć, że wielkopolski rynek pracy cechuje wysoka mobilność pracowników – 42,7% zatrudnionych Wielkopolan dojeżdża do pracy, z czego niemal 92% to dojazdy wewnątrz województwa. Procesy te zachodzą intensywnie pomiędzy gminami aglomeracji poznańskiej, a także w kierunku dużych miast, w tym Poznania. Sprzyjają im m.in. rozwój transportu kolejowego (Poznańska Kolej Metropolitalna, Koleje Wielkopolskie) i inwestycje w infrastrukturę, które znacząco poprawiają dostępność i komfort podróży.

Jednocześnie część powiatów – zwłaszcza ze wschodniej Wielkopolski – nadal mierzy się ze stosunkowo wysoką stopą bezrobocia. Wynika to m.in. z innego profilu gospodarczego

tej części regionu i niedopasowania kwalifikacji osób tam zamieszkujących do aktualnych potrzeb rynku pracy i wymagań stawianych przez pracodawców.

- ↪ **Wzrost znaczenia zatrudniania cudzoziemców** oraz otwarcie pracodawców na pracowników spoza Europy jako odpowiedź na braki kadrowe, przede wszystkim na stanowiskach produkcyjnych czy w transporcie.

Wprowadzone w 2025 roku nowe przepisy dotyczące legalizacji zatrudnienia cudzoziemców wprowadzają elektroniczną postępowania, surowsze kary za nielegalne zatrudnienie oraz ściślejszą kontrolę. Pomimo pewnych obciążeń administracyjnych, wielkopolskie firmy powinny zacząć traktować proces pozyskiwania pracowników z zagranicy jako stały element strategii biznesowej, by zapełnić obserwowaną lukę kadrową i utrzymać stabilność operacyjną.

Wśród zatrudnianych cudzoziemców nadal dominują obywatele Ukrainy. Pracodawcy coraz częściej decydują się jednak na rekrutowanie osób z innych krajów, także spoza Europy. Taka dywersyfikacja pozwala na zmniejszenie ryzyka związanego z potencjalnym nagłym zmniejszeniem dostępności pracowników z Ukrainy, np. w przypadku decyzji o przeniesieniu się do innego kraju lub powrotu całych rodzin do ojczyzny po zakończeniu konfliktu zbrojnego.

- ↪ **Wdrożenie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia** oraz implikacje, jakie ona przyniosła.

Wprowadzone nowe rozwiązania (m.in. rozszerzenie dostępu do usług urzędów pracy na rolników, emerytów i osoby biernie zawodowo, umożliwienie rejestracji w miejscu zamieszkania, a nie zameldowania, uelastycznienie form kontaktu bezrobotnego z urzędem pracy, zindywidualizowanie wsparcia udzielanego bezrobotnym czy zmiany dotyczące zasiłku dla bezrobotnych) należy ocenić pozytywnie, ponieważ stanowią próbę odpowiedzi na aktualną sytuację i wyzwania obserwowane na rynku pracy. Jednocześnie przyczyniły się one do nieznacznego wzrostu stopy bezrobocia rejestrowanego.

Warto zaznaczyć, że jednym z kluczowych elementów skutecznego wdrażania reformy publicznych służb zatrudnienia jest **odpowiednie finansowanie form pomocy ze środków Funduszu Pracy**, w szczególności w warunkach obserwowanego wzrostu liczby osób bezrobotnych. Umożliwia to planowanie działań w ujęciu długofalowym oraz adekwatne i terminowe reagowanie na potrzeby rynku pracy, przy jednoczesnym wykorzystaniu potencjału kadrowego i merytorycznego, jakim dysponują urzędy pracy w zakresie prowadzenia skutecznych działań w obszarze rynku pracy.

- ↪ **Występowanie zawodów deficytowych** – wyniki badania *Barometr Zawodów 2026* wskazują, że zawody deficytowe w skali województwa wielkopolskiego reprezentują 8 z 18 branż wyróżnionych w badaniu. W branży medyczno-opiekuńczej deficyty występują we wszystkich powiatach, w branżach edukacyjnej i TSL (transport-spedycja-logistyka) w 30, a w budowlanej i produkcyjno-przetwórczej w 29 powiatach. Blisko połowa zawodów związana jest z sektorem usług publicznych. W trakcie dyskusji panelowych wskazywane były problemy z dopasowaniem strukturalnym popytu i podaży pracy, trudności w kształceniu zawodowym, brak osób o specjalistycznych umiejętnościach czy z chęcią do pracy, starzenie się branż.

- Połowę występujących deficytów wiązano z **brakiem wystarczającej liczby kandydatów do pracy** (50,4%), co – w zależności od zawodu - wynika z demografii i spadku liczby osób w wieku produkcyjnym, systemowych blokad w dostępie do zawodu, kształcenia nienadającego za potrzebami pracodawców oraz spadku zainteresowania zawodem.
- **Niespełnianie przez kandydatów wymagań pracodawców** odnosiło się do niemal co trzeciego prognozowanego deficytu (27,9%). Dotyczy to głównie stanowisk wymagających aktualnych uprawnień, wiedzy dziedzinowej lub doświadczenia. W tym zakresie eksperci odnosili się także do przygotowania absolwentów oraz niskiej gotowości kandydatów do uzupełniania kwalifikacji lub aktualizacji uprawnień.
- **Nieatrakcyjne warunki pracy** były powodem co piątego deficytu. Wyróżniały się one w zawodach wymagających pracy w delegacji (kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz branża budowlana), pracy w godzinach nocnych lub w weekendy (piekarze oraz gastronomia) oraz w zawodach niedofinansowanych, ale obarczonych odpowiedzialnością i opieką nad pacjentem (branża medyczno-opiekuńcza) bądź pracą z dziećmi, młodzieżą i rodzicami (branża edukacyjna).

Powyzsze kwestie związane z powtarzającymi się w ostatnim czasie deficytami we wskazanych grupach zawodów powinny być uwzględniane przy planowaniu priorytetów i kierunków kształtowania polityki edukacyjnej oraz strategii rynku pracy w województwie wielkopolskim. Istotnymi obszarami w tym zakresie są m.in. współpraca szkół i uczelni z pracodawcami, doradztwo zawodowe, informowanie uczniów o zawodach przyszłości i występujących deficytach, rozwój szkolnictwa zawodowego i technicznego, czy realizacja i promocja programów umożliwiających przekwalifikowanie oraz uczenie się przez całe życie.



Należy zaznaczyć, że dla efektywnego funkcjonowania wielkopolskiego rynku pracy kluczowa jest współpraca wszystkich partnerów rynku pracy, tj. przede wszystkim instytucji publicznych realizujących politykę rynku pracy, organizacji pracodawców, związków zawodowych, agencji zatrudnienia, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz organizacji pozarządowych wspierających aktywizację zawodową różnych grup społecznych.

Wymiana informacji na temat obserwowanych trendów, zachodzących zmian i identyfikowanych problemów oraz dzielenie się dobrymi praktykami umożliwiają lepsze dopasowanie kompetencji pracowników do potrzeb rynku pracy, przeciwdziałanie bezrobociu i szybsze podejmowanie trafnych decyzji przez decydentów. Konieczne jest zatem dalsze realizowanie wspólnych przedsięwzięć oraz inicjowanie nowych płaszczyzn skutecznej współpracy, która poprzez zwiększanie poziomu zatrudnienia przyczynia się do rozwoju gospodarczego regionu i poprawy jakości życia Wielkopolan.

Uzasadnienie do uchwały nr XXIV/590/26
Sejmiku Województwa Wielkopolskiego
z dnia 27 kwietnia 2026 r.

Zgodnie z art. 37 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620, ze zm.), sejmik województwa co najmniej raz w roku dokonuje oceny sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań wynikających z ustawy.

Ocena stanowi podstawę do określania kierunków efektywnej polityki rynku pracy w regionie. Przeprowadzony został kompleksowy przegląd sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w 2025 r., z przedstawieniem aktualnych trendów oraz wyzwań, z jakimi boryka się rynek pracy w Wielkopolsce.

Rok 2025 był szczególnie istotny ze względu na wejście w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która zastąpiła dotychczasową, obowiązującą przez ponad 20 lat ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nowe regulacje prawne wprowadziły znaczące zmiany w funkcjonowaniu urzędów pracy, a ich głównym celem było uelastycznienie współpracy z pracodawcami oraz lepsze dopasowanie form pomocy do potrzeb osób bezrobotnych. Wielkopolski rynek pracy oceniany jest jako względnie stabilny pomimo funkcjonowania w warunkach narastających wyzwań strukturalnych i organizacyjnych. Zmiany legislacyjne, spadek liczby ofert pracy, zmiany demograficzne i starzejące się społeczeństwo oraz niedopasowania kwalifikacyjne wymagają dalszych, skoordynowanych działań wszystkich partnerów rynku pracy.