

RP I.070.1/SS/2026

URZĄD MIEJSKI w SOSNOWCU
BIURO RADY MIEJSKIEJ

Sosnowiec, dnia 01.06.2026 r.

wpłynęło 03.06.2026

L.dz.zł.

Podpis
[Signature]

PREZYDENT
ARKADIUSZ CHECIŃSKI
01.06.26

Pan

Wojciech Nitwinko

Przewodniczący Komisji

Rozwoju Miasta i Ochrony Środowiska

Rady Miejskiej w Sosnowcu

Sosnowy Powie,

W załączeniu przedkładam materiał dotyczący tematu „Działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Sosnowcu oraz aktualna sytuacja rynku pracy w mieście”, na posiedzenie komisji planowane w dniu 22 czerwca bieżącego roku.

2 *[Signature]*
DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
w Sosnowcu
[Signature]
Sławomir Sagadyn

Działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Sosnowcu oraz aktualna sytuacja ryнку pracy w mieście.

Sosnowiec, czerwiec 2026 r.

1. Stan bezrobocia

W 2025 roku sytuacja na rynku pracy w Sosnowcu charakteryzowała się umiarkowanymi wahaniami stopy bezrobocia oraz wyraźnym wzrostem liczby osób bezrobotnych w drugiej połowie roku. Analiza danych miesięcznych i kwartalnych wskazuje, że zmiany te miały głównie charakter ogólnokrajowy, a nie lokalny, co znajduje potwierdzenie w identycznym kierunku zmian obserwowanych w województwie śląskim i w skali całego kraju.

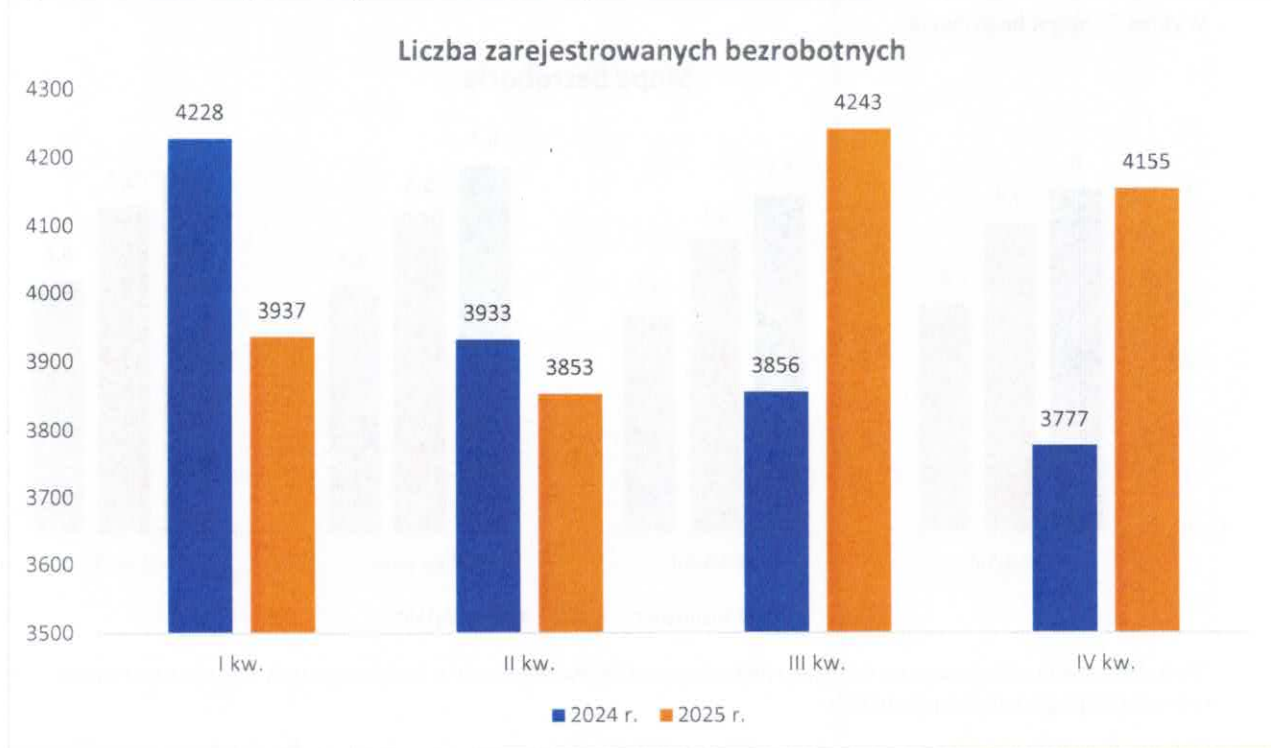
Na koniec 2024 roku stopa bezrobocia w Sosnowcu wynosiła 5,7%. W pierwszym kwartale 2025 r. odnotowano wzrost do poziomu 6,0%, po czym w II kwartale nastąpił niewielki spadek do 5,9%. Był to okres sezonowego ożywienia rynku pracy, widoczny również w danych miesięcznych, gdzie wartości bezrobocia wiosną należały do najniższych w całym roku. Najistotniejsze zmiany nastąpiły w drugiej połowie roku. W III kwartale stopa bezrobocia w Sosnowcu wzrosła do 6,4%, osiągając najwyższy poziom w 2025 roku, a na koniec grudnia wyniosła 6,3%. Analogiczny wzrost wystąpił zarówno w województwie śląskim (z 3,8% w II kwartale do 4,3% w III kwartale i 4,4% na koniec roku), jak i w kraju (z 5,1% do 5,6% i następnie 5,7%). Jednocześnie i podobna skala zmian w tych trzech poziomach analizy jednoznacznie wskazują, że wzrost bezrobocia był wynikiem czynników systemowych oddziałujących na cały kraj.

Tabela 1. Stan bezrobocia.

Wyszczególnienie	31.12. 2024 r.	2025 r.			
		I kwartał	II kwartał	III kwartał	31.12. 2025 r.
Liczba bezrobotnych	3777	3937	3853	4243	4155
Stopa bezrobocia					
w Sosnowcu	5,7	6,0	5,9	6,4	6,3
w województwie	3,6	4,0	3,8	4,3	4,4
w kraju	5,1	5,4	5,1	5,6	5,7

Źródło: MRPiPS-01 stan na 28.01.2026 r

Wykres 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w tys. stan na koniec kwartału.



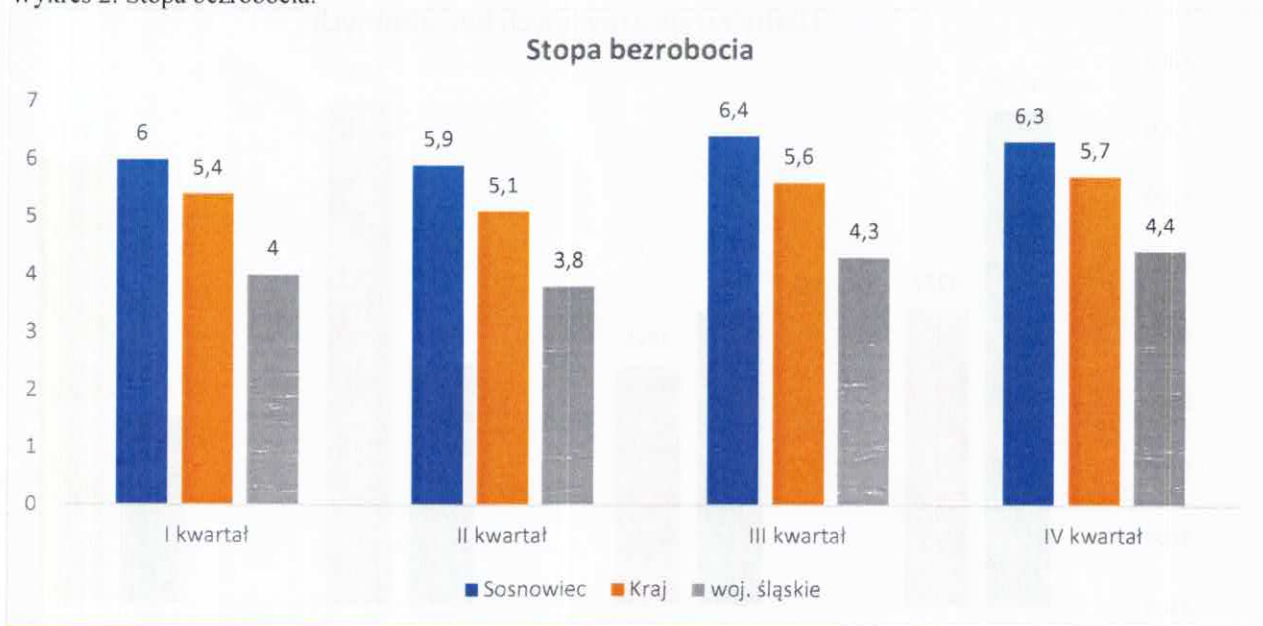
Wzrost liczby bezrobotnych potwierdza te obserwacje. Na koniec 2024 roku w Sosnowcu zarejestrowanych było 3777 bezrobotnych, a rok później liczba ta wzrosła do 4155 osób, co oznacza przyrost o 378 osób, czyli o ok. 10%. Najwyższa liczba bezrobotnych przypadła na III kwartał 2025 r. (4243 osoby), co koreluje ze wzrostem stopy bezrobocia w tym okresie.

Analizując dostępne dane oraz kontekst zmian na rynku pracy, należy zwrócić uwagę, że kluczowym czynnikiem wpływającym na wzrost bezrobocia w drugiej połowie 2025 r. były zmiany legislacyjne, które weszły w życie w połowie roku. Zmodyfikowane przepisy dotyczące definicji osoby bezrobotnej, zasad rejestracji oraz wymogów związanych z gotowością do podjęcia pracy przełożyły się na wzrost liczby osób formalnie zaklasyfikowanych jako bezrobotne. Efekt ten był odczuwalny w całym kraju, co tłumaczy równoległy wzrost wskaźników w Sosnowcu, województwie śląskim i Polsce.

Podsumowując, rok 2025 przyniósł umiarkowanąwyżkę bezrobocia w Sosnowcu. Jednak kierunek i dynamika zmian jasno wskazują, że nie był to problem lokalny, lecz konsekwencja szerszych zjawisk obejmujących cały rynek pracy w Polsce. Sosnowiec, mimo że utrzymuje wyższy poziom bezrobocia niż województwo śląskie i kraj, podążał w 2025 roku zgodnie z ogólnokrajowym trendem wynikającym przede wszystkim ze zmian legislacyjnych i ujednolicenia zasad rejestracji bezrobotnych.

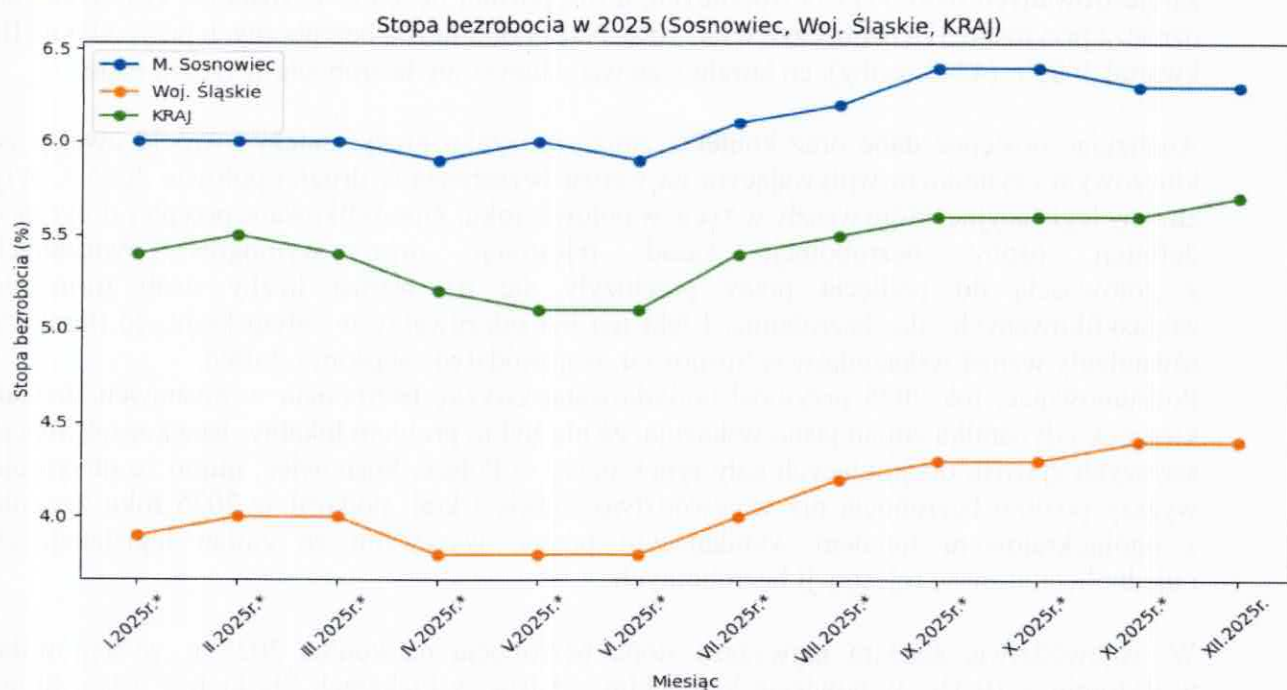
W województwie śląskim najwyższa stopa bezrobocia na koniec 2025 r. występowała: w Bytomiu – 10,3%, w powiecie kłobuckim – 8,0%, w Piekarach Śląskich – 9,3%. Stopę bezrobocia w kolejnych kwartałach 2025 r. obrazują poniższe wykresy.

Wykres 2. Stopa bezrobocia.



¹Stopa bezrobocia obliczona przez GUS jako procentowy udział bezrobotnych w liczbie czynnych zawodowo, szacowanej na koniec każdego prezentowanego okresu.

Pod pojęciem ludności czynnej zawodowo, należy rozumieć zarówno osoby pracujące w jednostkach sektora publicznego i prywatnego, jak również osoby bezrobotne.



Wśród ogółu zarejestrowanych wg stanu na dzień 31.12.2025 r.:

- 82,5% (3431) stanowią osoby poprzednio pracujące (82,5% w 2024 r.),
- 17,5% (724) zarejestrowanych – to osoby dotychczas niepracujące (17,5% w 2024 r.),
- 10,5% (436) ogółu bezrobotnych, to osoby posiadające prawo do zasiłku (12% w 2024 r.),
- 6,2% (259) to osoby niepełnosprawne (6% w 2024 r.).

Tabela 2. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

L.p.	Osoby będące w szczególnej sytuacji na lokalnym rynku pracy*	2025 r.		2024 r.	
		Bezrobotni zarejestrowani wg stanu na dzień 31.12.2025 r.	% do ogółu bezrobotnych	Bezrobotni zarejestrowani wg stanu na dzień 31.12.2024 r.	% do ogółu bezrobotnych
1.	Do 30 roku życia	650	15,6	621	16
2.	W tym do 25 roku życia	316	7,6	294	7,8
3.	Długotrwale bezrobotne	2073	49,9	1786	47
4.	Powyżej 50 roku życia	1267	30,5	1111	29
5.	Posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia	294	7	294	7,8
6.	Niepełnosprawne	259	6	232	0,6

* jedna osoba może spełniać kryteria, aby zostać zakwalifikowana do kilku grup bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

2. Napływ i odpływ bezrobotnych w 2025 r.

„Napływ” określa liczbę bezrobotnych, którzy w danym okresie sprawozdawczym zostali zarejestrowani w urzędzie pracy. W liczbie tej brane są pod uwagę osoby rejestrujące się po raz pierwszy oraz osoby rejestrujące się po raz kolejny. W grupie osób bezrobotnych nowo rejestrujących się możemy wyróżnić osoby napływające z zatrudnienia stałego, osoby, które brały udział w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu oraz osoby napływające z bierności zawodowej.

„Odpływ” określa liczbę osób bezrobotnych, które w danym okresie sprawozdawczym zostały z różnych powodów wyłączone z ewidencji bezrobotnych. Odpływ może być wynikiem podjęcia pracy (stałej, w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu) lub przejściem do bierności zawodowej. Innym powodem odpływu może być niepotwierdzenie gotowości do podjęcia pracy, dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego, podjęcie nauki, ukończenie wieku produkcyjnego, nabycie praw emerytalnych lub rentowych oraz inne powody. Zarówno odpływ jak i napływ nie pozostają bez znaczenia dla wymiaru bezrobocia.

Tabela 3. Napływ oraz odpływ liczby bezrobotnych.

	2025 r.				2024 r.			
	napływ		odpływ		napływ		odpływ	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
I	276	314	239	226	261	268	195	174
II	258	274	212	268	292	352	218	204
III	272	312	276	325	281	286	229	266
IV	206	283	267	291	248	300	301	315
V	227	288	197	287	182	225	241	277
VI	151	198	179	216	243	262	302	319
VII	242	258	157	216	236	253	275	318
VIII	233	223	157	185	267	276	234	307
IX	337	306	253	241	281	298	269	285
X	269	241	291	269	265	287	342	322
XI	193	229	237	244	248	274	245	245
XII	175	247	177	224	187	249	192	243
razem	2839	3173	2642	2992	2991	3330	3043	3275
	6012		5634		6321		6318	

Porównanie dynamiki napływu i odpływu osób bezrobotnych według płci w latach 2024 oraz 2025 uwzględnia sumaryczne dane miesięczne (I–XII) z obu lat. Pozwala to na ocenę zmian w bilansie rejestru bezrobotnych oraz identyfikację tendencji na lokalnym rynku pracy. Wyniki porównania — ujęcie liczbowe:

Rok 2025

- Napływ kobiet: 2839
- Napływ mężczyzn: 3173
- Odpływ kobiet: 2642
- Odpływ mężczyzn: 2992

Bilans roczny:

- Kobiety: +197
- Mężczyźni: +181

Rok 2024

- Napływ kobiet: 2991
- Napływ mężczyzn: 3330
- Odpływ kobiet: 3043
- Odpływ mężczyzn: 3275

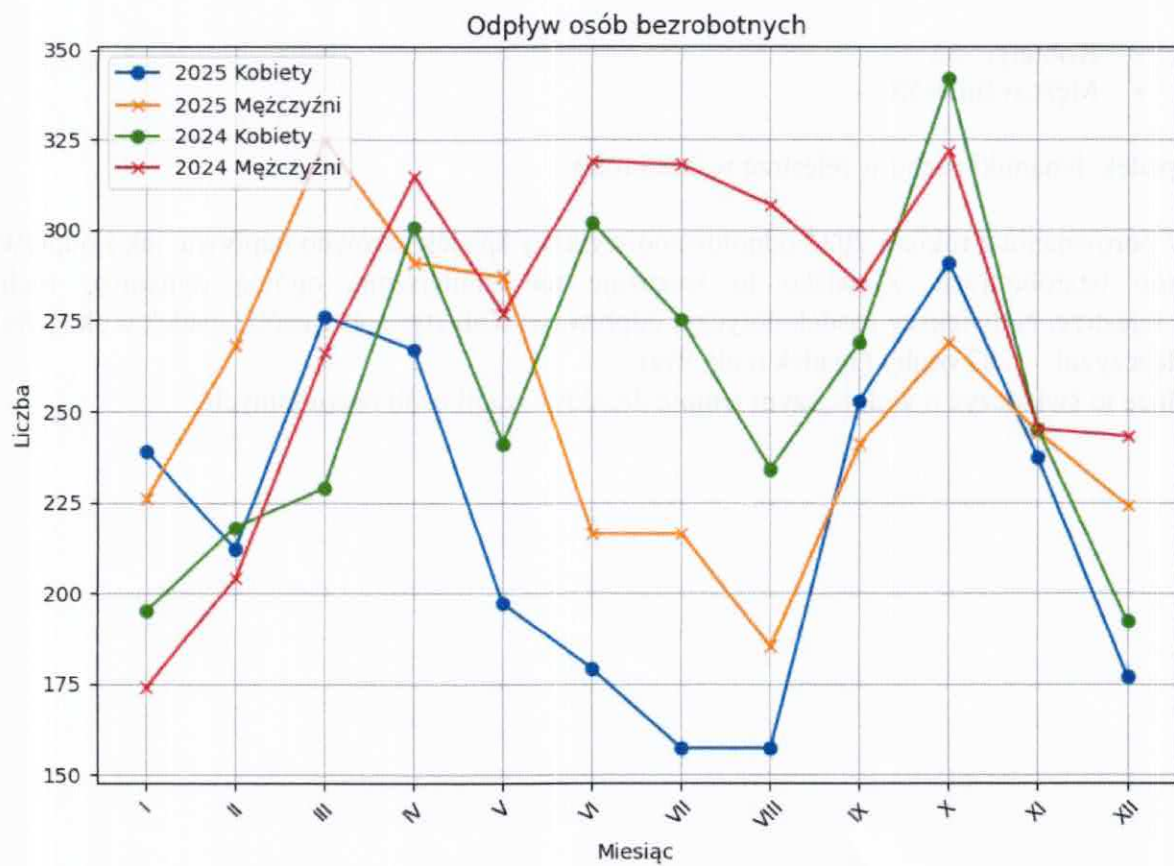
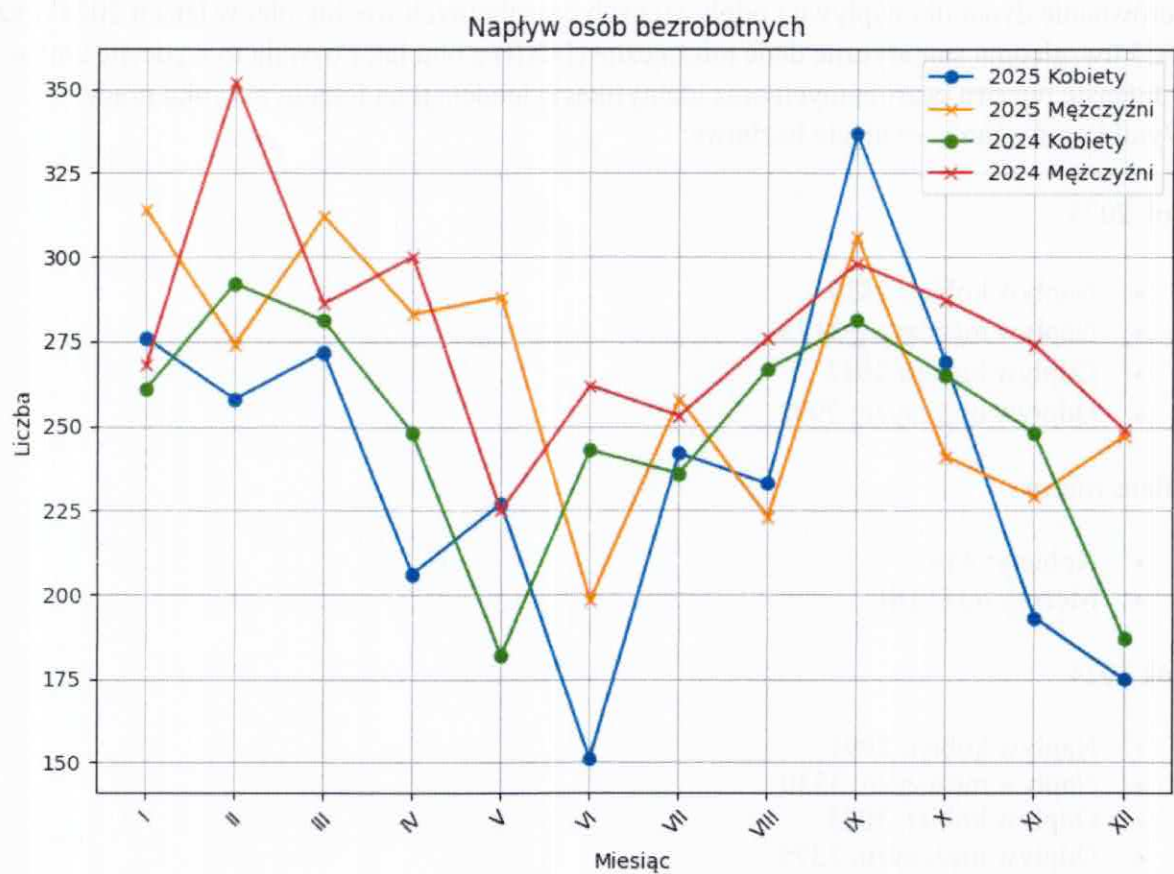
Bilans roczny:

- Kobiety: –52
- Mężczyźni: +55

Spadek dynamiki ruchu w rejestrze w 2025 roku

W porównaniu z rokiem 2024 odnotowano wyraźny spadek zarówno napływu, jak i odpływu osób bezrobotnych. Zjawisko to wskazuje na zmniejszoną ogólną dynamikę ruchu w rejestrze. Największy spadek dotyczył odpływów: Kobiety: – 401 osób (spadek o ok. 13%), Mężczyźni: – 283 osoby (spadek o ok. 9%).

Może to świadczyć o wolniejszym tempie dezaktywizacji osób bezrobotnych.



Zmiana bilansu rejestru

W 2025 roku dla obu płci napływ przewyższa odpływ, co oznacza wzrost liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. W 2024 roku sytuacja była odmienna:

- Kobiety: odpływ przewyższał napływ → bilans ujemny,
- Mężczyźni: niewielki wzrost liczby zarejestrowanych.

Rok 2025 przyniósł więc:

- odwrócenie trendu w przypadku kobiet,
- pogłębienie dodatniego bilansu u mężczyzn.

Różnice między kobietami i mężczyznami

We wszystkich analizowanych kategoriach mężczyźni osiągają wyższe wartości liczebne niż kobiety. Wskazuje to na większą rotacyjność tej grupy w rejestrze bezrobotnych:

- więcej rejestracji,
- więcej wyrejestrowań.

Może to odzwierciedlać charakter lokalnego rynku pracy, w którym dominują branże o wyższej sezonowości lub większej zmienności zatrudnienia.

Potencjalne przyczyny zmian obserwowanych w 2025 roku.

Zaobserwowane tendencje mogą być wynikiem m.in.:

1. Wolniejszej dezaktywacji osób bezrobotnych, np.:
 - mniejszej liczby podjęć pracy,
 - ograniczonej dostępności aktywnych form wsparcia (szkolenia, staże),
 - mniejszej liczby ofert zatrudnienia.
2. Stabilniejszego, lecz mniej chłonnego rynku pracy, co ogranicza zarówno napływy, jak i odpływy.
3. Lokalnych zmian gospodarczych, szczególnie istotnych dla regionów o dużej koncentracji produkcji, gdzie wahania zamówień wpływają na zapotrzebowanie na pracowników.

Wnioski końcowe

1. W 2025 roku nastąpił wzrost liczby osób zarejestrowanych, wynikający z przewagi napływu nad odpływem w obu grupach.
2. Najbardziej znaczący spadek odpływu dotyczył kobiet, co może wskazywać na większe bariery w powrocie na rynek pracy.
3. Mężczyźni pozostają grupą wykazującą wyższą zmienność statusu zawodowego.
4. Ogólna dynamika ruchu w rejestrze wyraźnie zmalała, co może świadczyć o stabilizacji rynku pracy, choć przy jednoczesnym ograniczeniu dostępności zatrudnienia.

Tabela. Wyłączenia z tytułu podjęcia pracy

Rok	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Suma
2025	227	238	299	269	237	241	248	247	304	351	281	208	3150
2024	210	206	253	343	280	303	285	266	296	336	297	218	3293

Liczba podjęć pracy w 2025 roku jest nieco niższa niż w 2024 (– 4,3%). Jest to spadek umiarkowany, ale zauważalny. W I kwartale 2025 wyniki są znacząco lepsze niż w 2024. Może to oznaczać aktywne rekrutacje zimowo-wiosenne lub działania pracodawców/urzędu. W II kwartale 2025 wyraźne załamanie: spadki od –15% do –22%. Może to świadczyć o gorszej koniunkturze, ograniczeniu rekrutacji sezonowej lub zmianach na lokalnym rynku pracy. Lato i jesień 2025 są nieco słabsze, lecz bardziej stabilne niż II kwartał. Końcówka roku (XI–XII) słabsza niż rok wcześniej. W 2024 końcówka roku była mocniejsza — w 2025 wyniki spadają o 5%–4%.



3. Bezrobotni według poziomu wykształcenia

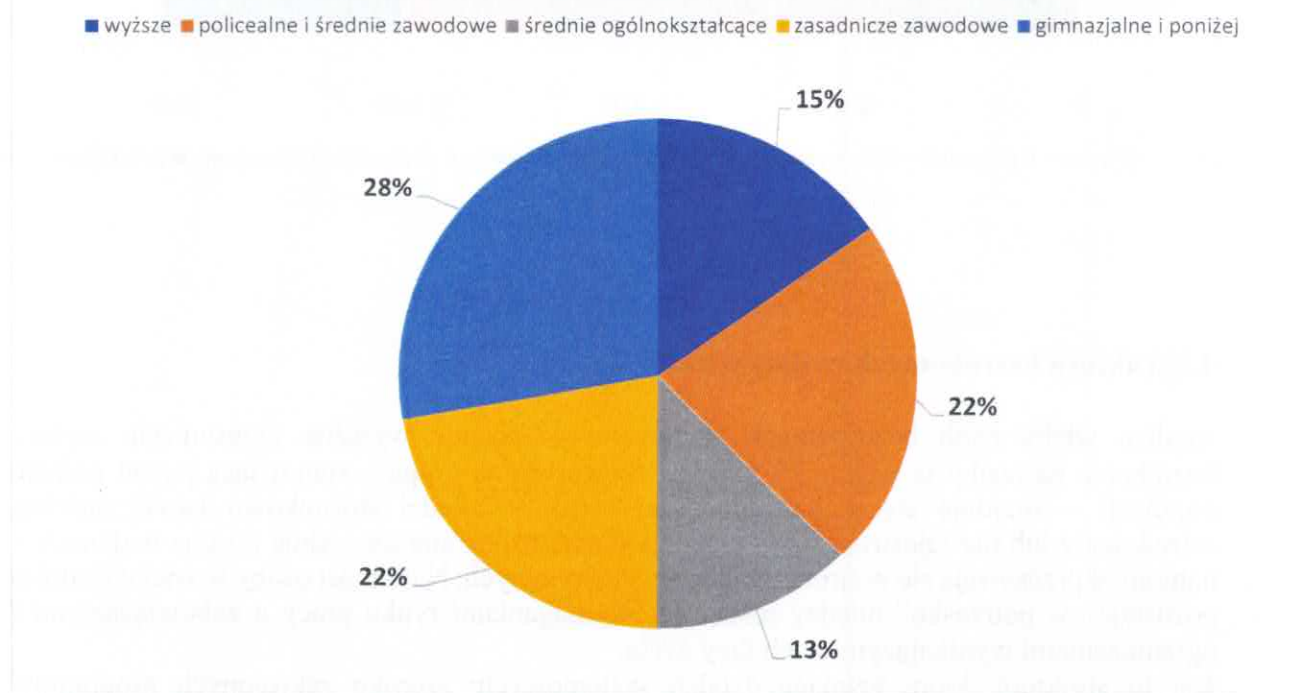
Analiza struktury bezrobotnych według poziomu wykształcenia w roku 2025 pokazuje wyraźny obraz zróżnicowania sytuacji poszczególnych grup edukacyjnych. W badanym okresie zarejestrowano 4155 osób pozostających bez pracy, przy czym niemal równo dzieliły się one na kobiety i mężczyzn. Taka ogólna równowaga nie oddaje jednak bardziej subtelnych różnic, które ujawniają się dopiero przy szczegółowym spojrzeniu na poziomy wykształcenia.

Najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, a tuż za nimi plasują się te z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym oraz zasadniczym

zawodowym. To właśnie te kategorie tworzą trzon populacji bezrobotnych, co wskazuje, że im niższy poziom edukacji, tym większe ryzyko znalezienia się poza rynkiem pracy. Z kolei osoby ze średnim wykształceniem ogólnokształcącym oraz wykształceniem wyższym reprezentują najmniejsze grupy, co może sugerować większe możliwości odnalezienia się na rynku, choć i tutaj widoczne są pewne różnice płciowe.

Poziom wykształcenia	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Udział kobiet (%)	Udział mężczyzn (%)
wyższe	632	378	254	59.8	40.2
policealne i średnie zawodowe	944	476	468	50.4	49.6
średnie ogólnokształcące	520	320	200	61.5	38.5
zasadnicze zawodowe	918	321	597	35.0	65.0
gimnazjalne i poniżej	1141	528	613	46.3	53.7

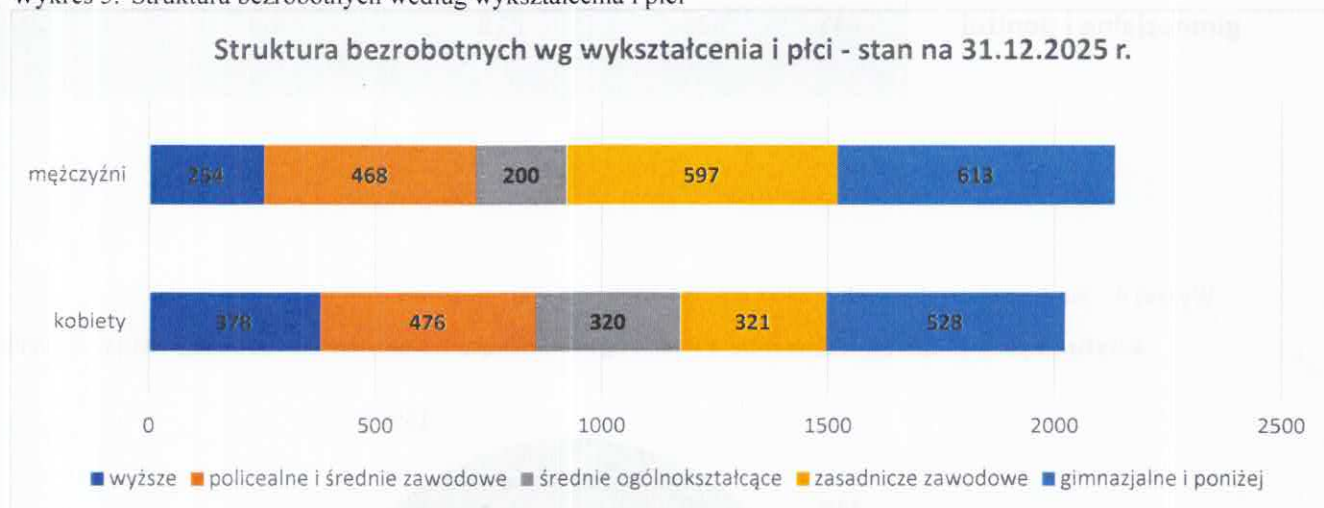
Wykres 4. Struktura bezrobotnych ogółem wg wykształcenia (%)



W strukturze kobiet dominują osoby posiadające wykształcenie wyższe oraz średnie ogólnokształcące. Wskazuje to, że kobiety częściej trafiają do grup wymagających teoretycznego przygotowania, choć nie zawsze przekłada się to na pełną stabilność zatrudnienia. Mężczyźni znacznie częściej pojawiają się w kategoriach związanych z wykształceniem zawodowym oraz najniższym poziomem wykształcenia. Może to wynikać ze specyfiki lokalnego rynku pracy, który wśród osób o takich kwalifikacjach oferuje mniej stabilnych i bardziej sezonowych stanowisk, narażonych na wahania gospodarcze.

Cały obraz ukazuje rynek pracy, w którym brak odpowiednich kwalifikacji lub zbyt niskie wykształcenie znacząco zwiększa ryzyko bezrobocia. Jednocześnie widoczne są odmienne ścieżki edukacyjne charakterystyczne dla kobiet i mężczyzn, co przekłada się na ich zróżnicowaną sytuację zawodową. Wyniki te wskazują na potrzebę działań wspierających przede wszystkim osoby o najniższych kwalifikacjach — to one wymagają największej liczby programów szkoleniowych i aktywizacyjnych. W przypadku osób z wykształceniem wyższym problemem może być nie tyle brak umiejętności, co trudność w dopasowaniu profilu zawodowego do potrzeb lokalnych pracodawców. W efekcie konieczne staje się budowanie oferty wsparcia dostosowanej do specyfiki poszczególnych grup, zarówno na poziomie kompetencji podstawowych, jak i przy wprowadzaniu do bardziej zaawansowanych, specjalistycznych obszarów rynku pracy.

Wykres 5. Struktura bezrobotnych według wykształcenia i płci



4. Struktura bezrobotnych według wieku

Analiza wieku osób bezrobotnych w Sosnowcu ukazuje wyraźne przesunięcie ciężaru bezrobocia na osoby w wieku 35–54 lata. To właśnie ta grupa — stanowiąca ponad połowę populacji — znajduje się w najtrudniejszej sytuacji. Młodzi stosunkowo łatwo znajdują zatrudnienie lub nie rejestrują się w urzędzie pracy; osoby starsze — choć obecne w danych — naturalnie przesuwają się w stronę świadczeń emerytalnych. Natomiast osoby w wieku średnim pozostają „w potrzasku” między rosnącymi wymaganiami rynku pracy a zobowiązaniami i ograniczeniami wynikającymi z ich fazy życia.

Jest to struktura, która wymaga działań systemowych: szeroko zakrojonych programów przekwalifikowania, szkoleń dostosowanych do zmieniających się realiów rynku, wsparcia

cyfrowego oraz działań na rzecz mobilności i elastyczności zawodowej. Jednocześnie jest to grupa mogąca nadal wnieść największą wartość do lokalnej gospodarki, jeśli otrzyma odpowiednie narzędzia i wsparcie.

Tabela 4. Struktura bezrobotnych wg wieku.

Wiek	Zarejestrowani - stan w końcu roku		Wzrost / spadek w stosunku do 2024 r.	
	2024 r.	2025 r.	w osobach	w %
18 – 24 lata	294	316	+ 22	+ 7,5
25 – 34 lata	724	739	+ 15	+ 2
35 – 44 lata	1076	1148	+ 72	+ 6,7
45 – 54 lata	1065	1260	+ 195	+ 18,3
55 – 59 lat	393	467	+ 74	+ 18,8
60 i więcej	225	225	0	0

Najmłodsza grupa wiekowa stanowi jedynie 7,6% ogółu bezrobotnych. Relatywnie niski udział sugeruje, że większość młodych mieszkańców Sosnowca szybko znajduje zatrudnienie lub migruje do miejsc oferujących lepsze perspektywy zawodowe. Ci, którzy pozostają w rejestrze bezrobotnych, to często osoby stojące na progu rynku pracy, nierzadko bez doświadczenia, a ich obecność w statystykach wynika z trudności z pierwszym zatrudnieniem albo braku dopasowania kwalifikacji. Mimo małej liczebności grupa ta wymaga uwagi, gdyż wczesne niepowodzenia zawodowe mogą rzutować na dalszą karierę.

Osoby w wieku 25–34 lat stanowią 17,8% bezrobotnych. W tej fazie życia większość ludzi wchodzi już w bardziej stabilne role zawodowe, buduje karierę i podejmuje decyzje związane z rodziną czy kredytami. Bezrobocie w tej grupie jest sygnałem pojawiających się barier kompetencyjnych lub efektów zmian strukturalnych na rynku pracy, szczególnie dotkliwych dla osób o wykształceniu zawodowym lub niewielkim doświadczeniu. Mimo to udział tej grupy jest nadal umiarkowany, co wskazuje, że część osób potrafi stosunkowo sprawnie odnaleźć się w zmieniającej się gospodarce.

Wraz z wejściem w wiek 35–44 lata obserwujemy gwałtowny wzrost liczby bezrobotnych – grupa ta stanowi 27,6% całej populacji. To etap, w którym pracownik ma już zwykle ugruntowane doświadczenie, ale jednocześnie może być mniej skłonny do zmiany ścieżki zawodowej. Jeśli praca, którą wykonywał przez lata, zanika w wyniku automatyzacji, restrukturyzacji lub spadku zapotrzebowania, powrót na rynek pracy bywa trudniejszy niż u młodszych grup. Rosną też zobowiązania rodzinne i finansowe, co utrudnia przekwalifikowanie lub mobilność zawodową.

Najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 45–54 lata – aż 30,3% wszystkich bezrobotnych. To kluczowy sygnał, że lokalny rynek pracy ma trudności z utrzymaniem w zatrudnieniu pracowników w wieku średnim. W tym czasie pracownik może dysponować dużym doświadczeniem zawodowym, ale równocześnie odczuwać coraz większe bariery technologiczne, zdrowotne lub adaptacyjne. Zwolnienia grupowe czy upadłości

przedsiębiorstw uderzają w tę grupę szczególnie silnie, gdyż powrót do aktywności zawodowej staje się utrudniony – pracodawcy często preferują osoby młodsze, bardziej mobilne i elastyczne.

Ta grupa jest zatem najbardziej symbolicznym odzwierciedleniem współczesnych zmian gospodarczych – osób zbyt młodych, by rozważać emeryturę, a jednocześnie zbyt dorosłych, by rywalizować na równych zasadach z najmłodszymi.

Osoby w wieku 55–59 lat reprezentują 11,2% bezrobotnych. Jest to etap życia, w którym rośnie podatność na długotrwałe bezrobocie. Pracodawcy coraz rzadziej inwestują w pracowników zbliżających się do wieku emerytalnego, co zwiększa ryzyko marginalizacji zawodowej. Jednocześnie osoby te nierzadko posiadają wysoki poziom lojalności i doświadczenia, jednak tempo zmian technologicznych może znacząco ograniczać ich konkurencyjność.

Najstarsza grupa, obejmująca osoby 60 lat i więcej, stanowi 5,4% bezrobotnych. Jest to udział stosunkowo niewielki, co wynika z naturalnych procesów przechodzenia na emeryturę oraz ograniczonej motywacji do rejestracji jako osoby bezrobotne.

5. Struktura bezrobotnych według wieku i czasu pozostawania bez pracy

Analiza struktury bezrobotnych według wieku oraz czasu pozostawania bez pracy powyżej 12 miesięcy pozwala dostrzec wyraźną zależność pomiędzy etapem życia zawodowego a ryzykiem utrwalenia się bezrobocia.

W najmłodszej grupie obejmującej osoby w wieku 18–24 lata długotrwałe bezrobotnych jest 62 spośród 316 zarejestrowanych, co stanowi niespełna jedną piątą tej populacji (19,6%). Wynik ten można uznać za stosunkowo niski, biorąc pod uwagę specyfikę tej grupy. Młodzi ludzie częściej dopiero rozpoczynają swoje kariery zawodowe lub wchodzą na rynek pracy po zakończeniu edukacji. Niekiedy doświadczają krótkich okresów bezczynności zawodowej, lecz ich mobilność, elastyczność oraz możliwość podejmowania różnych form zatrudnienia sprzyjają dość szybkiemu powrotowi do aktywności zawodowej.

W kolejnej grupie, czyli wśród osób w wieku 25–34 lata, skala zjawiska rośnie – 235 spośród 739 bezrobotnych pozostaje bez pracy ponad rok, co daje już 31,8% całej kategorii. Jest to etap życia, w którym większość osób posiada już pewne doświadczenie zawodowe, a jednocześnie coraz silniej odczuwa presję stabilizacji życiowej i finansowej. Długotrwałe bezrobocie w tej fazie może więc świadczyć o niedopasowaniu kwalifikacji do rynku pracy lub o trudnościach związanych z konkurencyjnością w zawodach popularnych, w których podaż kandydatów jest wysoka.

Największą liczbowo grupę stanowią osoby w wieku 35–44 lata. W tej kategorii 428 spośród 1148 zarejestrowanych to osoby pozostające bez pracy dłużej niż rok, co odpowiada 37,3%. Jest to etap zaawansowanej aktywności zawodowej, kiedy pracownicy często mają już kilku- lub kilkunastoletnie doświadczenie, jednak ich kompetencje mogą być silnie związane z jednym sektorem lub konkretnym typem pracy. W efekcie utrata zatrudnienia w tej grupie wiekowej częściej wymaga gruntownego przekwalifikowania, co znacznie wydłuża okres powrotu na rynek pracy.

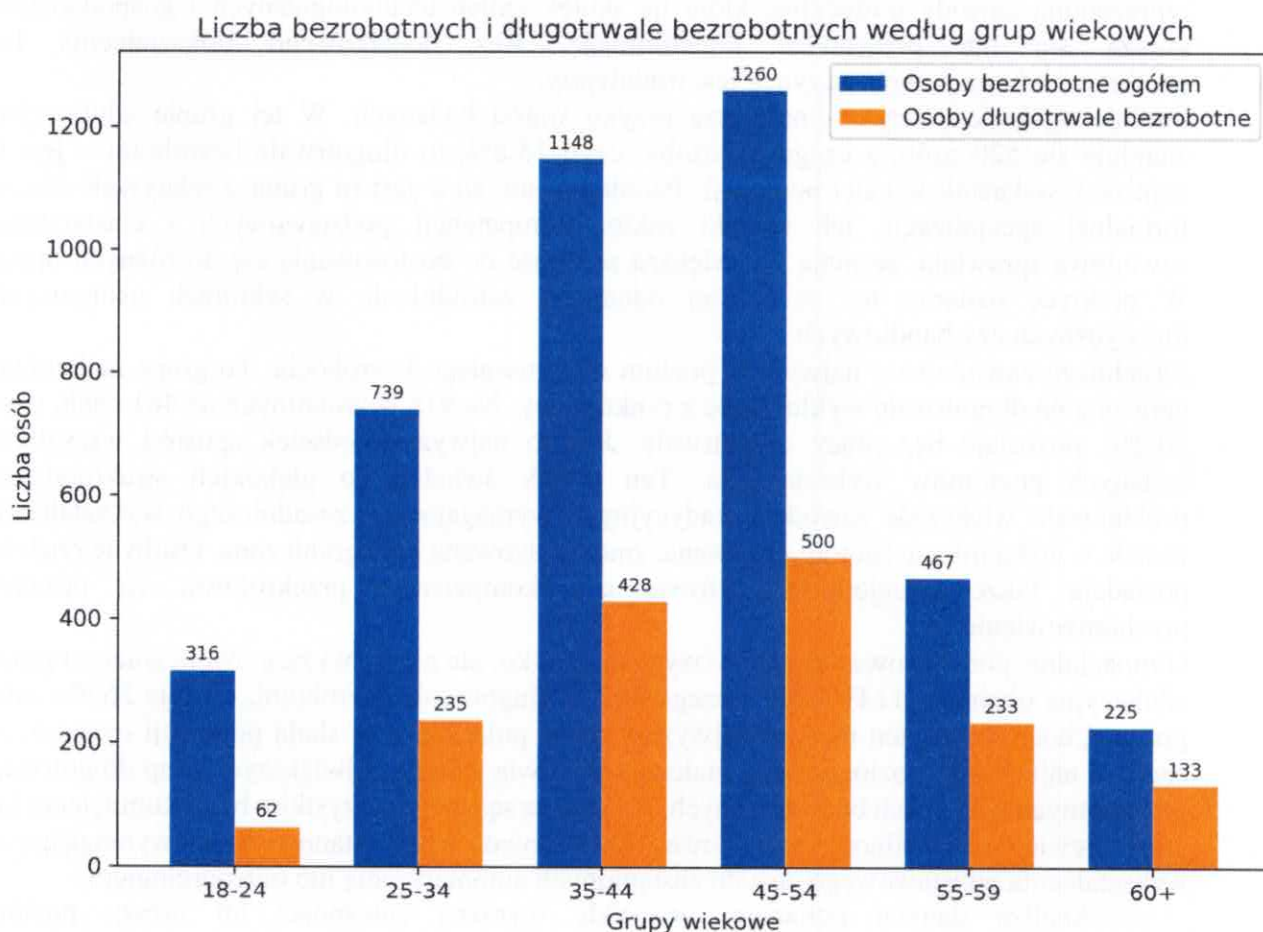
Jeszcze wyraźniej problem ten widać w grupie 45–54 lata. Wśród 1260 bezrobotnych aż 500 osób pozostaje bez pracy ponad rok, co stanowi 39,7% całej populacji w tym wieku. To moment życia zawodowego, w którym z jednej strony pracodawcy wciąż oczekują wysokiej efektywności i dostosowania do zmian, a z drugiej – dla wielu osób zaczyna być coraz trudniejsze podjęcie pracy w nowych branżach lub odnalezienie się w środowisku silnie

opartym na nowych technologiach. Rosną również obowiązki rodzinne i zdrowotne, które utrudniają większą mobilność zawodową.

Najbardziej niepokojące wartości obserwowane są w dwóch najstarszych grupach wiekowych. W przedziale 55–59 lat długotrwale bezrobotnych jest 233 spośród 467 osób, co odpowiada niemal połowie całej kategorii (49,9%). Natomiast w grupie 60+ odsetek ten wzrasta do 59,1% – długotrwale bezrobotne są 133 osoby z 225 zarejestrowanych. Dane te potwierdzają trudną sytuację osób w wieku przedemerytalnym, które po utracie pracy mają bardzo ograniczone możliwości powrotu na rynek. Wynika to zarówno z rosnących barier zdrowotnych, jak i z preferencji pracodawców, którzy rzadziej decydują się na inwestowanie w pracowników mogących w krótkim czasie nabyć prawa emerytalne.

Zestawienie danych wskazuje na wyraźny trend – wraz z wiekiem rośnie ryzyko długotrwałego pozostawania bez pracy. Podczas gdy młodsze osoby stosunkowo często rotują na rynku i znajdują zatrudnienie po kilku miesiącach, pracownicy w wieku średnim i starszym napotykają znacznie większe bariery powrotu do aktywności zawodowej. Problem ten narasta szczególnie po 45. roku życia, osiągając najwyższe wartości w grupach 55+.

Wykres 7. Struktura bezrobotnych wg wieku, pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy



6. Struktura bezrobotnych według wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy

Struktura populacji bezrobotnych według wykształcenia od dawna uchodzi za jeden z najważniejszych wskaźników determinujących długość pozostawania bez pracy. Dane za grudzień 2025 roku potwierdzają tę zależność w sposób szczególnie wyrazisty. Pokazują one, że poziom wykształcenia jest jednym z najsilniejszych czynników wpływających na ryzyko wypadnięcia z rynku pracy na długi czas, a część grup edukacyjnych jest znacznie bardziej narażona na wielomiesięczne lub wieloletnie bezrobocie.

Wśród osób z wykształceniem wyższym zarejestrowano 632 bezrobotnych, z czego 135, czyli 21,4%, to osoby długotrwale bezrobotne. Choć wskaźnik ten nie jest niski, pozostaje zauważalnie niższy niż w przypadku grup o niższych kwalifikacjach. Ta grupa, mimo trudności, wciąż dysponuje kompetencjami pozwalającymi na stosunkowo sprawny powrót do aktywności zawodowej. Problemy wynikają zazwyczaj z niedopasowania kierunku studiów do aktualnej struktury rynku pracy lub z wygórowanych oczekiwań płacowych. Jednak osoby te mają zazwyczaj największy potencjał adaptacyjny.

Policealne i średnie zawodowe – ryzyko wyraźnie wyższe. W tej grupie znajduje się 944 bezrobotnych, a aż 282 osoby, czyli 29,9%, pozostaje bez pracy długotrwale. Ten poziom zdecydowanie wyróżnia tę grupę jako narażoną na długie okresy pozostawania bez zatrudnienia. Osoby z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym często reprezentują zawody tradycyjne, które na skutek zmian technologicznych i gospodarczych kurczą się lub przechodzą transformację. Bez dodatkowego doksztalcenia lub przebranżowienia powrót na rynek jest trudniejszy.

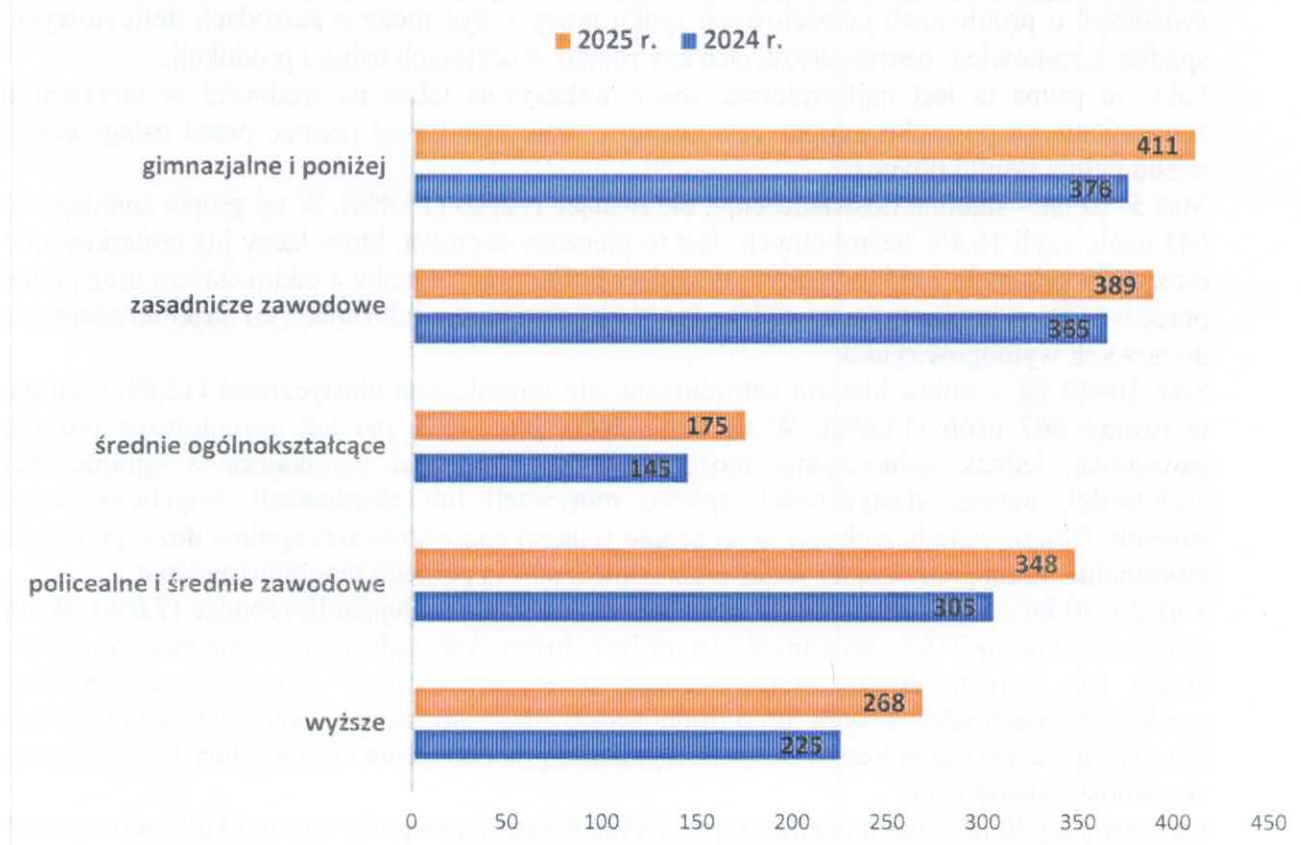
Średnie ogólnokształcące – najniższe ryzyko wśród badanych. W tej grupie edukacyjnej znajduje się 520 osób, z czego 82 osoby, czyli 15,8%, to długotrwale bezrobotni – jest to najniższy wskaźnik w całej populacji. Paradoksalnie, choć jest to grupa o relatywnie niskiej formalnej specjalizacji, ich szeroki zakres kompetencji podstawowych i elastyczność zawodowa sprawiają, że mają oni większą zdolność do dostosowania się do różnych branż. W praktyce oznacza to, że łatwiej odnajdują zatrudnienie w sektorach usługowych, logistycznych czy handlowych.

Zasadnicze zawodowe – najwyższy poziom długotrwałego bezrobocia. To grupa najbardziej narażona na długotrwale wykluczenie z rynku pracy. Na 918 bezrobotnych aż 461 osób, czyli 50,2%, pozostaje bez pracy długotrwale. Jest to najwyższy odsetek spośród wszystkich badanych poziomów wykształcenia. Ten wynik świadczy o głębokich strukturalnych problemach: większość zawodów tradycyjnych wymagających zasadniczego wykształcenia została w dużej mierze zautomatyzowana, zmodernizowana lub ograniczona. Osoby te rzadziej posiadają także umiejętności cyfrowe czy kompetencje przekrojowe, co utrudnia przebranżowienie.

Gimnazjalne, podstawowe i poniżej – wysokie ryzyko, ale nie najwyższe. Najliczniejsza grupa edukacyjna obejmuje 1141 osób, z czego 307 to długotrwale bezrobotni, co daje 26,9% całej grupy. Choć odsetek ten nie jest najwyższy, to w połączeniu ze skalą populacji oznacza, że osoby o najniższym poziomie wykształcenia stanowią jedną z największych grup długotrwale bezrobotnych w liczbach bezwzględnych. Przyczyną są przede wszystkim braki kompetencyjne oraz niewielka mobilność zawodowa. Dodatkowo wiele stanowisk niewymagających wykształcenia podstawowego zostało zastąpionych automatyzacją lub outsourcingiem.

Analiza danych pokazuje niezwykle wyraźną zależność: im niższy poziom wykształcenia, tym wyższe ryzyko utrwalonego braku zatrudnienia. Grupy o wykształceniu zawodowym – zarówno średnim, jak i zasadniczym – są szczególnie narażone na wielomiesięczne pozostawanie bez pracy. Dane te potwierdzają, że edukacja – zarówno formalna, jak i uzupełniająca – pozostaje jednym z najważniejszych elementów zapobiegania długotrwałemu wykluczeniu z rynku pracy.

Wykres 8. Struktura bezrobotnych według wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy (powyżej 12 miesięcy).



7. Bezrobotni według stażu pracy

Staż pracy jest jednym z najważniejszych czynników wpływających na sytuację osoby bezrobotnej na rynku pracy. Ukazuje zarówno historię zawodową jednostki, jak i jej potencjalne możliwości powrotu do pracy lub przeciwnie – czynniki ryzyka utraty zatrudnienia. Dane z Sosnowca za 2025 roku malują wielowymiarowy obraz populacji bezrobotnych, w której dominują osoby o krótkim lub bardzo krótkim stażu pracy, ale obecne są także grupy z długoletnim doświadczeniem, choć w znacznie mniejszej liczbie.

Osoby bez stażu pracy – znacząca grupa w trudnym położeniu. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych znajduje się 724 osoby (17,4%) całkowicie pozbawione doświadczenia zawodowego. To grupa szczególnie narażona na trudności w wejściu na rynek pracy. Brak potwierdzonych umiejętności może wynikać z niedawnego wejścia w dorosłość, ale również z przerw w zatrudnieniu, pracy nierejestrowanej lub wieloletniej nieaktywności. Osoby te często potrzebują intensywnego wsparcia, aby zdobyć pierwsze doświadczenia – form stażowych, przygotowania zawodowego lub praktyk.

Krótki staż – do 1 roku (20,6%). Kolejną liczną grupę stanowią osoby z krótkim stażem pracy – 857 bezrobotnych, co odpowiada 20,6% populacji. To często osoby, które rozpoczęły swoją ścieżkę zawodową, ale z różnych powodów nie utrzymały się długo w pierwszych miejscach zatrudnienia. W wielu przypadkach może to wskazywać na niestabilne formy zatrudnienia, pracę sezonową, problemy adaptacyjne lub brak umiejętności dopasowania do wymogów pracodawców.

Staż 1–5 lat – największy segment (22,9%). Najliczniejszą kategorią są osoby z 1–5 latami doświadczenia zawodowego – 950 osób, co stanowi 22,9% wszystkich bezrobotnych. Ta grupa reprezentuje osoby, które już zdobyły pierwsze kompetencje i mają za sobą kilka lat

przynajmniej częściowo stabilnej pracy. Ich pojawienie się w statystykach bezrobocia może świadczyć o problemach jakościowych rynku pracy – być może o zawodach deficytowych, spadkach zamówień, restrukturyzacjach czy rotacji w sektorach usług i produkcji.

Fakt, że grupa ta jest najliczniejsza, może wskazywać także na trudności w utrzymaniu zatrudnienia na początku kariery zawodowej – brak stabilności jeszcze przed osiągnięciem wieku pełnej produktywności.

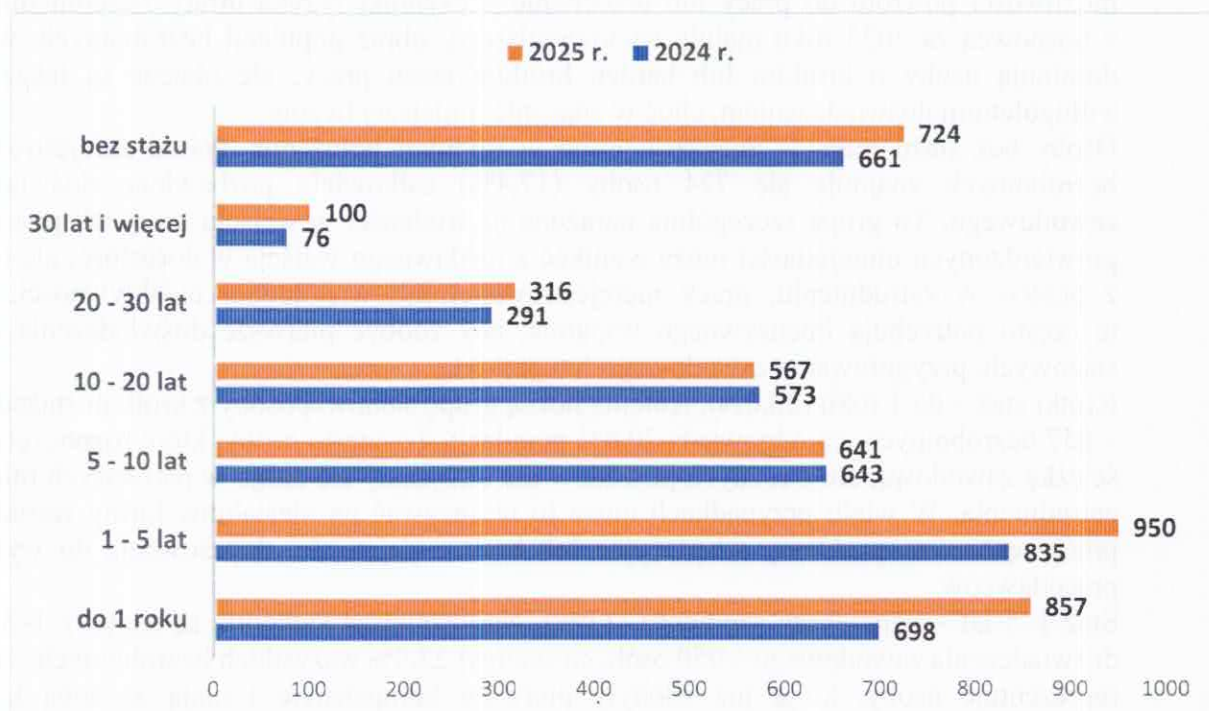
Staż 5–10 lat – stabilne doświadczenie, ale rosnące ryzyko (15,4%). W tej grupie znajduje się 641 osób, czyli 15,4% bezrobotnych. Jest to pierwszy segment, który łączy już umiarkowanie duże doświadczenie z jednoczesnym ryzykiem braku pracy. Osoby z takim stażem mogą mieć pracę w jednym konkretnym zawodzie, który ulega zmianom lub zanika, co utrudnia adaptację do nowych wymogów rynku.

Staż 10–20 lat – dobra historia zatrudnienia, ale ograniczona elastyczność (13,6%). Grupę tę tworzy 567 osób (13,6%). W tej fazie życia pracownik ma już ugruntowaną pozycję zawodową, jednak jednocześnie może napotykać trudności wynikające z ograniczonej mobilności, niższej elastyczności, spadku motywacji lub eksploatacji dotychczasowego zawodu. Długotrwale bezrobocie w tej grupie stanowi zagrożenie szczególnie duże, ponieważ ewentualna utrata pracy często wiąże się z koniecznością pełnego przebranżowienia.

Staż 20–30 lat – doświadczenie życiowe i zawodowe, ale malejąca liczebność (7,6%). W tej grupie znajduje się 316 bezrobotnych. To osoby o dużym doświadczeniu, często związane przez długie lata z jedną branżą. Ich obecność w rejestrach może świadczyć o głębokich przekształceniach sektorowych lub o trudnościach zdrowotnych czy osobistych. Jednocześnie jest to grupa coraz mniej liczna, co może wynikać z przechodzenia na emerytury lub kończenia aktywności zawodowej.

Staż powyżej 30 lat – najmniejsza grupa (2,4%). Ostatnią kategorię stanowi 100 osób z ponad 30-letnim stażem pracy. To pracownicy schyłkowi, w wieku okołoemerytalnym lub tuż przed emeryturą. Ich obecność w statystykach bezrobocia często wiąże się z likwidacją zakładu pracy, problemami zdrowotnymi, koniecznością opieki nad bliskimi lub innymi przyczynami życiowymi, które przerywają karierę zawodową na jej finalnym etapie.

Wykres 9. Bezrobotni według stażu pracy.



Działalność Powiatowego Urzędu Pracy

Środki Funduszu Pracy na rok 2025 będące w dyspozycji Urzędu

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyznał dla Powiatowego Urzędu Pracy w Sosnowcu środki Funduszu Pracy w łącznej kwocie **16.603.466,11 zł**, z przeznaczeniem na:

- 1) finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, w wysokości: **15.451.941,92 zł**,
- 2) finansowanie innych fakultatywnych zadań, w wysokości: **1.151.524,19 zł**,

Podział środków Funduszu Pracy na rok 2025 na finansowanie zadań przez Powiatowy Urząd Pracy w Sosnowcu [zł]

Kwota łączna		16.603.466,11
w tym		
na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych	środki FP	10.426.103,78
	środki EFS+, w ramach Regionalnego Programu 2021-2027	5.025.838,14
na finansowanie innych fakultatywnych zadań	środki FP	1.151.524,19

1. Środki FP z podziałem na konkretne cele operacyjne (formy wsparcia) zrealizowane przez Urząd w 2025 r.

- 1) Programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych

Lp.	Forma aktywizacji	Wydatkowana kwota [zł]	Miernik realizacji [ilość osób]
1.	Szkolenia, bony szkoleniowe, egzaminy i licencje	751.394,81	221
2.	Studia podyplomowe	31.650,09	13
3.	Prace interwencyjne	1.478.562,91	137
4.	Roboty publiczne	498.034,43	31
5.	Prace społecznie użyteczne	71.241,90	40
6.	Refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy	1.548.413,67	34
7.	Jednorazowe środki na uruchomienie działalności gospodarczej	5.235.529,43	134
8.	Staże i bony stażowe	2.559.483,28	261
9.	Bony zatrudnieniowe	73.183,40	5
10.	Bony na zasiedlenie	56.000,00	4
11.	Refundacja składek dla przedsiębiorstwa społecznego [ustawa o ekonomii społecznej]	24.287,10	2
12.	Badania lekarskie ¹	28.802,42	251
RAZEM:		12.356.583,44	882

¹ nie wlicza się do łącznej liczby osób.

W 2025 r. na aktywizację zawodową osób bezrobotnych przeznaczono 13.499.189,7 zł.

Na przyznaną kwotę składają się:

- Fundusz Pracy – 7.657.760,72 zł. W ramach tych środków finansuje się wszystkie instrumenty i usługi przewidziane ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym programy specjalne oraz wkład własny do projektów ze środków europejskich, Fundusz Pracy jest funduszem uniwersalnym, gdzie każda osoba bezrobotna może być beneficjentem pomocy,
- EFS+ – 4.698.822,72 zł środki EFS+, w ramach Regionalnego Programu 2021-2027.

Beneficjentami realizowanych programów były zarówno osoby bezrobotne, jak i poszukujące pracy wymagające wsparcia w celu utrzymania się na rynku pracy oraz przedsiębiorcy i pracodawcy funkcjonujący na tym rynku. Działania Urzędu były skierowane przede wszystkim do osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy:

- bezrobotni do 30 roku życia,
- długotrwale bezrobotni,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni niepełnosprawni,
- bezrobotni o niskich kwalifikacjach.

W ubiegłym roku budżetowym Urząd przeprowadził szereg działań związanych z aktywizacją zawodową. W sumie w działania finansowane w ramach omawianych środków zaangażowanych zostało 882 osób, które skorzystały z różnych form wsparcia, takich jak szkolenia, staże czy dofinansowania podejmowania działalności gospodarczej. W powyższej analizie nie są uwzględnione osoby skierowane na badania lekarskie (251 osób).

Formą pomocy, na którą przeznaczono najwięcej środków było **dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej**.

Analiza struktury działalności gospodarczych, utworzonych w ramach środków Funduszu Pracy pozwala na wyodrębnienie najważniejszych kierunków aktywności przedsiębiorczej podejmowanej przez osoby rozpoczynające działalność gospodarczą ze wsparciem Urzędu. Charakterystyka klas PKD wskazuje na dominację działalności o profilu usługowym, ukierunkowanym przede wszystkim na bezpośrednie zaspokajanie potrzeb mieszkańców w ramach lokalnego rynku.

W badanym zbiorze najwyższy udział uzyskała działalność związana z pielęgnacją urody, która stanowi największą grupę przedsięwzięć realizowanych ze środków Funduszu Pracy. Wynik ten świadczy o tym, że osoby bezrobotne najczęściej podejmują działalność w sektorze o relatywnie niskim progu wejścia, jednocześnie przy stabilnym i rosnącym popycie na usługi kosmetyczne. Można uznać, że jest to kierunek przedsiębiorczości szczególnie atrakcyjny dla osób wchodzących na rynek, zwłaszcza w ramach jednoosobowych działalności gospodarczych. Istotną część analizowanej struktury stanowią także działalności budowlane i remontowe, obejmujące m.in. roboty wykończeniowe, prace instalacyjne oraz czynności przygotowawcze na placu budowy. Wysoka liczba wskazań w tych klasach potwierdza, że sektor budowlany pozostaje jednym z bardziej stabilnych obszarów aktywności gospodarczej wśród osób korzystających z dofinansowania. Realizowane przedsięwzięcia wskazują na zapotrzebowanie rynku zarówno w zakresie prac modernizacyjnych, jak i usług związanych z drobnymi remontami i montażem. Sektor ten tradycyjnie stanowi ważny kierunek wsparcia w ramach instrumentów rynku pracy.

Znaczący udział w strukturze mają również przedsięwzięcia z obszaru handlu detalicznego, obejmującego zarówno sprzedaż niewyspecjalizowaną, jak i sprzedaż w wyspecjalizowanych segmentach rynku. Podmioty prowadzące działalność handlową stanowią tradycyjnie jedną z kluczowych grup wśród beneficjentów środków Funduszu Pracy, co potwierdza powtarzalność trendów obserwowanych w latach wcześniejszych. Zróżnicowanie kategorii handlowych świadczy o tym, że osoby rozpoczynające działalność gospodarczą starają się dostosować ofertę do lokalnych potrzeb konsumentów.

Wśród pozostałych obszarów aktywności widoczna jest również działalność edukacyjna, sportowa oraz zdrowotna, w tym usługi terapeutyczne. Można zauważyć, że coraz większa liczba beneficjentów środków publicznych decyduje się na podjęcie przedsięwzięć związanych z szeroko pojętym rozwojem osobistym, zdrowiem oraz aktywnością fizyczną. Zjawisko to odzwierciedla zmieniające się potrzeby społeczne oraz rosnącą wagę usług ukierunkowanych na poprawę jakości życia i dobrostanu.

Analiza wykazuje również obecność przedsięwzięć o profilu profesjonalnym i technicznym, w tym działalności architektonicznej, inżynieryjnej oraz projektowej. Ich udział, choć mniejszy od kategorii dominujących, potwierdza, że środki z Funduszu Pracy służą nie tylko rozwojowi usług podstawowych, lecz także wspierają powstawanie działalności o większym stopniu specjalizacji.

Podsumowując, należy stwierdzić, że działalności gospodarcze uruchamiane ze środków Funduszu Pracy charakteryzują się przewagą sektora usługowego, szczególnie usług osobistych, handlowych oraz budowlanych. Struktura ta wskazuje na stosunkowo szerokie rozproszenie kierunków przedsiębiorczości, przy jednoczesnej wyraźnej dominacji kilku najczęściej wybieranych klas PKD. Dane te potwierdzają, że wsparcie udzielane przez powiatowy urząd pracy jest wykorzystywane przede wszystkim do podejmowania działalności, które odpowiadają na bieżące potrzeby lokalnej społeczności oraz zapewniają największe możliwości ekonomiczne osobom wchodzącym na rynek pracy. Poniżej zestawienie uruchomionych działalności gospodarczych w roku 2025.

Kod PKD2025	Nazwa klasy (PKD 2025)	Liczba
9622	Działalność w zakresie pielęgnacji urody i pozostała działalność kosmetyczna	18
4335	Wykonywanie pozostałych robót budowlanych wykończeniowych	8
4712	Pozostała sprzedaż detaliczna niewyspecjalizowana	6
7420	Działalność fotograficzna	5
4776	Sprzedaż detaliczna kwiatów, roślin, nawozów, żywych zwierząt domowych i karmy dla zwierząt domowych	4
8551	Pozostałe formy edukacji sportowej oraz zajęć sportowych i rekreacyjnych	4
3100	Produkcja mebli	4
4771	Sprzedaż detaliczna odzieży	4
9531	Naprawa i konserwacja pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli	4

8559	Pozostałe formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane	4
6910	Działalność prawnicza	3
7112	Działalność w zakresie inżynierii i związane z nią doradztwo techniczne	3
6831	Pośrednictwo w obrocie nieruchomościami	3
8699	Pozostała działalność w zakresie opieki zdrowotnej, gdzie indziej niesklasyfikowana	3
8121	Niespecjalistyczne sprzątanie budynków	3
7311	Działalność agencji reklamowych	3
5611	Restauracje	3
4791	Pośrednictwo w sprzedaży detalicznej niewyspecjalizowanej	3
4312	Przygotowanie terenu pod budowę	2
4322	Wykonywanie instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych i klimatyzacyjnych	2
8622	Praktyka lekarska specjalistyczna	2
3299	Produkcja pozostałych wyrobów, gdzie indziej niesklasyfikowana	2
4399	Pozostałe specjalistyczne roboty budowlane, gdzie indziej niesklasyfikowane	2
1812	Pozostałe drukowanie	2
8693	Działalność psychologiczna i psychoterapeutyczna, z wyłączeniem lekarskiej	2
9621	Działalność fryzjerska	2
6622	Działalność agentów i brokerów ubezpieczeniowych	2
7413	Działalność w zakresie projektowania wnętrz	2
8552	Pozostałe formy edukacji artystycznej	2
7412	Działalność w zakresie projektowania graficznego i komunikacji wizualnej	2
4727	Sprzedaż detaliczna pozostałej żywności 47.3	1
4321	Wykonywanie instalacji elektrycznych	1
2225	Obróbka i wykończanie wyrobów z tworzyw sztucznych	1
1429	Produkcja pozostałej odzieży i dodatków do odzieży, gdzie indziej niesklasyfikowana 15 Produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych, produkcja podobnych wyrobów z innych materiałów	1
1421	Produkcja odzieży wierzchniej	1
2553	Obróbka mechaniczna elementów metalowych	1
4331	Tynkowanie	1
4324	Wykonywanie pozostałych instalacji budowlanych	1
4334	Malowanie i szklenie	1
4332	Zakładanie stolarki budowlanej	1
4721	Sprzedaż detaliczna owoców i warzyw	1
4711	Sprzedaż detaliczna niewyspecjalizowana z przewagą żywności, napojów lub wyrobów tytoniowych	1
7111	Działalność w zakresie architektury	1

5911	Działalność związana z produkcją filmów, nagrań wideo i programów telewizyjnych	1	
6290	Pozostała działalność usługowa w zakresie technologii informatycznych i komputerowych	1	
6220	Działalność związana z doradztwem w zakresie informatyki oraz zarządzaniem urządzeniami informatycznymi	1	
6210	Działalność w zakresie programowania	1	
6920	Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe	1	
7990	Pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji oraz działalności z nią związane	1	
7414	Pozostała działalność w zakresie specjalistycznego projektowania	1	
8130	Działalność usługowa związana z zagospodarowaniem terenów zieleni 82 Działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej 82.1	1	
8210	Działalność związana z administracyjną obsługą biura, włączając działalność wspomagającą 82.2	1	
9522	Naprawa i konserwacja urządzeń gospodarstwa domowego oraz sprzętu do użytku domowego i ogrodniczego	1	
8695	Działalność w zakresie fizjoterapii	1	
9623	Działalność spa, saun i łaźni parowych 96.3	1	
9630	Pogrzeby i działalność pokrewna 96.4	1	

Kolejną realizowaną formą wsparcia o największym udziale w wydatkowanych środkach są **staże zawodowe**.

Branża	Liczba ofert	Liczba miejsc
Administracja i Biuro	51	83
Gastronomia i Usługi Osobiste	35	35
Sprzedaż i Obsługa Klienta	14	14
Marketing, Logistyka, Sprzedaż	13	13
Asystenci Księgowości i Magazyny	11	11
Handel, Księgowość i Logistyka	10	10
Pracownicy Budowlani i Pomocniczy	8	8
Opieka i Edukacja	8	8
Recepcja i Rejestracja	5	5
Kultura, Sztuka i Sport	5	5

Budownictwo i Instalacje	4	4
Usługi Porządkowe i Czyszczenie	3	3
Design i Multimedia	3	3
Wsparcie Kulinarne	3	3
Informatyka i Programowanie	2	2
Prawo i Psychologia	2	2
Motoryzacja	2	2
Technicy IT	2	2
Rolnictwo i Ogrodnictwo	2	2
Wsparcie Biura	2	2
Produkcja i Rzemiosło	2	2
Terapie i Doradztwo	1	1
Przemysł Spożywczy	1	1
Produkcja Tekstyliów	1	1

W celu uporządkowania struktury zawodów występujących w zestawieniu staży dokonano ich klasyfikacji z wykorzystaniem kodów zawodów według Polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Podejście to pozwala na wyeliminowanie niejednorodności wynikających z różnych wariantów zapisu nazw stanowisk.

Analiza danych dotyczących staży zawodowych realizowanych dla osób bezrobotnych pozwala na sformułowanie wyraźnego i spójnego obrazu rynku tej formy wsparcia. Zestawienie 190 ofert stażowych obejmujących łącznie 222 miejsca ukazuje nie tylko dominujące kierunki aktywizacji zawodowej, lecz także charakterystykę instytucji korzystających z tej formy pomocy oraz potencjalne obszary, w których staże odgrywają szczególnie istotną rolę.

Najbardziej widocznym zjawiskiem w strukturze ofert jest zdecydowana przewaga staży realizowanych w obszarze administracyjno-biurowym. Branża ta, obejmująca szerokie spektrum zawodów związanych z obsługą biura, sekretariatem, ewidencją dokumentów czy wprowadzaniem danych, nie tylko skupia największą liczbę ofert, lecz także dysponuje największą zdolnością do przyjmowania kilku stażystów jednocześnie. Łącznie w tej kategorii znalazło się aż 51 ofert obejmujących 83 miejsca stażowe, co czyni administrację głównym filarem aktywizacji zawodowej w analizowanym okresie. Fakt, że średnia liczba miejsc w tej branży przekracza 1,6 na ofertę, może świadczyć o większych zasobach organizacyjnych instytucji oraz ich stałym zapotrzebowaniu na wsparcie kadrowe.

Drugim kluczowym sektorem pozostaje szeroko rozumiana branża usług osobistych i gastronomicznych. W tej grupie odnotowano 35 ofert, wśród których dominują profesje wymagające bezpośredniego kontaktu z klientem oraz praktycznych kompetencji zawodowych, takie jak fryzjer, kosmetyczka, kucharz czy kelner. Staże w tej kategorii mają w większości charakter jednostanowiskowy, co jest typowe dla usług opartych na indywidualnej pracy z klientem. Warto zauważyć, że sektor ten charakteryzuje się stabilnym popytem na stażystów, co może być związane zarówno z sezonowością usług, jak i dużą rotacją personelu.

W dalszej kolejności pod względem liczby ofert plasują się sektory powiązane z handlem, obsługą klienta, marketingiem i logistyką. Branże te — łącznie obejmujące blisko 40 ofert — reprezentują zawody, które szczególnie często występują na lokalnym rynku pracy i stanowią ważny obszar aktywizacji osób bezrobotnych. Są to profesje umożliwiające stosunkowo szybkie zdobycie doświadczenia oraz rozwój kompetencji mających szerokie zastosowanie w wielu środowiskach zawodowych.

Istotnym elementem całej struktury są również mniejsze, ale równie znaczące sektory, takie jak opieka nad dziećmi, edukacja, prace pomocnicze w budownictwie, branża kultury

i sportu, recepcja oraz obsługa ruchu klientów. Każda z tych grup obejmuje od kilku do kilkunastu ofert, co pokazuje, że staże stanowią istotny element wsparcia różnych segmentów lokalnego rynku pracy, a zarazem odzwierciedlają zapotrzebowanie na pracowników o różnym profilu kompetencyjnym.

Na marginesie utrzymują się natomiast branże o charakterze specjalistycznym lub niszowym, takie jak informatyka, psychologia, prawo, rolnictwo, produkcja spożywcza czy multimedia. Choć liczba ofert w tych sektorach jest niewielka, ich obecność świadczy o zapotrzebowaniu na szczególne kompetencje w wybranych instytucjach i przedsiębiorstwach. Staże w tych obszarach często pełnią funkcję przygotowania do bardziej zaawansowanych ścieżek zawodowych.

Warto podkreślić, że w zdecydowanej większości branż liczba miejsc stażowych jest równa liczbie ofert, co oznacza, że staże realizowane są w modelu indywidualnym — jeden stażysta na jedno miejsce pracy. Jedynie sektor administracyjno-biurowy wyraźnie odbiega od tego schematu, co ma bezpośredni wpływ na ogólny wskaźnik średniej liczby miejsc przypadających na ofertę.

Podsumowując, przeprowadzona analiza wskazuje, że staże zawodowe pełnią zróżnicowaną, ale spójną funkcję w systemie wsparcia osób bezrobotnych. Stanowią zarówno narzędzie umożliwiające szybkie wejście lub powrót na rynek pracy w zawodach popularnych, jak i sposób na rozwój kompetencji w bardziej wyspecjalizowanych dziedzinach. Największą rolę odgrywa sektor administracji, który absorbując największą liczbę stażystów, pozostaje kluczowym obszarem aktywizacji. Jednocześnie znacząca reprezentacja usług osobistych oraz branż handlowo-marketingowych pokazuje, że staże odpowiadają na realne potrzeby rynku i umożliwiają rozwój kompetencji poszukiwanych przez pracodawców.

W zestawieniu poniżej przedstawiono umowy o organizację **prac interwencyjnych**. Zgromadzone dane są oparte na kodach zawodów i pokazują potrzeby pracodawców w ramach udzielanego wsparcia.

Liczba stanowisk	Udział %	Lista kodów wraz z nazwami
23	27,06	522301: Sprzedawca*, 523002: Kasjer handlowy, 524902: Doradca klienta
7	8,24	411003: Pracownik biurowy, 411004: Technik prac biurowych*, 411090: Pozostali pracownicy obsługi biurowej
6	7,06	711101: Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń, 712902: Monter systemów suchej zabudowy, 712906: Monter stolarki budowlanej*
6	7,06	751201: Cukiernik*, 754903: Pracownik produkcji
5	5,88	431101: Asystent do spraw księgowości, 432103: Magazynier
4	4,71	242109: Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser), 243107: Specjalista do spraw reklamy, 243190: Pozostali specjaliści do spraw reklamy i marketingu, 243305: Specjalista do spraw sprzedaży
4	4,71	422602: Recepcjonista, 422603: Rejestratorka medyczna
4	4,71	512001: Kucharz*, 514202: Kosmetyczka, 514208: Wizażystka / stylistka, 515303: Robotnik gospodarczy
3	3,53	941201: Pomoc kuchenna
3	3,53	832202: Kierowca samochodu dostawczego, 832203: Kierowca samochodu osobowego, 833101: Kierowca autobusu
3	3,53	962902: Dozorca, 962906: Woźny

3	3,53	721204: Spawacz, 721306: Blacharz samochodowy*, 723310: Mechanik-monter maszyn i urządzeń*
2	2,35	814104: Wulkanizator
2	2,35	325101: Asystentka stomatologiczna*, 325590: Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp
1	1,18	132401: Kierownik działu logistyki
1	1,18	234201: Nauczyciel przedszkola
1	1,18	351203: Technik informatyk*
1	1,18	311490: Pozostali technicy elektronicy i pokrewni
1	1,18	142004: Kierownik sklepu / supermarketu
1	1,18	441202: Kurier
1	1,18	531202: Asystent nauczyciela przedszkola
1	1,18	742117: Elektronik*
1	1,18	821904: Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów
1	1,18	932910: Pomocnik piekarza

Najsilniejszym akcentem całego zestawienia pozostaje sektor handlu, który przyciągnął ponad jedną czwartą wszystkich ofert. Kody należące do grupy 52, obejmujące sprzedawcę, kasjera handlowego oraz doradcę klienta, zdominowały zestawienie, co w praktyce oznacza, że handel jest branżą o największej chłonności kadrowej wśród prac interwencyjnych. To od lat obserwowana tendencja: sektor sprzedażowy wymaga stałego dopływu pracowników, zarówno ze względu na dużą rotację, jak i rosnące oczekiwania klientów, co czyni tę branżę naturalnym obszarem aktywizacji dla osób wchodzących lub powracających na rynek pracy.

Drugim wyraźnym obszarem jest administracja biurowa. Prefiks 41, obejmujący pracowników biurowych, techników oraz osoby wspomagające obsługę kancelaryjną, pokazuje stabilne, choć znacznie mniejsze niż w handlu, zapotrzebowanie na kadry administracyjne. Ta grupa zawodowa odgrywa szczególnie ważną rolę w strukturze zatrudnienia, ponieważ dotyczy działań wspierających funkcjonowanie instytucji publicznych i firm prywatnych. Jednocześnie wskazuje, że kompetencje związane z obsługą dokumentacji, narzędzi cyfrowych oraz organizacją pracy wciąż pozostają istotnym elementem programów aktywizacyjnych.

Kolejną znaczącą częścią rynku są prace techniczne i budowlane. Grupa kodów z prefiksem 71, obejmująca monterów, konserwatorów czy pracowników wykonujących zadania techniczne, potwierdza, że zapotrzebowanie na fachowców w tych obszarach utrzymuje się na stałym poziomie. W podobnym stopniu, choć w nieco innym charakterze, widoczna jest także grupa zawodów produkcyjnych, oznaczona prefiksem 75. Obejmuje ona pracowników produkcji i osoby wykonujące proste czynności procesowe. Te dwie grupy razem tworzą obraz stabilnego zaplecza dla zakładów przemysłowych i przedsiębiorstw budowlanych, które niezmiennie potrzebują osób o praktycznych umiejętnościach manualnych i technicznych.

Logistyka, reprezentowana przez prefiks 43, zajmuje równie istotne miejsce, choć z mniejszą liczbą ofert. To jednak sektor, którego rola stopniowo rośnie w związku z rozwojem handlu internetowego i wzrostem znaczenia magazynowania, transportu i obiegu dokumentów. Magazynierzy oraz pracownicy wspierający procesy logistyczne są niezbędni tam, gdzie liczy się sprawność przepływu towarów i informacji. W przyszłości można spodziewać się dalszego umacniania tego trendu.

Wśród pozostałych branż zauważalną rolę odgrywają marketing, reklama a także administracja medyczna oraz usługi osobiste. Choć żadna z tych grup nie osiąga

liczebności dominujących sektorów, ich obecność wskazuje na potrzebę utrzymania kompetencji komunikacyjnych, organizacyjnych i usługowych. Należą do nich takie zawody jak specjaliści ds. pozyskiwania funduszy, recepcjoniści, kosmetyczki, kucharze czy robotnicy gospodarczy. Każdy z tych obszarów wspiera działalność firm, instytucji i usług lokalnych, stanowiąc ważny element funkcjonowania społeczności.

Na marginesie liczebności, ale nie znaczenia, pozostają branże niszowe, takie jak IT, edukacja przedszkolna, elektronika, transport osobowy i dostawczy, czy zawody związane z medycyną i bezpieczeństwem pracy. Towarzyszy im niewielka liczba ofert, ale są to zwykle stanowiska wymagające specjalistycznych kwalifikacji, których nie można zastąpić ogólnymi kompetencjami. Nawet pojedyncze oferty w tych sektorach świadczą o tym, że rynek pracy potrzebuje również wąsko wyspecjalizowanych kadr.

Podsumowując, podział branżowy według kodów zawodów ukazuje jasno, że handel pozostaje głównym kierunkiem prac interwencyjnych, podczas gdy administracja, produkcja i prace techniczne stanowią stabilne zaplecze lokalnego rynku. Logistyka wzmacnia swoją pozycję jako sektor rozwijający się, a pozostałe branże – choć mniej liczne – podkreślają zróżnicowanie potrzeb i konieczność elastycznego podejścia do planowania form pomocy. Taka struktura potwierdza, że programy aktywizacyjne powinny jednocześnie odpowiadać na potrzeby dominujących sektorów, jak i umożliwiać rozwój bardziej wyspecjalizowanych umiejętności tam, gdzie nawet pojedyncze stanowiska mogą mieć znaczenie strategiczne dla społeczności lokalnej.

W zestawieniu obejmującym rok 2025 znalazło się siedemnaście zawodów, w ramach których utworzono trzydzieści cztery miejsca pracy finansowane ze środków Funduszu Pracy. Dane te ukazują szeroki zakres profesji, w których pracodawcy decydowali się skorzystać z **refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy**, a jednocześnie stanowią odzwierciedlenie realnych potrzeb lokalnego rynku pracy.

Kod zawodu	Liczba stanowisk	Zawody	Oferowane stanowiska
522301	12	Sprzedawca	Sprzedawca (7), Sprzedawca / Kasjer, Sprzedawca w wyspecjalizowanym sklepie zoologicznym
512001	3	Kucharz* (3)	Kucharz (2), Kucharz - Sushi Master
711104	3	Robotnik budowlany (3)	Pracownik budowlany (2), Pracownik remontowo - budowlany
432103	2	Magazynier (2)	Magazynier (2)
711205	2	Brukarz (2)	Brukarz (2)
216101	1	Architekt	Asystent projektanta i spraw marketingu
411004	1	Technik prac biurowych*	Pracownik kancelaryjny
512002	1	Pizzer	Pracownik pizzerii
712904	1	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	Pomocnik pracownika do wykończenia wnętrz
722204	1	Ślusarz*	Operator pozycjonera spawalniczego
723103	1	Mechanik pojazdów samochodowych*	Pomocnik mechanika pojazdów samochodowych
723105	1	Mechanik samochodów osobowych	Mechanik samochodowy
753105	1	Krawiec*	Krawcowa

814104	1	Wulkanizator	Wulkanizator
834205	1	Operator koparki	Operator koparki
912904	1	Operator maszyn czyszczących	Pracownik serwisu sprząającego
931301	1	Pomocniczy robotnik budowlany	Pracownik budowlany

Największą grupę zawodową tworzą stanowiska przypisane do kodu 522301, czyli zawodu sprzedawcy. W tym obszarze powstało aż dwanaście stanowisk, co czyni go najbardziej reprezentowanym kodem w całym zestawieniu. W ramach tej kategorii pracodawcy oferowali różne warianty stanowisk – od klasycznego sprzedawcy po bardziej sprecyzowane funkcje, takie jak sprzedawca/kasjer czy sprzedawca w wyspecjalizowanym sklepie zoologicznym. Dominacja tego kodu świadczy o tym, że w 2025 roku sektor handlu detalicznego pozostawał jednym z głównych odbiorców wsparcia ze środków Funduszu Pracy, co jest spójne z jego rolą jako stabilnego i chłonnego obszaru zatrudnienia.

Zauważalną grupę stanowią również zawody z branży budowlanej. Kod 711104, dotyczący robotnika budowlanego, objął trzy utworzone stanowiska, z czego dwa odnosiły się do pracownika budowlanego, a jedno do pracownika remontowo-budowlanego. Podobnie kod 711205, związany z zawodem brukarza, obejmuje dwa miejsca pracy, natomiast kod 931301 identyfikuje jedno stanowisko pomocniczego robotnika budowlanego. Łącznie oznacza to sześć stanowisk w sektorze budowlanym, co podkreśla, że branża ta w dalszym ciągu zgłasza systematyczne zapotrzebowanie na pracowników i jest istotnym obszarem aktywizacji osób bezrobotnych.

Wśród zawodów o charakterze usługowym wyróżniają się profesje gastronomiczne. Kod 512001, przypisany do zawodu kucharza, obejmuje trzy stanowiska pracy – dwa o charakterze ogólnym oraz jedno wyspecjalizowane, związane z kuchnią sushi. Dodatkowo kod 512002, czyli pizzer, odnotowuje jedno stanowisko. Dane te wskazują, że również sektor gastronomiczny korzystał z instrumentów wsparcia, a tworzone miejsca pracy obejmowały zarówno podstawowe obowiązki kuchenne, jak i specjalistyczne umiejętności w zależności od profilu działalności pracodawcy.

W zestawieniu znalazły się także zawody wymagające szczególnych kwalifikacji technicznych lub rzemieślniczych. Dotyczy to między innymi kodów 723105 i 723103, odnoszących się do mechaniki pojazdów, które obejmują pojedyncze stanowiska mechanika samochodowego oraz pomocnika mechanika. Kolejne zawody wpisane do tabeli – takie jak wulkanizator (kod 814104), ślusarz (kod 722204), operator koparki (kod 834205) czy krawiec (kod 753105) – również reprezentowane są przez pojedyncze stanowiska. Fakt, że mimo niewielkiej liczby stanowisk pojawiają się tak różnorodne profesje, świadczy o szerokim zakresie zastosowania refundacji i jej dopasowaniu do potrzeb przedsiębiorców prowadzących działalność w sektorach niszowych bądź specjalistycznych.

W tabeli znalazły się również zawody o charakterze administracyjnym i biurowym. Kod 411004, odpowiadający technikowi prac biurowych, obejmuje jedno stanowisko pracownika kancelaryjnego, natomiast kod 216101, klasyfikujący zawód architekta, odnosi się do stanowiska asystenta projektanta i spraw marketingu. Jest to wyraźny przykład rozbieżności pomiędzy szczegółową nazwą stanowiska a kodem zawodowym, wynikający z praktyki stosowania klasyfikacji KZiS, w której kod przypisuje się nie do nazwy stanowiska, lecz do ogólnego zawodu bazowego.

Dane dotyczą również stanowisk charakterystycznych dla sektora usług porządkowych i pomocniczych. Kod 912904, odpowiadający operatorowi maszyn czyszczących, powiązany jest ze stanowiskiem pracownika serwisu sprząającego. Obecność takich zawodów świadczy o tym, że wsparcie z Funduszu Pracy obejmowało także miejsca pracy w sektorach o dużej

rotacji, w których utrzymanie stabilności kadrowej często bywa wyzwaniem.

Całokształt danych zawartych w tabeli wskazuje, że w 2025 roku Fundusz Pracy wspierał tworzenie miejsc pracy o bardzo zróżnicowanym profilu. Największa koncentracja stanowisk widoczna jest w handlu i budownictwie, co odzwierciedla dominujące trendy lokalnego rynku pracy. Jednocześnie obecność zawodów specjalistycznych, technicznych, rzemieślniczych i pomocniczych pokazuje, że instrument refundacji doposażenia stanowiska pracy jest narzędziem wszechstronnym, umożliwiającym rozwój zarówno mikroprzedsiębiorstw, jak i firm działających w sektorach wyspecjalizowanych.

Tak szerokie spektrum utworzonych miejsc pracy potwierdza, że refundacje ze środków Funduszu Pracy odgrywają istotną rolę w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, pozwalając na zatrudnienie w zawodach odpowiadających realnym potrzebom gospodarki. Program nie tylko wspiera zatrudnienie, ale również przyczynia się do wzmacniania potencjału przedsiębiorstw, które dzięki temu mogą rozwijać swoje zasoby kadrowe i poszerzać potencjał świadczenia usług.

2) Finansowanie innych fakultatywnych zadań

Lp.	Zadanie	Planowana kwota [zł]	Udział w puli środków [%]	Wydatkowana kwota [zł]
1.	Dodatki do wynagrodzeń pracowników pełniących funkcję doradcy klienta – dodatki motywacyjne	235.368,69	20,5	234.806,46
2.	Przegląd i konserwacja kserokopiarek	16.300,00	1,4	16.064,29
3.	Opłaty pocztowe i telefony	134.200,00	11,6	134.102,95
4.	Szkolenia pracowników	63.437,38	5,5	62.959,99
5.	Koszty postępowania sądowego i egzekucyjnego	29.500,00	2,6	22.894,29
6.	Limit informatyczny	551.318,12	47,9	551.054,27
7.	Promocja usług rynku pracy	55.700,00	4,8	55.683,33
8.	Papier, artykuły biurowe	60.700,00	5,3	60.040,68
9.	Partnerstwo lokalne	5.000,00	0,4	5.000,00
RAZEM:		1.151.524,19	100	1.142.606,26

Dodatkowe działania Urzędu w zakresie promocji zatrudnienia i łagodzenia skutków bezrobocia oraz doskonalenia zawodowego pracodawców

1. Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)

Na finansowanie w 2025 r. zadań na rzecz kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników tutejszy Urząd łącznie dysponował środkami w wysokości **1.681.400 zł**, które pozwoliły na przeszkolenie **726 osób**.

Limit podstawowy w wysokości 1.621.400 zł pozwolił na zawarcie 85 umów z pracodawcami i dofinansowanie kształcenia ustawicznego 708 osobom, w tym:

- 672 osoby – to pracownicy,
- 36 osób – to pracodawcy.

Minister właściwy do spraw pracy określił na 2025 r. następujące priorytety wydatkowania środków KFS.

1. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub województwie,
2. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,
3. wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku,
4. poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy,
5. 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,
6. wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy,
7. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych,
8. rozwój umiejętności cyfrowych,
9. wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.
10. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianie w firmach work-life balance.

W ramach przyznanej rezerwy w wysokości 60.000 zł podpisano 8 umów oraz przeszkolono 18 pracowników.

Krajowa Rada Rynku Pracy określiła na 2025 r. następujące priorytety wydatkowania środków KFS:

- 1) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób po 50 roku życia.
- 2) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.
- 3) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem.
- 4) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określają na podstawie wybranych przez siebie dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa.

KFS	Przyznana kwota [zł]	Wydatkowana kwota [zł]	Łączna ilość przeszkolonych osób	Pracodawcy	Pracownicy
Limit podstawowy	1.621.400,00	1.529.446,70	708	36	672
Rezerwa	60.000,00	53.927,25	18	0	18
Razem	1.681.400,00	1.583.373,95	726	36	690

2. Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych – środki PFRON

Na realizację zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w 2025 r. wykorzystaliśmy środki Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w kwocie 270.296,69 zł.

W ramach posiadanych środków pomocą i wsparciem objętych zostało 6 osób niepełnosprawnych, z czego:

- 2 osobom przyznane zostały środki na uruchomienie własnej działalności gospodarczej w zakresie:
 - serwis, diagnostyka oraz nabijanie układów klimatyzacji,
 - mobilna obsługa firm oraz osób prywatnych w zakresie klimatyzacji, pompy ciepła chłodnictwa przemysłowego; klimatyzacja od A do Z,
- 1 osoba znalazła zatrudnienie na stanowiskach utworzonym w ramach zwrotu kosztów ich wyposażenia tj. kierowcy,
- 3 osoby zdobyły doświadczenie i kompetencje do wykonywania pracy w wyniku stażu realizowanego u pracodawcy na stanowisku robotnika gospodarczego (2 osoby) i wytwórcy artykułów dekoracyjnych (1 osoba).

DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
w Sosnowcu


Sławomir Sagadyn