



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Sprawozdanie z realizacji Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia w roku 2025

Warszawa, 2026

Spis treści

Spis treści	2
Spis tabel	3
Wstęp.....	5
I. Podsumowanie sytuacji na rynku pracy w Polsce w 2025 roku	7
II. Działania realizowane w ramach Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia w 2025 roku	10
1. Poprawa efektywności działania PSZ z wykorzystaniem nowych przepisów	10
2. Wzmocnienie koordynacji działań PSZ	15
3. Rozwój kadr PSZ	19
4. Cyfryzacja PSZ i wykorzystanie danych	22
5. Zwiększenie liczby zatrudnionych, w tym poprzez aktywizację osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo	25
6. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości i utrzymania dotychczasowych miejsc pracy	32
7. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracujących do potrzeb gospodarki, w tym w związku z cyfrową i zieloną transformacją..	35
8. Wspieranie bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej	39
III. Standardy i wskaźniki funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia	44
1. Standardy funkcjonowania PSZ.....	44
2. Wskaźniki ilościowe funkcjonowania PSZ.....	47
2.1. Wskaźniki jakości funkcjonowania PSZ	47
2.2. Wskaźniki efektywności i adekwatności wsparcia oferowanego przez PSZ.....	50
Podsumowanie i dalsze działania	52

Spis tabel

Nr tabeli	Tytuł tabeli	Strona
Tabela 1	Działania MRPiPS w zakresie poprawy efektywności działania PSZ	9
Tabela 2	Działania WUP w zakresie poprawy efektywności działania PSZ	11
Tabela 3	Działania PUP w zakresie poprawy efektywności działania PSZ	12
Tabela 4	Działania UW w zakresie poprawy efektywności działania PSZ	13
Tabela 5	Działania MRPiPS w zakresie wzmocnienia koordynacji działań PSZ	14
Tabela 6	Działania WUP w zakresie wzmocnienia koordynacji działań PSZ	16
Tabela 7	Działania PUP w zakresie wzmocnienia koordynacji działań PSZ	17
Tabela 8	Działania MRPiPS w zakresie rozwoju kadr PSZ	18
Tabela 9	Działania WUP w zakresie rozwoju kadr PSZ	19
Tabela 10	Działania PUP w zakresie rozwoju kadr PSZ	20
Tabela 11	Działania UW w zakresie rozwoju kadr PSZ	21
Tabela 12	Działania MRPiPS w zakresie cyfryzacji PSZ i wykorzystania danych	21
Tabela 13	Działania WUP w zakresie cyfryzacji PSZ i wykorzystania danych	23
Tabela 14	Działania PUP w zakresie cyfryzacji PSZ i wykorzystania danych	23
Tabela 15	Działania MRPiPS w zakresie zwiększenia liczby zatrudnionych	24
Tabela 16	Działania WUP w zakresie zwiększenia liczby zatrudnionych	27
Tabela 17	Działania PUP w zakresie zwiększenia liczby zatrudnionych, w tym poprzez aktywizację osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo	29
Tabela 18	Działania MRPiPS w zakresie wspierania przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców	31
Tabela 19	Działania WUP w zakresie wspierania przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców	33
Tabela 20	Działania PUP w zakresie wspierania przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości i utrzymania dotychczasowych miejsc pracy	33
Tabela 21	Działania MRPiPS w zakresie dostosowania kwalifikacji i umiejętności	34
Tabela 22	Działania WUP w zakresie dostosowania kwalifikacji i umiejętności	36
Tabela 23	Działania PUP w zakresie dostosowania kwalifikacji i umiejętności	37
Tabela 24	Działania MRPiPS w zakresie wspierania bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej	38
Tabela 25	Działania WUP w zakresie wspierania bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej	40
Tabela 26	Działania PUP w zakresie wspierania bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej	41
Tabela 27	Działania UW w zakresie wspierania bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej	41
Tabela 28	Poziom wdrożenia standardów Planu Rozwoju PSZ w wojewódzkich urzędach pracy	43
Tabela 29	Poziom wdrożenia standardów Planu Rozwoju PSZ w powiatowych urzędach pracy	44
Tabela 30	Poziom wdrożenia standardów Planu Rozwoju PSZ w urzędach wojewódzkich	45
Tabela 31	Wskaźniki jakości funkcjonowania WUP	46
Tabela 32	Wskaźniki jakości funkcjonowania PUP	47
Tabela 33	Dostępne za 2025 r. wskaźniki efektywności i adekwatności funkcjonowania PUP	49

Słownik skrótów

BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

CIC – Centrum Integracji Cudzoziemców

CUS – Centrum Usług Społecznych

EFSS+ – Europejski Fundusz Społeczny

EMCO – Komitet Zatrudnienia Unii Europejskiej

EPSZ – Sieć Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia

FERS – Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027

FP - Fundusz Pracy

GUS – Główny Urząd Statystyczny

IPD – Indywidualny Plan Działania

IOM – Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji

IORP – Badanie o zatrudnieniu w urzędach pracy

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

KPO – Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności

KZiS – Klasyfikacja Zawodów i Specjalności

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

MZ – Ministerstwo Zdrowia

n/a – nie dotyczy (*not applicable*)

OHP – Ochotnicze Hufce Pracy

OPS – Ośrodek Pomocy Społecznej

OWES – Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej

PARP – Polska Agencja Rozwoju przedsiębiorczości

Plan Rozwoju PSZ lub **PR PSZ** – Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia na lata 2025-2027

PSZ – publiczne służby zatrudnienia

r/r – rok do roku

PUP – powiatowy urząd pracy

STOR – System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów

UE – Unia Europejska

UW – urząd wojewódzki

WUP – wojewódzki urząd pracy

Wstęp

30 września 2025 r. - wraz z podpisaniem przez min. Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk - wszedł w życie „Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia na lata 2025-2027”. W prace nad opracowaniem Planu byli zaangażowani przedstawiciele wojewódzkich urzędów pracy, powiatowych urzędów pracy, urzędów wojewódzkich, departamentów Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej oraz Rada Rynku Pracy. Plan Rozwoju PSZ wskazuje priorytety polityki zatrudnienia w Polsce wynikające z aktualnej sytuacji i wyzwań na rynku pracy oraz sposoby realizacji tych priorytetów, a także zakładane efekty działań realizowanych przez PSZ. W dokumencie określone zostały wartości docelowe dla ilościowych i jakościowych wskaźników realizacji polityk rynku pracy przez PSZ.

Zgodnie z ustawą z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620) MRPiPS przygotowuje roczne sprawozdanie z realizacji Planu Rozwoju PSZ. Sprawozdanie za dany rok jest sporządzane przez MRPiPS w terminie do 31 marca roku następnego oraz publikowane na stronie internetowej MRPiPS i przekazywane do wiadomości Radzie Rynku Pracy.

W celu uzyskania danych niezbędnych do określenia stanu realizacji działań przewidzianych w Planie Rozwoju PSZ, a także poziomu osiągnięcia standardów i wskaźników, które nie mogły być pozyskane z innych źródeł, MRPiPS udostępnił na początku lutego br. wojewódzkim urzędом pracy, powiatowym urzędом pracy i urzędом wojewódzkim ankietę za pośrednictwem Intranetu PSZ. **Wszystkie urzędy należące do PSZ (16 WUP, 340 PUP i 16 UW) przekazały MRPiPS wypełnione ankiety do końca lutego 2026 r.** Ponadto zebrano również informacje z wydziałów Departamentu Rynku Pracy oraz wybranych departamentów MRPiPS (Departament Funduszy, Departament Informatyki, Departament Ekonomii Społecznej), które były zaangażowane w realizację działań przewidzianych w Planie Rozwoju PSZ. Zebrano informacje na temat stanu wdrażania działań przewidzianych w ramach Planu Rozwoju PSZ. Zebrane dane pozwoliły na ukazanie, które z działań są podejmowane przez urzędy w pierwszym rządzie oraz wskazać te, które jeszcze oczekują na wdrożenie.

Część danych niezbędnych do sprawozdania z realizacji Planu Rozwoju PSZ została pozyskana ze sprawozdawczości gromadzonej przez MRPiPS lub z zasobów Głównego Urzędu Statystycznego. Dane o zatrudnieniu w WUP i PUP pozyskano w ramach dorocznego badania o zatrudnieniu w urzędach pracy (IORP).

Ponieważ Plan Rozwoju PSZ zaczął obowiązywać na początku IV kwartału 2025 r. objęte nim urzędy są na początku wdrażania zapisów Planu. W związku z tym również sprawozdanie ma uproszczoną formułę i nie wszystkie wskaźniki były dostępne na moment jego przygotowania.

Sprawozdanie rozpoczyna się od zwięzłego omówienia sytuacji panującej na rynku pracy w pierwszym roku obowiązywania Planu Rozwoju PSZ, aby przedstawić uwarunkowania w jakich rozpoczęła się realizacja Planu.

Następnie dokument omawia działania realizowane w ramach Planu Rozwoju PSZ w podziale na działania przypisane do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wojewódzkich urzędów pracy, powiatowych urzędów pracy i urzędów wojewódzkich.

W kolejnej części sprawozdania zaprezentowano stan zaawansowania wdrożenia przyjętych w Planie Rozwoju PSZ standardów oraz wskaźników przewidzianych dla wojewódzkich urzędów pracy i powiatowych urzędów pracy i urzędów wojewódzkich.

Sprawozdanie mogło powstać dzięki zaangażowaniu i wyłożonej pracy pracowników wojewódzkich urzędów pracy, powiatowych urzędów pracy, urzędów wojewódzkich, departamentów MRPiPS oraz pracowników firmy Softiq (operatora systemu ankietowego PSZ). **Wszystkim zaangażowanym w opracowanie sprawozdania pracownikom PSZ należą się więc wielkie podziękowania.**

Wykazane do tej pory zaangażowanie osób odpowiedzialnych za wdrażanie dokumentu dobrze rokuje dalszym pracom nad wypełnieniem Planu Rozwoju PSZ.

I. Podsumowanie sytuacji na rynku pracy w Polsce w 2025 roku

W 2025 roku rynek pracy w Polsce pozostawał w dobrej kondycji. Według grudniowych danych Eurostat, Polska wraz z Malcią, utrzymała drugą pozycję w Unii Europejskiej pod względem najniższej stopy bezrobocia. W Polsce stopa bezrobocia liczona według metodologii Eurostat wyniosła 3,2% wobec średniej unijnej na poziomie 5,9%. W styczniu 2026 r. przesunęliśmy się na pierwszą pozycję z wynikiem 3,1%.

Stopa bezrobocia rejestrowanego również pozostawała na niskim poziomie, choć w drugiej połowie 2025 roku wzrosła, osiągając na koniec 2025 wartość 5,7% (r/r wzrost o 0,6 punktu proc.)¹. Wskaźnik ten był silnie zróżnicowany terytorialnie - kształtował się w przedziale od 3,5% w województwie wielkopolskim do 9,3% w podkarpackim i warmińsko-mazurskim. Stopa bezrobocia była najniższa w powiecie poznańskim (1,2%), zaś najwyższa - w powiecie sztydlowieckim (22,1%). Wzrost stopy bezrobocia r/r zanotowano we wszystkich województwach oraz w 363 z 380 powiatów i miast na prawach powiatu.

W końcu 2025 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 887,9 tys. bezrobotnych, czyli o 101,7 tys. więcej niż rok wcześniej (wzrost o 12,9%). Liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła w 2025 r. we wszystkich województwach (najsilniej w lubuskim – o 28%) oraz w 96% powiatów. W niemal co czwartym powiecie liczba bezrobotnych wzrosła o ponad 20%.

O ile napływ do bezrobocia w 2025 r. był zbliżony do zanotowanego rok wcześniej, to istotnie zmniejszyła się liczba wyrejestrowań. W całym 2025 r. w urzędach pracy zarejestrowano 1,2 mln bezrobotnych (r/r spadek o 1,5%), a wyrejestrowano 1,1 mln (r/r spadek o 9,8%). Spadek odpływu z bezrobocia w 2025 w porównaniu do 2024 był głównie wynikiem zmniejszenia liczby bezrobotnych wyrejestrowanych z powodu niepotwierdzenia gotowości do pracy (r/r spadek o 43,6% do 126,7 tys. osób)². Spadek liczby osób opuszczających rejestr bezrobotnych widoczny był szczególnie zaraz po wprowadzeniu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, co wiązało się ze zmianami zasad dotyczących utrzymania statusu bezrobotnego.

W 2025 r. mniej osób bezrobotnych niż w 2024 r. rozpoczęło aktywne programy rynku pracy (209,0 tys. bezrobotnych; r/r spadek o 27,8 tys., czyli o 11,7%). Spośród nich 104,1 tys. bezrobotnych rozpoczęło prace subsydiowane (np. prace interwencyjne, roboty publiczne, otrzymało środki na działalność gosp.), 67,3 tys. rozpoczęło staże, 25,1 tys. szkolenia i 12,5 tys. prace społecznie użyteczne.³

W całym 2025 r. pracodawcy zwolnili grupowo 29,5 tys. pracowników, czyli o 2,5 tys. (ok. 9%) więcej niż w 2024 r. Liczba zwolnień grupowych rośnie od 2024 r., choć tempo tego wzrostu w roku 2025 było wyraźnie wolniejsze niż rok wcześniej, a znaczna część zapowiadanych wcześniej zwolnień grupowych faktycznie nie doszła do skutku⁴.

W rejestrach urzędów pracy przeważali bezrobotni mężczyźni (50,4% zarejestrowanych bezrobotnych), osoby zamieszkałe w miastach (55,9%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym (50,7%), a średni wiek bezrobotnego, podobnie jak rok wcześniej, wynosił około 40 lat.

¹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2026,4,1.html>

² Dane MRPiPS.

³ Dane MRPiPS.

⁴ Dane MRPiPS.

Podkreślenia wymaga fakt, że liczba bezrobotnych podejmujących zatrudnienie w 2025 r. była niemal identyczna jak w roku poprzednim (687,9 tys.), przy czym liczba wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy niesubsydiowanej nawet wzrosła (o 2,2% do 583,8 tys.). Jest to czytelny sygnał, że gospodarka pozostaje silna, a sytuacja na rynku pracy stabilna.

W istocie, gospodarka w 2025 r. rosła szybciej niż w roku 2024. Jak podaje GUS, według wstępnego szacunku produkt krajowy brutto (PKB) w 2025 r. był realnie wyższy o 3,6% w porównaniu z 2024 r., wobec wzrostu o 3,0% w 2024 r. (w cenach stałych roku poprzedniego)⁵.

W całym 2025 r. według wstępnych danych wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (18-59/64) wyniósł 79,3% co oznacza wzrost w stosunku do poprzedniego roku o 0,2 pkt. proc. Współczynnik aktywności zawodowej wzrósł o 0,4 pkt. proc. r/r – do 82,0% w 2025.⁶

Sygnałem, który wymaga obserwacji jest jednak spadek aktywności rekrutacyjnej firm. Według danych systemu rekrutacyjnego Element dla Grant Thornton w styczniu 2026 r. pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali 253 tys. nowych ogłoszeń o pracę - to spadek r/r o 8%. Od kilku lat notujemy też spadek liczby ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy. W 2025 r. pracodawcy zgłosili do urzędów pracy 469,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, czyli o 56,4 tys. mniej niż rok wcześniej (spadek o 10,7%)⁷.

We wrześniu 2025 r. przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wyniosło 8 904 zł i było o 8,8% wyższe niż rok wcześniej⁸. Przy czym rozkład wynagrodzeń (dane⁹ za wrzesień 2025 r.) różnił się znacząco w zależności od:

- 1) wielkości podmiotu – pracodawcy zatrudniający 1000 osób i więcej oferowali średnio 10 055 zł, a podmioty mające z 5 lub mniej pracującymi 5 818 zł;
- 2) branży – w dziale PKD transport lotniczy przeciętne wynagrodzenie wyniosło 18 116 zł, a na drugim spektrum w dziale PDK działalność detektywistyczna i ochroniarska 5 381 zł;
- 3) miejsca zamieszkania – w Mieście Stołecznym Warszawa przeciętne wynagrodzenie wyniosło 12 283 zł, a w powiecie kępińskim (woj. wielkopolskie) 6 751 zł.

Rośnie liczba pracujących w Polsce cudzoziemców - na koniec listopada 2025 r. w systemie ubezpieczeń ZUS zarejestrowane było 1 295 tys. cudzoziemców (r/r wzrost o 94 tys., czyli o 8%), w tym 862 tys. obywateli Ukrainy.

⁵ Główny Urząd Statystyczny <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/roczne-rachunki-narodowe/produkt-krajowy-brutto-w-2025-r-szacunek-wstepny,2,15.html>

⁶ Główny Urząd Statystyczny <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-biemi-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-biemi-zawodowo-2026-wyniki-wstepne-badania-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-w-4-kwartale-2025-r,12,67.html>

⁷ Dane MRPIPS. W celu zapewnienia porównywalności danych, dane o ofertach nie obejmują miejsc pracy zgłaszanych w ramach testu rynku pracy zlikwidowanego w czerwcu 2025 roku.

⁸ Główny Urząd Statystyczny <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-miesieczne-wynagrodzenie-w-gospodarce-narodowej-w-latach-1950-2025,2,1.html>

⁹ Główny Urząd Statystyczny <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/rozklad-wynagrodzen-w-gospodarce-narodowej-we-wrzesniu-2025-r,32,21.html>

II. Działania realizowane w ramach Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia w 2025 roku

Ten rozdział zawiera podsumowanie realizacji działań przewidzianych przez Plan Rozwoju PSZ dla MRPiPS, WUP, PUP i UW. Wyniki przedstawione w tym rozdziale należy jednak czytać w połączeniu ze standardami i wskaźnikami przedstawionymi w rozdziale III. Niektóre działania i standardy dotyczą bowiem tej samej tematyki. Żeby urzędy nie musiały dwukrotnie odnosić się do tej samej problematyki, w ankiecie monitorującej PR PSZ nie pytano o działania, które bezpośrednio wiązały się z osiągnięciem standardu, o który pytano już w innej części kwestionariusza.

1. Poprawa efektywności działania PSZ z wykorzystaniem nowych przepisów

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2025 poz. 621 z późn. zm.), które weszły w życie 1 czerwca 2025 r. dostosowały zasady funkcjonowania urzędów pracy do aktualnych warunków społeczno-gospodarczych. Zmieniający się rynek pracy wymagał opracowania nowych regulacji, które będą odpowiadać na obecne potrzeby osób bezrobotnych, pracujących oraz przedsiębiorców i które zwiększą efektywność działania publicznych służb zatrudnienia.

Wdrożenie nowych przepisów legislacyjnych wymaga kompleksowych działań szkoleniowych, technicznych i instytucjonalnych, więc Plan Rozwoju PSZ zawiera blok działań związanych z wdrożeniem nowych przepisów.

Poniżej przedstawiamy stan realizacji działań na rzecz poprawy efektywności działań PSZ z wykorzystaniem nowych przepisów w podziale na zadania MRPiPS, WUP, PUP i UW. **Jedno działanie mogło się składać z kilku zadań, dlatego w tabelach numery działań się powtarzają.**

Tabela 1. Działania MRPiPS w zakresie poprawy efektywności działania PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 1.1 szkolenia na temat nowych przepisów dla PUP, WUP i UW ze środków KPO		X	
Działanie 1.1 monitorowanie sposobu stosowania przepisów ustawy o rynku pracy i ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom oraz niezwłoczne reagowanie na zidentyfikowane problemy praktyczne		X	
Działanie 1.1 rozwój internetowego narzędzia do zadawania pytań i udzielania odpowiedzi w ramach Intranetu PSZ	X		

Działanie 1.2. stworzenie systemu IT do badania satysfakcji klientów PSZ		X	
Działanie 1.2 przygotowanie rekomendacji dot. zorganizowania komfortowej i dostępnej przestrzeni obsługi klienta w urzędach należących do PSZ			X
Działanie 1.3 wykorzystanie stron internetowych oraz mediów do prezentacji oferty, osiągnięć i nowoczesnego wizerunku PSZ		X	
Działanie 1.3 dostosowanie systemów dedykowanych dla klientów PSZ i stron internetowych PUP i WUP prowadzonych w ramach Wortalu PSZ do standardu stron w domenie gov.pl opublikowanego przez KPRM		X	

Wdrożeniu nowych przepisów towarzyszą szeroko zakrojone szkolenia dla pracowników PSZ, finansowane z KPO. W ramach **szkoleń z przepisów** ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, ustawy o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i ustawy z 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz.U. z 2024 r. poz. 1661, z późn. zm.), na dzień 31 grudnia 2025 zostało przeszkolonych 2 029 pracowników PSZ.

W celu **monitorowania rozwiązań ustawowych** udzielano wyjaśnień w przypadku rozbieżności w zakresie przepisów ustaw. W tym celu opracowano nowe narzędzie informatyczne ułatwiające kontakt pomiędzy urzędami pracy i ministerstwem - Intranet QA. Umożliwiła użytkownikom PSZ zadawania pytań dotyczących wprowadzonych ustaw, przygotowania odpowiedzi, przez pracowników ministerstwa oraz publikację odpowiedzi. Wszystkie opublikowane odpowiedzi tworzą cyfrowy katalog z wyjaśnieniami do ustaw, z możliwością wyszukiwania przez zastosowanie filtrów. Katalog jest dostępny dla każdego użytkownika Intranetu PSZ. Narzędzie jest stale rozwijane pod kątem potrzeb jego użytkowników. W 2025 roku łącznie wpłynęły 2 953 pytania dotyczące obu ustaw. W przypadku ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia wpłynęły 2 603 pytania. Odpowiedziano na 2 221 pytań. Do ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP wpłynęło 350 pytań. Przygotowano 230 odpowiedzi. Odpowiedzi są przygotowywane na bieżąco, często we współpracy kilku departamentów. Trafiają one do wspólnej bazy wiedzy dla wszystkich urzędów pracy. Baza odpowiedzi powiększa się każdego dnia. Na koniec 2025 r. zawierała 2 451 odpowiedzi, co zapewnia urzędowi jednolitą interpretację przepisów i ułatwia wdrażanie zmian.

Do nowych przepisów dostosowane zostały też formularze sprawozdawcze statystyki publicznej MRPiPS-01 o rynku pracy wraz załącznikami.

W dniu 1 października 2025 r. został uruchomiony **mechanizm badania satysfakcji klientów** korzystających z usług elektronicznych dostępnych na stronie Praca.gov.pl, np.: rejestracja/wyrejestrowywanie, zgłoszenie oferty pracy, stażu lub praktyki, wnioski, oświadczenia, zezwolenia dla cudzoziemców. Kolejnym etapem będzie wdrożenie ankiety umożliwiającej bezrobotnemu, poszukującemu pracy, osobie niezarejestrowanej, w tym osobie

bierniej zawodowo oraz pracodawcy, który skorzystał ze wsparcia PSZ dokonanie anonimowej oceny form pomocy oferowanych stacjonarnie w urzędzie pracy.

Ponadto Ministerstwo prowadzi Wortal PSZ, który służy gromadzeniu i upowszechnianiu informacji na temat PSZ, System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów PSZ, System doradcy zawodowego i inne¹⁰. Zgodnie z zapisami Planu Rozwoju PSZ, **strony te zostały dostosowane do standardu stron w domenie gov.pl**. Za treści publikowane w ramach serwisów internetowych odpowiadają departamenty merytoryczne oraz urzędy pracy.

Na realizację czeka nadal działanie związane z przygotowaniem rekomendacji dotyczących zorganizowania komfortowej i dostępnej przestrzeni obsługi klienta w urzędach należących do PSZ.

Działania WUP dotyczą głównie zapewnienia dostępu do Intranetu QA wszystkim pracownikom, szkoleń dla pracowników, stworzenia komfortowej przestrzeni obsługi klienta, lepszego wykorzystania stron internetowych oraz mediów do prezentacji swoich osiągnięć oraz aktualizacji stron internetowych. Docelowo dostęp do narzędzia powinien mieć każdy użytkownik PSZ. Tabela nr 2 pokazuje ile WUP zrealizowało, realizuje lub jeszcze nie rozpoczęło realizacji poszczególnych zadań z tego bloku tematycznego wg stanu na 31 grudnia 2025 r.

Tabela 2. Działania WUP w zakresie poprawy efektywności działania PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 1.1. Udział ok. 50% pracowników w szkoleniach ze stosowania nowych przepisów w ramach KPO i szkolenia wewnętrzne pozostałych pracowników	3	13	
Działanie 1.1 Monitorowanie w województwie sposobu stosowania przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom i wspieranie rozwiązywania problemów praktycznych, zarówno po stronie PUP, jak i ich klientów	2	6	8
Działanie 1.1 Zapewnienie dostępu do Intranetu QA wszystkim pracownikom	8	8	
Działanie 1.2 Zapewnienie komfortowej i dostępnej przestrzeni obsługi klienta.	15		1
Działanie 1.2 Zapewnienie punktu z kompleksową informacją nt. usług świadczonych w urzędzie	11	2	3

¹⁰ Ministerstwo prowadziło w 2025 r. krajowe strony internetowe eures.praca.gov.pl (14 tys. odsłon, 42 tys. zdarzeń/Interakcji w IV kwartale 2025 r.) oraz epsz.praca.gov.pl (5,9 tys. odsłon, 22 tys. zdarzeń/interakcji w IV kwartale 2025 r.). Oprócz tego prowadzenie we współpracy z WUP i OHP krajowej strony EURES na Facebook (liczba wyświetleń: 2 433 696, liczba postów: 89, liczba interakcji: 2456 w IV kwartale 2025 r.).

Działanie 1.3 Wykorzystanie stron internetowych oraz mediów do prezentacji oferty i osiągnięć i nowoczesnego PSZ w regionie	13	3	-
Działanie 1.3 Aktualizacja stron internetowych i materiałów informacyjnych pod kątem spójności wizualnej w ramach sieci PSZ, pod względem atrakcyjności i prostego języka	14	2	-

Na uwagę zasługuje bardzo wysoki odsetek odpowiedzi wskazujących, że WUP **zapewniają komfortową i dostępną przestrzeń obsługi klienta**, co wskazuje, że urzędy dysponowały taką infrastrukturą jeszcze przed ustanowieniem Planu Rozwoju PSZ. Podobnie większość WUP zadeklarowała, że prowadziła działania PR PSZ związane ze **stronami internetowymi**. Zdecydowana większość WUP nadal realizowała na koniec 2025 roku **szkolenia przewidziane w KPO**, jeszcze nie osiągnąwszy docelowego poziomu 50% przeszkolonych pracowników. W 2025 r. pracownicy WUP uczestniczyli w szkoleniach obejmujących przepisy prawne, kompetencje cyfrowe, zarządzania projektami, umiejętności w zakresie obsługi komputera, cyberbezpieczeństwa, dostępności cyfrowej.

W najmniejszym stopniu było realizowane zadanie dotyczące **monitorowania w województwie sposobu stosowania przepisów nowych ustaw**. Połowa urzędów jeszcze nie rozpoczęło jego realizacji, a pismo z pytaniami do Planu Rozwoju PSZ przesłane pod koniec 2025 r. do MRPiPS przez Konwent Dyrektorów WUP wskazują, że zadanie to było dla urzędów niejasne. Spodziewamy się, że po wyjaśnieniach udzielonych przez MRPiPS dane za 2026 r. w zakresie monitoringu ustaw będą korzystniejsze. Te WUP, które zadeklarowały realizację tych działań w 2025 r. przygotowywały analizy porównawcze działalności PUP, analizowały sprawozdania z wydatkowania środków FP, współpracowały z UW i Konwentem Dyrektorów PUP w zakresie organizacji szkoleń dotyczących kontroli. Organizowały spotkania dotyczące cudzoziemskich pracowników oraz konferencje i webinary.

W tabeli nr 3 przedstawiamy stan realizacji zadań PR PSZ **na rzecz poprawy efektywności realizowanych przez PUP**. Ponieważ liczba PUP jest znaczna (w 2025 r. było ich 340), dane są przedstawione w procentach.

Tabela 3. Działania PUP w zakresie poprawy efektywności działania PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 1.1. Udział ok. 50% pracowników w szkoleniach ze stosowania nowych przepisów w ramach KPO i szkolenia wewnętrzne pozostałych pracowników	41,2%	57,4%	1,5%
Działanie 1.1 Zapewnienie dostępu do intranetu QA wszystkim pracownikom	87,9%	11,5%	0,6%
Działanie 1.2 Zapewnienie komfortowej i dostępnej przestrzeni obsługi klienta	58,8%	35,6%	5,6%

Działanie 1.2 Zapewnienie punktu z kompleksową informacją nt. usług świadczonych w urzędzie	37,9%	22,6%	39,4%
Działanie 1.3 Aktualizacja stron internetowych i materiałów informacyjnych pod kątem spójności wizualnej, atrakcyjności i prostego języka	60,0%	36,5%	3,5%

Podobnie jak w przypadku WUP, w największej liczbie urzędów PUP zrealizowane było działanie związane z zapewnieniem **dostępu do intranetu QA** wszystkim pracownikom (tylko w dwa PUP nie rozpoczęto realizacji tego działania). Większość PUP zadeklarowało, że aktualizuje **strony internetowe i materiały informacyjne** pod kątem spójności wizualnej i prostego języka oraz zapewnia komfortową i dostępną **przestrzeń obsługi klienta** (pracownicy wykonujący obowiązki doradców ds. zatrudnienia, zajmujący się obsługą klientów pracowali w osobnych pomieszczeniach, które zapewniały komfortową przestrzeń, wyposażoną w niezbędny sprzęt do wykonywania pracy). Z drugiej strony tylko nieco ponad 1/3 urzędów deklarowała posiadanie punktów obsługi klienta, w których dyżurował pracownik udzielający informacji.

Tylko 5 PUP zadeklarowało, że ich pracownicy nie uczestniczyli w **szkoleniach ze stosowania nowych przepisów w ramach KPO**. Biorąc pod uwagę bardzo dużą liczbę uczestników szkoleń, odpowiedzi te wynikają być może z nieświadomości, że szkolenia, w których biorą udział pracownicy urzędów są częścią KPO. Z wyjaśnień przekazywanych w kwestionariuszach wynikało, że przynajmniej w niektórych PUP materiały ze szkoleń (prezentacje) były udostępniane również pozostałym pracownikom urzędu. Kierownicy działów merytorycznych podczas zebrań z pracownikami m.in. omawiali kwestie związane ze stosowaniem nowych przepisów, przeprowadzali szkolenia wewnętrzne z ustawy.

Na koniec przedstawiamy **stan realizacji działań UW**. Z poniższych danych sprawozdawczych wynika, że większość UW rozpoczęła realizację zadań Planu Rozwoju PSZ w zakresie podniesienia efektywności.

Tabela 4. Działania UW w zakresie poprawy efektywności działania PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 1.1 Monitorowanie sposobu stosowania przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	n/a	12	4
Działanie 1.1 Zapewnienie dostępu do intranetu QA wszystkim pracownikom	7	5	4
Działanie 1.2 Skrócenie czasu procedowania wniosków	1	12	3

Działanie 1.3 Aktualizacja stron internetowych i materiałów informacyjnych pod kątem spójności wizualnej w ramach sieci PSZ, pod względem atrakcyjności i prostego języka	4	6	6
---	---	---	---

2. Wzmocnienie koordynacji działań PSZ

Wiele działań resortu w ramach tego priorytetu Planu Rozwoju PSZ **ma charakter ciągły**, inne mają charakter projektowy, jeszcze inne są inicjatywami zupełnie nowymi wykraczającymi poza dotychczasowe praktyki resortu, dlatego żadne z nich nie zostało jeszcze całkowicie zrealizowane a większość jest w realizacji.

Tabela 5. Działania MRPiPS w zakresie wzmocnienia koordynacji działań PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 2.1 opracowanie Planu Rozwoju PSZ na kolejny okres w porozumieniu z partnerami społecznymi			X
Działanie 2.2 zapraszanie przedstawicieli WUP, PUP i UW do udziału w seminariach, szkoleniach, wizytach studyjnych i konferencjach organizowanych przez MRPiPS		X	
Działanie 2.2 wprowadzenie corocznych wyróżnień za najlepsze i najbardziej przydatne dobre praktyki oraz narzędzia			X
Działanie 2.2 regularny transfer wiedzy o rozwiązaniach i modelach zagranicznych dotyczących problematyki rynku pracy i działań PSZ (w tym aktywny udział w pracach sieci EPSZ)		X	
Działanie 2.2 organizacja cyklicznych konferencji dla pracowników urzędów wojewódzkich, pełniących funkcje organu wyższego stopnia w postępowaniu administracyjnym w sprawach regulowanych ustawą o rynku pracy			X
Działanie 2.2 utworzenie w intranecie PSZ narzędzia do gromadzenia i dzielenia się dobrymi praktykami oraz narzędziami wypracowanymi na poziomie lokalnym i regionalnym		X	
Działanie 2.2 rozwój czasopisma Rynek Pracy popularyzującego wiedzę na temat rynku pracy, polityki zatrudnienia i aktywnych form wsparcia z naciskiem na możliwość praktycznego stosowania		X	

Działanie 2.3 opublikowanie przydatnych wzorów formularzy i decyzji administracyjnych oraz dostosowanie do zmian prawnych formularzy elektronicznych udostępnianych klientom PSZ w systemie Praca.gov.pl		X	
Działanie 2.3 wytyczne w intranecie PSZ w przypadku stwierdzenia niespójności w stosowaniu przepisów		X	
Działanie 2.3 realizacja projektu FERS „Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz systemu jego monitorowania”		X	
Działanie 2.4 utworzenie stałych grup roboczych (w celu wymiany wiedzy i wypracowywania pomysłów nowych rozwiązań) z udziałem przedstawicieli WUP, PUP i UW, przedstawicieli MRPiPS oraz upowszechnianie efektów prac grup w intranecie PSZ		X	
Działanie 2.4 przygotowanie założeń, przy współpracy z przedstawicielami UW, WUP i PUP, zmian w systemie finansowania PSZ		X	

Prace nad kolejną edycją Planu Rozwoju jeszcze się nie rozpoczęły, ale w celu wymiany wiedzy i wypracowywania pomysłów nowych rozwiązań utworzono **grupę roboczą do monitorowania PR PSZ**, w której mają swoich przedstawicieli Departament Rynku Pracy i Departament Funduszy DRP oraz Konwenty Dyrektorów WUP i PUP. W ramach grupy konsultowano ankiety monitorujące PR PSZ.

Ministerstwo podejmowało w 2025 r. liczne inicjatywy wpisujące się w działanie 2.2 „wdrożenie dzielenia się wiedzą w ramach PSZ”. Jeszcze przed wejściem w życie nowych ustaw i w czasie prac nad Planem Rozwoju PSZ zorganizowano szkolenia on-line online dla pracowników PUP i WUP o poszczególnych blokach przepisów. Trwały one w dniach 10-13 luty 2025 r. oraz 25-27.02. 2025 r. Pracownicy urzędów pracy licznie w nich uczestniczyli i zadawali pytania uszczegóławiające, na które pracownicy MRPiPS udzielali odpowiedzi na bieżąco lub pisemnie. W ramach szkoleń w 2025 r. zorganizowano również spotkanie z przedstawicielami WUP nt. nowej sprawozdawczości statystycznej od 2026r.

Coroczne nagrody nie zostały dotąd wprowadzone, ale na początku roku 2026 były rozdane wyróżnienia za pracę na rzecz poszkodowanych w powodzi w 2024 r.

Dbając o **regularny transfer wiedzy o rozwiązaniach i modelach zagranicznych dotyczących problematyki rynku pracy i działań PSZ** prowadzono stronę internetową epsz.praca.gov.pl gdzie publikowane są informacje na temat dokumentów strategicznych, planów pracy, inicjatyw, badań i raportów realizowanych w ramach sieci europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia (5,9 tys. odsłon, 22 tys. zdarzeń/interakcji w IV kwartale 2025 r.).

W celu **gromadzenia i dzielenia się dobrymi praktykami**, na koniec grudnia 2025 r. uruchomiono w intranecie publicznych służb zatrudnienia **bazę dobrych praktyk**. Obecnie trwa proces wprowadzania danych przez urzędy oraz jej rozbudowywania o nowe możliwości

(dodawanie plików, linków do innych źródeł). Prowadzone są również prace rozwojowe bazy oraz zachęcające urzędy pracy do zgłaszania dobrych praktyk.

Ponadto, na Portalu PSZ (psz.praca.gov.pl), który jest oficjalnym serwisem internetowym prowadzonym przez MRPiPS, zamieszczane są najważniejsze informacje dla bezrobotnych i poszukujących pracy, dla pracodawców i przedsiębiorców. W zakładce „Rynek pracy” zamieszczane są najważniejsze informacje dotyczące bieżących potrzeb np. informacje dla powodźian, cudzoziemców m.in. obywateli Ukrainy, obowiązujące akty prawne, statystyki, analizy, wskaźniki i strategie. W zakładce „Publikacje” zamieszczane są m.in. zeszyty metodyczne (w tym zawierające opisy dobrych praktyk), ulotki informacyjne, raporty i sprawozdania z realizacji zadań.

Inne źródło informacji stanowi **czasopismo Rynek Pracy**. Publikowane w wersji cyfrowej jest ogólnodostępne online bezpłatnie dla wszystkich zainteresowanych. Co roku ukazują się 4 numery kwartalnika. Zamieszczane są w nim artykuły dotyczące wielu aspektów odnoszących się do rynku pracy, m.in. zapotrzebowania na zawody, wpływu zmian technologicznych na rynek pracy, uwarunkowań społecznych oraz rozwiązań stosowanych przez urzędy pracy w zakresie aktywizacji zawodowej.

W Intranecie PSZ **opublikowano zestaw wzorów wniosków i decyzji**. Zmodyfikowane szablony decyzji dotyczących rejestracji/wyrejestrowania bezrobotnych zostały udostępnione w oprogramowaniu Syriusz^{Std}, które służy do codziennych zadań pracownikom PUP. W trakcie realizacji są prace związane z wprowadzaniem zmian w formularzach elektronicznych udostępnianych w ramach Praca.gov.pl (zakończono prace w zakresie wniosków związanych z rejestracją/ wyrejestrowaniem bezrobotnych, wniosków dot. bonu na zasiedlenie).

W celu przygotowania założeń **zmian w systemie finansowania PSZ** przygotowano rozporządzenie z dnia 27 listopada 2025 r. w sprawie zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy, które weszło w życie w dniu 1 grudnia 2025 r. W akcie tym dokonano zmian m.in. w zakresie algorytmu wyliczania limitów FP na dodatki motywacyjne (dla PUP liczone są zgodnie z liczbą zatrudnionych w urzędzie) – odpowiedź na postulat urzędów pracy. W intranecie PSZ w przypadku stwierdzenia niespójności w stosowaniu przepisów zamieszczano wyjaśnienia dla urzędów pracy w zakresie stosowania ww. przepisów ustawy o runku pracy.

Rozpoczęto także **realizację projektu FERS** „Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz systemu jego monitorowania”. Standard jakości funkcjonowania PSZ będzie uwzględniał moduły obsługi osób z niepełnosprawnościami oraz opis funkcjonalności narzędzia monitorującego. Przewidywany okres realizacji to lata 2025-2028. Planowana alokacja środków wynosi 4,7 mln zł. Wypracowany w ramach projektu standard zostanie wdrożony w 341 powiatowych urzędach pracy i 16 wojewódzkich urzędach pracy.

Poniżej w tabeli 6 przedstawiamy **stan realizacji działań w zakresie wzmocnienia koordynacji działań PSZ realizowanych przez WUP**.

Tabela 6. Działania WUP w zakresie wzmocnienia koordynacji działań PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane

Działanie 2.1 Określenie w strategii rozwoju województwa głównych wyzwań w obszarze własnej działalności i celów do osiągnięcia w związku z tymi wyzwaniami	11	3	2
Działanie 2.1. Konsultacje wyzwań i celów z reprezentantami pracodawców i pracowników w województwie	8	4	4
Działanie 2.1. Zapoznanie z nimi pracowników urzędu	7	5	4
Działanie 2.2 Inspirowanie i stwarzanie przestrzeni do dzielenia się doświadczeniami i dobrymi praktykami przez PSZ w regionie	12	1	3
Działanie 2.2 Wymiana dobrych praktyk w ramach Konwentu Dyrektorów WUP	10	6	-
Działanie 2.2 Zgłaszanie tekstów do publikacji w kwartalniku „Rynek Pracy”, prezentujących wyniki prowadzonych analiz	1	-	15
Działanie 2.3 Zapewnienie wszystkim pracownikom dostępu do informacji i wytycznych z Intranetu PSZ	7	9	-
Działanie 2.3 Konsultacje wątpliwości interpretacyjnych w zakresie nowych przepisów z MRPiPS oraz w ramach Konwentu Dyrektorów WUP	7	9	-
Działanie 2.4 Rozwój koordynacji w ramach Konwentu Dyrektorów WUP		13	3

WUP najczęściej deklarowały realizację działań przewidzianych przez Plan Rozwoju PSZ obejmujących dzielenie się dobrymi praktykami – czy to w ramach Konwentu Dyrektorów WUP, czy z innymi urzędami PSZ w regionie. Zdecydowana większość WUP deklaruje również, że strategie rozwoju województw zawierają odniesienia do ich działalności, pomimo ograniczonej sprawczości WUP w pracach nad strategiami. Konsultacje wyzwań i celów z reprezentantami pracodawców i pracowników w województwie realizowano – zgodnie z deklaracjami WUP - w ramach prac nad przygotowaniem strategii województw.

Tylko jeden WUP zgłosił w 2025 r. tekst do kwartalnika „Rynek Pracy”. Do głównych zadań WUP należy analiza rynku pracy, potencjał do powstawania takich tekstów jest więc zapewne większy.

Poniżej przedstawiamy stan realizacji działań w zakresie wzmocnienia koordynacji działań PSZ realizowanych przez PUP.

Tabela 7. Działania PUP w zakresie wzmocnienia koordynacji działań PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane

Działanie 2.2 Wymiana dobrych praktyk w ramach konwentów dyrektorów PUP	53,8%	41,8%	4,4%
Działanie 2.3 Zapewnienie wszystkim pracownikom dostępu do informacji i wytycznych z Intranetu PSZ	84,4%	14,4%	1,2%
Działanie 2.3 Konsultacje wątpliwości interpretacyjnych w zakresie nowych przepisów z MRPiPS oraz w ramach Konwentu Dyrektorów PUP	49,4%	48,5%	2,1%
Działanie 2.4 Rozwój koordynacji w ramach Konwentu Dyrektorów PUP	n/a	67,1%	32,9%

Z odpowiedzi przekazanych przez PUP wynika, że obieg informacji, zarówno wertykalny (z MRPiPS), jak i horyzontalny (z innymi PUP) jest intensywny. Podobnie jak w WUP, większość PUP zapewniła w 2025 r. wszystkim pracownikom dostęp do **informacji i wytycznych z Intranetu PSZ**. Również we współpracy w ramach **konwentów dyrektorów PUP** odnotowano aktywność zdecydowanej większości urzędów.

Plan Rozwoju PSZ przewidywał tylko jedno działanie w zakresie wzmocnienia koordynacji działań PSZ do realizacji przez **urzędy wojewódzkie**: zapewnienie dostępu do informacji z Intranetu PSZ wszystkim pracownikom realizującym zadania z zakresu polityki rynku pracy. Zostało ono zrealizowane w 2025 r. przez 8 UW, w kolejnych 7 było ono w realizacji, a tylko 1 urząd jeszcze go nie realizował.

3. Rozwój kadr PSZ

Kluczowy dla sukcesu reformy PSZ jest rozwój umiejętności ich kadr. Wdrożone w 2025r. przepisy wprowadziły szereg zmian o charakterze organizacyjnym, systemowym i technicznym. Podniesienie, rozszerzenie i dostosowanie kwalifikacji pracowników do obecnych warunków funkcjonowania urzędów umożliwiło efektywniejsze działanie publicznych służb zatrudnienia. Działania dotyczące wzmocnienia potencjału kadrowego PSZ w znacznym stopniu leżą po stronie samorządów prowadzących WUP i PUP, jednak MRPiPS realizuje projekty i działania wspierające urzędy w tym procesie.

Tabela 8. Działania MRPiPS w zakresie rozwoju kadr PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 3.1 studia podyplomowe dla 2,1 tys. pracowników PSZ w ramach projektu FERS „Nowoczesne i profesjonalne PSZ = wysoka jakość świadczonych usług”		X	
Działanie 3.1 organizacja szkoleń stacjonarnych lub online nt. wprowadzanych zmian prawnych i organizacyjnych		X	

Działanie 3.1 udostępnianie materiałów, które mogą posłużyć do tworzenia szkoleń na poziomie lokalnym i regionalnym		X	
Działanie 3.2 przygotowanie rekomendacji dla WUP i PUP dotyczących tego co powinien zawierać system motywacyjny			X
Działanie 3.3 promowanie kultury zdrowia psychicznego i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach sieci PSZ		X	
Działanie 3.3 promowanie partycypacji pracowniczej, w tym działalności związkowej			X

W 2025 r. rozpoczęła się realizacja projektu FERS dotyczącego **studiów podyplomowych dla pracowników PSZ**. Projekt realizuje Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu (lider) w partnerstwie m.in. z Uniwersytetem Dolnośląskim DSW we Wrocławiu oraz pozostałymi uczelniami grupy MERITO. Koszt projektu to ok. 21 mln zł. Projekt będzie realizowany do października 2027 r. Głównym celem projektu jest podwyższenie przez pracowników publicznych służb zatrudnienia kwalifikacji oraz zdobycie nowych kompetencji niezbędnych do skutecznego i efektywnego udzielania wsparcia osobom znajdującym się poza rynkiem pracy. Nabór na I edycję studiów zakończył się 25 listopada 2025 r. W dniu 3 grudnia 2025 r. rozpoczął się nabór na II edycję studiów.

Oprócz opisanych wcześniej szkoleń dla pracowników PUP i WUP z nowych przepisów, MRPiPS zorganizowało również spotkanie informacyjne z urzędami pracy w formule online z projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia z zakresu przedsiębiorczości, cykl spotkań online dla wszystkich PUP, w trakcie którego zaprezentowano zmiany wprowadzone w Oprogramowaniu Syriusz^{Std}. W formie zdalnej zorganizowano też szkolenia, w trakcie których zaprezentowano narzędzie do obsługi zadawania pytań Intranet QA i funkcjonalność generowania streszczeń treści publikowanych w Wortalu PSZ przy wykorzystaniu AI.

Formą **udostępniania materiałów szkoleniowych** był wydruk wszystkich opublikowanych odpowiedzi z zakładki Intranet QA, w celu udostępniania go instytucjom prowadzącym szkolenia z zakresu nowych regulacji prawnych.

Jak wskazuje tabela nr 9, **w większości WUP funkcjonowały systemy motywacyjne** obejmujące wynagradzanie, premiowanie, rozwój kariery poprzez awanse oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Niektóre urzędy deklarowały udoskonalanie systemu wynagradzania pracowników w oparciu o założenia siatki wynagrodzeń i zasad awansów stanowiskowych Dyrektywy Parlamentu UE i Rady UE 2023/970 z 10 maja 2023 oraz opracowanie wytycznych w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników, obejmujących m.in. szkolenia, studia, kursy językowe i konferencje. WUP stosowały również pozapłacowe formy motywowania pracowników. Dane te zostaną wykorzystane przez MRPiPS przy tworzeniu wytycznych dla WUP i PUP w zakresie systemów motywacyjnych.

Tabela 9. Działania WUP w zakresie rozwoju kadr PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.
-----------------	-------------------------------------

	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 3.2 Przygotowanie lub udoskonalenie systemu motywacyjnego w urzędzie	10	4	2
Działanie 3.3 Wdrożenie rozwiązań z zakresu kultury zdrowia psychicznego, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i partycypacji pracowniczej	7	5	4

Nieco mniejsza liczba WUP wdrażała **działania z zakresu tzw. well-beingu**. W tym zakresie urzędy wskazywały np. projekty obejmujące m.in. badania profilaktyczne, szkolenia, warsztaty i konsultacje z zakresu profilaktyki zdrowia. W jednym z WUP stosowano Kodeks etyki i wartości, który przewidywał istnienie konsultantów ds. etyki. Organizowano szkolenia oraz udostępniano materiały w tematyce wypalenia zawodowego, radzenia sobie ze stresem i innych związanych z tematyką zdrowia w tym psychicznego. Niektóre WUP deklarowały stosowanie ruchomego czasu pracy i możliwość pracy zdalnej 50% czasu prac w miesiącu. Prowadzono szkolenia i webinary z zakresu radzenia sobie ze stresem, wypalenia, trudnych sytuacji, agresji i motywacji, a także kontrole warunków pracy oraz przekazywanie zaleceń i informacji pracownikom.

Poniżej (tabela nr 10) przedstawiamy stan realizacji działań w zakresie rozwoju kadr PSZ **realizowanych przez PUP**. Zdecydowana większość urzędów w ramach tego priorytetu zadeklarowała posiadanie systemu motywacyjnego, a prawie wszystkie pozostałe pracowały nad nim, co można uznać za wynik bardzo dobry na tak wczesnym etapie realizacji Planu Rozwoju PSZ. Systemy te zawierały m.in. regulamin w sprawie dodatków motywacyjnych oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji (szkolenia, studia podyplomowe, studia), cyklicznie wykonywane oceny pracownicze, możliwość awansu zawodowego. Niektóre PUP prowadziły prace nad aktualizacją posiadanych regulaminów wynagrodzeń, które obejmowały premie, dodatki motywacyjne, nagrody oraz dodatki specjalne.

Tabela 10. Działania PUP w zakresie rozwoju kadr PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 3.2 Przygotowanie lub udoskonalenie systemu motywacyjnego w urzędzie, obejmującego w szczególności kwestie wynagradzania, premiowania za wyniki, rozwoju kariery oraz podnoszenia kwalifikacji	55%	41,2%	3,8%
Działanie 3.3 Wdrożenie rozwiązań z zakresu kultury zdrowia psychicznego, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i partycypacji pracowniczej oraz bezpieczeństwa pracowników	15,9%	37,6%	46,5%

Wdrażanie rozwiązań z zakresu kultury zdrowia psychicznego i równowagi między życiem zawodowym i prywatnym było zdecydowanie mniej rozpowszechnione. Niektóre PUP zapewniały możliwość stosowania indywidualnego czasu pracy i pracy zdalnej, oferowały grupowe ubezpieczenia zdrowotne i na życie, szkolenia związane z tematyką zdrowia psychicznego, stresu i wypalenia zawodowego, organizowały spotkania integracyjne i inne inicjatywy.

Najwięcej **UW** zadeklarowało zaangażowanie w przygotowania lub udoskonalenia systemu motywacyjnego w urzędzie oraz w działania związane z kulturą zdrowia psychicznego, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i partycypacji pracowniczej, co stanowi dowód na to, że dobrostan pracowników ma duże znaczenie z punktu widzenia zarządzających UW. Ponad połowa urzędów nie prowadziła jeszcze badania satysfakcji pracowników.

Tabela 11. Działania UW w zakresie rozwoju kadr PSZ

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 3.2 Przygotowanie lub udoskonalenie systemu motywacyjnego w urzędzie	2	9	5
Działanie 3.3 Badanie satysfakcji pracowników	3	4	9
Działanie 3.3 Wdrożenie rozwiązań z zakresu kultury zdrowia psychicznego, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i partycypacji pracowniczej	3	7	6

4. Cyfryzacja PSZ i wykorzystanie danych

Rozwój cyfryzacji w PSZ stanowi istotny cel reformy instytucji rynku pracy. Wdrożenie efektywniejszych rozwiązań do systemów cyfrowych urzędów umożliwi szybszą i efektywniejszą obsługę klientów oraz usprawni komunikację wewnętrzną. MRPiPS zapewnia kilka systemów informatycznych, z których korzystają w swojej pracy urzędy należące do PSZ: Syriusz^{Std}, WUP-Viator, ePraca, STOR, a od br. również System teleinformatyczny do obsługi niektórych umów. W systemach tych zgromadzony jest ogromny zasób danych, który może być wykorzystany do prowadzenia złożonych analiz statystycznych. Plan Rozwoju PSZ przewiduje rozwój systemów i szersze wykorzystanie zgromadzonych w nich danych.

Wszystkie działania MRPiPS w ramach tego priorytetu w 2025 r. były już w realizacji.

Tabela 12. Działania MRPiPS w zakresie cyfryzacji PSZ i wykorzystania danych

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.
-----------------	-------------------------------------

	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 4.1 wdrożenie nowych funkcjonalności w systemach IT obsługujących PSZ i dostosowanie do nowych przepisów oraz zapewnienie wsparcia szkoleniowego		X	
Działanie 4.1 zapewnienie wsparcia technicznego i help -desków przy wprowadzaniu nowych rozwiązań IT		X	
Działanie 4.1 konsultowanie z urzędami pracy wprowadzanych zmian w systemie informatycznym PSZ		X	
Działanie 4.2 rozwój bazy ofert pracy ePraca oraz aplikacji mobilnej ePraca, w tym w zakresie automatycznego łączenia ofert pracy i kandydatów		X	
Działanie 4.2 promowanie wykorzystywania elektronicznych narzędzi komunikacyjnych do codziennej pracy, w tym kontaktów z klientami		X	
Działanie 4.3 opracowanie nowych pulpitów informacyjnych w systemie CeSAR prezentujących dane statystyczne dot. działalności PSZ i form aktywizacji		X	
Działanie 4.3 współpraca z WUP w Krakowie nad doskonaleniem badania „Barometr zawodów”		X	
Działanie 4.3 weryfikacja i ewentualne umożliwienie rozbudowy narzędzia „Blender danych” prezentującego dane nt. rynku pracy (dostępność ofert pracy, atrakcyjność warunków pracy i dostępność zasobów pracy), tak by obejmowało całą Polskę		X	
Działanie 4.3 Zapewnienie urzędom dostępu do źródeł danych administracyjnych na potrzeby prowadzenia badań, analiz i ewaluacji, w tym prowadzenia analizy wynagrodzeń		X	

W związku z wejściem w życie reformy PSZ w systemach informatycznych systematycznie są wprowadzane nowe funkcjonalności, a jednostki PSZ są informowane w Intranecie PSZ o zmianach udostępnionych do eksploatacji w ramach poszczególnych wersji systemów i organizowane są spotkania online dla pracowników urzędów, w czasie których omawiane są nowe rozwiązania. Wsparcie **help-desk** dotyczące aspektów technicznych i funkcjonalnych jest zapewnione dla urzędów w ramach umów na utrzymanie i rozwój poszczególnych systemów teleinformatycznych PSZ.

Przy pomocy Intranetu PSZ do wszystkich urzędów pracy kierowane są również pisma w wielu innych sprawach bieżących. Częścią intranetu PSZ jest również opisane wyżej narzędzie Intranet QA. Spośród innych **elektronicznych narzędzi komunikacyjnych** stosowanych

w codziennej pracy, można wspomnieć, że platforma MS Teams jest wykorzystywana do organizowania spotkań z pracownikami urzędów pracy, pracownikami innych departamentów, czy wydziałów w ministerstwie, Sygnity w kwestiach wymagających uzgodnień.

W 2025 r. przygotowano opis modelu **automatycznego dopasowywania ofert pracy do profili zawodowych** osób bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych w bazie **ePraca**. Opis modelu został przekazany do implementacji. Zmiany będą wprowadzane w 2026 r. W 2025r. do bazy ePraca **wpłynęło ponad 666,5 tys. ofert**, z których 98,3% stanowiły oferty z PUP. W bazie zamieszczano również oferty OHP i WUP.

W systemie **CeSAR służącym do analizy danych statystycznych** dot. działalności PSZ w 2025 r. dodano moduły z informacjami o wynagrodzeniach w oparciu o dane z ofert pracy z ePracy, informacje dot. benchlearningu wg metodologii wprowadzonej w 2025 r. oraz informacje dotyczące cudzoziemców na potrzeby analiz wewnętrznych MRPiPS.

Metody i narzędzia analizy danych o rynku pracy rozwijane były też we współpracy z WUP. We współpracy z WUP w Krakowie **doskonalono badanie „Barometr zawodów”** – w 2025 r. powstał raport podsumowujący badanie „Barometr Zawodów 2026”. Wspólnie z WUP w Rzeszowie prowadzone były prace mające na celu rozszerzenie projektu na cały kraj **narzędzia „Blender danych”**. Jego główną funkcją jest monitorowanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w oparciu o szereg dostępnych publicznie danych i analizę zależności pomiędzy nimi.

Wszystkie **WUP realizowały w 2025 r. zadania koordynujące „Barometr zawodów” w swoim województwie**, jednak w **6 WUP nadal nie zostało uruchomione obserwatorium rynku pracy**, choć 3 urzędy podejmowały w 2025 r. działania na rzecz jego uruchomienia. Biorąc pod uwagę analityczne zadania WUP, rozwój umiejętności pracowników w tym zakresie wymaga przyspieszenia. Tak jak przy poprzednim priorytecie większość WUP deklarowała zaawansowanie w zakresie elektronizacji pracy.

Tabela 13. Działania WUP w zakresie cyfryzacji PSZ i wykorzystania danych

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 4.2 Zwiększenie wykorzystywania elektronicznych narzędzi komunikacyjnych w kontaktach z klientami	14	2	-
Działanie 4.3 Uruchomienie obserwatoriów rynku pracy w WUP, które jeszcze ich nie stworzyły	10	3	3
Działanie 4.3 Koordynacja „Barometru zawodów” w województwach (oraz koordynacja w kraju przez WUP w Krakowie)	16	-	-
Działanie 4.3 Rozwój umiejętności analitycznych pracowników	-	11	5

Poniżej przedstawiamy stan realizacji działań w zakresie cyfryzacji PUP i wykorzystania danych **realizowanych przez PUP**. Niektóre z działań PUP zostały wpisane do Planu Rozwoju PSZ w ramach przypomnienia (systematyczne dokumentowanie pracy w systemach

informatycznych) lub utrwalenia dobrych praktyk (panele eksperckie „Barometru zawodów”) i urzędy powszechnie deklarowały realizację tych zadań. Zadania wymagające zmiany dotychczasowych praktyk (rozwój umiejętności analitycznych pracowników) w wielu urzędach jeszcze nie zostały rozpoczęte.

Tabela 14. Działania PUP w zakresie cyfryzacji PSZ i wykorzystania danych

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 4.2 Zwiększenie wykorzystywania elektronicznych narzędzi komunikacyjnych w kontaktach z klientami	40,6%	57,3%	2,1%
Działanie 4.3 Systematyczne wpisywanie wszystkich faktów, zdarzeń dotyczących obsługiwanych klientów czy prowadzonych działań do systemów informatycznych	n/a	98,5%	1,5%
Działanie 4.3 Przeprowadzanie paneli eksperckich i prognozy Barometru Zawodów dla powiatu	n/a	96,5%	3,5%
Działanie 4.3 Rozwój umiejętności analitycznych pracowników	n/a	50,3%	49,7%

5. Zwiększenie liczby zatrudnionych, w tym poprzez aktywizację osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo

Zwiększenie liczby osób zatrudnionych poprzez aktywizację bezrobotnych (a od 2025 r. również nieaktywnych zawodowo) stanowi zasadniczy cel funkcjonowania PSZ. Urzędy pracy ułatwiają integrację z rynkiem pracy, oferując pośrednictwo, doradztwo zawodowe, szkolenia oraz pomoc dla pracodawców w znalezieniu odpowiednich kandydatów. Bardzo liczne działania wspierające urzędy w tej pracy podejmowało również MRPiPS, co pokazuje tabela nr 15. Wiele zadań MRPiPS w ramach tego priorytetu czekało jeszcze na rozpoczęcie w końcu 2025 r. Dotyczy to zarówno działań realizowanych w ramach programu FERS, jak i działań skoncentrowanych na obszarach wiejskich a także biernych zawodowo i osób 50+. Działania w ramach FERS toczą się zgodnie z dość żmudnymi procedurami wydatkowania Funduszy Europejskich. Natomiast działania analityczne musiały ustąpić w 2025 r. priorytetom związanym z wdrożeniem reformy PSZ.

Tabela 15. Działania MRPiPS w zakresie zwiększenia liczby zatrudnionych

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 5.1 ocena skuteczności nowych form wsparcia dedykowanych osobom powyżej 50 roku życia i ich udoskonalanie			X

Działanie 5.2 opracowanie standardów udzielania kompleksowego wsparcia osobom długotrwale bezrobotnym wraz ze sposobem monitorowania wdrożenia standardu		X	
Działanie 5.2 opracowanie modelu punktu kompleksowego wsparcia osób długotrwale bezrobotnych			X
Działanie 5.2 udoskonalenie systemu informatycznego w zakresie monitorowania zawodowych losów osób długotrwale bezrobotnych po uzyskaniu wsparcia		X	
Działanie 5.3 upowszechnianie informacji o poszerzeniu możliwości korzystania ze wsparcia PSZ przez rolników			X
Działanie 5.3 inwentaryzacja i krytyczna analiza dobrych praktyk w aktywizacji osób z terenów wiejskich wypracowanych w projektach pilotażowych		X	
Działanie 5.3 ocena i zwiększanie komplementarności wsparcia udzielanego osobom niepełnosprawnym w oparciu o ustawę o rynku pracy oraz ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych			X
Działanie 5.4 opracowanie standardów udzielania kompleksowego wsparcia osobom do 30 r. ż. wraz ze sposobem monitorowania wdrożenia standardu		X	
Działanie 5.4 opracowanie modelu punktu kompleksowego wsparcia osób młodych			X
Działanie 5.4 udoskonalenie systemu informatycznego w zakresie monitorowania zawodowych losów osób do 30 r. ż. po uzyskaniu wsparcia			X
Działanie 5.5 ogłoszenie naboru na projekty pilotażowe dot. aktywizacji osób biernych zawodowo	X		
Działanie 5.6 popularyzowanie możliwości korzystania przez PUP ze skierowań klientów PSZ na badania psychologiczne			X
Działanie 5.6 analiza możliwości zwiększenia wsparcia psychologicznego w ramach PSZ we współpracy z MZ		X	
Działanie 5.7 promocja w kraju partnerstw lokalnych i dobrych praktyk w zakresie ich funkcjonowania		X	
Działanie 5.7 zacieśnienie współpracy wewnątrzresortowej między komórkami nadzorującymi PSZ, OPS, CUS		X	

Działanie 5.8 przygotowanie rozwiązań ustawowych zakazujących bezpłatnych staży w Polsce i wprowadzających minimalne standardy odbywania staży		X	
Działanie 5.9 przygotowanie rozwiązań prawnych umożliwiających stabilne, racjonalne i celowe finansowanie zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w przedsiębiorstwach społecznych i spółdzielniach socjalnych		X	
Działanie 5.9 promowanie partnerskiej i uporządkowanej współpracy między ośrodkami wsparcia ekonomii społecznej, a WUP i PUP			X

Działania MRPiPS na rzecz podniesienia jakości obsługi **osób młodych i długotrwale bezrobotnych** realizowane są poprzez 3 projekty FERS:

- 1) „Standardy wsparcia osób młodych oraz długotrwale bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy” - w 2025 r. podpisano umowę na realizację projektu z Instytutem ADN i PUP w Sokołowie Podlaskim. W uzgodnieniu z komitetem sterującym projektu, wykonawcy rozpoczęli też badania terenowe i analizy przewidziane w projekcie;
- 2) „Opracowanie modelu punktu kompleksowej obsługi osób młodych i osób długotrwale bezrobotnych, tzw. one-stop-shop” – w 2025 r. ogłoszono konkurs na realizację projektu, który wygrał WUP w Krakowie, a także rozpoczęto procedury mające doprowadzić do podpisania umowy;
- 3) „Koordynacja wsparcia osób młodych i długotrwale bezrobotnych na rynku pracy i wzmocnienie jej skuteczności z poziomu krajowego” – projekt ten jest realizowany bezpośrednio przez MRPiPS, a w 2025 r. w jego ramach przygotowano ekspertyzę „Ocena wsparcia osób młodych w zatrudnieniu w Polsce w latach 2018-2024, potrzeby osób młodych w zakresie ww. wsparcia - rekomendacje dla polityki zatrudnienia (w tym mając na uwadze analizę sytuacji kobiet i mężczyzn w tym zakresie)¹¹”, zorganizowano wizytę studyjną pracowników polskich PSZ do punktów kompleksowego wsparcia osób młodych w Niemczech oraz rozpoczęto przygotowywanie przetargu na kampanię informacyjną oraz nową stronę internetową Gwarancji dla Młodzieży.

Wsparciem dla młodych wchodzących na rynek pracy będą również **rozwiązania ustawowe wprowadzające minimalne standardy odbywania staży**. W 2025 r. powstał projekt ustawy o stażach, który został przekazany do uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych w IV kw. 2025. W wyniku konsultacji podjęto decyzję o znacznej modyfikacji projektu ustawy i skierowaniu go do ponownych konsultacji w I kw. 2026 r. Na zlecenie DRP powstała również ekspertyza „Sposoby realizacji praktyk i staży niezbędnych do uzyskania dostępu do zawodów regulowanych oraz praktyk na wolnym rynku pracy (w szczególności innych niż praktyka absolwencka) wraz z próbą oszacowania liczby stażystów/praktykantów”¹²

¹¹ <https://www.gov.pl/web/rodzina/ekspertyza-pn-ocena-wsparcia-osob-mlodych-w-zatrudnieniu-w-polsce-w-latach-2018-2024-potrzeby-osob-mlodych-w-zakresie-ww-wsparcia--rekomendacje-dla-polityki-zatrudnienia-w-tym-majac-na-uwadze-analize-sytuacji-kobiet-i-mezczyzn-w-tym-zakresie>

¹² <https://www.gov.pl/web/rodzina/ekspertyza-sposoby-realizacji-praktyk-i-stazy-niezbędnych-do-uzyskania-dostepu-do-zawodow-regulowanych-oraz-praktyk-na-wolnym-rynku-pracy-w->

Ponadto **ogłoszono nabór na projekty pilotażowe dot. aktywizacji osób biernych zawodowo**. W 2026 roku planowane jest rozpoczęcie realizacji czterech projektów pilotażowych przez WUP w Olsztynie, Krakowie, Gdańsku i Opolu oraz wybrane PUP. Ich celem będzie testowanie narzędzi wspierających identyfikację, docieranie oraz aktywizację osób biernych zawodowo. Projekty te zaplanowano jako kontynuację projektu pn. Rozwój usług publicznych służb zatrudnienia dla osób biernych zawodowo w Polsce, który zakończył się w 2025 r. W ramach tego przedsięwzięcia opracowano rekomendacje stanowiące podstawę uruchomienia czterech projektów pilotażowych.

W ramach **analizy rynku pracy na terenach wiejskich** MRPiPS zleciło opracowanie ekspertyzy „Rynek pracy na obszarach wiejskich w Polsce”¹³.

W ramach **analizy możliwości zwiększenia wsparcia psychologicznego w ramach PSZ** we współpracy z MZ rozpoczęto realizację projektu pilotażowego pn.: „Psychologiczne ścieżki Sukcesu Zawodowego”. Projekt realizuje PUP w Malborku, od 01.05.2025 r. do 31.12.2026 r. Projekt bada możliwość wdrożenia usług wsparcia psychologicznego i psychoterapeutycznego w urzędach pracy, jako jednego z kroków w procesie aktywizacji.

Promocja w kraju partnerstw lokalnych i dobrych praktyk w zakresie ich funkcjonowania miała miejsce w „Programie na rzecz zatrudnienia socjalnego na lata 2023-2025”. Współpraca samorządów, organizacji pozarządowych, instytucji rynku pracy oraz przedsiębiorców zwiększa skuteczność i trwałość działań podejmowanych przez beneficjentów Programu. Projekty zgłaszane w partnerstwie były, zgodnie z regulaminem, dodatkowo punktowane.

W MRPiPS powstała nieformalna grupa ds. współpracy między departamentami w zakresie dokumentów strategicznych, koordynowana przez Departament Demografii, co było krokiem na rzecz **zacieśnienia współpracy wewnątrzresortowej między komórkami nadzorującymi m.in. PSZ, OPS, CUS**.

Aby **przygotować rozwiązania prawne umożliwiające stabilne, racjonalne i celowe finansowanie zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w przedsiębiorstwach społecznych i/lub spółdzielniach socjalnych**, powstała koncepcja zmian ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej obejmująca m.in.

- rozszerzenie katalogu osób, które będą mogły korzystać ze wsparcia zatrudnienia w ramach instrumentów przewidzianych w ustawie.
- wprowadzenie możliwości odbywania przez osobę zagrożoną wykluczeniem społecznym tzw. stażu reintegracyjnego w przedsiębiorstwie społecznym w celu przygotowania do pracy (stażysta będzie mógł otrzymać świadczenie stażowe do 120% zasiłku dla bezrobotnych, a przedsiębiorstw społeczne – fakultatywną premię za późniejsze zatrudnienie takiej osoby).
- zwiększenie możliwego wsparcia osób bezrobotnych lub poszukujących pracy w zakresie tworzenia miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych i przedsiębiorstwach społecznych, dla osób zamieszkałych na obszarach zagrożonych degradacją społeczno-gospodarczą oraz miast tracących swoje funkcje (do 8-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia).

[szczegolnosci-innych-niz-praktyka-absolwencka-wraz-z-proba-oszacowania-liczby-stazystowpraktikantow](#)

¹³ <https://www.gov.pl/web/rodzina/ekspertyza-rynek-pracy-na-obszarach-wiejskich-w-polsce>

Tabele nr 16 i 17 podsumowujące stan realizacji przez WUP i PUP działań w zakresie **zwiększenia liczby zatrudnionych**, aktywizacji bezrobotnych i biernych zawodowo należy czytać z ważnym zastrzeżeniem. Zdecydowana większość działań przewidzianych w ramach tego priorytetu miała charakter ciągły. Identyfikacja i programy wsparcia dla grup wrażliwych należą do stałych zadań urzędów pracy. W ankiecie monitorującej PR PSZ przy większości pytań nie było więc możliwości zaznaczenia odpowiedzi „Zrealizowane” (dlatego druga kolumna w obydwu tabelach zawiera oznaczenie n/a). Urzędy mogły tylko odpowiedzieć czy zadanie było realizowane w 2025 r., czy nie było realizowane.

Tabela 16. Działania WUP w zakresie zwiększenia liczby zatrudnionych

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 5.1 Identyfikacja w województwie obszarów najmocniej dotkniętych starzeniem się ludności i projektowanie wsparcia dla PUP z tych obszarów poprzez projekty EFS+, programy z rezerwy ministra lub programy regionalne i inne działania	n/a	11	5
Działanie 5.1 Programy poradnictwa zawodowego dla osób powyżej 50 roku życia		13	3
Działanie 5.1 Akcje promujące aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego	5	3	8
Działanie 5.1 Współpraca z organizacjami pracodawców i przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób powyżej 50 roku życia	n/a	6	10
Działanie 5.2 Identyfikacja w województwie obszarów o wysokim odsetku osób długotrwale bezrobotnych w populacji i projektowanie dedykowanego wsparcia PUP dla tych obszarów poprzez projekty EFS+, programy z rezerwy ministra lub programy regionalne lub inne działania	n/a	12	4
Działanie 5.2 Programy poradnictwa zawodowego dla długotrwale bezrobotnych	n/a	12	4
Działanie 5.2 Priorytetowe traktowanie osób długotrwale bezrobotnych przez doradców zawodowych	n/a	10	6
Działanie 5.3 Upowszechnianie informacji o poszerzeniu możliwości korzystania ze wsparcia PSZ przez rolników	n/a	3	13
Działanie 5.3 Wsparcie PUP w aktywizacji osób z niepełnosprawnością w ramach projektów EFS+, programów realizowanych z rezerwy Ministra lub programów regionalnych i innych działań	n/a	12	4

Działanie 5.3 Współpraca z agencjami zatrudnienia w zakresie aktywizacji osób z niepełnosprawnością (w oparciu o art. 320 ustawy o rynku pracy)	n/a	3	13
Działanie 5.3 Współpraca z organizacjami pracodawców i przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością	n/a	6	10
Działanie 5.4 Współpraca z organizacjami pracodawców i przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób do 30 roku życia	n/a	6	10
Działanie 5.5 Upowszechnianie na terenie województwa informacji nt. możliwości wsparcia dla osób biernych zawodowo i docieranie z informacją do osób biernych zawodowo	n/a	13	3
Działanie 5.6 Zapewnienie dostępu do porad psychologicznych w ramach WUP lub doradcy zawodowego z wykształceniem psychologicznym	12	2	2
Działanie 5.6 Nawiązywanie współpracy na poziomie regionalnym z instytucjami świadczącymi wsparcie psychologiczne	5	4	7
Działanie 5.8 Analiza rozpowszechnienia i jakości staży na wojewódzkim rynku pracy	n/a	1	15
Działanie 5.9 Identyfikowanie potencjału podmiotów ekonomii społecznej do tworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	n/a	5	11
Działanie 5.9 Promowanie na terenie województwa dobrych praktyk w zakresie współpracy PUP z OWES	n/a	4	12

Pomimo że docieranie do biernych zawodowo zostało dodane do zadań urzędów pracy przez reformę PSZ, już w 2025 r. zdecydowana większość WUP już prowadziła działania w tym zakresie, podczas gdy rolnicy (kolejna nowa grupa klientów PSZ) pozostają nadal poza zakresem zainteresowania WUP. Rozpowszechnione były działania dedykowane osobom 50+, długotrwale bezrobotnym i osobom z niepełnosprawnością, a także do 30 roku życia. Jednak wyzwaniem dla WUP pozostaje współpraca z pracodawcami na tym polu. Również współpraca z podmiotami ekonomii społecznej wymaga dalszego wsparcia.

Tak jak w przypadku WUP, większość działań z tego priorytetu **realizowanych przez PUP** ma charakter ciągły, w związku z tym nie mogą być oznaczone jako całkowicie „zrealizowane”. Dane uzyskane z kwestionariuszy monitorujących wskazują, że zdecydowana większość PUP weryfikuje jakość staży, na które kierują klientów (często są to osoby do 30 roku życia). Większość PUP stara się traktować priorytetowo osoby długotrwale bezrobotne w działaniach z zakresu poradnictwa zawodowego, a także współpracuje z instytucjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnością. Już w 2025 r. większość PUP rozpoczęła docieranie do nowych grup klientów – osób nieaktywnych zawodowo i rolników. Natomiast nieliczne urzędy nawiązały współpracę z instytucjami świadczącymi wsparcie zdrowotne i psychologiczne.

Tabela 17. Działania PUP w zakresie zwiększenia liczby zatrudnionych, w tym poprzez aktywizację osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 5.1 Podnoszenie umiejętności klientów powyżej 50 roku życia, które są im szczególnie potrzebne do adaptacji na rynku pracy	n/a	33,8%	66,2%
Działanie 5.1 Programy poradnictwa zawodowego dla osób 50+	n/a	45,3%	54,7%
Działanie 5.1 Tworzenie lokalnych programów aktywizacyjnych z placówkami ochrony zdrowia skierowanych do klientów 50+ z problemami zdrowotnymi utrudniającymi znalezienie pracy	1,2%	3,2%	95,6%
Działanie 5.1 Współpraca z przedsiębiorstwami społecznymi w zakresie wsparcia osób powyżej 50 roku życia	n/a	25,3%	74,7%
Działanie 5.1 Tworzenie pakietów aktywizacyjnych	n/a	4,4%	95,6%
Działanie 5.1 Akcje promujące aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego	n/a	33,5%	66,5%
Działanie 5.1 Współpraca z organizacjami pracodawców i przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób powyżej 50 roku życia	n/a	34,1%	65,9%
Działanie 5.2 Priorytetowe traktowanie osób długotrwale bezrobotnych przez doradców zawodowych i programy poradnictwa zawodowego dla długotrwale bezrobotnych	n/a	67,1%	32,9%
Działanie 5.2 Rozwój specjalistycznych programów wsparcia psychologicznego i społecznego osób długotrwale bezrobotnych we współpracy z właściwymi instytucjami na poziomie lokalnym (przede wszystkim z OPS i z udziałem psychologów)	n/a	9,7%	90,3%
Działanie 5.3 Upowszechnianie informacji o poszerzeniu możliwości korzystania ze wsparcia PSZ przez rolników	n/a	53,5%	46,5%
Działanie 5.3 Aktywne stosowanie form wsparcia związanych z podnoszeniem mobilności i ułatwianiem dostępu do opieki dla niesamodzielnych członków rodziny	n/a	13,2%	86,8%

Działanie 5.3 Aktywne stosowanie na rzecz osób z niepełnosprawnością fakultatywnych form wsparcia przewidzianych w ustawie o rynku pracy	n/a	7,6%	92,4%
Działanie 5.3 Współpraca z innymi instytucjami i organizacjami realizującymi projekty skierowane do osób niepełnosprawnych lub zajmujących się reintegracją niepełnosprawnych	n/a	63,8%	36,2%
Działanie 5.3 Współpraca z organizacjami pracodawców i przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością	n/a	36,5%	63,5%
Działanie 5.4 Współpraca z organizacjami pracodawców i przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób do 30 roku życia	n/a	38,5%	61,5%
Działanie 5.5 Docieranie z informacją do osób biernych zawodowo, również przy współpracy z właściwymi instytucjami i organizacjami pozarządowymi	n/a	56,8%	43,2%
Działanie 5.6 Identyfikowanie klientów wyrażających potrzebę wsparcia psychologicznego i kierowanie ich do właściwych instytucji	n/a	40,9%	59,1%
Działanie 5.6 Nawiązywanie współpracy na poziomie lokalnym z instytucjami świadczącymi wsparcie psychologiczne	10,3%	20,6%	69,1%
Działanie 5.8 Weryfikacja jakości staży oferowanych w ramach usług PUP	47,6%	39,1%	13,2%

6. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości i utrzymania dotychczasowych miejsc pracy

Ważną rolą PSZ jest pośrednictwo pracy pomiędzy pracodawcami a osobami poszukującymi ofert zatrudnienia, zapewnianie szkoleń dla pracowników firm, czy też udział w procesie dopuszczania do zatrudnienia w Polsce pracowników spoza UE. Z danych MRPiPS wynika, że w 2025 r. na rzecz pracodawców zrealizowanych zostało przez urzędy prac 324 365 usług (dla 113 302 pracodawców), np. prace interwencyjne, staże, roboty publiczne, doposażenie stanowiska itd. W ramach pośrednictwa pracy urzędy pracy zrealizowały 1 141 433 usług (dla 484 554 osób), m.in. wydawały skierowania do pracodawców.

Działania MRPiPS ułatwiające pracodawcom korzystanie ze wsparcia PSZ polegały na tworzeniu i ulepszaniu rozwiązań informatycznych, odbiurokratyzowaniu współpracy, analizach i projektach pilotażowych.

Tabela 18. Działania MRPiPS w zakresie wspierania przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.
-----------------	-------------------------------------

	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 6.1 wdrożenie systemu IT umożliwiającego funkcjonowanie ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów	X		
Działanie 6.1 przygotowanie przepisów rozszerzających krąg podmiotów mogących zawierać umowy drogą elektroniczną		X	
Działanie 6.1 podnoszenie użyteczności serwisu ePraca oraz popularyzacja serwisu ePraca		X	
Działanie 6.1 analiza możliwości obniżenia obciążeń biurokratycznych, którym podlegają pracodawcy korzystający z usług PSZ	X		
Działanie 6.2 analiza i podnoszenie komplementarności wsparcia udzielanego przez PSZ z działaniami innych organów publicznych			X
Działanie 6.4 rozwój metod i narzędzi w zakresie oceny predyspozycji i uzdolnień przedsiębiorczych			X
Działanie 6.5 przeprowadzenie projektu pilotażowego mającego na celu przetestowanie różnych modeli skróconego czasu pracy		X	

System IT przewidziany w ustawie z dnia 16 listopada 2022 r. o **systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów** został uruchomiony w dniu **7 stycznia 2026 r.** System został stworzony jako narzędzie służące do obsługi prostych umów zawieranych w codziennym życiu. Korzystanie z systemu jest dobrowolne i bezpłatne. Dostęp do Systemu jest zapewniony:

1. dla osób fizycznych przez portal www.praca.gov.pl obsługiwany przez MRPiPS,
2. dla przedsiębiorców przez portal www.biznes.gov.pl - obsługiwany przez MRiT.

Obecnie trwają prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz niektórych innych ustaw (projekt deregulacyjny UDER4), który ma na celu nadanie dostępu do systemu kolejnym grupom podmiotów i wzbogacenie go o kolejne funkcjonalności.

W celu **podniesienia użyteczności oraz popularyzacji serwisu ePraca** Ministerstwo przygotowało opis modelu automatycznego dopasowywania ofert pracy z ePracy do profili zawodowych osób bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych. Przygotowane zostały także plakaty popularyzujące ePracę. Zostały one przekazane do wszystkich urzędów pracy oraz wykorzystane w kanałach komunikacji elektronicznej Ministerstwa.

W ramach **ograniczania obciążeń biurokratycznych w zakresie pośrednictwa pracy** wprowadzone zostały regulacje prawne, które zmniejszyły zakres informacji koniecznych do zgłoszenia oferty pracy do urzędu pracy.

W celu przeprowadzenia projektu pilotażowego ukierunkowanego na przetestowanie różnych modeli skróconego czasu pracy przeprowadzono nabór na projekty „Skrócony czas pracy – to się dzieje”. Ogłoszony nabór spotkał się z bardzo dużym zainteresowaniem pracodawców. Wpłynęły 1 994 projekty. Podpisano ostatecznie umowy na realizację 80 projektów, w których pracodawcy testują różne modele skróconego czasu pracy przy zachowaniu przez pracowników dotychczasowego miesięcznego wynagrodzenia. Realizacja projektów pilotażowych została zaplanowana na lata 2025-2027. Zgodnie z zawartymi umowami na projekty zostanie wydatkowane z Funduszu Pracy 43,4 mln zł.

Poniżej przedstawiamy stan realizacji działań w zakresie wspierania przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości i utrzymania dotychczasowych miejsc pracy realizowanych przez WUP. Tabela nr 19 pokazuje, że wszystkie 16 WUP publikowały w 2025 r. analiz i prognoz zapotrzebowania na zawody i umiejętności na regionalnym rynku pracy, co wiąże się zarówno z ustawowymi obowiązkami WUP, jak też z udziałem w realizacji „Barometru zawodów”.

Tabela 19. Działania WUP w zakresie wspierania przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 6.1 Publikowanie analiz i prognoz zapotrzebowania na zawody i umiejętności na regionalnym rynku pracy	n/a	16	-
Działanie 6.1 Współpraca z instytucjami edukacyjnymi w tworzeniu oferty kształcenia pod kątem prognozowanego zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje na regionalnym rynku pracy	n/a	11	5
Działanie 6.2 Stała współpraca z pracodawcami wyznaczonych doradców zawodowych, w tym udzielanie porad zawodowych, stosowanie testów kompetencyjnych i innych narzędzi	n/a	6	10
Działanie 6.4 Upowszechnianie wśród doradców zawodowych WUP i PUP metod i narzędzi oceny predyspozycji i uzdolnień przedsiębiorczych	11	2	3

Natomiast większość WUP nie wprowadziło dotąd stałej opieki nad pracodawcą wyznaczonego doradcy zawodowego. W przypadku WUP, które prowadzą mniej bezpośredniej obsługi klienta niż PUP, kwestia ta wymaga głębszego omówienia i – w razie stwierdzenia takiej potrzeby – przygotowania adekwatnych wytycznych we współpracy między MRPiPS a Konwentem WUP.

Poniżej przedstawiamy stan realizacji działań PUP w zakresie wspierania przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości i utrzymania dotychczasowych miejsc pracy. W porównaniu z działaniami Planu Rozwoju PSZ w zakresie wsparcia grup niedoreprezentowanych na rynku pracy, wsparcie pracodawców prezentuje się wyraźnie lepiej.

Tabela 20. Działania PUP w zakresie wspierania przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości i utrzymania dotychczasowych miejsc pracy

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 6.1 Aktywne działania mające na celu pozyskiwanie ofert pracy do realizacji, m.in. poprzez identyfikowanie nowych pracodawców na lokalnym rynku pracy i docieranie do nich z informacją o usługach urzędu pracy	51,5%	42,9%	5,6%
Działanie 6.1 Utrzymywanie stałych kontaktów z pracodawcami oraz zachęcanie ich do współpracy	n/a	98,8%	1,2%
Działanie 6.1 Aktywne prowadzenie rekrutacji na zgłoszone oferty pracy	n/a	98,5%	1,5%
Działanie 6.1 Publikowanie analiz i prognoz zapotrzebowania na zawody i umiejętności na lokalnym rynku pracy	n/a	80,9%	19,1%
Działanie 6.2 Stała opieka nad pracodawcami wyznaczonych doradców ds. zatrudnienia, w tym pomoc w rekrutacji pracowników, indywidualne porady zawodowe, testy kompetencyjne inne narzędzia gwarantujące wiedzę dla pracodawców korzystających z form aktywności	n/a	77,9%	22,1%
Działanie 6.4 Uwzględnienie w IPD oceny predyspozycji i uzdolnień przedsiębiorczych wśród bezrobotnych zainteresowanych otwarciem działalności gospodarczej	n/a	69,1%	30,9%
Działanie 6.4 Prowadzenie otwartych szkoleń z zakresu podstaw przedsiębiorczości, w tym wskazywania mocnych i słabych stron takiej formy aktywności zawodowej	n/a	46,8%	53,2%

Za wyjątkiem szkoleń z podstaw przedsiębiorczości, wszystkie zadania z tego zakresu były realizowane przez wyraźną większość PUP. Najwięcej urzędów raportowało aktywność w zakresie utrzymywania stałych kontaktów z pracodawcami oraz zachęcanie ich do współpracy oraz aktywnego prowadzenia rekrutacji na zgłoszone oferty pracy.

7. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracujących do potrzeb gospodarki, w tym w związku z cyfrową i zieloną transformacją

Transformacja cyfrowa i energetyczna zmieniają popyt na konkretne kwalifikacje na rynku pracy. W efekcie, pracownicy oraz osoby poszukujące zatrudnienia muszą systematycznie

aktualizować posiadane umiejętności poprzez ich podnoszenie (*upskilling*) lub zdobywanie nowych umiejętności (*reskilling*). Konieczne jest rozwijanie instrumentów polityki rynku pracy ułatwiających rozwój umiejętności osobom w wieku produkcyjnym, w związku z tym lista zadań w ramach tego priorytetu jest długa.

Tabela 21. Działania MRPiPS w zakresie dostosowania kwalifikacji i umiejętności

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 7.1 współpraca z PARP w zakresie pilotażu indywidualnych rachunków szkoleniowych		X	
Działanie 7.1 pracowanie interaktywnych narzędzi ułatwiających tworzenie ścieżek kariery i ścieżek edukacyjnych przy wykorzystaniu istniejących materiałów zawodoznawczych, baz danych i klasyfikacji		X	
Działanie 7.2 optymalizacja podziału dostępnej puli KFS w danym roku na poszczególne województwa	X		
Działanie 7.2 przygotowanie 4 ogólnopolskich priorytetów wydatkowania środków KFS	X		
Działanie 7.2 aktualizacja i dostosowanie do nowych przepisów elektronicznego wniosku o dofinansowanie z KFS, jednolitego dla całego obszaru kraju, który obowiązywać będzie od początku roku 2026		X	
Działanie 7.2 promowanie KFS			X
Działanie 7.2 udział w konsultacjach i szkoleniach dotyczących nowych/zmodyfikowanych przepisów	X		
Działanie 7.2 monitorowanie wydatkowania środków KFS			X
Działanie 7.3 upowszechnianie w społeczeństwie wiedzy o dostępnych systemach oceny i prognozowania zapotrzebowania na zawody i umiejętności		X	
Działanie 7.4 opracowanie standardów dokonywania oceny umiejętności cyfrowych osób młodych wraz ze sposobem monitorowania wdrożenia standardu		X	
Działanie 7.5 opracowanie i przeprowadzanie corocznej ankiety wśród wszystkich PUP i WUP nt. wpływu zielonej, cyfrowej i srebrnej transformacji na lokalne i regionalne rynki pracy		X	

Działanie 7.5 opracowania narzędzia do prognozowania zapotrzebowania na umiejętności zielone i cyfrowe		X	
--	--	---	--

MRPiPS współpracuje z PARP w zakresie pilotażu indywidualnych rachunków szkoleniowych, który ma trwać do 2029 r. W 2025r. przedstawiciele resortu uczestniczyli w konsultacjach dot. zmienionej koncepcji grup docelowych pilotażu.

Rozpoczęto również realizację projektu FERS „Opracowanie interaktywnych narzędzi ułatwiających tworzenie ścieżek kariery i ścieżek edukacyjnych przy wykorzystaniu istniejących materiałów zawodoznawczych, baz danych i klasyfikacji”. W IV kw. 2025 wybrany został wykonawca projektu obejmującego stworzenie interaktywnych narzędzi ułatwiających korzystanie z informacji o zawodach i udostępnienie ich na stronie Praca.gov.pl, zorganizowanie na nowo zasobów zawodoznawczych w 10 wybranych branżach strategicznych dla rozwoju gospodarczego i rynku pracy i opisanie nowopowstałych zawodów w wybranych 10 branżach.

W 2025 r. opublikowany został plan **podziału środków KFS** na województwa i przygotowano cztery ogólnopolskie priorytetów wydatkowania środków KFS. Prowadzono również prace nad aktualizacją i dostosowaniem do nowych przepisów elektronicznego wniosku o dofinansowanie z KFS. Integracja wniosku z programem Syriusz^{Std} została zakończona już w 2026 r. Działania związane z promocją KFS zostały przeniesione rok 2026 w związku z tym, że zmiany dotyczące KFS weszły w życie właśnie w tym roku. Ograniczenie środków z FP przeznaczonych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu sprawiają, że istotne jest również podjęcie aktywności związanych z monitorowaniem wydatkowania środków KFS.

W celu **upowszechniania w społeczeństwie wiedzy o dostępnych systemach oceny i prognozowania zapotrzebowania na zawody i umiejętności** aktualne informacje zamieszczane są na stronie „Barometru zawodów”¹⁴ oraz stronie MRPiPS¹⁵.

Opracowania standardów dokonywania oceny umiejętności cyfrowych osób młodych jest elementem opisanego w poprzednim podrozdziale projektu FERS „Standardy wsparcia osób młodych oraz długotrwale bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy”. W 2025 r. rozpoczęły się prace analityczne, które mają doprowadzić do opracowania aktualnego narzędzia.

Prowadzono też prace przygotowania do **przeprowadzenia corocznej ankiety wśród WUP i PUP nt. wpływu zielonej, cyfrowej i srebrnej transformacji na lokalne i regionalne rynki pracy**. Ankieta zostanie przeprowadzona w II kwartale 2026 r.

W Tabeli 23 przedstawiamy stan realizacji działań w ramach priorytetu **rozwoju umiejętności realizowanych przez WUP**. Realizowane były w szczególności działania dotyczące KFS, który w związku z wejściem w życie ustawy o rynku pracy podlega reformie, ale jest narzędziem od lat wdrażanym przez WUP. Konwent Dyrektorów WUP pracuje obecnie nad metodologią badania wyników pomocy udzielanej w ramach KFS. Większość WUP jeszcze nie rozpoczęła współpracy z pracodawcami w zakresie rozwoju umiejętności (podobna sytuacja jak przy innych działaniach PR PSZ, które przewidują taką współpracę).

¹⁴ <https://barometr-zawodow.pl/>

¹⁵ <https://www.gov.pl/web/rodzina/barometr-zawodow>

Tabela 22. Działania WUP w zakresie dostosowania kwalifikacji i umiejętności

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 7.1 Wspieranie mechanizmów współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie	n/a	15	1
Działanie 7.1 Popularyzowanie wśród klientów uczenia się przez całe życie	n/a	16	-
Działanie 7.2 Przygotowanie do 3 priorytetów wydatkowania środków KFS obowiązujących na terenie danego województwa	15	-	1
Działanie 7.2 Udzielanie wyjaśnień i interpretacji treści przyjętych priorytetów wojewódzkich	n/a	12	4
Działanie 7.2 Wsparcie powiatowych urzędów pracy w realizacji zadań związanych z wydatkowaniem Funduszu	n/a	16	-
Działanie 7.2 Promocja KFS	n/a	16	
Działanie 7.3 Działania informacyjne na temat zawodów i umiejętności deficytowych w województwie - w szczególności upowszechnianie tych informacji wśród uczniów szkół ponadpodstawowych	n/a	16	-
Działanie 7.4 Identyfikacja najbardziej potrzebnych w województwie umiejętności związanych ze zmianami technologicznymi i upowszechnianie tych informacji w PUP	n/a	8	8
Działanie 7.5 Identyfikacja w województwie obszarów i grup pracowników najmocniej dotkniętych skutkami transformacji	n/a	7	9
Działanie 7.5 Analiza zapotrzebowania na pracowników i umiejętności związane z transformacją	n/a	10	6
Działanie 7.5 Współpraca z pracodawcami i wspieranie ich w procesach adaptacyjnych oraz w programach regionalnych	n/a	13	3

Poniżej przedstawiamy stan realizacji działań **realizowanych przez PUP** w zakresie dostosowania kwalifikacji i umiejętności osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracujących do potrzeb gospodarki, w tym w związku z cyfrową i zieloną transformacją.

Tabela 23. Działania PUP w zakresie dostosowania kwalifikacji i umiejętności

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane

Działanie 7.1 Popularyzowanie wśród klientów uczenia się przez całe życie	n/a	84,4%	15,6%
Działanie 7.2 Przygotowanie priorytetu wydatkowania KFS na dany rok obowiązującego na terenie danego powiatu	42,9%	4,4%	52,6%
Działanie 7.2 Organizacja naboru wniosków o dofinansowanie, podpisaniem i monitorowaniem a następnie rozliczeniem zawartych umów o dofinansowanie z KFS	n/a	92,6%	7,4%
Działanie 7.2 Promocja KFS	n/a	91,5%	8,5%
Działanie 7.3 Działania informacyjne na temat zawodów i umiejętności deficytowych w powiecie oraz przedstawienie wyników badania pt. „Barometr Zawodów”, w szczególności upowszechnianie tych informacji w ostatnich klasach szkół podstawowych	n/a	89,4%	10,6%
Działanie 7.4 Przeprowadzanie analizy umiejętności cyfrowych klientów PUP (również powyżej 30 roku życia) i oferowanie możliwości podniesienia tych umiejętności	n/a	95,0%	5,0%
Działanie 7.5 Aktywne i prewencyjne docieranie z ofertą PUP do pracodawców i pracowników zagrożonych utratą pracy z powodu zmian strukturalnych	n/a	23,2%	76,8%
Działanie 7.5 Współpraca z reprezentacją pracodawców w zakresie wykorzystania form wsparcia PUP na rzecz wzmocnienia ich potencjału wobec transformacji	n/a	23,5%	76,5%

Najwięcej PUP wykazało zaangażowanie w zadania związane oceną umiejętności cyfrowych klientów PUP (również powyżej 30 roku życia) i oferowanie możliwości podniesienia tych umiejętności oraz w przypadku działań związanych z KFS. Natomiast inne wskazane w ramach tego priorytetu formy współpracy z pracodawcami w grudniu 2025 r. czekały wciąż na realizację.

8. Wspieranie bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej

Migracja zarobkowa stała się w XXI wieku ważnym zjawiskiem współtworzącym polski rynek pracy. Imigracja umożliwia uzupełnienie niedoborów kadrowych odczuwanych przez wiele polskich przedsiębiorstw. MRPiPS wdraża zatem rozwiązania ułatwiających cudzoziemcom integrację i podjęcie pracy w Polsce.

Tabela 24. Działania MRPiPS w zakresie wspierania bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.
-----------------	-------------------------------------

	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 8.1 udział w procesie legislacyjnym projektu unijnego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE ws. Unijnej Puli Talentów		X	
Działanie 8.1 przygotowanie propozycji systemu wdrożenia rozporządzenia w Polsce w celu podjęcia decyzji o ewentualnym przystąpieniu Polski do Unijnej Puli Talentów			X
Działanie 8.1 opracowanie modelu procesu rekrutacji pracowników z państw trzecich do Polski		X	
Działanie 8.2 opracowanie standardu obsługi cudzoziemców przez PSZ oraz dofinansowanie stworzenia lub modernizacji 50 punktów obsługi cudzoziemców w ramach sieci PSZ		X	
Działanie 8.3 realizacja projektu FERS „Working and Living in Poland - wielokanałowa platforma obsługi cudzoziemców”		X	
Działanie 8.4 wsparcie OHP w rozwoju portalu Powroty.gov.pl		X	
Działanie 8.4 akcje informacyjne w mediach społecznościowych na temat form wsparcia dla migrantów powrotnych		X	
Działanie 8.4 analiza potencjału migracji powrotnych do Polski	X		

10 marca 2026 r. Parlament Europejski przyjął **rozporządzenie ustanawiające unijną pulę talentów**. Następnie rozporządzenie będzie przyjęte przez Radę UE i wejdzie w życie 20 dni po jego publikacji w Dzienniku Urzędowym UE. MRPiPS brało aktywny udział w pracach nad rozporządzeniem, szczególnie w okresie prezydencji w Radzie UE, kiedy trwały tzw. trilogi (negocjacje między Radą UE, Parlamentem Europejskim i Komisją Europejską). Rozporządzenie wprowadza nową, ogólnounijną platformę cyfrową, która ma pomóc pracodawcom w znalezieniu talentów spoza UE. Udział państw członkowskich w tej inicjatywie jest dobrowolny, a Polska nie podjęła decyzji czy do niej przystąpi.

W marcu 2025 r. zostały ogłoszone wyniki konkursów FERS:

- 1) „Wsparcie polskich pracodawców zatrudniających cudzoziemców poprzez optymalizację procesu rekrutacji”,
- 2) „Standaryzacja obsługi cudzoziemców w PSZ”.

W obydwu konkursach do dofinansowania rekomendowane zostały projekty przygotowane przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji (IOM). Podpisanie umów zaplanowano na pierwszą połowę 2026 r. W projektach tych ma być wypracowany **model procesu rekrutacji pracowników z państw trzecich do Polski** oraz **standard obsługi cudzoziemców przez PSZ**.

Od 1 stycznia 2025r. realizowany jest w partnerstwie między MRPiPS i Komendą Główną OHP projekt FERS „Working and Living in Poland - wielokanałowa platforma obsługi cudzoziemców”. Stworzona została sieć ekspertów z różnych ministerstw w celu współpracy przy tworzeniu treści na portalu „**Working and living in Poland**”. W marcu i kwietniu 2025 r. odbyły się dwa duże stacjonarne spotkania merytoryczne z przedstawicielami instytucji publicznych oraz innych jednostek. Organizowane były również spotkania on-line z różnymi organizacjami, instytucjami, uczelniami w ramach poszukiwania dobrych rozwiązań i inspiracji przy tworzeniu portalu „Working and living in Poland” oraz w celu zaprezentowania koncepcji portalu (m.in. spotkanie z ambasadami). Stworzona została koncepcja schematu tematycznego portalu.

W 2025 roku serwis **Powroty.gov.pl** realizował wielokanałową strategię komunikacyjną, zapewniającą merytoryczne i emocjonalne wsparcie Polakom przebywającym na emigracji oraz planującym powrót do kraju, bez wsparcia kampanii płatnych. Kluczowym kanałem komunikacji bezpośredniej i budowania relacji był portal Facebook¹⁶. Przybliżane były na nim zagadnienia prawno-administracyjne z bezpośrednim przekierowaniem (linkowaniem) do bazy wiedzy „Powrotnik”, publikowane były autorskie artykuły oraz prowadzony był cykl postów lifestylewych. By dotrzeć do młodszej grupy migrantów uruchomiono w 2025 r. profil na Instagramie¹⁷. Oparty jest on na dynamicznych formatach typu rolki, posty graficzne, linki w bio. Funkcję bazy edukacyjnej pełnił kanał na portalu YouTube¹⁸. Publikowano na nim materiały wideo przybliżające skomplikowane procedury urzędowe, wyjaśniające kroki „przed i po” dot. powrotu. Funkcję węzła informacyjnego pełniła platforma X¹⁹. Działania na niej koncentrowały się na bieżącym monitoringu mediów.

Ministerstwo podjęło też działania na rzecz **analizy potencjału migracji powrotnych**. Raport „Powroty Polek i Polaków z migracji po 2015 r. - szanse i wyzwania”²⁰ został przygotowany na zlecenie MRPiPS przez Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego. Według raportu najważniejsze kierunki zagranicznych wyjazdów to przede wszystkim kraje Unii Europejskiej, a w nich szczególnie: Wielka Brytania, Niemcy, Irlandia, Holandia, Norwegia (spoza UE). Powroty z kolei dotyczą w dużej mierze tych samych krajów, do których migrowano najczęściej. Wyniki badań wskazują, że decyzje o powrocie z emigracji wynikają z nakładania się kilku czynników: rodzinnych, społecznych, zawodowych i ekonomicznych. To więzi rodzinne i społeczne najczęściej inicjują decyzję o powrocie. Jednocześnie reemigracja obejmuje często całe rodziny, co tworzy dodatkowe potrzeby związane z edukacją dzieci, opieką zdrowotną czy dostępem do usług wspierających adaptację. Kluczowe wyzwania, z jakimi mierzą się migrantki i migranci powracający do kraju najczęściej dotyczą one zderzenia z procedurami administracyjnymi, funkcjonowania w systemie edukacji oraz ponownej integracji na rynku pracy. Wnioski z badań wskazują na zasadność stworzenia spójnego, skoordynowanego i dostępnego systemu wsparcia dla migrantek i migrantów powracających do Polski, obejmujący przejrzystą informację, uproszczone procedury administracyjne oraz międzyinstytucjonalną koordynację działań, aby powrót do kraju był realną, stabilną i administracyjnie wykonalną ścieżką życiową.

¹⁶ <https://www.facebook.com/Powroty.gov.pl>

¹⁷ https://www.instagram.com/powroty_gov_pl/

¹⁸ <https://www.youtube.com/powrotygovpl>

¹⁹ <https://x.com/Powroty>

²⁰ <https://www.gov.pl/web/rodzina/ekspertyza-powroty-polek-i-polakow-z-migracji-po-2015-r---szanse-i-wyzwania>

Poniżej (tabela nr 25) przedstawiamy stan realizacji działań w zakresie wspierania bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej realizowanych przez WUP.

Tabela 25. Działania WUP w zakresie wspierania bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 8.1 Koncentracja działań w ramach sieci EURES na wspieraniu polskich pracodawców w pozyskiwaniu pracowników UE i EFTA	13	2	1
Działanie 8.2 Współpraca z CIC tworzonymi w województwie	8	2	6
Działanie 8.3 Działania informacyjne w województwie na rzecz pracowników zagranicznych i pracodawców chcących zatrudniać cudzoziemców	12	3	1
Działanie 8.4 Analiza potencjału migracji powrotnych do województwa	3	1	12
Działanie 8.4 Wspieranie powrotów Polaków z UE/EFTA w ramach sieci EURES	11	2	3

WUP powszechnie realizują działania w ramach sieci EURES, natomiast większość jeszcze nie rozpoczęła analizy potencjału migracji powrotnych do województwa. W lutym 2026 r. – w odpowiedzi na pytanie Konwentu Dyrektorów WUP – MRPiPS udzielało wytycznych w tym zakresie. Wsparciem może być również omówiony wyżej raport OBM.

Odpowiedzi PUP w zakresie regulowania migracji zarobkowej dają mieszany obraz. Utworzenie dedykowanych numerów telefonów i skrzynek mailowych dla cudzoziemców i ich pracodawców było zrealizowane w większości urzędów. Natomiast – inaczej niż w WUP – działania sieci EURES w tym zakresie są na początkowym etapie.

Tabela 26. Działania PUP w zakresie wspierania bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 8.1 Przygotowanie i coroczna aktualizacja listy zawodów w stosunku do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca ze względu na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy	2,4%	6,8%	90,9%
Działanie 8.1 Koncentracja działań w ramach sieci EURES na wspieraniu polskich pracodawców w pozyskiwaniu pracowników UE i EFTA	20,0%	31,2%	48,8%

Działanie 8.3 Utworzenie dedykowanych numerów telefonów lub skrzynek email dedykowanego cudzoziemcom i pracodawcom chcącym zatrudnić cudzoziemca – umożliwiających uzyskanie informacji przez cudzoziemca oraz pracodawcę	52,9%	20,9%	26,2%
Działanie 8.4 Przygotowanie i publikowanie informacji o dostępnym wsparciu dedykowanemu Polakom wracającym z emigracji	10,3%	15,9%	73,8%

Do MRPiPS nie wpłynęła do marca 2026 r. żadna powiatowa lista zawodów w stosunku do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca ze względu na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy. Niewielka liczba urzędów, która określiła to zadanie jako zrealizowane, wyjaśniła w pytaniu otwartym, że podjęto decyzję o nietworzeniu takiej listy lub miała na myśli analizy przygotowywane dla wojewody.

Tabela 27. Działania UW w zakresie wspierania bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej

Nazwa działania	Stan realizacji działania w 2025 r.		
	Zrealizowane	W realizacji	Jeszcze nie realizowane
Działanie 8.1 Weryfikacja pod kątem potrzeb wojewódzkiego rynku pracy powiatowych list zawodów, w stosunku do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca ze względu na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy	-	4	12
Działanie 8.2 Aktywna współpraca z samorządem województwa w tworzeniu i prowadzeniu CIC	n/a	9	7
Działanie 8.3 Utworzenie infolinii informacyjnej dla cudzoziemców	11	3	2

Również większość **UW** zadeklarowała, że nie prowadziła jeszcze weryfikacji list zawodów, w stosunku do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca. Spośród działań Planu Rozwoju PSZ przewidzianych do realizacji przez UW najczęstsze było tworzenie infolinii informacyjnej dla cudzoziemców. Tylko dwa urzędy wojewódzkie zadeklarowały, że jej nie posiadają i nie prowadzą jeszcze prac w tym zakresie.

III. Standardy i wskaźniki funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia

Plan Rozwoju PSZ na lata 2025-2027 zawiera pakiet standardów oraz wskaźników ilościowych wraz z wartościami docelowymi do osiągnięcia w okresie obowiązywania dokumentu. Poniżej przedstawiamy dane statystyczne opisujące stan realizacji standardów i wskaźników przez WUP, PUP i UW według stanu na koniec 2025 r. lub według ostatnich dostępnych danych.

1. Standardy funkcjonowania PSZ

Standardy funkcjonowania PSZ obowiązują każdy urząd, to znaczy, że każdy WUP, PUP i urząd wojewódzki powinien spełniać jego zapisy na koniec 2027 r.

Niektóre standardy były spełnione przez **wojewódzkie urzędy pracy** już w końcu 2025 r., jednak wypełnienie niektórych pozostaje nadal wyzwaniem dla wielu lub większości WUP. Najpowszechniej wypełniane są standardy związane z informatyzacją i działaniami informacyjno-promocyjnymi. Wszystkie WUP zadeklarowały spełnienie standardów: zapewniony dostęp do **usług cyfrowych PSZ dla osób wykluczonych cyfrowo** oraz przegląd stron internetowych urzędu, a także w zakresie **akcji informacyjnych dla szkół** oraz innych **działań informacyjnych i promocyjnych**.

Tabela 28. Poziom wdrożenia standardów Planu Rozwoju PSZ w wojewódzkich urzędach pracy

Nazwa standardu WUP	Standard osiągnięty do końca 2025 r.	
	Tak	Nie
Wyraźnie określone priorytety interwencji na wojewódzkim rynku pracy	15	1
Weryfikacja skuteczności działań	12	4
Porozumienie o współpracy pomiędzy WUP a ROPS	1	15
Badanie satysfakcji pracowników	4	12
Punkt informacyjny i wstępnej obsługi klienta	14	2
Zapewniony dostęp do usług cyfrowych PSZ dla osób wykluczonych cyfrowo	16	-
Przegląd stron internetowych urzędu	16	-
Udzielanie informacji pracodawcom	11	5
Akcje informacyjne dla szkół	16	-
Działania informacyjne i promocyjne, w tym skierowane do osób zamieszkałych na wsi	16	-

Niemal wszystkie WUP deklarują również osiągnięcie standardu **wyraźnie określonych priorytetów interwencji na wojewódzkim rynku pracy**, jak również **prowadzenie punktu informacyjnego i wstępnej obsługi klienta**.

Z drugiej strony, tylko jeden WUP zadeklarował posiadanie **porozumienia o współpracy pomiędzy z ROPS**, a tylko cztery WUP badają satysfakcję pracowników. W tym ostatnim przypadku planowane jest opracowanie narzędzia dla wszystkich urzędów w MRPiPS.

Powiatowe urzędy pracy, podobnie jak WUP, najczęściej wykazywały wypełnienie standardów związanych z **przeglądem stron internetowych urzędu**, **zapewnieniem dostępu do usług cyfrowych PSZ dla osób wykluczonych cyfrowo** oraz **akcjom informacyjnym dla szkół**. Te standardy były w 2025 r. spełniane przez ponad 90% PUP. Jednak inne działania informacyjne i promocyjne były realizowane rzadziej, przez około 3 na 4 urzędy. Podobnie rozpowszechnione wśród PUP były **wyraźnie określone priorytety interwencji na powiatowym rynku pracy i weryfikacja skuteczności działań**, a także **udzielanie informacji pracodawcom**, czyli posiadanie dedykowanego numeru telefonu lub skrzynki email umożliwiającej uzyskanie informacji przez pracodawców.

Tabela 29. Poziom wdrożenia standardów Planu Rozwoju PSZ w powiatowych urzędach pracy

Nazwa standardu PUP	Standard osiągnięty do końca 2025 r.	
	Tak	Nie
Wyraźnie określone priorytety interwencji na powiatowym rynku pracy	77,6%	22,4%
Weryfikacja skuteczności działań	75,6%	24,4%
Porozumienie o współpracy pomiędzy PUP a instytucjami pomocy społecznej	66,5%	33,5%
Badanie satysfakcji pracowników	32,6%	67,4%
Punkt informacyjny i wstępnej obsługi klienta	56,5%	43,5%
Zapewniony dostęp do usług cyfrowych PSZ dla osób wykluczonych cyfrowo	92,4%	7,6%
Przegląd stron internetowych urzędu	93,5%	6,5%
Udzielanie informacji pracodawcom	78,8%	21,2%
Udzielanie informacji cudzoziemcom	58,8%	41,2%
Akcje informacyjne dla szkół	94,1%	5,9%
Działania informacyjne i promocyjne, w tym skierowane do osób zamieszkałych na wsi	76,8%	23,2%
Program wsparcia dla zwalnianych pracowników w odpowiedzi na każde zgłoszenie zwolnień monitorowanych ²¹	48,9%	51,1%

²¹ W 248 (72,9%) PUP nie odnotowano zwolnień monitorowanych w 2025 r.

Rzadziej PUP deklarują posiadanie dedykowanego numeru telefonicznego lub skrzynki email wypełniających standard **udzielania informacji cudzoziemcom**. Być może projekt FERS w zakresie standardu obsługi cudzoziemców przyczyni się do poprawy sytuacji w tym zakresie.

Porozumienia z instytucjami pomocy społecznej były częstsze niż w przypadku WUP, ale nadal co trzeci PUP stoi przed zadaniem zawarcia takiego porozumienia.

Spośród całych publicznych służb zatrudnienia to właśnie PUP prowadzą najwięcej działań bezpośrednich do klientów i są przez nich często odwiedzane, ważne więc będzie wypełnienie przez nie standardu dotyczącego estetycznego i przystępnego **punktu informacyjnego i pierwszej obsługi klienta**. Na koniec 2025 r. ponad 40% PUP nie posiadała takiego punktu.

Monitoring PR PSZ wskazuje również, że wyzwaniem będzie osiągnięcie standardu dot. *zwolnień monitorowanych*. W 2025 r. mniej niż połowa PUP przygotowała program wsparcia dla zwalnianych pracowników w odpowiedzi na każde zgłoszenie zwolnień monitorowanych.

Badania satysfakcji pracowników były prowadzone przez niemal co trzeci PUP.

Wdrażanie standardów przez **urzędy wojewódzkie** przedstawia się nieco inaczej niż w WUP i PUP. UW w największym stopniu wypełniają standardy związane z obsługą osób - zdecydowana większość lub wszystkie UW raportowały osiągnięcie standardu **udzielania informacji cudzoziemcom oraz punktu informacyjnego i wstępnej obsługi klienta**.

Tabela 30. Poziom wdrożenia standardów Planu Rozwoju PSZ w urzędach wojewódzkich

Nazwa standardu UW	Standard osiągnięty do końca 2025 r.	
	Tak	Nie
Wyrażnie określone priorytety działalności urzędu w obszarze rynku pracy	10	6
Weryfikacja skuteczności działań	9	7
Badanie satysfakcji pracowników	5	11
Punkt informacyjny i wstępnej obsługi klienta	13	3
Zapewniony dostęp do usług cyfrowych PSZ dla osób wykluczonych cyfrowo	7	9
Przegląd stron internetowych urzędu	9	7
Udzielanie informacji pracodawcom	10	6
Udzielanie informacji cudzoziemcom	15	1

Natomiast standardy związane z usługami cyfrowymi przedstawiają się gorzej niż w WUP i PUP. Ponad połowa UW zadeklarował, że nie został jeszcze osiągnięty standard *zapewniony dostęp do usług cyfrowych PSZ dla osób wykluczonych cyfrowo*. Jedynie niewielka większość prowadzi regularny przegląd stron internetowych.

2. Wskaźniki ilościowe funkcjonowania PSZ

Wskaźniki działania PSZ zostały podzielone na kilka grup. Wskaźniki jakości funkcjonowania PSZ ilustrują strukturę kadrową, obciążenie pracą pracowników kluczowych, dostęp pracowników do szkoleń itp. Wskaźniki efektywności i adekwatności mierzą rezultaty wsparcia świadczonego przez WUP i PUP a także dostęp grup defaworyzowanych do tego wsparcia.

2.1. Wskaźniki jakości funkcjonowania PSZ

Wskaźniki jakości funkcjonowania **wojewódzkich urzędów pracy** dają niejednorodny obraz sytuacji kadrowej. WUP wyraźnie przekroczyły docelowy próg w zakresie szkolenia pracowników, co wynikało po części ze szkoleń oferowanych w ramach KPO w związku z wdrożeniem reformy PSZ. Zgodnie z ankietą sprawozdawczą PR PSZ, w zależności od urzędu udział pracowników w szkoleniach wahał się od 43% do 100%, a 10 WUP osiągnęło wartość docelową 75% lub więcej. Bardzo dobre wartości osiągnięto również w zakresie rotacji kadr. Zgodnie z wynikami ankiety sprawozdawczej, w żadnym z urzędów rotacja kadr nie była wyższa niż dopuszczalne 10%, a najniższa wykazana wartość była poniżej 2%. Tegoroczny monitoring został jednak przeprowadzony w środku perspektywy finansowej UE 2021-2027. Biorąc pod uwagę, że WUP w znacznym stopniu zaangażowane są w programy i projekty z Funduszy Europejskich, lata 2027/2028 (kiedy kończyć się będzie wydatkowanie obecnie zaprogramowanych środków) mogą być pod tym względem trudniejsze.

Tabela 31. Wskaźniki jakości funkcjonowania WUP

Wskaźnik	Wartość docelowa na 2027 r.	Wartość na koniec 2025 r.
Odsetek pracowników kluczowych (%)	Co najmniej 15% etatów w każdym WUP	22,9% ** średnio w Polsce ²² 9 WUP osiągnęło wartość docelową
Liczba klientów obsługiwanych przez jednego doradcę zawodowego	Nie więcej niż 900 bezrobotnych i poszukujących pracy na jednego doradcę zawodowego w każdym urzędzie	4160,7 *** Żaden WUP nie osiągnął wartości docelowej
Rotacja kadr (%)	Nie więcej niż 10%	5% ** ²³
Szkolenie pracowników	Co najmniej 75% w każdym WUP	79,6% ** 10 WUP osiągnęło wartość docelową
Wsparcie osób do 30 roku życia	Co najmniej 30% WUP	18,8%**

** Źródło: ankieta monitorująca PR PSZ.

*** Źródło: ankieta IORP.

²² Zgodnie z badaniem IORP, które przyjmuje węższą definicję pracownika kluczowego było to 9,9%.

²³ Zgodnie z badaniem IORP, która uwzględnia mniej wyjątków było to 6,2%.

Ambiwalentny obraz dają wskaźniki dotyczące pracowników kluczowych oraz wsparcia osób do 30 roku życia. Bardzo duży rozrzut wyników ankiety PR PSZ (od 4,6% do 60,9%) wskazuje, że definicja tego wskaźnika wymaga dopracowania. Również wskaźnik wsparcia osób do 30 roku życia wymaga dalszych wyjaśnień – w ankiecie sprawozdawczej PR PSZ już 3 WUP wykazały prowadzenie punktu kompleksowego wsparcia osób młodych, jednak żaden z nich nie zgłosił funkcjonowania punktu w ramach przewidzianej procedury.

Wskaźnik liczby klientów na doradcę zawodowego w WUP należy do najambitniejszych w PR PSZ. Stoi z nim założenie, że WUP będą wspomagać w poradnictwie zawodowym PUP, z których wiele ma problem z zatrudnieniem odpowiedniej liczby doradców. Na chwilę obecną liczba bezrobotnych i poszukujących pracy z terenu województwa na jednego doradcę zawodowego w WUP przekracza 4 tys.

Podobnie jak w przypadku WUP, dla **powiatowych urzędów pracy** wskaźniki **rotacji kadr i szkolenia pracowników** przyjęły bardzo wysokie wartości. Wskaźnik rotacji kadr, zgodnie z badaniem IORP, wyniósł w kraju średnio 7,5%, więc spełnienie celu z PR PSZ (nie więcej niż 10%) nie wydaje się w chwili obecnej zagrożone. Natomiast w rozwoju zawodowym w 2025 r. wzięto udział 82,4% pracowników PUP (taką samą wartość pokazują wyniki zarówno ankiety monitorującej PSZ jak i ankiety IORP) a 85,6% PUP osiągnęło wartość docelową (co najmniej 75% pracowników podnoszących kwalifikacje).

Obliczanie **odsetka pracowników kluczowych** okazało się trudnym zadaniem. 35 PUP nie podało tej liczby, ale wpisało w ankiecie wartość 0. Kolejne 75 PUP wpisało liczby mniejsze niż 10%, które wydają się nieprawdopodobne. Zgodnie z badaniem IORP, które przyjmuje węższą definicję pracownika kluczowego w PUP na stanowiskach kluczowych w 2025 r. pracowało 41,8% osób, co było wartością niższą niż w 2024 r. (przed reformą), kiedy stanowili oni 44,1% ogółu zatrudnionych w PUP. W 2025 r. PUP oddalały się więc od wartości docelowej określonej w Planie Rozwoju PSZ.

W porównaniu do 2024 r. wzrosły wyraźnie *liczby bezrobotnych i poszukujących pracy na jednego doradcę ds. zatrudnienia i na jednego doradcę zawodowego zatrudnionego w PUP*. W 2024 r. wynosiły one odpowiednio 231 i 593 osoby. W roku sprawozdawczym było to 257 i 855. Wzrost tych wskaźników można wiązać z odnotowywanym od drugiej połowy 2025 r. przyrostem liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Wartość docelowa nie więcej niż 300 klientów na jednego doradcę ds. zatrudnienia na koniec 2025 r. była osiągnięta w 206 PUP (60,5% urzędów). Natomiast wartość docelowa nie więcej niż 900 klientów na jednego doradcę zawodowego była spełniona w 181 PUP (53,2%).

Tabela 32. Wskaźniki jakości funkcjonowania PUP

Wskaźnik	Wartość docelowa na 2027 r.	Wartość na koniec 2025 r.
Odsetek pracowników kluczowych (%)	Co najmniej 50% etatów w każdym PUP	35,8% średnio w Polsce** ²⁴ 120 (czyli 35,3%) PUP osiągnęło wartość docelową
Liczba klientów obsługiwanych przez	Nie więcej niż 300 bezrobotnych i poszukujących	257,3 osoby średnio w Polsce***

²⁴ Zgodnie z badaniem IORP, które przyjmuje węższą definicję pracownika kluczowego było to 41,8%.

jednego doradcę ds. zatrudnienia	pracy na jednego doradcę ds. zatrudnienia w każdym PUP	60,5% PUP osiągnęło wartość docelową
Liczba klientów obsługiwanych przez jednego doradcę zawodowego	Nie więcej niż 900 bezrobotnych i poszukujących pracy na jednego doradcę zawodowego w każdym urzędzie	854,8 osoby średnio w Polsce*** 53,2% PUP osiągnęło wartość docelową
Rotacja kadr	Nie więcej niż 10%	17,1% średnio w Polsce** 25
Szkolenie pracowników	Co najmniej 75% w każdym PUP	82,4% pracowników średnio w Polsce 273 (czyli 80,3%) PUP osiągnęło wartość docelową
Wsparcie osób do 30 roku życia	Co najmniej 30% PUP	22,4% PUP**
Współpraca z OWES	Co najmniej 10%	65,3% PUP (w tym 15% nawiązało współpracę przed 2025 r.)**
Wskaźnik aktywizacji migrantów powrotnych	wskaźnik do obserwacji – bez wartości docelowej	449 osób w 52 PUP**

** Źródło: ankieta monitorująca PR PSZ.

*** Źródło: ankieta IORP.

Dwa na trzy PUP prowadziły w 2025 r. współpracę z ośrodkami wsparcia ekonomii społecznej (OWES), co znacznie przekracza wartość docelową. Przy czym tylko w 15% urzędów współpraca ta zawiązana została przez 2025 r. Widać więc w tym względzie wpływ reformy i Planu Rozwoju PSZ.

76 PUP zadeklarowało w ankiecie sprawozdawczej PR PSZ (22,4%), że prowadzi punkt kompleksowej obsługi osób do 30 roku życia. Liczba projektów pilotażowych „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla młodzieży” była identyczna, ale lista PUP prowadzących obecnie punkty dla młodych nie jest identyczna z uczestnikami pilotażu. Zgodnie z ankietą, punkty dla młodych pojawiły się m.in. w 8 PUP z woj. dolnośląskiego, w którym wcześniej takich punktów nie uruchamiano.

Wskaźnik aktywizacji migrantów powrotnych przyjął dość skromną wartość – 449. Zdecydowana większość PUP (288) zadeklarowała brak zaktywizowanych obywateli polskich powracających po co najmniej rocznym pobycie za granicą²⁶.

²⁵ Zgodnie z badaniem IORP, które posługuje się inną definicją było to 7,5%.

²⁶ Analiza danych statystycznych dotyczących bezrobocia pokazuje, że pod koniec 2025 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 42,7 tys. bezrobotnych Polaków, którzy przed rejestracją pracowali poza Polską. Stanowili oni 4,8% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w urzędach pracy.

2.2. Wskaźniki efektywności i adekwatności wsparcia oferowanego przez PSZ

Plan Rozwoju PSZ przewiduje jeden wskaźnik efektywności WUP i 10 wskaźników efektywności i adekwatności wsparcia PUP. Wskaźnikiem efektywności WUP jest liczba osób, którym udzielono porady zawodowej przypadająca na doradcę zawodowego. Dane potrzebne do wyliczenia tego wskaźnika za 2025 r. będą dostępne w maju.

Wskaźniki efektywności wsparcia PUP to przede wszystkim wskaźnik efektywności zatrudnieniowej i wskaźnik efektywności kosztowej podstawowych form pomocy. Zgodnie z cyklem gromadzenia danych, wskaźniki za 2025 r. będą dostępne w drugiej połowie 2026 r. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej²⁷ za 2024 r. (a więc sprzed wejścia w życie ustawy o rynku pracy i Planu Rozwoju PSZ) wyniósł 83,04%. Natomiast wskaźnik efektywności kosztowej²⁸ wyniósł w tym okresie 19 811,70 zł.

Wskaźniki adekwatności wsparcia oferowanego przez PUP dotyczą przede wszystkim grup w trudnej sytuacji na rynku pracy (powyżej 50 roku życia i do 30 roku życia, długotrwale bezrobotnych, osób z niepełnosprawnością, posiadających Kartę Dużej Rodziny, samotnie wychowujących dzieci, bez kwalifikacji zawodowych), tak aby były one aktywizowane w stopniu proporcjonalnym do ich udziału w populacji bezrobotnych. Dane potrzebne do wyliczenia większości tych wskaźników będą dostępne od 2026 r.

Dostępne dane dla trzech grup wrażliwych są przedstawione w tabeli poniżej. Wskazują one, że w 2025 r. osoby po 50-tce i długotrwale bezrobotni byli nadal niedoreprezentowani w działaniach aktywizacyjnych PUP, podczas gdy nadreprezentowana była młodzież.

Poziom zniechęcenia bezrobotnych to odsetek bezrobotnych wyrejestrowanych z powodu braku kontaktu z PUP lub dobrowolnej rezygnacji w całej populacji wyrejestrowanych bezrobotnych. W 2025 r. nastąpił znaczny spadek wskaźnika, jednak wynika on prawdopodobnie z czynników metodologicznych i formalnych. Dane te zamieszczamy więc jedynie pogładowo.

Tabela 33. Dostępne za 2025 r. wskaźniki efektywności i adekwatności funkcjonowania PUP

Wskaźnik adekwatności PUP	Wartość docelowa na 2027 r.	Wartość na koniec 2025 r.
Adekwatność wsparcia bezrobotnych powyżej 50. roku życia ²⁹	Co najmniej 0,9	0,6
Adekwatność wsparcia długotrwale bezrobotnych	Co najmniej 0,9	0,5

²⁷ Udział procentowy liczby osób, które w trakcie lub nie później niż w okresie 180 dni od dnia zakończenia realizacji podstawowych form pomocy w roku budżetowym wykonywały pracę niesubsydiowaną przez co najmniej 90 dni, w stosunku do liczby osób, które w danym roku zakończyły realizację tych form pomocy.

²⁸ Stosunek kwoty wydatków Funduszu Pracy poniesionych przez samorządy powiatowe na finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej do liczby osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału w podstawowych formach aktywizacji zawodowej zostały wykazane jako zatrudnione.

²⁹ Iloraz udziału zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50. roku życia rozpoczynających aktywne programy rynku pracy w ogólnej liczbie osób rozpoczynających aktywne programy rynku w powiecie (licznik) i udziału osób z tej grupy w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie (mianownik). Analogicznie dla pozostałych grup.

Adekwatność wsparcia bezrobotnych i poszukujących pracy do 30. roku życia	Co najmniej 0,9	1,7
Poziom zniechęcenia bezrobotnych³⁰	Spadek o min. 5% w stosunku do wartości bazowej rok do roku	-28,2***

*** W związku z reformą PSZ i zmianą niektórych definicji, zwłaszcza definicji gotowości do pracy, porównywanie danych pomiędzy okresami jest obarczone dużym marginesem niepewności.

³⁰ Iloraz liczby wyrejestrowanych bezrobotnych z tytułu braku kontaktu z PUP i z tytułu dobrowolnej rezygnacji (licznik) oraz liczby wyrejestrowanych bezrobotnych ogółem w danym roku (mianownik).

Podsumowanie i dalsze działania

Sprawozdanie stanowi kompleksowe podsumowanie pierwszego roku wdrażania Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia na lata 2025–2027 i opisuje zarówno sytuację na rynku pracy, jak i stopień realizacji działań powierzonych MRPiPS, wojewódzkim oraz powiatowym urzędом pracy i urzędом wojewódzkim. Rok 2025 charakteryzował się dobrą kondycją rynku pracy – Polska utrzymała jedną z najniższych stóp bezrobocia w Unii Europejskiej, choć jednocześnie liczba bezrobotnych wzrosła do niemal 888 tysięcy, co oznacza zwiększenie o blisko 13% w stosunku do roku poprzedniego. Wzrost bezrobocia odnotowano w zdecydowanej większości powiatów, a liczba ofert pracy spadła o ponad 10%, co było widocznym sygnałem pogorszenia aktywności rekrutacyjnej pracodawców. Mimo to aktywność zawodowa oraz wskaźnik zatrudnienia osiągnęły wysokie wartości, a gospodarka rozwijała się szybciej niż rok wcześniej, ze wzrostem PKB na poziomie 3,6%. Rósł także udział cudzoziemców na rynku pracy, których liczba w systemie ZUS przekroczyła 1,29 miliona.

W tym samym czasie rozpoczęto wdrażanie nowych przepisów zawartych w ustawach o rynku pracy oraz o zasadach zatrudniania cudzoziemców, co wymagało przygotowania rozbudowanych działań szkoleniowych, technicznych i organizacyjnych. Przeszkolono ponad dwa tysiące pracowników PSZ, uruchomiono nowy moduł Intranetu QA wspierający jednolitą interpretację przepisów, a także rozpoczęto badanie satysfakcji klientów korzystających z usług elektronicznych. WUP i PUP aktualizowały swoje strony internetowe, dostosowując je do standardów gov.pl, a większość z nich wprowadziła zmiany w organizacji obsługi klienta, zapewniając bardziej komfortowe i dostępne środowisko. Jednocześnie trwały działania wzmacniające koordynację w ramach PSZ – utworzono grupy robocze, rozwijano bazę dobrych praktyk, prowadzono liczne szkolenia oraz udoskonalano proces wymiany wiedzy między urzędami.

Znaczącą część sprawozdania poświęcono rozwojowi kadr, ponieważ nowy model funkcjonowania PSZ opiera się na podnoszeniu kompetencji pracowników. W 2025 roku ruszył duży projekt studiów podyplomowych dla ponad dwóch tysięcy pracowników, a wiele urzędów rozwijało systemy motywacyjne oraz wdrażało elementy wspierające dobrostan pracowników. Choć działania z zakresu well-being były realizowane w mniejszym stopniu, to większość WUP i PUP zadeklarowała podnoszenie kwalifikacji oraz udoskonalanie procedur motywacyjnych.

Równolegle postępowała cyfryzacja i wykorzystanie danych PSZ: systemy Syriusz^{Std}, ePraca, CeSAR i inne były stale rozwijane, wprowadzano nowe funkcjonalności, takie jak model automatycznego dopasowywania ofert pracy, a WUP koordynowały kolejne edycje „Barometru zawodów” i prace nad narzędziami analitycznymi dotyczącymi rynku pracy.

W obszarze aktywizacji bezrobotnych i osób biernych zawodowo realizowano kilka projektów finansowanych z FERS, obejmujących m.in. opracowanie standardów wsparcia dla młodych i długotrwale bezrobotnych. Wspierano również tworzenie i rozwój punktów kompleksowej obsługi osób młodych i długotrwale bezrobotnych, pracowano nad ulepszeniem monitorowania losów zawodowych uczestników programów, a także rozwijano współpracę z instytucjami pomocy społecznej i organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

Jednocześnie duża część działań PSZ koncentrowała się na poprawie obsługi pracodawców poprzez rozwój usług pośrednictwa pracy, realizację usług wspierających zatrudnianie oraz prowadzenie pilotażu dotyczącego skróconego czasu pracy.

Rozwinięto także obszar związany z dostosowaniem kwalifikacji i kompetencji pracowników do wyzwań cyfrowej, zielonej i demograficznej transformacji. Modernizowano zasady wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, przygotowano nowe narzędzia służące prognozowaniu zapotrzebowania na umiejętności, a PUP prowadziły działania informacyjne na temat zawodów deficytowych oraz ocenę umiejętności cyfrowych swoich klientów.

Istotnym elementem sprawozdania była także kwestia migracji zarobkowej. Polska brała udział w pracach nad unijnym rozporządzeniem dotyczącym Unijnej Puli Talentów, równocześnie realizowano projekty wspierające obsługę cudzoziemców, m.in. tworzenie punktów obsługi, rozwój portalu Working and Living in Poland. Urzędy wojewódzkie i powiatowe w różnym stopniu realizowały zadania związane z obsługą migracji, przy czym obszar analizy potencjału powrotów migracyjnych pozostawał na wstępnym etapie.

W części poświęconej standardom i wskaźnikom funkcjonowania PSZ przeanalizowano stopień ich wdrażania w każdym typie urzędu. WUP najpełniej realizowały standardy związane z informatyzacją, dostępnością cyfrową oraz działaniami informacyjnymi, natomiast naj słabiej – współpracę z regionalnymi ośrodkami pomocy społecznej i badania satysfakcji pracowników. PUP w wysokim stopniu wdrażały działania związane z informacją dla szkół i usługami cyfrowymi, natomiast znaczące braki dotyczyły punktów obsługi klienta i systematycznej obsługi cudzoziemców. W przypadku UW szczególnie dobrze realizowano działania związane z informowaniem cudzoziemców, jednak słabiej radzono sobie z zapewnieniem dostępu do usług cyfrowych. Wskaźniki kadrowe i jakościowe pokazały znaczące różnice między urzędami, a także obszary, w których konieczne są dalsze działania, takie jak liczba doradców zawodowych czy udział pracowników kluczowych.

Całość sprawozdania pokazuje, że rok 2025 był okresem intensywnego wdrażania reformy PSZ. Wiele działań jest w toku, część dopiero się rozpoczyna, jednak fundamenty pod realizację Planu Rozwoju PSZ na lata 2025–2027 zostały stworzone. Dokument wskazuje zarówno obszary, w których osiągnięto znaczący postęp – jak cyfryzacja, szkolenia czy koordynacja działań – jak i te, które wymagają dalszej pracy, w tym współpraca z pracodawcami, rozwój wsparcia dla cudzoziemców i migrantów powrotnych, podnoszenie jakości obsługi klienta oraz poprawa sytuacji kadrowej w urzędach pracy.

Niniejszy dokument jest zaledwie początkiem analizy danych zebranych w ramach pierwszego monitoringu Planu Rozwoju PSZ. W monitoringu w sprawozdaniu skupiamy się na statystycznym opisie wdrażania Planu, jednak w kwestionariuszach otrzymaliśmy bardzo bogaty materiał opisowy dotyczący szczegółów wdrażania działań i osiągania standardów przez urzędy. Dane te będą poddawane dalszej analizie i dyskutowane z przedstawicielami Konwentów Dyrektorów WUP i PUP, a ich wyniki upowszechniane w ramach PSZ.

Planowane są również wizyty studyjne pracowników MRPiPS w urzędach w celu zapoznania się z wyzwaniami wynikającymi z realizacji Planu na poziomie województw i powiatów.