

# BIULETYN INFORMACYJNY

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu



**Polityka szkoleniowa  
wielkopolskich przedsiębiorstw**

**Starzenie się społeczeństwa  
a rynek pracy**

# BIULETYN INFORMACYJNY

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

## W NUMERZE:



Zeskanuj kod i zobacz biuletyn  
w wersji elektronicznej



Rynek pracy w statystyce . . . . .	2
Czy rozwój zawodowy jest ważny? Polityka szkoleniowa wielkopolskich przedsiębiorstw. . . . .	7
Starzenie się społeczeństwa a rynek pracy. . . . .	10
Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Poznaniu. . . . .	13
Wywiad z Przewodniczącym Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu Panem prof. dr. hab. Józefem Orczykiem... . . . .	15



WIELKOPOLSKA



JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA  
SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO

### Wydawca:

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

### Zespół redakcyjny:

Ryszard Zaczyński, Agnieszka Tadera  
stali współpracownicy: pracownicy WUP

### Adres redakcji:

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

### Skład i druk:

Agencja Reklamowa TOP Agnieszka Łuczak  
ul. Chocimska 4, 87-800 Włocławek  
tel. (54) 427 09 70  
e-mail: agencja.top@agencjatop.pl

### Zdjęcia:

freepik.com



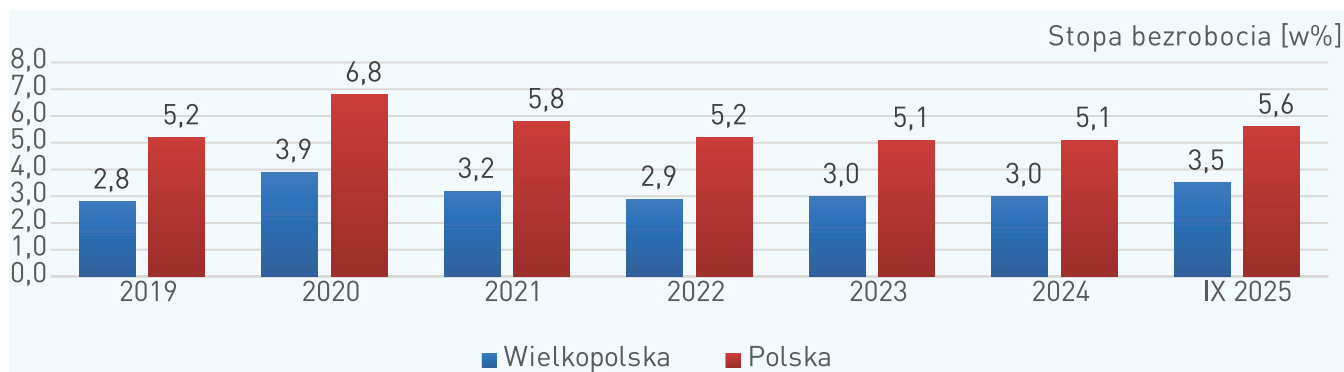
# Rynek pracy w statystyce

## Bezrobocie rejestrowane w Wielkopolsce

**W** końcu września 2025 roku liczba bezrobotnych w Wielkopolsce wyniosła 54 359 osób i było to o 17,6% więcej niż w analogicznym miesiącu poprzedniego roku. Wzrost bezrobocia spowodowany jest przede wszystkim spadkiem liczby zgłaszanych przez pracodawców ofert pracy (rok do roku w okresie I-IX mniej o 27%) przy jednoczesnym spadku liczby osób biorących udział w programach aktywizacyjnych dla bezrobotnych (r/r I-IX mniej o 16%). Wzrost kosztów pracy oraz niestabilność sytuacji geopolitycznej powodują wprowadzanie niekorzystnych rozwiązań dla pracowników. Liczba osób zgłoszonych do zwolnień grupowych znacznie przekroczyła ubiegłoroczny poziom (więcej o 68%). W Polsce skala wzrostu liczby bezrobotnych była niższa niż w Wielkopolsce aż o 5 punktów procentowych.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Wielkopolsce była nadal najniższa w odniesieniu do pozostałych województw i wyniosła 3,5%. Sytuacja na lokalnych rynkach pracy nie jest równomierna, rozpiętość stopy bezrobocia wynosi od 1,3% do 8,2%. W Polsce wskaźnik osiągnął poziom 5,6%, z kolei najwyższa stopa bezrobocia występuje w województwach warmińsko-mazurskim i podkarpackim (odpowiednio 8,7% i 9,0%).

## Wskaźniki rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

## Zmiany na wielkopolskim rynku pracy we wrześniu 2025 r.

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Bezrobotni z prawem do zasiłku	Bezrobotni do 30 roku życia	Bezrobotni do 25 roku życia	Bezrobotni w okresie do 12 m-cy od dnia ukończenia nauki	Bezrobotni powyżej 50 roku życia	Długotrwale bezrobotni	Niepełnosprawni	Osoby zamieszkałe na wsi
Stan w końcu września 2025 r.	54 359	30 271	24 088	8 440	15 263	9 162	2 800	13 245	20 332	4 113	25 091
Procentowy wzrost/spadek w stosunku do września 2024	17,6	13,7	22,9	8,7	19,2	22,7	23,8	17,0	14,2	-6,5	15,3

Okresy	Napływ do bezrobocia	Odptyw z bezrobocia	Liczba osób wyłączonych z bezrobocia z powodu podjęcia pracy	Liczba osób objętych aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu	Zgłoszone wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej
od stycznia do września 2025 r.	72 667	64 933	38 568	13 023	37 965
Procentowy wzrost/spadek w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku	0,2	-10,8	1,1	-16,1	-26,8

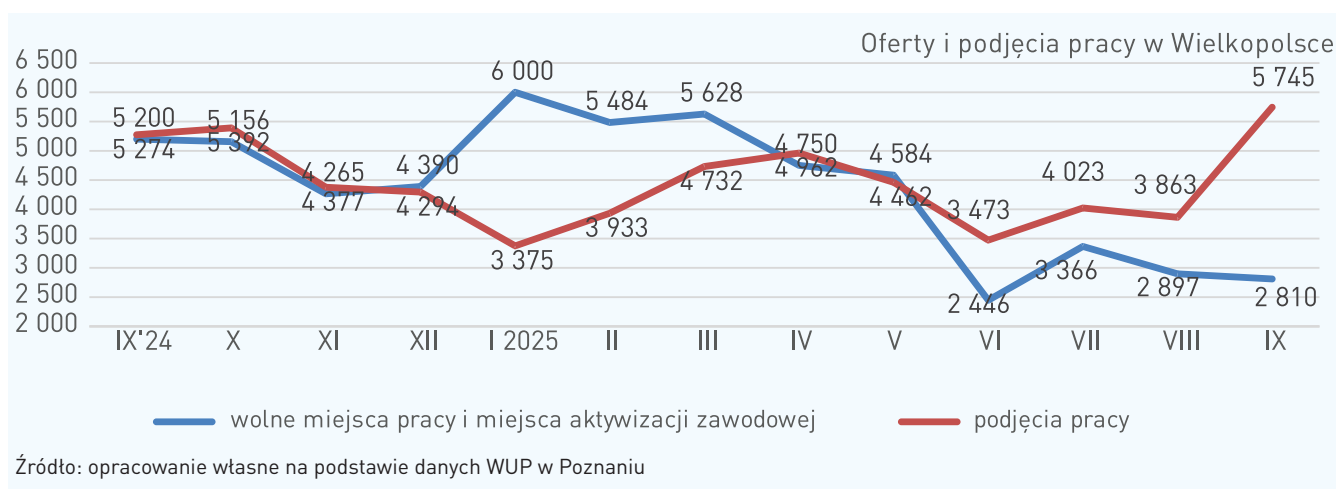
## Popyt na pracę

W okresie od stycznia do września 2025 roku pracodawcy zgłosili do wielkopolskich powiatowych urzędów pracy 37 965 ofert, tj. o 27% mniej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. Największą liczbą miejsc pracy dysponowały urzędy w Poznaniu 6 932, Kaliszu 2 564 i Złotowie 2 090.

Z ogólnej liczby wolnych miejsc pracy 9 155, tj. 24% dotyczyło oferty subsydiowanej, z czego ponad połowa to oferty staży.

- Przyczyną znacznego spadku liczby ofert pracy skierowanych do PUP to między innymi:
- zniesienie procedury zgłaszania ofert do urzędów pracy pod informację starosty o lokalnym rynku pracy na potrzeby wydania zezwolenia na pracę dla cudzoziemca,
- automatyzacja procesów i linii produkcyjnych wdrażana przez przedsiębiorców,
- spowolnienie gospodarcze spowodowane niestabilną sytuacją geopolityczną, które wpływa również na wielkopolski rynek pracy.

## Wskaźniki rynku pracy



Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do wielkopolskich urzędów pracy w okresie I-IX 2025 roku z uwzględnieniem sekcji PKD [% udział w ogólnej ofercie]



Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane wygenerowane dnia 30.10.2025r.

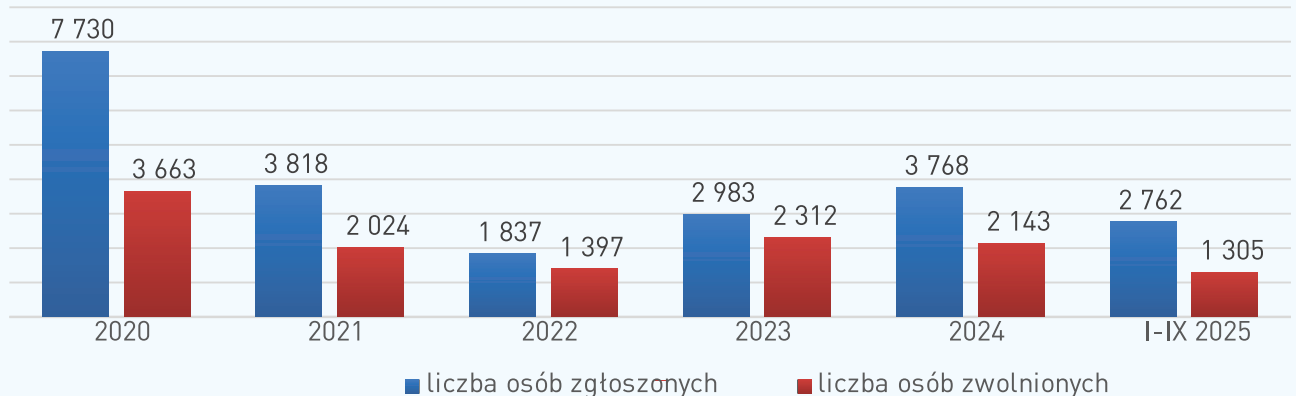
## Zwolnienia grupowe

Do wielkopolskich powiatowych urzędów pracy wpłynęły w okresie I-IX 2025 roku informacje o zamiarze zwolnień grupowych 2 762 pracowników (wobec 1 642 osób w analogicznym okresie 2024 roku).

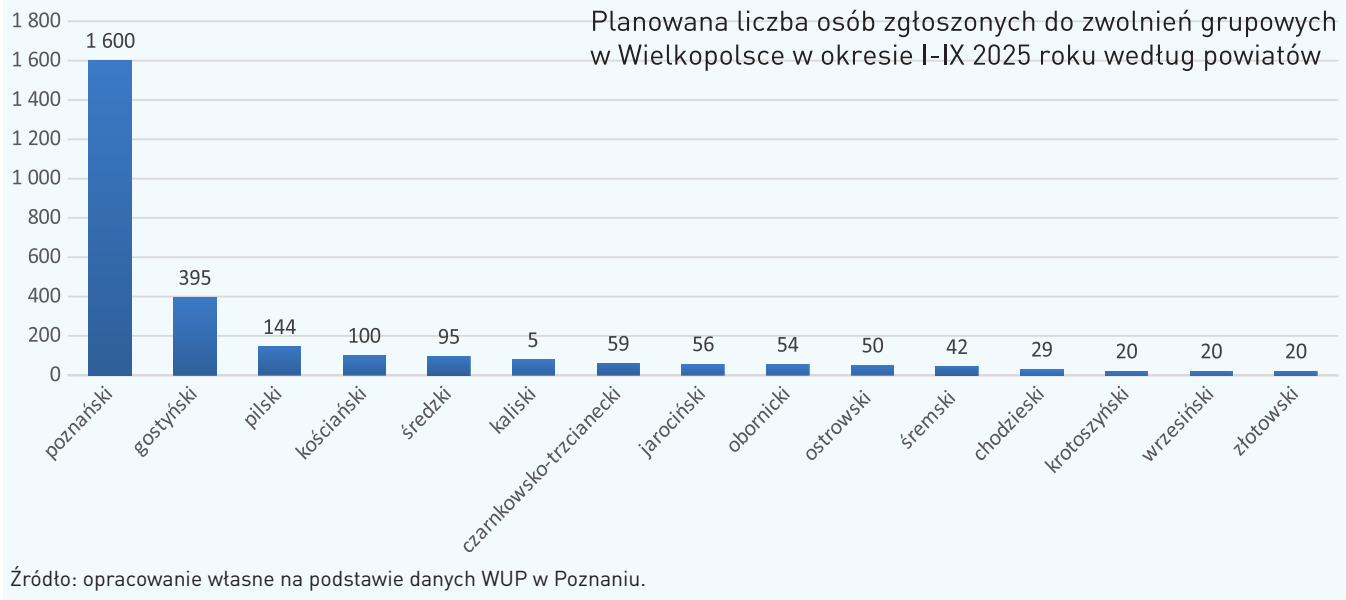
- Planowana restrukturyzacja obejmie pracowników z 15 powiatów, z czego najwięcej zgłoszeń wpłynęło do urzędów pracy w Poznaniu, Gostyniu i Pile (77% ogółu zgłoszonych osób).
- Pracodawcy z powiatu czarnkowsko-trzcianeckiego, gostyńskiego, kościańskiego, poznańskiego, pilskiego i średzkiego zgłosili zamiar zwolnienia powyżej 50 osób i w tym przypadku wdrożony został program zwolnień monitorowanych.
- Największa liczba zwolnień planowana jest w branży handlowej, w sektorze przetwórstwa przemysłowego i w transporcie. W III kwartale br. największe planowane zwolnienia zgłosiła firma o profilu doradczym (ponad 250 pracowników) oraz przedsiębiorca z branży rolniczej (niemal 100 pracowników).

## Wskaźniki rynku pracy

Zwolnienia grupowe pracowników w Wielkopolsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

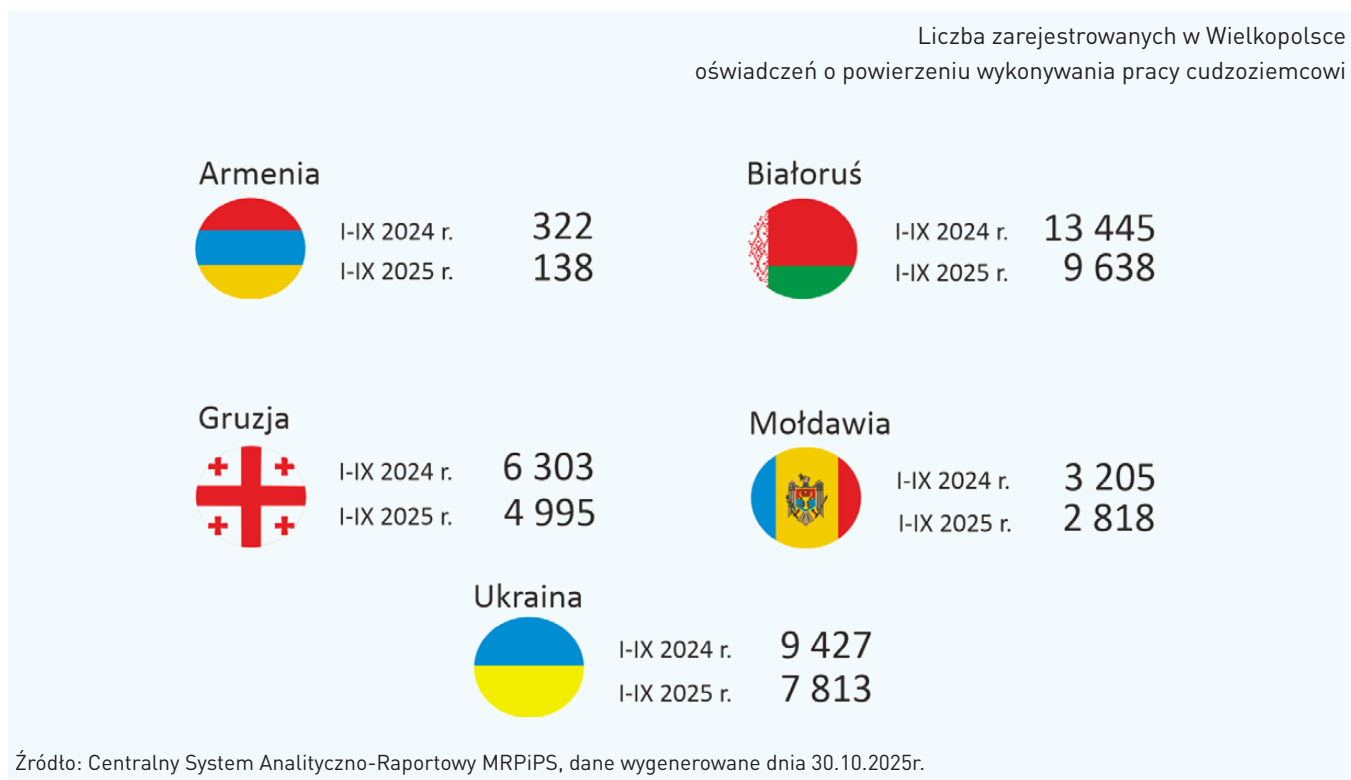


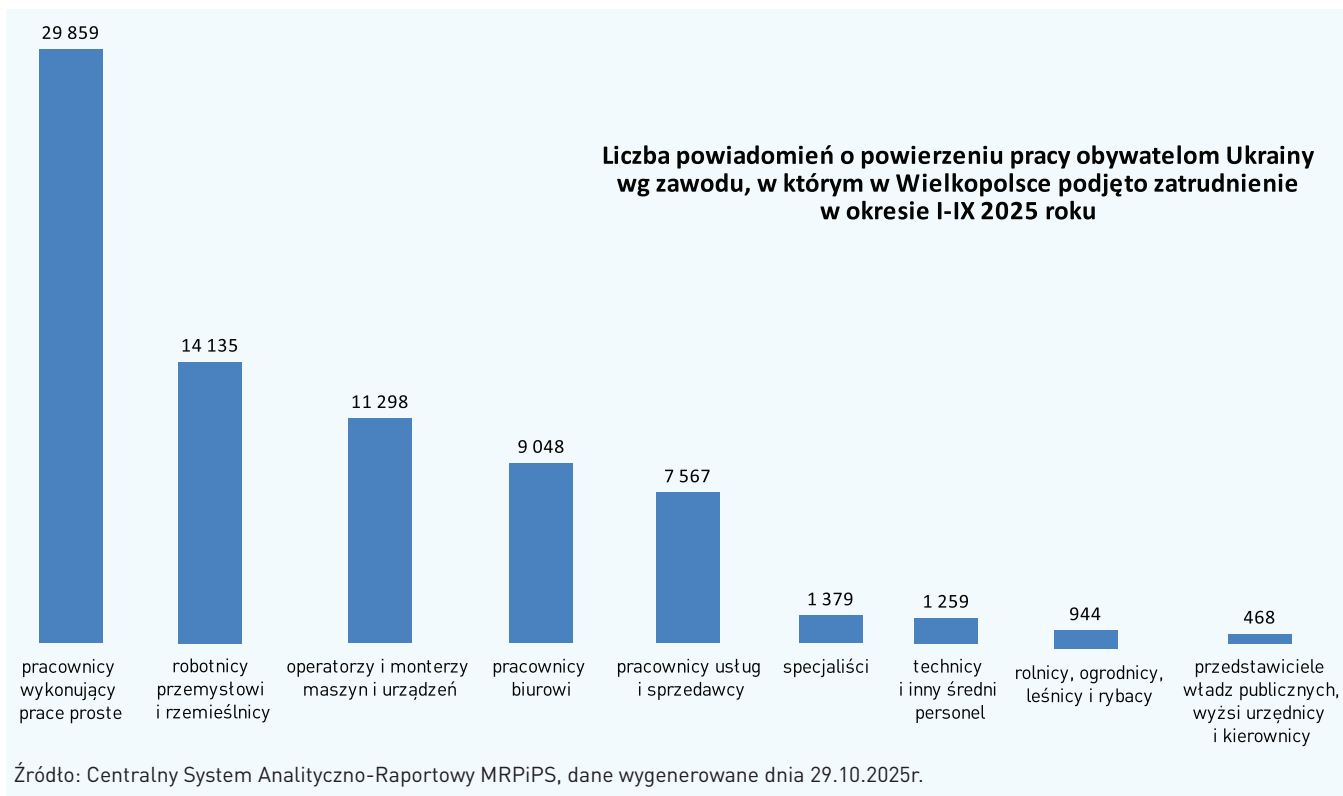
## Cudzoziemcy na wielkopolskim rynku pracy

W okresie od stycznia do września 2025 roku powiatowe urzędy pracy zarejestrowały:

- 75 957 powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy (art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa),
- 25 402 oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi,
- 686 zezwoleń na pracę sezonową.

Zatrudnienie na podstawie rejestracji oświadczeń cudzoziemcy znaleźli przede wszystkim w branży transportowej (42,5% ogółu oświadczeń), najczęściej pracę u wielkopolskich pracodawców podejmowali obywatele Białorusi i Ukrainy (68% ogółu). W porównaniu z analogicznym okresem 2024 roku liczba zarejestrowanych oświadczeń spadła o 22%. Zmiana liczby zarejestrowanych oświadczeń w ujęciu r/r, z uwzględnieniem obywatelstwa cudzoziemca, widoczna jest na grafice przedstawionej poniżej.





Wg danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w końcu września 2025 roku, w Wielkopolsce 138 908 obywateli podlegało ubezpieczeniom społecznym (dane wg siedziby płatnika składek). W odniesieniu do września 2024 roku było to więcej o 9,0%. Najliczniej pracodawcy zgłosili do ubezpieczeń społecznych obywateli Ukrainy (99 654 osoby, tj. 72%) i Białorusi (13 809 osób, tj. 9,9%), mniej liczni zatrudnieni cudzoziemcy to obywatele Gruzji (3 788 osób) oraz Mołdawii (2 473 osoby). Wśród licznie reprezentowanych na wielkopolskim rynku pracy grup cudzoziemców bardzo dynamiczny wzrost zatrudnienia wystąpił w przypadku obywateli Kolumbii, Zimbabwe, Bangladeszu i Nepalu (ponad 40% wzrost).

Zatrudnianie cudzoziemców w województwie wielkopolskim. Liczba ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie – stan na 30 września 2025 r., dane częściowe.

Obywatelstwo	Liczba ubezpieczonych	% wzrost/spadek liczby r/r
ukraińskie	99654	9,7
białoruskie	13809	-1,4
gruzińskie	3788	-2,0
mołdawskie	2473	2,7
<b>kolumbijskie</b>	<b>1847</b>	<b>59,0</b>
indyjskie	1822	19,9
uzbeckie	1318	28,5
rosyjskie	1009	-3,0
filipińskie	818	17,7
<b>nepalskie</b>	<b>774</b>	<b>42,3</b>
tureckie	704	0,6
<b>bangladeskie</b>	<b>702</b>	<b>44,1</b>
<b>zimbabwe</b>	<b>662</b>	<b>49,1</b>
indonezyjskie	654	12,8
kazachskie	602	-5,3
rumuńskie	561	14,5
niemieckie	342	-3,4
wietnamskie	318	22,3
bułgarskie	303	13,9
pozostali	6748	11,0
<b>Ogółem</b>	<b>138908</b>	<b>9,0</b>

Źródło: Portal statystyczny Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

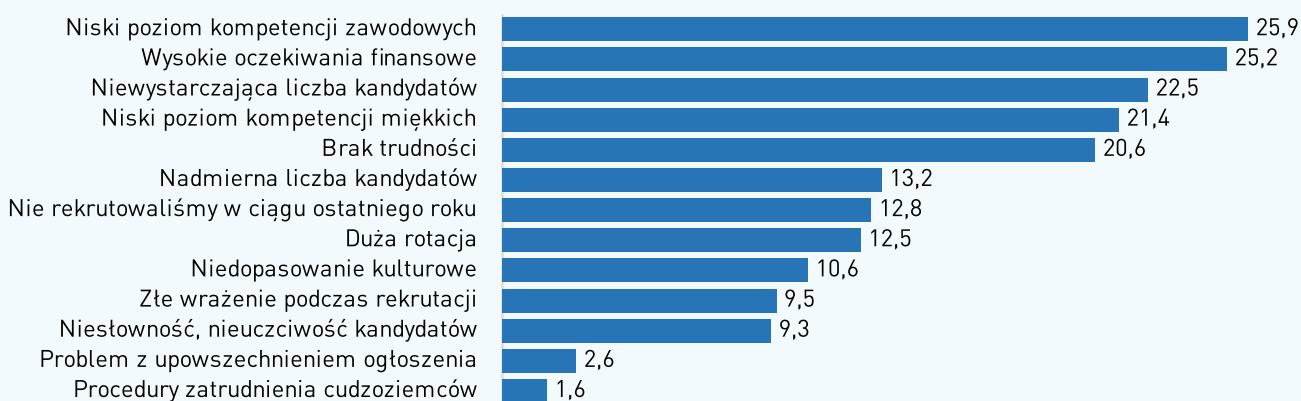


# Czy rozwój zawodowy jest ważny?

## Polityka szkoleniowa wielkopolskich przedsiębiorstw

Ogólnopolskie badanie z 2025 r. dotyczące barier rozwoju biznesu [Grant Thornton, Bariery w biznesie, 2025] wskazuje, że połowa pracodawców w Polsce mierzy się z brakiem wykwalifikowanych pracowników, a co dziesiąty ocenia ten problem jako bardzo silną barierę rozwoju. Zjawisko to jest niestety także widoczne w województwie wielkopolskim. Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego na zlecenie WUP w Poznaniu w 2025 r., zaledwie 20,6% przedsiębiorstw nie zgłosiło żadnych trudności podczas rekrutacji prowadzonych w ciągu ostatniego roku. Największym problemem okazały się braki kompetencyjne.

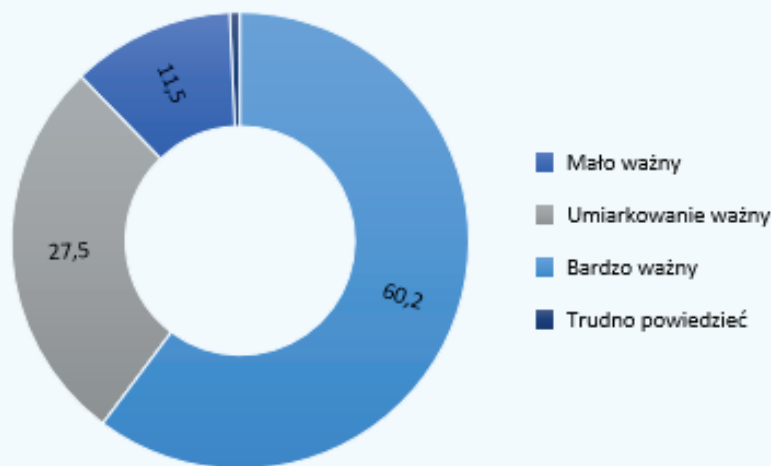
Wykres nr 1. Trudności, z jakimi spotkało się przedsiębiorstwo podczas rekrutacji w ciągu ostatniego roku [%] [n=1091]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

W obliczu tych problemów coraz większego znaczenia nabiera inwestowanie w rozwój osób już zatrudnionych. Wielkopolscy przedsiębiorcy są świadomi, że rozwój kapitału ludzkiego jest niezwykle istotny, ponieważ to m.in. od niego zależy na ile organizacja udoskonali się w obszarze organizacyjnym, ekonomicznym, technologicznym i dostosuje do zachodzących zmian.

Wykres nr 2. Znaczenie rozwoju zawodowego pracowników, w opinii wielkopolskich pracodawców [%] [n=1091]

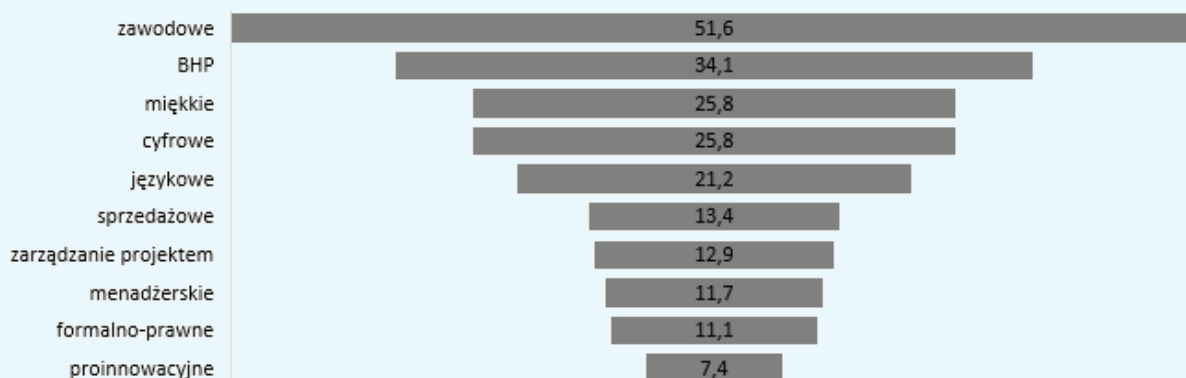


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

W objętych badaniem podmiotach najczęściej stosowane były formy rozwoju związane z bieżącym funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, takie jak szkolenia wewnętrzne, uczenie się przez praktykę i szkolenia stanowiskowe. Ponad połowa ankietyowanych firm, co najmniej raz w ciągu ostatnich 3 miesięcy, przeprowadziła także szkolenie prowadzone przez podmiot zewnętrzny. Działania rozwojowe pracowników przyjmują nieco inną postać w zależności od wielkości i zasobów organizacji. W mniejszych przedsiębiorstwach są one mniej formalne opierają się głównie na szkoleniach wewnętrznych i uczeniu się przez praktykę. Z uwagi na niewielką liczbę pracowników oczekiwana jest gotowość do podejmowania różnych ról i nowych zadań w zależności od aktualnych potrzeb organizacji. Większe podmioty, pomimo że także bazują na szkoleniach wewnętrznych, dysponują szerszym zapleczem organizacyjnym, sformalizowaną polityką HR i większą dostępnością środków na rozwój przez co częściej decydują się na metody zróżnicowane i innowacyjne oraz długoterminowe planowanie polityki kadrowej.



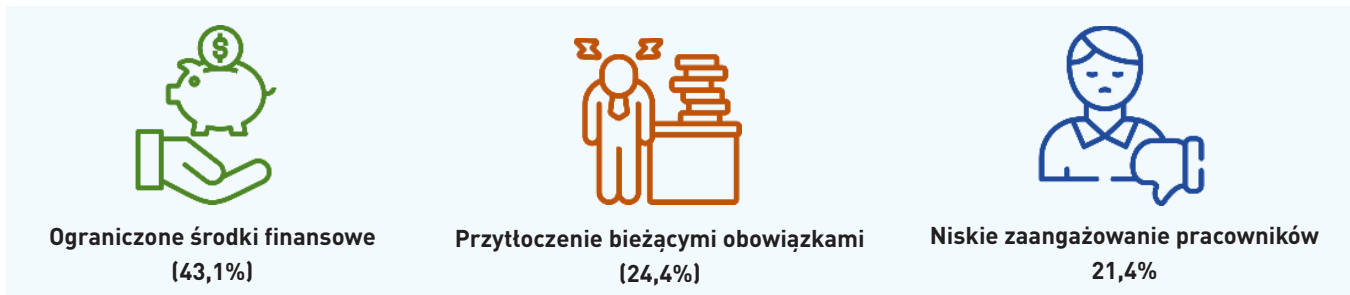
Wykres nr 3. Obszary, w jakich najczęściej prowadzone jest kształcenie pracowników w wielkopolskich przedsiębiorstwach [%] [n=1091]



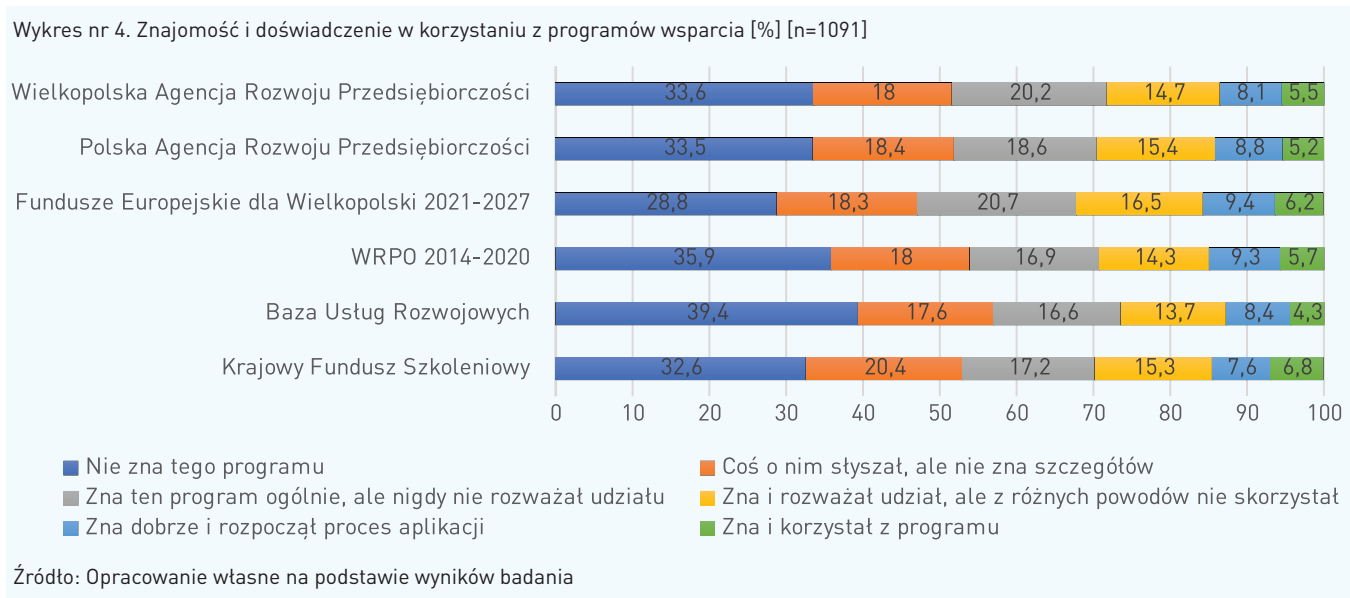
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Biorąc pod uwagę obszary kształcenia, widoczna jest dominacja szkoleń technicznych i BHP, co pokazuje, że priorytetem dla większości pracodawców jest rozwój umiejętności bezpośrednio związanych z wykonywaną pracą i obowiązującymi regulacjami prawnymi. W dalszej kolejności pracodawcy inwestowali w rozwój kompetencji miękkich, cyfrowych oraz językowych. Obszary bardziej strategiczne, takie jak zarządzanie projektami, innowacje czy zrównoważony rozwój były wskazywane zdecydowanie rzadziej.

Pomimo dostępnych form wsparcia, znacząca część pracodawców czuje się osamotniona w swoich działaniach na rzecz podnoszenia kwalifikacji personelu. Aż 45,4% respondentów uważa, że system edukacji niewystarczająco przygotowuje osoby młode do pracy zawodowej, a ponad połowa (50,6%) była zdania, że instytucje publiczne powinny być bardziej zaangażowane w rozwój zawodowy osób pracujących. Duża część tej grupy (46%) wyrażała także oczekiwanie większej aktywności i inicjatywy od samych pracowników. Ponadto, pracodawcy zapytani o największe bariery polityki rozwojowej wskazywali przede wszystkim na kwestie finansowe i organizacyjne.



Wielkopolscy pracodawcy w większości biorą na siebie ciężar finansowania realizowanych szkoleń i kursów. Aż 44% podmiotów finansuje działania z zakresu polityki personalnej wyłącznie ze środków własnych przedsiębiorstwa, a 34,6% łączy środki własne i środki zewnętrzne. Niestety równocześnie zaobserwowano bardzo niską świadomość ankietowanych nt. programów mogących ich wesprzeć w prorozwojowych przedsięwzięciach.



Zdaniem pracodawców efektywność rozwoju zawodowego pracowników poprawiłoby szersze wsparcie finansowe, bardziej precyzyjne i przystępne informacje nt. form wsparcia oraz poszerzenie oferty szkoleń i kursów.





# Starzenie się społeczeństwa, a rynek pracy

## Trendy

Na skutek wydłużania się ludzkiego życia, postępu cywilizacyjnego i poprawy jakości życia na świecie systematycznie rośnie odsetek ludzi w wieku poprodukcyjnym.

Prawie co piąta osoba (19,4%) w Unii Europejskiej, czyli blisko 100 mln ludzi, ma 65 lat i więcej. Przekłada się to na wysoki wskaźnik obciążenia demograficznego, który w 2017 r. w krajach Wspólnoty wyniósł aż 29,2%. Na jedną osobę w wieku 65 lat lub więcej przypadały mniej więcej trzy osoby w wieku produkcyjnym<sup>1</sup>.

Starzenie się społeczeństwa w Polsce to trend widoczny od lat 70. XX wieku, napędzany spadkiem urodzeń, wydłużaniem życia i postępem cywilizacyjnym. Skutkuje to szybszym od innych krajów UE wzrostem odsetka osób starszych i prognozowanym dalszym kurczeniem się populacji. Przykładowo, mediana wieku wynosi już ok. 42 lata, a prognozy wskazują na wzrost udziału osób w wieku 65+ do prawie 30% w 2050 roku, co ma poważne konsekwencje dla gospodarki i systemu społecznego.

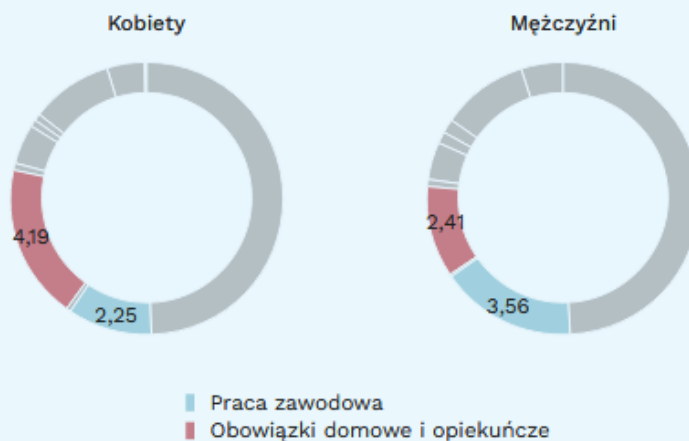
W kontekście starzenia się społeczeństwa w Polsce szczególnego znaczenia nabierają zmiany jakościowe na rynku pracy. Należy spodziewać się, że jeżeli ten trend nie zmieni się, obciążenie systemu zabezpieczeń społecznych może być wyższe, niż możliwości rynku pracy i populacji osób w wieku produkcyjnym. Stąd tak ważna jest aktywna polityka rządowa, w celu aktywizacji osób 50+, aby jak najdłużej pozostawały one aktywne zawodowo oraz rozwój instrumentów narzędzi, które umożliwiają zatrzymywanie tej grupy pracowników na rynku pracy. Testowane są kolejne pomysły wspierania dzietności, z drugiej strony rosnące potrzeby rynku pracy skłaniają do mobilizacji niewykorzystanych zasobów, w tym migrantów czy kobiet.

<sup>1</sup> Źródło: [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie\\_sie\\_spoleczenstw.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie_sie_spoleczenstw.pdf)

W Polsce od prawie 30 lat obserwujemy spadek liczby urodzeń, co prowadzi do zmniejszenia udziału najmłodszych grup wiekowych, w stosunku do wzrostu udziału roczników najstarszych w populacji ludności polskiej.

Klasyczny już zestaw rozwiązań promujących dzietność uwzględnia transfery pieniężne, ulgi podatkowe, wydłużane systematycznie urlopy (od niedawna oferowane też ojcom), rozbudowę infrastruktury opiekuńczej – wszystkie w odpowiedzi na poprawnie zidentyfikowane potrzeby rodziców małych dzieci. Najnowsze badania wskazują natomiast na mniej oczywistą przyczynę spadającej dzietności, jaką jest obciążenie kobiet obowiązkami domowymi (tj. pranie, sprząatanie, gotowanie), a ściślej rzecz biorąc podwójne obciążenie pracą zawodową i rutynowymi oraz czasochłonnymi czynnościami związanymi z prowadzeniem domu.

Wykres 2. Średnia liczba godzin poświęcanych na pracę zawodową oraz obowiązki domowe i opiekuńcze w zależności od płci w Polsce wśród osób w wieku 15 lat lub więcej w 2023 r. (w godz.)



Źródło: Opracowanie własne PIE na podstawie wyników badania GUS Dobowy budżet czasu ludności w 2023 r.

Jak wynika z badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego chęć posiadania dzieci zależy od satysfakcji z podziału obowiązków domowych. W większości rodzin z małymi dziećmi (63 proc.) matki wykonują więcej obowiązków domowych niż ojcowie. Tylko 27 proc. kobiet przyznaje, że obowiązki są w ich domu dzielone po równo. W zaledwie co dziesiątym gospodarstwie domowym większość obowiązków wykonuje mężczyzna. Niezadowolonych z obecnego podziału kobiet jest ponad trzykrotnie więcej niż mężczyzn (36 proc. kobiet vs 11 proc. mężczyzn). Jednocześnie zadowolenie z podziału obowiązków domowych i opiekuńczych wpływa na decyzje o dalszym powiększaniu rodziny. Rodzice, którzy są z niego zdecydowanie zadowoleni, są o 16 pkt. proc. bardziej skłonni do podjęcia decyzji o kolejnym dziecku. To główne wnioski z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Podział obowiązków domowych i jego konsekwencje dla dzietności”<sup>2</sup>.

Wracając do starzenia się społeczeństwa polskiego to do przyczyn tego zjawiska można zaliczyć: późniejsze macierzyństwo, poziom zamożności społeczeństwa; promowany model rodziny; aktywność zawodowa kobiet; poziom opieki społecznej i ochrony zdrowia; wykształcenie ludności; polityka społeczna państwa<sup>3</sup>.

Zmieniająca się struktura wieku społeczeństwa powinna skłonić pracodawców do dostrzeżenia potencjału zawodowego i doświadczenia osób starszych, ponieważ liczba młodych ludzi jest zbyt mała, aby zaspokoić w przyszłości potrzeby kadrowe. Bardzo ważne staje się inicjowanie rozwiązań, które będą wspierały osoby 50+ na rynku pracy, aby pozostawały one aktywne zawodowo jak najdłużej. Działanie na rzecz pracowników starszych powinno opierać się zarówno na systemowych rozwiązaniach w ramach polityk krajowych, jak i indywidualnych programach realizowanych w miejscach pracy.

## Zarządzanie wiekiem – działania na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej

Wyniki badania pn. „Uczenie się w miejscu pracy oraz rola pracodawcy w kształceniu”<sup>4</sup>, które zrealizowane zostało na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, zwracają uwagę na skłonność pracodawców do faworyzowania

<sup>2</sup> <https://pie.net.pl/chec-posiadania-dzieci-zalezy-od-satysfakcji-z-podzialu-obowiazkow-domowych/> - opublikowany 26.05.2025 r.

<sup>3</sup> [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie\\_sie\\_spoleczenstw.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie_sie_spoleczenstw.pdf)

<sup>4</sup> Raport dostępny na stronie WUP: <https://wuppozn.praca.gov.pl/badania-i-analazy-tematyczne>

młodszych kandydatów przy rekrutacji. **Prognozy demograficzne wskazują jednak, że w najbliższych latach liczba osób w wieku poprodukcyjnym będzie aż dwukrotnie wyższa niż liczba osób w wieku przedprodukcyjnym.** Oznacza to, że pracodawcy będą mieli coraz większe trudności w pozyskiwaniu młodych pracowników. W konsekwencji konieczne stanie się szersze wykorzystanie wiedzy i umiejętności osób długoletnim doświadczeniem zawodowym oraz wdrażanie rozwiązań umożliwiających utrzymanie w zatrudnieniu starszych pracowników.



Podejmowanie działań na rzecz wydłużenia okresu aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+ jest silnie uzależnione od wielkości przedsiębiorstwa:

- największe zaangażowanie wykazują przedsiębiorstwa zatrudniające 50 i więcej pracowników – ponad połowa z nich (52,1%) deklaruje, że zatrudnia osoby w wieku 50+ i podejmuje względem nich konkretne działania wspierające dalszą aktywność zawodową,
- w małych podmiotach (10-49 pracowników): 34,6%.

Najczęściej podejmowane działania względem pracowników w wieku 50+:

- szkolenia rozwijające kompetencje cyfrowe (deklarował co trzeci podmiot),
- aktualizacja kwalifikacji zawodowych.

Należy podkreślić, że jedną z barier w efektywnym zatrudnieniu osób 50+ może być postawa samych pracowników z tej kategorii wiekowej względem podnoszenia swoich kwalifikacji. Wyniki badania ilościowego wśród pracowników pokazują, że w grupie osób po 50 roku życia możliwość rozwoju zawodowego i kształcenia w miejscu pracy ma relatywnie niewielkie znaczenie – wskazało ją od 20,8% osób w wieku 60-64 lata do zaledwie 12,4% wśród osób 65+. **W grupie wiekowej 50+ wyraźnie większą rolę odgrywa stabilność zatrudnienia i korzystne wynagrodzenie,** co świadczy o przesunięciu priorytetów z rozwoju kompetencji na bezpieczeństwo i warunki pracy.

Obserwuje się, że **nacisk w działaniach rozwojowych kładziony jest bardziej na młodsze pokolenia,** które coraz częściej dyktują warunki na rynku pracy. Istnieje również problem **negatywnych stereotypów** i reklam, które stygmatyzują osoby 50+ na rynku pracy, co wymaga zmiany narracji i budowania pozytywnego wizerunku. Wspieranie tej grupy wiekowej powinno opierać się na uświadamianiu pracodawców o ich wartości, zwłaszcza w obliczu zmieniającej się demografii i niechęci młodych ludzi do podejmowania niektórych zawodów, w których starsi pracownicy posiadają cenną wiedzę. Co więcej, **osoby 50+ są często grupą priorytetową w projektach unijnych czy podziale środków KFS (Priorytet 10 – rezerwa KFS, wskazany przez Radę Rynku Pracy),** co oznacza wyższe dofinansowanie na ich szkolenia i rozwój. Pracodawcy powinni oferować im odpowiednie szkolenia i przystosowanie do zmieniających się warunków.

**Młodzi dorośli** (osoby w wieku 18-24 lata oraz 25-29 lat) **postrzegają pracę przede wszystkim jako narzędzie rozwoju osobistego i zawodowego** (odpowiednio: 39,5%, 34,2%) oraz sposób na realizację pasji (odpowiednio: 27,9%, 24,8%). Jednocześnie jednak znaczący odsetek z nich **traktuje pracę pragmatycznie** – aż 32,4% osób w wieku 25-29 lat wskazuje, że **głównym motywem pracy jest spłata zobowiązań finansowych,** a ponad 1/3 – że **praca to jedynie źródło utrzymania (35,6%).**

### Osoby 60+

Osoby posiadające największe doświadczenie zawodowe. Wśród najstarszych aktywnych zawodowo respondentów dominuje emocjonalna i społeczna wartość pracy – aż **53,8% deklaruje, że praca daje im poczucie sensu** (w tym m.in. bycie potrzebnym, aktywność, kontakt z młodszymi pokoleniami) i przynależności.

Rynek pracy stopniowo zaczyna dostrzegać wartość starszych pracowników, choć nadal pozostajemy daleko za krajami skandynawskimi w zakresie pełnego ich wykorzystania.

Podejmowanie działań systemowych w obszarach:

- zwiększenia dostępu do opieki zdrowotnej – w tym opieki długoterminowej oraz wzrost liczby pracowników w zawodach medycznych i opiekuńczych,
- przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i cyfrowemu seniorów z uwzględnieniem sytuacji ekonomicznej i społecznej,
- tworzenia zachęt dla pracodawców do zatrudniania starszych pracowników i zatrzymywania ich na rynku pracy tak, aby jak najdłużej mogli uczestniczyć w życiu społecznym i zawodowym.

# Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Poznaniu



Wojewódzka Rada Rynku Pracy jest gremium opiniująco – doradczym Marszałka Województwa. Celem Rady jest włączenie partnerów rynku pracy w proces zarządzania środkami Funduszu Pracy, programowania i monitorowania polityki rynku pracy na poziomie regionalnym.

W związku z wejściem w życie w dniu 1 czerwca br. ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, obecna kadencja Rady została skrócona i w obecnym składzie obraduje do końca roku 2025. Wobec czego jest to idealny moment na retrospekcję i podziękowanie za wkład i zaangażowanie w proces monitorowania wielkopolskiego rynku pracy.

A zaczęło się w dniu 28 kwietnia 2023 r. kiedy odbyło się inauguracyjne posiedzenie Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu kadencji 2023-2027.



Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Poznaniu wspierała **szkolnictwo zawodowe**. W dniu 26 września 2023 r. na terenie **Zespołu Szkół Technicznych w Tarnowie Podgórnym**, Rada po raz pierwszy wizytowała ten nowoczesny obiekt szkolny, w którym kształcenie branżowe odbywa się w najnowocześniejszych pracowniach zawodowych. Tematem przewodnim posiedzenia była **prezentacja modelu współpracy w zakresie pozyskiwania kadry nauczycielskiej praktycznej nauki zawodu połączona ze zwiedzaniem Zespołu Szkół Technicznych**.



Investowanie w szkolnictwo zawodowe jest jednym z priorytetów Zarządu Województwa Wielkopolskiego. Dzięki środkom z Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020 (WRPO 2014+) absolwenci stają się lepiej przygotowani do wyzwań współczesnego rynku pracy. Gmina Tarnowo Podgórne otrzymała wsparcie od Zarządu Woje-



wództwa Wielkopolskiego na realizację projektu „Budowa Zespołu Szkół Technicznych w Tarnowie Podgórnym” w wysokości ponad 24 mln zł, o czym wspominał w swoim wystąpieniu Wicemarszałek Województwa Wielkopolskiego Pan Wojciech Jankowiak.

W 2024 roku Rada rozpoczęła swoje obrady od niezwykle istotnego tematu: **aktywizacji zawodowej osób starszych** (Stanowisko w sprawie działań na rzecz aktywnego wsparcia pracowników z obszaru „srebrnej gospodarki”). Zebrani zwrócili uwagę, że wypracowane na przestrzeni wielu lat pracy zawodowej, często unikatowe umiejętności i kwalifikacje „srebrnych pracowników”, stanowią cenny zasób, którego wykorzystanie może mieć duże znaczenie dla całego rynku pracy w regionie. Dlatego Rada postanowiła zwrócić się do Starostów Powiatów, Prezydentów Miast, Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy oraz Powiatowych Rad Rynku



Pracy województwa wielkopolskiego o wsparcie i promowanie działań związanych z zaspokojeniem potrzeb kadrowych lokalnych pracodawców, np. m.in. przez utrzymanie lub przywrócenie na rynek pracy osób, które zakończyły okres podstawowej aktywności zawodowej, a jednocześnie zgłaszają chęć dalszego świadczenia pracy.



W dniu 18 września 2024 r. odbyła się wizyta studyjna w **Centrum Szkoleniowo – Treningowym Volkswagen Poznań na terenie Zakładu 4 w Swarzędzu**. Jest to nowoczesny kompleks szkoleniowy z własną kadrami trenerów technicznych, szkolący w ponad 90 modułach związanych z nowoczesną produkcją samochodów. Tematem przewodnim spotkania była **prezentacja nowych form kształcenia zawodowego w branży motoryzacyjnej połączona ze zwiedzaniem placówki**. Członkowie Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu mieli okazję zapoznać się w praktyce jak wygląda współpraca szkół zawodowych z sektorem prywatnym. O tej współpracy opowiadał Dyrektor Zespołu Szkół Nr 1 w Swarzędzu Pan Przemysław Jankiewicz. W placówce tej uczniowie klas patronackich Volkswagen Poznań mogą kształcić się i odbywać praktyki w takich zawodach jak automatyk, elektromechanik pojazdów samochodowych, mechatronik czy od 2023 r. technik robotyk. Początek współpracy szkoły i Volkswagen Poznań sięga roku 2005. Dzięki współpracy z firmą oraz wsparciu środków unijnych i Powiatu Poznańskiego, od 2018 r. przy szkole działa nowoczesne Centrum Kształcenia Zawodowego. O jakości tej współpracy świadczy również fakt, że absolwenci szkoły, szczególnie w zawodach odlewnik czy automatyk, od razu znajdują zatrudnienie. Natomiast 90% absolwentów klas patronackich Volkswagen Poznań po zakończeniu nauki otrzymuje umowę o pracę w firmie.



W roku 2025 sporo czasu poświęcono na projekt **Lifelong Learning po wielkopolsku!** realizowany jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu oraz Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu w ramach Krajowego Planu Odbudowy a także doradztwu zawodowemu. W trakcie omawiania efektów naszego programu „**Na starcie do kariery**”, w ramach którego wydano m.in. podręczniki dla doradców zawodowych szkół podstawowych, zebrani dyskutowali o silnej współzależności między **rynkiem pracy a edukacją**.

Zwrócono również uwagę, że doradca zawodowy powinien być istotnym członkiem gremium nauczycielskiego, gdyż tylko silne doradztwo zawodowe dla dzieci i młodzieży jest jednym z gwarantów rozwoju społecznego i gospodarczego.

17 września 2025 r. Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Poznaniu odbyła wizytę studyjną w **Wojskowych Zakładach Motoryzacyjnych S.A. w Poznaniu**. Wizyta w WZM Poznań to podróż do serca polskiego przemysłu obronnego. Wojskowe Zakłady Motoryzacyjne S.A. to blisko 80 lat tradycji i doświadczenia. W ramach wizyty Rada miała możliwość omówienia z przedstawicielami WZM Poznań, a w szczególności z Prezesem Zarządu Panią Elżbietą Wawrzynkiewicz, ich kluczowych kompetencji w zakresie modernizacji i szeroko rozumianej obsługi, od napraw przez remonty po modyfikację transporterów opancerzonych i czołgów. Rada mogła z bliska zobaczyć, jak modernizowane są pojazdy wojskowe. Profesjonalizm, styl zarządzania oraz wielkopolska dbałość o mienie i porządek zrobiły ogromne wrażenie na zwiedzających. Poza rozmowami o obronności Polski i sytuacji geopolitycznej, poruszono również kwestię obronności a rynku pracy. Wicemarszałek Województwa Wielkopolskiego Pan Wojciech Jankowiak zauważył, że jest to ważny segment rynku pracy. Natomiast Przewodniczący Rady Pan prof. Józef Orczyk zwrócił uwagę jak ważna jest znajomość rynku pracy by pozyskać pracowników. Praca ta wymaga wiedzy i często doświadczenia.





## Wywiad z Przewodniczącym Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu Panem prof. dr. hab. Józefem Orczykiem

### Rynek pracy w obliczu wyzwań

- 1. Panie Profesorze, polski rynek pracy, w tym przede wszystkim wielkopolski rynek pracy, od lat cieszy się niskim bezrobociem, ale jednocześnie zmagają się z wieloma wyzwaniami. Jak ocenia Pan obecną sytuację, zwłaszcza w kontekście demografii i zmieniających się oczekiwań pracowników?**

Sytuacja jest wypadkową wielu zmiennych. Można je odnosić do krótkiego okresu czasu, do sytuacji obecnej lub też próbować uwzględnić zmiany długookresowe i ich wpływ na ewolucję sytuacji w Wielkopolsce. Wiemy obecnie, że sytuacja na wielkopolskim rynku pracy jest najlepsza w Polsce z punktu widzenia poszukujących pracy (najniższa stopa bezrobocia). Warunkują to głównie dwa czynniki. Po pierwsze, zapotrzebowanie na oficjalną pracę. Jest ono wyrazem nie tylko zmian w strukturze zatrudnienia ale i swoistej zgody na mniejsze zarobki. Cały czas województwo wielkopolskie ma o ok. 10 % niższe wynagrodzenia niż średnie w Polsce. Powoduje to, że małe czy średnie firmy mogą egzystować, mogą zatrudniać pracowników i rozwijać swą działalność. Warto też mieć na uwadze fakt, że w okresie wcześniejszym, kiedy było wysokie bezrobocie, to Wielkopolska była jednym z pięciu województw w kraju, które miało pozytywne saldo wewnętrznej migracji - napływali do nas ludzie z innych województw. Dominowała wtedy emigracja zarobkowa poza granice kraju – w tym również z Wielkopolski - ale jednak istotna część ludności szukała pracy w Wielkopolsce. Ograniczenia demograficzne wystąpiły już w 2012 r. kiedy to liczba wchodzących na rynek pracy była mniejsza niż liczba odchodzących na emeryturę.

Dalszy wzrost zatrudnienia i zarobków spowodował jednak, że od 2015 r. zaczęliśmy szeroko korzystać z pracy imigrantów, głównie z Ukrainy. Liczba ich początkowo rosła bardzo szybko (szczyt zanotowano w 2018 r.). Niezależnie od późniejszych wahań liczby pracujących imigrantów, ich udział wśród zatrudnionych jest w Wielkopolsce prawie dwukrotnie wyższy niż średnio w Polsce (choć są nadal województwa mające wyższe liczby pracujących imigrantów). Udział ten wskazuje, że Wielkopolska potrzebuje większej grupy pracowników niż są w stanie dostarczyć nam inne regiony w Polsce. Migracja wewnętrzna w Polsce maleje.

Rośnie w Polsce stopa zatrudnienia choć zmniejsza się liczba ludności w wieku aktywności zawodowej. Konsekwencją tego jest spadek emigracji Polaków, ale niewielu wcześniejszych emigrantów wraca do kraju, bo większość zapaściła już korzenie za granicą. Świadczy o tym fakt, że w latach 2016-2021 napływ środków pieniężnych przekazywanych przez emigrantów do Polski jest mniejszy niż wypłaty realizowane przez imigrantów. Świadczy to o odmiennym charakterze znaczeniu emigracji i imigracji zarobkowej.



## Kluczowe problemy i prognozy

### 2. Często poruszał Pan problematykę zjawiska NEET (tj. skrót od angielskiego „Not in Employment, Education or Training” – osoby, które nie pracują, nie uczą się ani nie przygotowują się zawodowo) wśród młodych ludzi. Skąd bierze się to zjawisko i jak można mu przeciwdziałać?

Jest to zjawisko znane we wszystkich krajach bogatszych bo im rodzice są bogatsi to młodzi są bardziej wybredni w poszukiwaniu pracy i budowie swojej kariery zawodowej. Już w tej chwili można powiedzieć, że NEET w Polsce jest niższyo kilka procent niż w krajach zachodniej Europy. Jest to zjawisko w pewnym stopniu uniwersalne i spowodowane poprawą sytuacji materialnej i zmiany roli stałej pracy u sporej części społeczeństwa. Zmieniała się też struktura wykształcenia młodych, mają też wyższe oczekiwani w stosunku do stylu życia, warunków pracy, sposobów zarządzania. Rządy w Polsce dostrzegły ten problem, podwyższyły płacę minimalną, zwolniły młode osoby z podatku dochodowego, zachęcały do szukania pracy.

Odsetek osób NEET w przedziale wieku do 18 r.ż. nie jest wysoki w porównaniu z innymi krajami, rośnie w grupie wiekowej 25-30 r.ż., zwłaszcza wśród kobiet. Kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni i nie chcą podejmować pracy niespełniającej ich oczekiwań - dłużej poszukują zatrudnienia, częściej na stanowiskach administracyjnych, gdzie wyraźnie dominują. Warto tu dodać, że różnica wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami na identycznych stanowiskach wynosi 4%. Rośnie ona ze względu na strukturę zawodową zatrudnienia - kobiety dominują w zawodach o niskich zarobkach czy dużej stabilności wynagrodzeń. Ciekawe konsekwencje zatrudnieniowe i dochodowe może mieć wzrost udziału kobiet np. wśród studentów medycyny, ok.70 %.

### **3. Porozmawiajmy o starszym pokoleniu. W obliczu starzejącego się społeczeństwa, jak zachęcić emerytów do dłuższego pozostawania na rynku pracy? Jakie warunki należy im zapewnić, aby to rozwiązanie było korzystne dla obu stron?**

Po pierwsze powinna być wprowadzona na szerszą skalę stawka godzinowa, a nie etatowa. Po drugie mamy wysoką, wyższą niż w innych krajach, bierność zawodową wśród kobiet, które przeszły na emeryturę wcześniej z uwagi na zróżnicowany wiek emerytalny pomiędzy mężczyznami a kobietami, nie uwzględniający specyfiki pracy. Ponadto w Polsce mamy najniższy współczynnik zatrudnienia na części etatu. Powinniśmy stworzyć system zachęt, warunków by i pracodawcy i emerytowi opłacało się oficjalnie pracować. Wymaga to jednak istotnych zmian instytucjonalnych w naliczaniu składek, np. na ubezpieczenie zdrowotne. Ponadto powinna zostać rozwinięta akcja uzupełniania kompetencji zawodowych potencjalnych czy realnych emerytów.

## **Edukacja a rynek pracy**

### **4. Jaką rolę w zmieniającym się rynku pracy powinna odgrywać edukacja? Czy polskie uczelnie i szkoły zawodowe są w stanie przygotować studentów do wyzwań przyszłości?**

Reforma systemu edukacji z 2018 r. zahamowała początki porządnej ewolucji systemu szkolnictwa polskiego - choć z uznaniem przyjmuję powołanie szkół branżowych. Likwidację gimnazjów uważam jednak za wielką szkodę. Do tego doszedł kryzys strukturalny w grupie zawodowej nauczycieli. Oficjalne wynagrodzenia nauczycieli w porównaniu do innych grup zawodowych nie rosły. Przez to rozrosły się korepetycje, szkolnictwo prywatne i początki segregacji społecznej. Szkoła powinna, obok przekazywania wiedzy, pozostać mechanizmem integracji społecznej różnych grup młodzieży. My jesteśmy różni, z różnych środowisk się wywodzimy i to jest niesłychanie ważna funkcja, która została w rezultacie cofnięcia reformy zaprzepaszczona. Publiczne przedszkola i szkoły podstawowe powinny być filarem integracji społecznej. W wielu krajach lokalne segmentowe szkoły podstawowe wcześniej stają się elementem ukierunkowującym dalszy rozwój ucznia na tle grupy rówieśniczej.

Ponadto nastąpiła nadmierna feminizacja oświaty. Uczniowie, zwłaszcza w wieku nastoletnim, potrzebują męskiego wsparcia. Kadra szkół bardzo się zestarzała. Nauczyciele w związku z tym, że mają niskie emerytury masowo dorabiają, ale rzadko stają się przewodnikami czy doradcami młodzieży. To naprawdę wymaga indywidualizacji.

Obecny system kształcenia wymaga poważnych zmian długofalowych, systemowych. Nauczyciel dotychczas dominował zasobem wiedzy, w tej chwili uczeń ze smartfonem ma szeroki dostęp do informacji, pozostaje jednak kwestia jej wyboru w tym oceny wiarygodności oraz przydatności. Tego nie można sprowadzać tylko do prostych umiejętności. Ważna jest refleksja nad ich wykorzystaniem w życiu i w pracy. Musimy nauczyć się na nowo oceniać wiedzę. Jeśli chcemy poważnie myśleć o systemie oświaty w Polsce, to najpierw trzeba przygotować kadre, programy i dopiero potem stopniowo wprowadzać nowości.

Jestem wielkim zwolennikiem poglądu by szkoła przede wszystkim rozpoznawała potencjał ucznia, kierunkowała, kształtowała i pomagała sterować jego rozwojem tak by stał się dobry w dokonywaniu wyborów dzisiaj i jutro. Tego dotychczas nasza szkoła nie robi w wystarczającym stopniu, koncentrując co najwyżej uwagę na wynikach testów.

Po rewolucji przemysłowej, ciąży nad nami model pruski, który miał na celu przede wszystkim standaryzację obywatela i pracownika, sformowanie go do potrzeb życia i pracy w masowej produkcji. A w tej chwili my musimy uwzględnić zróżnicowanie kulturowe i integrować się lokalnie czy w regionie. Nie tylko rodzice i nauczyciele, ale władze lokalne i przedsiębiorcy muszą wiedzieć, że w tej szkole znajdują się przyszli obywatele i pracownicy oraz konsumenci, mieszkańcy regionu. W szkole podstawowej (segmentowej) duży nacisk powinien być kładziony na doradztwo i ukierunkowanie aktywności uczniów. Jeśli tego nie zrobimy w ciągu najbliższych 10 lat to bardzo źle widzę przyszłość Polski w Europie.

**5. Panie Profesorze, od prawie 30 lat działa Pan nieprzerwanie na rzecz Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu (wówczas jeszcze była inna nazwa) a od 2013 r. jest Pan jej Przewodniczącym. Z całą pewnością ma Pan szerokie spojrzenie na wielkopolski rynek pracy. Czy zechciałby Pan podzielić się swoimi refleksjami o tym co się zmieniło na przestrzeni tych lat na wielkopolskim rynku pracy i jak regionalnie można działać na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców?**

Trudne pytanie. Wobec postępującej w ostatnich latach w Polsce centralizacji niewiele innowacji można było wprowadzić w regionie. Wydaje mi się, że wykorzystaliśmy wszystko to co było można. Najnowsza ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia nie daje nam nowych możliwości wyraźnego aktywizowania dwóch grup ludzi ze względu na potrzeby rynku pracy - czyli nie zwiększa przepływu ludności za pracą i nie aktywizuje wyraźnie biernych zawodowo, w tym również osób, które nie chcą czy nie mogą oficjalnie pracować na pełen etat a dorabiać.



Wielkopolska powinna mieć większą swobodę dysponowania środkami nie tylko z budżetu państwa czy UE lecz w związku ze swoją aktywnością gospodarczą. Jestem dumny z tego jak bardzo rozbudowano sieć kolejową w Wielkopolsce. Zwiększyła się przez to możliwość dojazdu, skrócił się czas dojazdu do pracy czy szkoły. I tu możemy wrócić do osób NEET. Ci młodzi ludzie głównie są w małych ośrodkach. W dużych miastach młodzi mają możliwości zarabiania, pracodawcy szukają młodych pracowników pracujących zadaniowo. Ale w małych ośrodkach sytuacja jest trudniejsza. Dzięki dobrej komunikacji NEET w Wielkopolsce jest niższy niż w innych województwach, w których młodzież musi się albo wyprowadzić do dużych ośrodków by znaleźć zajęcie albo zostaje w rodzinnych stronach z poczuciem ograniczonych możliwości. Rozbudowa regionalnej sieci komunikacji to istotny czynnik generowania poczucia zmiany czy zwartości regionu. Jesteśmy na wysokim miejscu w Europie pod względem liczby samochodów na tysiąc mieszkańców. Ale wiemy, że samochód to również koszt i ryzyko a przede wszystkim parking. Rozbudowa komunikacji zbiorowej jest ze wszech miar pożądana i konieczna. Kolej w Polsce była przez długi czas zaniedbana i dopiero teraz z powrotem ją odnawiamy i coraz szerzej wykorzystujemy. Musimy w jeszcze większym stopniu stawiać na współpracę rynków lokalnych, żeby zakłady pracy, szkoły i inne instytucje były elastyczne w szacowaniu zmieniających się potrzeb na regionalnym rynku pracy. Bo rynek lokalny czy regionalny łatwo nasycić określonymi absolwentami a chodzi o to by młodzi wiedzieli jaka praca na nich czeka i jakich cech i umiejętności potrzeba aby ją dobrze wykonać. Zbieżność pomiędzy edukacją szkolną, przygotowaniem zawodowym a wykonywaną pracą będzie w przyszłości odgrywała coraz ważniejszą rolę w kształtowaniu umiejętności i wartości pracownika. Rozpoznanie potencjału danego ucznia i danie mu możliwości samorealizacji w miejscu zamieszkania, w miejscu skąd pochodzi będzie coraz częściej warunkiem rozwoju danej społeczności lokalnej, wartości miejsca zamieszkania.

## 6. Jakie jest Pana najważniejsze przesłanie dla decydentów, pracodawców samych pracowników, aby skutecznie odpowiedzieć na wyzwania, które stawia przed nami przyszłość rynku pracy?

Żyjemy w czasach kiedy wszystko się zmienia, rośnie niby wielka wspólnota, ale i indywidualizm, który wymaga istnienia nie tylko więzi formalnych, ale i ludzkich, opartych na wzajemnym zaufaniu i solidarności. Trzeba przyglądać się temu jak funkcjonują inne kraje czy regiony, ale też szukać własnych dróg. A własne drogi szuka się poprzez identyfikację z regionem, ze szkołą. Trzeba zachęcać samorządy lokalne do współpracy ale większa władza powinna być w samorządzie wojewódzkim, z większą swobodą w zakresie innowacji w edukacji czy podejmowania decyzji o kierunkach rozwoju. Wielką szkodę przynosi nam nadmierna centralizacja. Wszystkie ruchy oddolne muszą mieć wsparcie i rozwiązania instytucjonalne w regionie a szkoła powinna być ich ośrodkiem. Specyfika regionu to elastyczność rozwoju z możliwością wypracowywania własnych modeli działania, to konkurencyjność ale i komplementarność, to inspiracja dla innych. Porównania mogą być różne ale kryteria i ich znaczenie powinny odzwierciedlać wolę i kulturę mieszkańców. Jeśli tego nie będziemy robić to nie wypracujemy mechanizmu rozwoju społecznego, nie poprawimy swego bytu. Być może regionów powinno być w Polsce mniej, być może regiony powinny być większe, ale na pewno bardziej samodzielne. Nie myślę tu o policji, wojsku, stanowieniu prawa, polityce zagranicznej - to są atrybuty państwa - ale jest potrzeba większej samodzielności podatkowej czy administracyjnej. Rozwój społeczności lokalnych musi mieć oparcie w regionie.

Rozwiązanie takie to pewna szansa przezwyciężenia marazmu centralizacji i kunktatorstwa.

Jeśli chodzi o rynek pracy to pozostaje kwestia aktywizacji zawodowej kobiet, które w Polsce są lepiej wykształcone, chcą odnosić sukcesy w pracy, jednak średnio na pierwsze dziecko decydują się w wieku prawie 29 lat. Trzeba stworzyć system preferencji, żeby kobiety w Polsce miały możliwość posiadania dzieci oraz kontynuacji edukacji, pracy, kontaktów społecznych, czyli popierać rozwój usług np. dożywiania w szkołach, pomocy w zagospodarowaniu wolnego czasu.

Takie możliwości stwarza np. model holenderski - 70% kobiet pracuje na część etatu - jednocześnie jednak mają liczoną podstawę do emerytury w 100% wynagrodzenia jeśli mają dzieci - państwo pokrywa tę różnicę. Wówczas kobieta czy mężczyzna nie traci zawodowo, nie wychodzi z rytmu pracy, dzieci mają opiekę. Rozwijają się również samopomoc sąsiedzka w zakresie opieki nad dziećmi, co jednocześnie tworzy więzi społeczne. Takich potencjalnych rozwiązań socjalnych jest więcej - my jednak wszystko chcemy rozwiązać jedną ustawą, która nie daje szans wyboru, nie kształtuje poczucia odpowiedzialności.

Jeśli chodzi o urzędy pracy to na pewno w nowych warunkach powinny one w coraz większym stopniu spełniać funkcje informacyjno-doradcze dla całej społeczności lokalnej i regionalnej a szczególnie dla potencjalnych pracowników, pracodawców, szkół, jak i władz lokalnych i regionalnych.

*Prof. dr hab. Józef Orczyk - ukończył studia na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz w Wyższej Szkole Ekonomicznej w Poznaniu, uzyskując trzy tytuły magistra na kierunkach: historii, pedagogiki oraz ekonomii, profesor nauk ekonomicznych, Rektor Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu w latach 2013-2021. W latach 1990-2002 był prezesem Zarządu Oddziału Poznańskiego Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, a w latach 2007-2015 przewodniczącym Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Aktywnie działa również na rzecz regionu wielkopolskiego, pełniąc rozmaite funkcje w organizacjach pozarządowych i samorządowych. Wśród jego aktywności ważne miejsce zajmuje problematyka rynku pracy: od 2004 r. członek Wielkopolskiej Rady ds. Zatrudnienia, w latach 2013-2015 Przewodniczący Wielkopolskiej Rady ds. Zatrudnienia a od 2015 r. Przewodniczący Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy.*



### Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14  
61-754 Poznań

Godziny urzędowania  
poniedziałek – piątek od 7:30 do 15:30

e-mail: [wup@wup.poznan.pl](mailto:wup@wup.poznan.pl)  
tel. 61 846 38 19

### Oddział Zamiejscowy w Kaliszu

ul. Serbinowska 5  
62-800 Kalisz  
tel./fax: 62 766 29 06, 62 766 13 81, 62 766 60 46  
e-mail: [wup.kalisz@wup.poznan.pl](mailto:wup.kalisz@wup.poznan.pl)

### Oddział Zamiejscowy w Koninie

ul. Zakładowa 4  
62-510 Konin  
tel. 63 249 71 00, fax 63 249 71 26  
e-mail: [wup.konin@wup.poznan.pl](mailto:wup.konin@wup.poznan.pl)  
[powuko@praca.gov.pl](mailto:powuko@praca.gov.pl)

### Oddział Zamiejscowy w Lesznie

ul. Śniadeckich 5  
64-100 Leszno  
tel. 65 529 57 66, 65 529 90 81  
e-mail: [wup.leszno@wup.poznan.pl](mailto:wup.leszno@wup.poznan.pl)

### Oddział Zamiejscowy w Pile

al. Niepodległości 24  
64-920 Piła  
tel: 67 212 77 94, 67 212 30 84  
fax: 67 212 28 63  
e-mail: [wup.pila@wup.poznan.pl](mailto:wup.pila@wup.poznan.pl)  
[powupi@praca.gov.pl](mailto:powupi@praca.gov.pl)

Adres strony internetowej WUP:  
<https://wuppoznan.praca.gov.pl/>

Jesteśmy też na Facebook'u



### Dyrektor

Barbara Kwapiszewska





# *Wesołych* **ŚWIĄT**

*Z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia, pragnę złożyć Państwu  
najserdeczniejsze życzenia.*

*Życze by ten magiczny czas upłynął w ciepłej, rodzinnej atmosferze, pełnej radości,  
spokoju i wzajemnej życzliwości.*

*A w Nowym Roku życzę Państwu zdrowia oraz wszelkiej pomyślności, zarówno  
w życiu osobistym, jak i w realizacji planów zawodowych.*

*Niech 2026 rok będzie czasem sukcesów, stabilności i satysfakcji z podejmowanych  
wyzwań.*

*Barbara Kwapiszewska*

*Dyrektor*

*Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu*

