



Powiat Kraśnicki



Powiatowy Urząd Pracy w Kraśniku

**INFORMACJA O POZIOMIE
I STRUKTURZE BEZROBOCIA
ORAZ AKTYWIZACJI BEZROBOTNYCH
W POWIECIE KRAŚNICKIM
W 2025 ROKU**

Kraśnik, marzec 2026 r.

Powiatowy Urząd Pracy w Kraśniku jest jednostką organizacyjną wchodzącą w skład powiatowej administracji zespolonej powiatu kraśnickiego. Siedzibą Urzędu jest miasto Kraśnik. Urząd swoim działaniem obejmuje Miasto i gminę Kraśnik, Miasto i gminę Urzędów, Miasto i gminę Annapol, gminę Gościeradów, gminę Trzydnik Duży, gminę Szastarkę, gminę Zakrzówek, gminę Dzierzkowice oraz gminę Wilkołaz.

Urząd działa na podstawie :

1. Ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620 z późn. zm.);
2. Ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1684);
3. Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135);
4. Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 913 z późn. zm.);
5. Ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1483 z późn. zm.);
6. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 1998 r. w sprawie dostosowania organizacji i obszaru działania wojewódzkich i rejonowych urzędów pracy do organizacji administracji publicznej (Dz. U. 1998 r. Nr 166, poz.1247);
7. Statutu Powiatu Kraśnickiego;
8. Statutu Powiatowego Urzędu Pracy;
9. Innych obowiązujących aktów prawnych.

Całością działalności Urzędu kieruje Dyrektor i ponosi za nią pełną odpowiedzialność przed Starostą. Dyrektor kieruje działalnością Urzędu przy pomocy swego Zastępcy i Kierowników Wydziałów.

W skład Urzędu wchodzi następujące komórki organizacyjne:

1. Wydział Organizacyjny i Kontroli:
 - a) Dział Organizacyjny,
 - b) Dział Kontroli,
2. Wydział Finansowy.

3. Wydział Rynku Pracy:
 - a) Dział Pośrednictwa Pracy, Poradnictwa i Rozwoju Zawodowego,
 - b) Dział Wspierania Przedsiębiorczości,
 - c) Dział Programów Rynku Pracy.
4. Wydział Rejestracji, Świadczeń i Cudzoziemców:
 - a) Dział Rejestracji i Świadczeń,
 - b) Dział Cudzoziemców.
5. Samodzielne stanowisko ds. bhp i ppoż.
6. Samodzielne stanowisko ds. obsługi prawnej.
7. Samodzielne stanowisko ds. ochrony danych osobowych.

Wg stanu na dzień 31.12.2025 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kraśniku zatrudnionych było 45 pracowników.

Lp.	Nazwa Wydziału	Liczba zatrudnionych osób
1.	Dyrektor	1
2.	Zastępca Dyrektora	1
3.	Wydział Organizacyjny	7
4.	Wydział Rynku Pracy - Dział Pośrednictwa Pracy, Poradnictwa i Rozwoju Zawodowego	10
5.	Wydział Rynku Pracy - Dział Wspierania Przedsiębiorczości	6
6.	Wydział Rynku Pracy - Dział Programów Rynku Pracy	1
6.	Wydział Rejestracji, Świadczeń i Cudzoziemców - Dział Rejestracji i Świadczeń	11
7.	Wydział Rejestracji, Świadczeń i Cudzoziemców – Dział Cudzoziemców	3
8.	Wydział Finansowy	5
Razem		45

Tabela 1. Stan zatrudnienia na dzień 31.12.2025 r.

Do zadań samorządu powiatu w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy realizowanych przez Urząd należy w szczególności:

- 1) pozyskiwanie i realizowanie ofert pracy;
- 2) rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy;
- 3) organizowanie i finansowanie form pomocy określonych w ustawie, w szczególności pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, staży oraz prac interwencyjnych i robót publicznych;
- 4) kontrola prawidłowości realizowanych form pomocy określonych w ustawie;
- 5) realizacja zadań określonych w ustawie w ramach powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych;
- 6) udzielanie informacji o zakresie form pomocy i możliwości ich zastosowania;
- 7) prowadzenie sprawozdawczości z realizowanych zadań;
- 8) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
- 9) współdziałanie z powiatowymi radami rynku pracy w zakresie rynku pracy oraz wykorzystania środków Funduszu Pracy;
- 10) współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy oraz informacji dotyczących form pomocy;
- 11) współpraca z podmiotami ekonomii społecznej;
- 12) współpraca z WUP, w tym w zakresie świadczenia form pomocy określonych w ustawie;
- 13) współpraca, w szczególności ze szkołami ponadpodstawowymi, uczelniami i podmiotami ekonomii społecznej w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego, w tym promowania uczenia się przez całe życie oraz działań informacyjnych dotyczących wsparcia skierowanego do osób do 30. roku życia;
- 14) wydawanie decyzji o przyznaniu statusu bezrobotnego, odmowie przyznania statusu bezrobotnego oraz utracie statusu bezrobotnego, odmowie przyznania statusu poszukującego pracy oraz utracie statusu poszukującego pracy, przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, stypendium i innych finansowanych z Funduszu Pracy świadczeń

niewynikających z zawartych umów, obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, stypendium oraz innych nienależnie pobranych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy, odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego z Funduszu Pracy, albo należności z tytułu zwrotu środków przyznanych na finansowanie form pomocy, albo odmowie odroczenia terminu spłaty, rozłożenia na raty lub umorzenia

- 15) realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego;
- 16) realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami w ramach sieci EURES;
- 17) realizacja zadań związanych z KFS,
- 18) opracowywanie i realizowanie programów finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy;
- 19) inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych;
- 20) realizowanie programów regionalnych na podstawie porozumienia zawartego z WUP;
- 21) realizowanie kampanii informacyjnych i promujących działania WUP i PUP;
- 22) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu identyfikację, dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, samodzielnie lub we współpracy, w szczególności z podmiotami ekonomii społecznej, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, podmiotami systemu oświaty, uczelniami;
- 23) realizowanie projektów w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, wynikających z programów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus i Funduszu Pracy.

Stan i struktura bezrobocia w powiecie kraśnickim na koniec 2025 roku

Bezrobocie to zjawisko złożone, mające wiele przyczyn i skutków zarówno ekonomicznych jak społecznych i psychologicznych.

W myśl ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia osoba bezrobotna to osoba niezatrudniona i niewykonująca innej pracy zarobkowej, nieucząca się w szkole, z wyjątkiem osoby uczącej się w szkole dla dorosłych, branżowej szkole II stopnia

w formie stacjonarnej lub zaocznej, w szkole policealnej w formie stacjonarnej lub zaocznej, lub przystępująca do egzaminów eksternistycznych z zakresu programu nauczania szkoły dla dorosłych lub branżowej szkoły II stopnia, lub kształcąca się na studiach niestacjonarnych, lub ucząca się w szkole artystycznej realizującej wyłącznie kształcenie artystyczne, niemająca stałego źródła dochodu, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub w danej służbie albo innej pracy zarobkowej albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli: ukończyła 18 lat, nie ukończyła 60 lat (kobieta), a mężczyzna 65 lat, nie jest wpisana do CEiDG jako prowadząca działalność gospodarczą, nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, nie nabyła prawa do zasiłku stałego, nie jest członkiem zarządu, prokurentem, członkiem rady nadzorczej lub likwidatorem spółki kapitałowej, nie jest prokurentem lub pełnomocnikiem przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność gospodarczą rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, nie jest wspólnikiem spółki jawnej, partnerem lub członkiem zarządu w spółce partnerskiej, komplementariuszem w spółce komandytowej, komplementariuszem lub członkiem rady nadzorczej w spółce komandytowo-akcyjnej, prokurentem lub likwidatorem spółki osobowej w rozumieniu ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych, nie jest dyrektorem w radzie dyrektorów, o której mowa w art. 300 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych, nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczeń społecznych, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników, nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia lub obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w państwach wymienionych w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a-d tejże ustawy, nie prowadzi działalności gospodarczej w innym niż Rzeczpospolita Polska państwie na podstawie zgłoszenia do rejestru lub bez takiego zgłoszenia, jeżeli prawo danego państwa takiego zgłoszenia nie wymaga. Przez stałe źródło dochodu należy rozumieć w szczególności posiadanie prawa do emerytury lub renty (np. z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej lub renty rodzinnej) w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, pobieranie świadczeń po ustaniu zatrudnienia takich jak zasiłek chorobowy, macierzyński, świadczenie rehabilitacyjne, świadczenie lub zasiłek przedemerytalny,

otrzymywanie emerytury lub renty przyznanej przez zagraniczny organ emerytalny lub rentowy, uzyskiwanie miesięcznego przychodu przekraczającego połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę (z wyłączeniem odsetek od środków zgromadzonych na rachunkach bankowych), a także pobieranie świadczeń opiekuńczych, takich jak świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy lub zasiłek dla opiekuna, bądź świadczenia szkoleniowego po ustaniu zatrudnienia.

Bezrobocie jest zjawiskiem kształtowanym przez wiele czynników. Do głównych jego przyczyn zaliczamy:

- 1) w ujęciu makroekonomicznym (koniunkturalnym):
 - spowolnienie gospodarcze (spadek PKB i ograniczenie produkcji, mniejszy popyt na towary i usługi, redukcja zatrudnienia w firmach),
 - kryzysy gospodarcze (zamrażanie rekrutacji, likwidacja miejsc pracy),
 - spadek inwestycji prywatnych i publicznych (mniej nowych projektów to mniej nowych miejsc pracy, ograniczone fundusze samorządów i państwa);
- 2) przyczyny strukturalne:
 - niedopasowanie kwalifikacji do rynku pracy (nadwyżka absolwentów kierunków humanistycznych, niedobór specjalistów technicznych, niski poziom umiejętności cyfrowych, brak spójności między systemem edukacji a potrzebami rynku pracy),
 - restrukturyzacja sektorów gospodarki (upadek przemysłu ciężkiego, automatyzacja produkcji, ograniczanie zatrudnienia w górnictwie czy tradycyjnym handlu),
 - zmiany technologiczne (automatyzacja i cyfryzacja - zastępowanie pracy ludzkiej przez maszyny i AI, robotyzacja produkcji, samoobsługowe systemy sprzedaży);
- 3) przyczyny demograficzne i społeczne:
 - migracje (odpływ młodych, wykwalifikowanych pracowników, napływ osób bez znajomości języka i kwalifikacji),
 - starzenie się społeczeństwa (mniejsza mobilność zawodowa, trudności w przekwalifikowaniu osób 50+),
 - niska mobilność przestrzenna (brak transportu publicznego, niedostępność mieszkań w dużych miastach, niechęć do zmiany miejsca zamieszkania);
- 4) przyczyny instytucjonalne i systemowe:
 - wysokie koszty pracy (wysokie składki na ubezpieczenia społeczne, wysokie

obciążenia podatkowe),

- sztywne prawo pracy;

5) przyczyny regionalne:

- monokulturowa gospodarka regionu (uzależnienie od jednej branży),
- słaba infrastruktura,
- niska atrakcyjność inwestycyjna (brak terenów inwestycyjnych, słaba promocja regionu).

Przyczyny bezrobocia mają charakter wieloczynnikowy i obejmują zarówno uwarunkowania indywidualne, jak i czynniki zewnętrzne związane z funkcjonowaniem gospodarki oraz specyfiką lokalnego rynku pracy.

Do czynników indywidualnych zalicza się przede wszystkim poziom wykształcenia, kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie zawodowe osób pozostających bez pracy. Istotne znaczenie mają także kompetencje miękkie, takie jak umiejętność poszukiwania zatrudnienia, mobilność zawodowa i przestrzenna, motywacja do podjęcia pracy czy gotowość do przekwalifikowania się. W niektórych przypadkach barierą w podjęciu zatrudnienia mogą być również czynniki zdrowotne, sytuacja rodzinna (np. konieczność sprawowania opieki nad osobami zależnymi), długotrwałe pozostawanie bez pracy czy brak aktualnych umiejętności odpowiadających wymaganiom pracodawców.

Czynniki zewnętrzne związane są natomiast z sytuacją gospodarczą oraz strukturą rynku pracy. Obejmują one m.in. zmiany koniunktury gospodarczej, okresy spowolnienia ekonomicznego, restrukturyzację przedsiębiorstw i całych sektorów gospodarki, a także postępującą automatyzację i zmiany technologiczne wpływające na zapotrzebowanie na określone kwalifikacje. Na poziomie lokalnym istotną rolę odgrywa również struktura gospodarcza regionu, liczba i profil działających przedsiębiorstw, poziom inwestycji, dostępność miejsc pracy oraz dopasowanie systemu edukacji i kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców.

W efekcie bezrobocie jest zjawiskiem złożonym, wynikającym z nakładania się czynników indywidualnych oraz uwarunkowań gospodarczych i społecznych, co wymaga prowadzenia zróżnicowanych działań w zakresie aktywizacji zawodowej oraz polityki rynku pracy.

Rok 2025 przyniósł istotne zmiany w funkcjonowaniu powiatowych urzędów pracy, będące efektem wdrożenia nowej ustawy regulującej zasady prowadzenia polityki rynku

pracy oraz realizacji usług i instrumentów wsparcia. Reforma ta oznacza znaczącą przebudowę dotychczasowych rozwiązań prawnych i organizacyjnych. Wejście w życie przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia jest realizacją części kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy zapisanej w KPO. Przedmiotem ww. reformy jest kompleksowa modernizacja instytucji polskiego rynku pracy, poprzez udoskonalenie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz form aktywizacji zawodowej. Celem tych działań jest zwiększenie poziomu zatrudnienia w Polsce, przede wszystkim na miejscach pracy wysokiej jakości oraz dostosowanie potencjału kadrowego Polski do potrzeb gospodarki, przechodzącej zmiany strukturalne wynikające z postępu technologicznego i cyfrowego, transformacji energetycznej i procesów demograficznych.

Obowiązująca przez ponad dwadzieścia lat Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przestała w pełni odpowiadać współczesnym uwarunkowaniom rynku pracy, które w tym czasie uległy znaczącym zmianom. W szczególności dotyczy to przemian demograficznych, dynamicznego rozwoju technologicznego, rosnącej mobilności zawodowej pracowników, a także zmian w strukturze zatrudnienia i oczekiwaniach zarówno pracodawców, jak i osób poszukujących pracy. Regulacje prawne powstałe ponad dwie dekady temu coraz w mniejszym stopniu odpowiadały aktualnym wyzwaniom oraz potrzebom rynku pracy, co spowodowało konieczność wprowadzenia nowej, kompleksowej regulacji prawnej.

Odpowiedzią na zachodzące zmiany stała się Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, której celem jest modernizacja systemu wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz usprawnienie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia. Nowe przepisy wprowadzają rozwiązania ułatwiające dostęp do usług rynku pracy, w tym między innymi znoszą bariery w procesie rejestracji osób bezrobotnych poprzez umożliwienie rejestracji według miejsca zamieszkania, a także zwiększają dostępność instrumentów aktywizacji zawodowej.

Istotną zmianą jest również zniesienie dotychczasowego ograniczenia dotyczącego posiadania gospodarstwa rolnego powyżej 2 hektarów przeliczeniowych. W poprzednim stanie prawnym osoby będące właścicielami lub posiadaczami gospodarstw rolnych przekraczających tę powierzchnię nie mogły uzyskać statusu osoby bezrobotnej. Obecnie

ograniczenie to zostało zniesione, co oznacza, że także rolnicy – przy spełnieniu pozostałych warunków określonych w ustawie – mogą zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne i korzystać z przewidzianych w ustawie form wsparcia.

Wprowadzone rozwiązania mają na celu zwiększenie dostępności usług rynku pracy, objęcie wsparciem szerszej grupy osób pozostających bez zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie instrumentów aktywizacji zawodowej do realnych potrzeb współczesnego rynku pracy.

Ustawa zakłada również rozwój usług cyfrowych, w szczególności poprzez ułatwienie dostępu do ofert pracy w formie elektronicznej, uproszczenie procedur administracyjnych oraz lepsze dopasowanie instrumentów wsparcia do realnych potrzeb rynku pracy. Istotnym elementem nowych regulacji jest także zmiana podejścia do polityki rynku pracy. W przeciwieństwie do wcześniejszych rozwiązań, koncentrujących się głównie na bezrobociu jako problemie społecznym wymagającym łagodzenia poprzez rejestrację bezrobotnych i wypłatę świadczeń, nowe przepisy kładą większy nacisk na aktywizację zawodową, wspieranie mobilności pracowników oraz kompleksowe spojrzenie na aktywność zawodową człowieka i funkcjonowanie rynku pracy.

Zmiana filozofii funkcjonowania systemu wyraża się również w rozszerzeniu kręgu adresatów działań państwa. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia nie koncentruje się wyłącznie na osobach bezrobotnych, lecz obejmuje także osoby bierne zawodowo, osoby pracujące zagrożone utratą zatrudnienia oraz pracodawców, którzy również mogą korzystać z instrumentów wsparcia rynku pracy.

Nowe przepisy wprowadzają ponadto tzw. kadencyjność rejestracji w powiatowym urzędzie pracy – status osoby bezrobotnej przysługuje przez okres 3 lat, z możliwością jego ponownego uzyskania po upływie 90 dni od momentu utraty. Jednocześnie rezygnuje się z części dotychczasowych sankcji, w szczególności z automatycznej utraty statusu bezrobotnego w przypadku odmowy przyjęcia oferty pracy przedstawionej przez urząd. Ustawa przewiduje również rozwiązania zwiększające mobilność zawodową osób poszukujących zatrudnienia, między innymi poprzez rozszerzenie kręgu adresatów bonu na zasiedlenie.

W myśl nowych regulacji rynek pracy jest postrzegany jako system wzajemnie powiązanych elementów, w którym kluczowe znaczenie ma właściwe dopasowanie

kompetencji pracowników do potrzeb gospodarki, a nie jedynie formalny status osoby pozostającej bez pracy. Nowe podejście zakłada większą indywidualizację wsparcia oraz współodpowiedzialność uczestników rynku pracy za proces aktywizacji zawodowej. W odróżnieniu od wcześniejszych rozwiązań, opartych w dużej mierze na jednolitych i schematycznych instrumentach, obecne regulacje kładą większy nacisk na działania o charakterze doradczym i rozwojowym, w tym na rozwój kompetencji zawodowych, ideę uczenia się przez całe życie oraz promowanie elastycznych form zatrudnienia. Istotnym elementem nowego podejścia jest również wzmocnienie znaczenia diagnozy potrzeb osób rejestrujących się w urzędach pracy oraz opracowywania indywidualnych planów działania. Mają one umożliwić skuteczniejsze dopasowanie form wsparcia do kwalifikacji, doświadczenia zawodowego oraz sytuacji życiowej danej osoby, a tym samym zwiększyć efektywność podejmowanych działań aktywizacyjnych. W konsekwencji zmienia się także rola urzędu pracy, który w większym stopniu ma pełnić funkcję doradczą-usługową. Naszym zadaniem staje się nie tylko realizacja procedur administracyjnych, lecz przede wszystkim realne wspieranie aktywności zawodowej oraz skuteczne pomaganie osobom poszukującym zatrudnienia w powrocie na rynek pracy.

Wprowadzenie nowych regulacji w zakresie funkcjonowania rynku pracy ma istotny wpływ również na pracodawców poprzez większe ich zaangażowanie w proces aktywizacji zawodowej. Ustawa wprowadza zobowiązanie dla pracodawców z sektora publicznego oraz prywatnego, którzy wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym, zgłaszania i upowszechniania wszystkich ofert pracy, którymi dysponują do bazy ofert pracy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy, zwanej „ePracą”. Efektem przedmiotowej zmiany ma być zwiększenie liczby ofert pracy realizowanych przez urzędy pracy a tym samym ułatwienie osobom bezrobotnym i osobom poszukującym pracy poszukiwania zatrudnienia.

Nowe regulacje przyczyniły się również do rozszerzenia katalogu instrumentów aktywizacji zawodowej, w szczególności w zakresie wspierania podnoszenia kwalifikacji zawodowych (bon na kształcenie ustawiczne) oraz rozwoju przedsiębiorczości. Instrumenty te mają istotne znaczenie w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy, związanych m.in. z postępującą digitalizacją, automatyzacją procesów pracy oraz zmieniającą się strukturą zapotrzebowania na kwalifikacje pracowników.

Wprowadzenie nowych regulacji w zakresie rynku pracy ma przyczynić się do zwiększenia roli aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, wzmocnienia współpracy z pracodawcami oraz większego ukierunkowania działań instytucji rynku pracy na potrzeby lokalnych społeczności i gospodarki. Skuteczność tych rozwiązań w dużej mierze zależy jednak od sytuacji gospodarczej kraju oraz możliwości finansowania instrumentów rynku pracy, co jak pokazuje rok 2026 r. może być zagrożone.

Zmiany legislacyjne wprowadzone w omawianym okresie, a także pogorszenie koniunktury gospodarczej znalazły wyraźne odzwierciedlenie w sytuacji na lokalnym rynku pracy. W drugiej połowie roku odnotowano wyraźny wzrost poziomu bezrobocia przy jednoczesnym ogromnym spadku zgłaszanych do urzędu ofert pracy, w tym kierowanych do kobiet. Istotnym czynnikiem wpływającym na pogorszenie sytuacji na rynku pracy były przeprowadzone zwolnienia grupowe w jednym z największych zakładów produkcyjnych funkcjonujących na terenie powiatu kraśnickiego. Redukcja zatrudnienia w tak znaczącym podmiocie gospodarczym miała zauważalny wpływ na poziom lokalnego zatrudnienia oraz przyczyniła się do zwiększenia liczby osób pozostających bez pracy. Zmniejszenie liczby ofert zatrudnienia w wielu branżach wynikało w dalszym ciągu z rosnących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, w tym kosztów materiałów, energii, transportu oraz kosztów pracy. Pogłębiający się spadek liczby ofert pracy można traktować jako efekt opóźnionej reakcji przedsiębiorstw na utrzymujące się wysokie koszty funkcjonowania oraz niepewność gospodarczą. W rezultacie część pracodawców ograniczała procesy rekrutacyjne lub wstrzymywała decyzje dotyczące tworzenia nowych miejsc pracy. Jednocześnie w dalszym ciągu obserwowane były zjawiska o charakterze strukturalnym, które w dłuższej perspektywie oddziałują na funkcjonowanie rynku pracy. Jednym z nich jest dynamiczny wzrost płacy minimalnej, który w ostatnich latach następuje w tempie znacznie przewyższającym wzrost wydajności pracy. Konsekwencją tego procesu jest m.in. znaczący wzrost liczby pracowników otrzymujących wynagrodzenie na poziomie minimalnym, a także spłaszczenie struktury wynagrodzeń w przedsiębiorstwach. Ogranicza to możliwości różnicowania płac w zależności od kwalifikacji, doświadczenia czy zakresu odpowiedzialności pracowników, co z kolei mogło wpływać na decyzje pracodawców dotyczące zatrudniania nowych pracowników.

Dodatkowym wyzwaniem dla rynku pracy pozostaje konieczność zachowania równowagi pomiędzy wykorzystaniem pracy ludzkiej a rosnącą rolą nowych technologii, w tym narzędzi opartych na sztucznej inteligencji oraz automatyzacji procesów produkcyjnych i usługowych. Postępująca cyfryzacja gospodarki powoduje zmiany w strukturze zatrudnienia oraz w zapotrzebowaniu na kwalifikacje pracowników, co wymaga stałego podnoszenia kompetencji zawodowych i dostosowywania systemu kształcenia do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Zaobserwowane zjawiska wskazują, że lokalny rynek pracy pozostaje silnie powiązany z sytuacją gospodarczą kraju oraz globalnymi trendami ekonomicznymi.

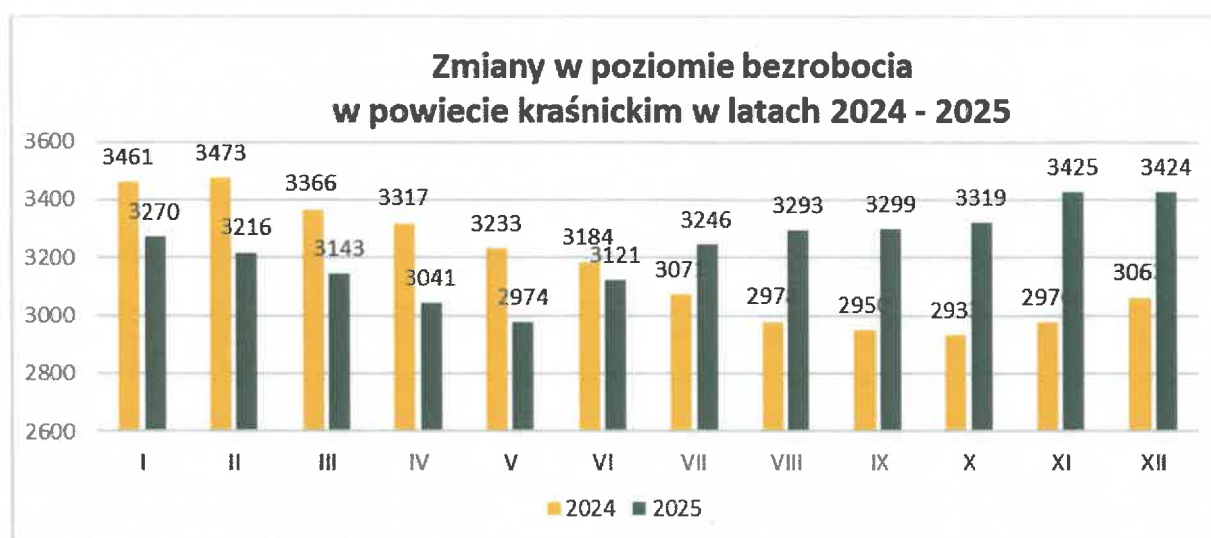
Problemem, z którym lokalny rynek zmaga się od lat jest brak dużych inwestorów tworzących nowe miejsca pracy. Sytuacja ta ma istotny wpływ na rozwój gospodarczy regionu oraz poziom zatrudnienia wśród mieszkańców. Brak dużych przedsiębiorstw powoduje przede wszystkim, że liczba dostępnych miejsc pracy jest ograniczona. W regionie dominują najczęściej małe i średnie firmy, które nie są w stanie zatrudnić dużej liczby pracowników. W rezultacie wiele osób ma trudności ze znalezieniem zatrudnienia, a to z kolei rodzi problem migracji szczególnie wśród ludzi młodych, którzy w poszukiwaniu lepszych perspektyw zawodowych często wyjeżdżają do większych miast lub za granicę. Powoduje to odpływ wykwalifikowanej kadry z regionu oraz pogłębia problem starzenia się lokalnej społeczności. Brak dużych inwestorów wpływa również na wolniejszy rozwój gospodarczy regionu. Nowe inwestycje zwykle przyczyniają się do powstawania nie tylko bezpośrednich miejsc pracy, ale także dodatkowych usług i firm współpracujących, co pobudza lokalną gospodarkę.

Innym wyzwaniem dla naszego rynku są niedobry specjaliści w różnych branżach. Największe trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników obserwuje się w sektorze transportu (kierowcy samochodów ciężarowych oraz kierowcy autobusów), w budownictwie i przemyśle (spawacze, stolarze, hydraulicy, piekarze, blacharze, lakiernicy, tokarze, szlifierze oraz mechanicy pojazdów samochodowych), a także w sektorze ochrony zdrowia i usług medycznych (lekarze, pielęgniarki oraz fizjoterapeuci). Problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników zgłaszają również pracodawcy poszukujący osób do pracy w obszarze księgowości i rachunkowości. Głównymi przyczynami niedoborów kadrowych jest przede wszystkim brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego kandydatów, niewielka

liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy w danym zawodzie, ograniczona mobilność pracowników oraz utrudniona dostępność komunikacyjna lub jej całkowity brak. Istotnym czynnikiem jest również nieatrakcyjny poziom wynagrodzeń oraz niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb obecnego rynku pracy.

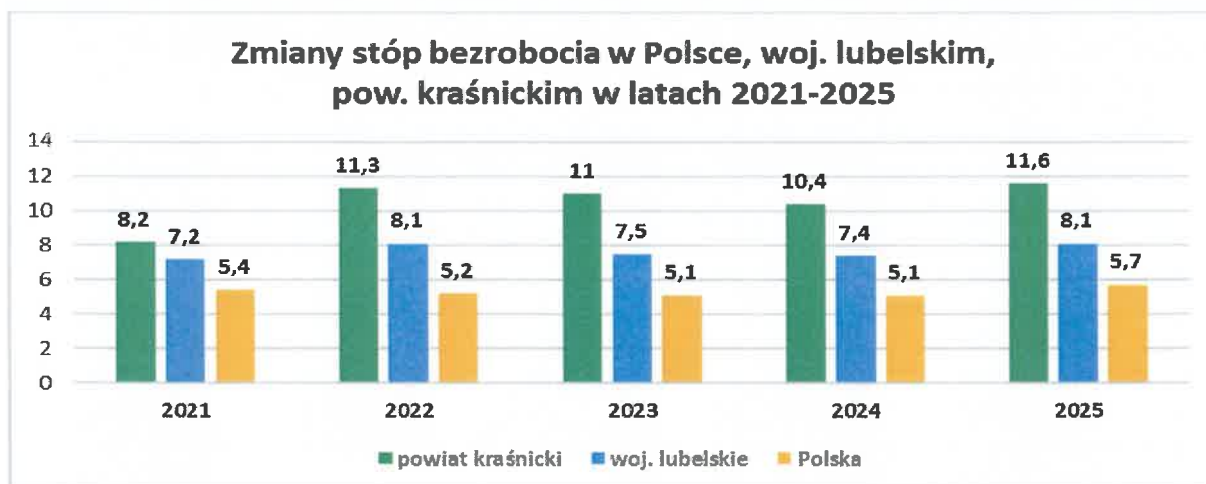
Poziom i stopa bezrobocia w powiecie kraśnickim

W ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku na dzień 31 grudnia 2025 r. zarejestrowane były 3424 osoby bezrobotne. Liczba osób bezrobotnych w porównaniu do grudnia 2024 r. zwiększyła się o 362 osoby.



W grudniu 2025 roku stopa bezrobocia w powiecie kraśnickim wyniosła **11,6%** i była wyższa o **1,2%** od stopy bezrobocia dla powiatu odnotowanej w końcu 2024 r. (**10,4%**).

Stopa bezrobocia w powiecie kraśnickim w grudniu 2025 roku była wyższa od stopy bezrobocia w województwie lubelskim o **3,5%** oraz wyższa od krajowej stopy bezrobocia o **5,9%**.



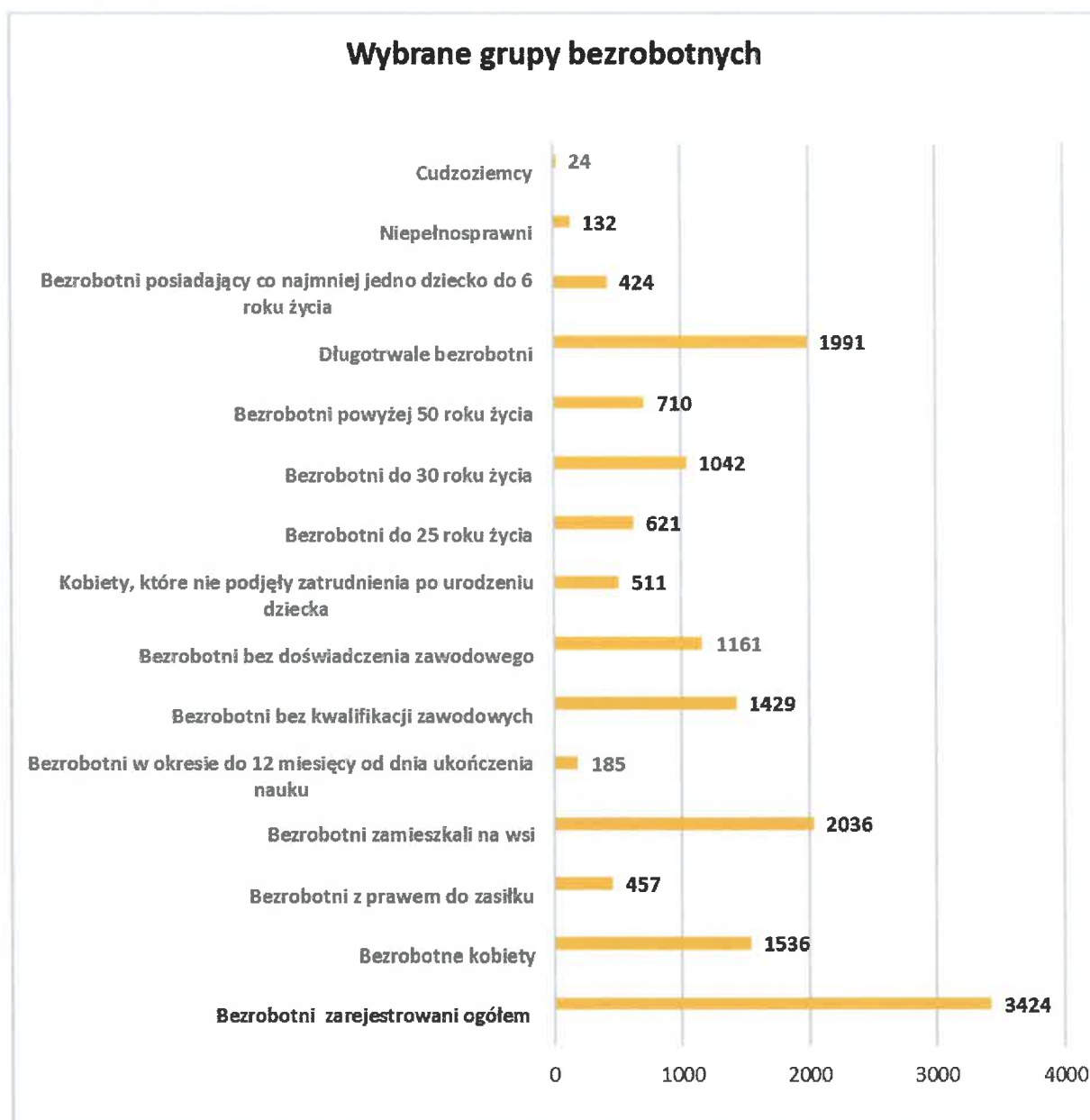
Porównanie poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu kraśnickiego

Zestawiając stan na koniec 2024 r. ze stanem na koniec 2025 r. we wszystkich gminach powiatu kraśnickiego bezrobocie wzrosło. Największy wzrost odnotowano w mieście Kraśnik (wzrost o 191 osób) oraz gminie Urzędów (wzrost o 39 osób).

Lp.	Gmina	Liczba bezrobotnych na 31.12.2024 r.		Liczba bezrobotnych na 31.12.2025 r.		Stosunek 2025 r. do 2024 r.			
		Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem		Kobiety	
1.	miasto Kraśnik	1050	494	1241	568	+191	wzrost	+74	wzrost
2.	m i gm. Annapol	306	153	322	150	+16	wzrost	-3	spadek
3.	gm. Dzierzkowice	196	84	228	88	+32	wzrost	+4	wzrost
4.	gm. Gościeradów	259	128	277	128	+18	wzrost	0	bez zmian
5.	gm. Kraśnik	338	164	345	172	+7	wzrost	+8	wzrost
6.	gm. Szastarka	154	78	168	76	+14	wzrost	-2	spadek
7.	gm. Trzydnik Duży	193	101	216	97	+23	wzrost	-4	spadek
8.	m. i gm. Urzędów	259	109	298	122	+39	wzrost	+13	wzrost
9.	gm. Wilkołaz	136	67	145	63	+9	wzrost	-4	spadek
10.	gm. Zakrzówek	171	69	184	72	+13	wzrost	+3	wzrost
11.	Razem	3062	1447	3424	1536	+362	wzrost	+89	wzrost

Tabela 2. Porównanie poziomu bezrobocia w gminach powiatu kraśnickiego w latach 2024 - 2025

Charakterystyka struktury bezrobocia w powiecie kraśnickim na koniec 2025 r.



Z ogólnej liczby **3424** osób zarejestrowanych największą grupą bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kraśniku stanowią osoby długotrwale bezrobotne czyli pozostające w ewidencji powyżej 12 miesięcy - **1991 osób (58,1%)** oraz osoby do 30 roku życia - **1042 osoby (30,4%)**.

Jeśli chodzi o przyczyny długotrwałego bezrobocia to wymienić należy tu między innymi potrzebę podlegania wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu i niechęć podjęcia pracy, dobrze rozwinięty system pomocy socjalnej zapewniający bezrobotnym wypłaty zasiłków,

ograniczoną mobilność i utrudniony dojazd do miejsc pracy co jednocześnie powoduje brak możliwości podjęcia pracy w systemie zmianowym (zwłaszcza na drugą i trzecią zmianę). Do osób długotrwale bezrobotnych zaliczane są również osoby pracujące „na czarno” – bez umów, ale z wypłatą wynagrodzenia. Grupę osób bezrobotnych z wyboru często zasilają kobiety, matki, które ze względu na chęć czy konieczność sprawowania opieki nad dziećmi rezygnują z podjęcia pracy zarobkowej.

Odnosząc się do osób do 30 r.ż. podkreślić należy, sytuacja osób młodych determinowana jest przede wszystkim brakiem doświadczenia zawodowego, niewystarczającą praktyką oraz trudnościami w płynnym przejściu z systemu edukacji do zatrudnienia. Z drugiej zaś strony przyczyną wysokiego bezrobocia w tej grupie wiekowej wydaje się być zbyt wygórowany poziom oczekiwań co do wynagrodzenia, specyfiki i warunków pracy, rodzaju umowy z pracodawcą, a także rodzaju i charakteru wykonywanych zadań służbowych, zainteresowanie elastycznym czasem pracy. Dla wielu młodych ludzi pierwszy krok w dorosłe życie zawodowe bywa zaskoczeniem. Po ukończeniu studiów okazuje się, że dyplom to dopiero początek drogi zawodowej, a rzeczywistość rynku pracy rządzi się własnymi prawami. Absolwenci szybko dostrzegają, że wiedza i umiejętności zdobyte w toku kształcenia nie zawsze odpowiadają wymaganiom stawianym przez pracodawców. Ta rozbieżność między światem akademickim a praktyką zawodową stanowi jedno z najczęściej wskazywanych wyzwań, które w coraz większym stopniu kształtuje współczesny rynek pracy. Problem niedopasowania kompetencyjnego różnicuje niedopasowanie pionowe – (dotyczy poziomu wykształcenia i kwalifikacji) kiedy pracownik posiada zbyt wysokie kwalifikacje lub wykształcenie w stosunku do wymagań stanowiska np. magister ekonomii pracuje jako sprzedawca bądź posiada zbyt niskie kwalifikacje w stosunku do wymagań stanowiska; oraz niedopasowanie poziome – dotyczące rodzaju posiadanych kompetencji, wiedzy i umiejętności – pracownik posiada kwalifikacje na odpowiednim poziomie, ale nie we właściwej dziedzinie np. absolwent historii sztuki pracuje na stanowisku wymagającym umiejętności marketingowych. Niedopasowanie kompetencyjne jest wynikiem między innymi szybkości zmian technologicznych, systemu edukacji, niewłaściwej ścieżki kariery czy braku inwestycji w rozwój.

W odniesieniu do osób młodych zauważa się jeszcze jedno niepokojące zjawisko. Pomimo powszechnego dostępu młodzieży do smartfonów i internetu, obserwuje się istotną lukę

pomiędzy kompetencjami użytkowymi (rozrywkowymi) a kompetencjami funkcjonalnymi i zawodowymi. Mimo, iż osoby te sprawnie korzystają z mediów społecznościowych, używają aplikacji mobilnych i komunikują się online, to jednak wykazują niedobory w zakresie krytycznej analizy informacji, bezpieczeństwa cyfrowego, obsługi zaawansowanych narzędzi biurowych, tworzenia treści cyfrowych czy wykorzystywania technologii w celach edukacyjnych i zawodowych.

Aby zminimalizować problem, potrzebne jest zaangażowanie trzech głównych filarów:

- systemu edukacji: skupienie się na rozwijaniu kompetencji przyszłości, takich jak kreatywność, adaptacyjność i zdolność do rozwiązywania problemów.
- pracodawców: lepsze planowanie kadrowe, transparentne określenie potrzeb kompetencyjnych oraz systematyczne inwestowanie w szkolenia wewnętrzne i programy rozwojowe.
- pracowników: gotowość do ciągłego uczenia się (life long learning), aktywna zmiana ścieżek kariery i świadome inwestowanie w kompetencje najbardziej pożądane na rynku.

Kolejną liczną grupą byli bezrobotni po 50 roku życia. W rejestrze na koniec 2025 r. było ich **710**, co stanowiło ponad **20%** ogółu bezrobotnych (wzrost o 126 osób w porównaniu do grudnia 2024 r.). Był to w dużej mierze efekt zwolnień grupowych przede wszystkim w F&T. Należy zauważyć, iż osoby w wieku 50+ stanowią coraz ważniejszą grupę uczestników rynku pracy. Wynika to przede wszystkim ze zmian demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa oraz zmniejszającej się liczby osób w wieku produkcyjnym. Pracownicy w tej grupie wiekowej posiadają duże doświadczenie zawodowe, wiedzę praktyczną oraz rozwinięte kompetencje społeczne, które mogą być bardzo cenne dla przedsiębiorstw. Często charakteryzują się również większą odpowiedzialnością, lojalnością wobec pracodawcy oraz stabilnością zatrudnienia. Mimo tego wciąż napotykają na różne bariery na rynku pracy. Do najczęstszych należą na silnie zakorzenione zwłaszcza w małych środowiskach stereotypy i negatywne przekonania ograniczające pełne wykorzystanie ich potencjału wynikające z mniejszej elastyczności, niższych kompetencji cyfrowych czy trudności w adaptacji do nowych technologii. Z drugiej strony część osób w wieku 50+ przejawia większą ostrożność wobec zmian, zwłaszcza w zakresie nowych technologii

czy nowych metod organizacji pracy. Nie wynika to jednak z braku zdolności do uczenia się, lecz często z mniejszej liczby wcześniejszych doświadczeń związanych z szybkim rozwojem technologicznym.

Wśród wszystkich osób bezrobotnych znaczną grupę stanowiły osoby nieposiadające kwalifikacji zawodowych – było ich **1424**, co stanowiło **41,5%** ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Problem braku kwalifikacji zawodowych wśród osób bezrobotnych dotyczy w zbliżonym stopniu zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Wskazuje to na istotny problem związany z jakością zasobów pracy w powiecie kraśnickim. Poziom kwalifikacji i kompetencji części osób pozostających bez zatrudnienia jest niewystarczający w stosunku do wymagań współczesnego rynku pracy, co może stanowić jeden z czynników ograniczających innowacyjność oraz konkurencyjność lokalnych przedsiębiorstw.

Sytuacja ta wynika z niskiego prestiżu szkolnictwa zawodowego i branżowego, stereotypów społecznych, słabej promocji zawodów technicznych oraz niewystarczającego doradztwa zawodowego na poziomie szkół podstawowych. Przez wiele lat w społeczeństwie utrzymywało się przekonanie, że najlepszą drogą jest liceum ogólnokształcące i studia wyższe, natomiast szkoły zawodowe były często postrzegane jako wybór dla uczniów słabszych. Taki stereotyp powoduje, że wielu młodych ludzi i ich rodziców unikało i unika szkolnictwa zawodowego, nawet jeśli uczeń miał czy ma predyspozycje do pracy praktycznej. W efekcie część osób kończy szkołę ogólną bez konkretnego zawodu. Po drugie, niedostateczna promocja kształcenia zawodowego i branżowego sprawia, że młodzież nie zna możliwości, jakie daje wykształcenie branżowe. Na rynku pracy bardzo poszukiwani są fachowcy, tacy jak elektrycy, mechanicy czy operatorzy maszyn, jednak szkoły zawodowe kształcące w tych zawodach często nie są przedstawiane jako atrakcyjna oferta edukacyjna. Innym problemem jest ponadto brak odpowiedniego doradztwa zawodowego na poziomie szkół podstawowych. Uczniowie często wybierają dalszą edukację bez dobrej znajomości swoich predyspozycji i realiów rynku pracy.

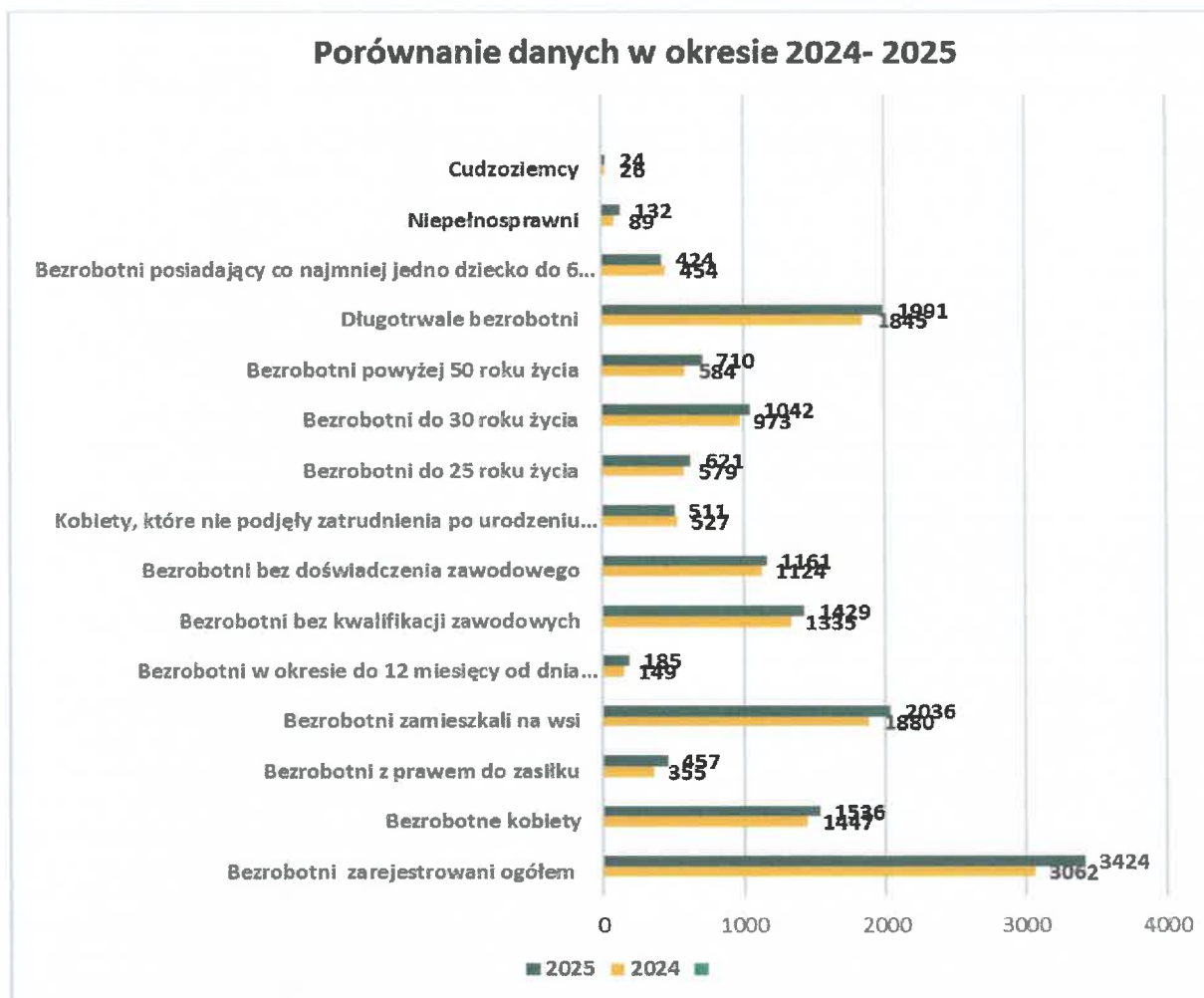
Deficyty obserwowane na rynku pracy dotyczą zarówno kompetencji zawodowych, obejmujących wykształcenie formalne w określonym zawodzie, posiadanie wymaganych uprawnień i certyfikatów, poziom wiedzy specjalistycznej, jak również umiejętności praktycznych nabytych w trakcie doświadczenia zawodowego. Równocześnie zauważalne są braki w zakresie tzw. kompetencji miękkich, które odgrywają coraz większą rolę

w środowisku pracy. Najczęściej wskazywane niedobory dotyczą kompetencji społecznych, w szczególności umiejętności budowania relacji, identyfikacji z miejscem pracy, pracy zespołowej, współpracy oraz komunikatywności. Istotne są również kompetencje osobiste, takie jak orientacja na osiągnięcie rezultatów, elastyczność, myślenie analityczne, samodzielność, sumienność oraz rzetelność w wykonywaniu obowiązków.

Pomimo stopniowego zmniejszania się barier wejścia na rynek pracy, pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy posiadania przynajmniej podstawowych umiejętności i kompetencji, które stanowią fundament do dalszego rozwoju zawodowego oraz nabywania bardziej zaawansowanych kwalifikacji.

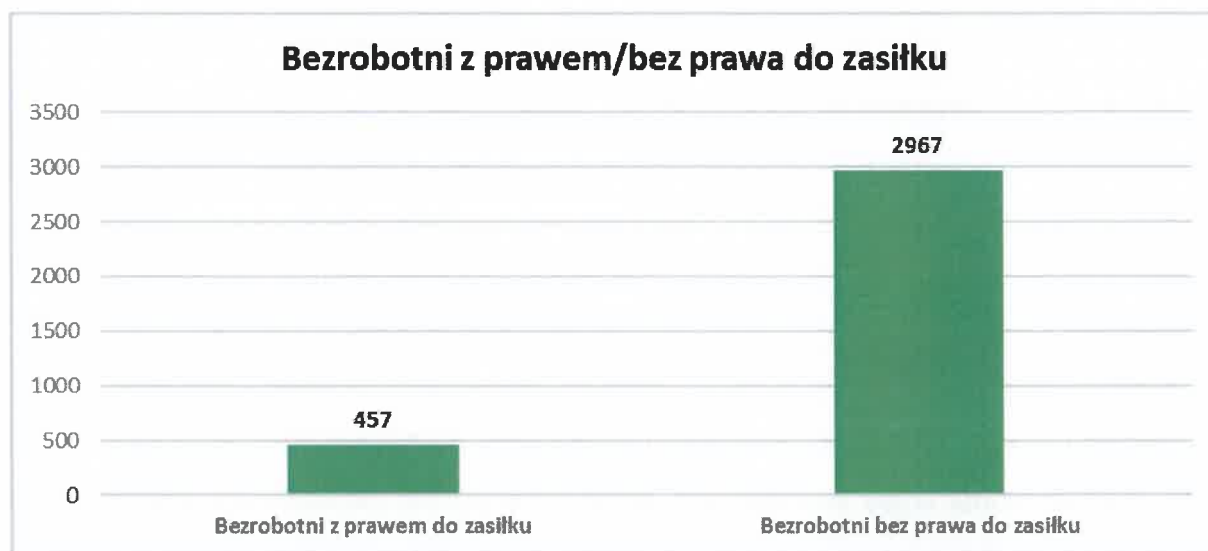
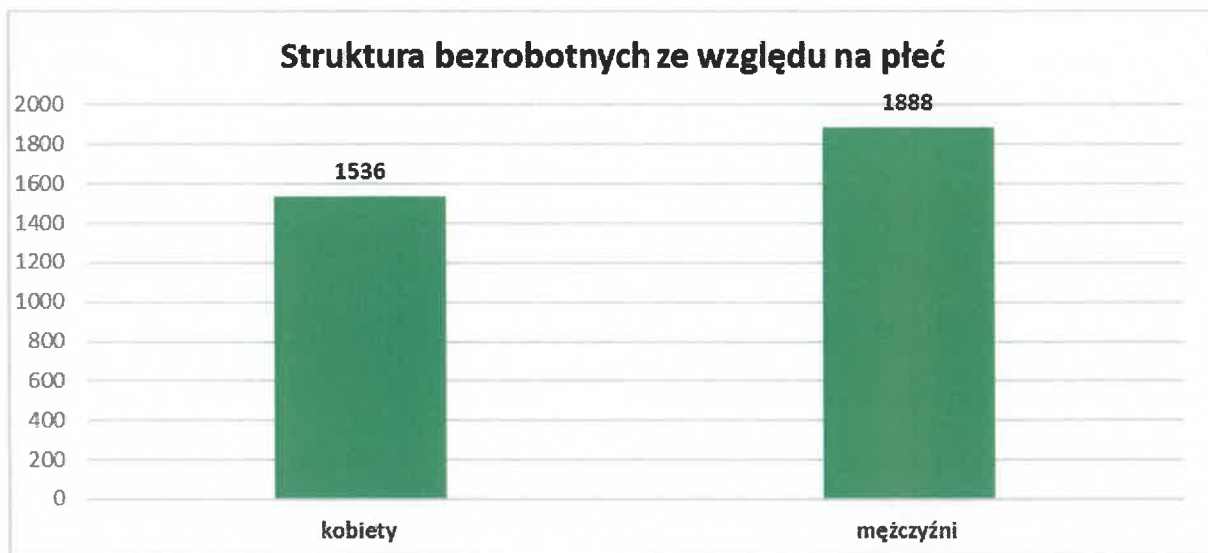
Równie liczną grupą były osoby bez doświadczenia zawodowego, czyli takie które nigdy nie pracowały lub pracowały krócej niż 3 miesiące – było ich **1161**, co stanowiło **33,9%** ogółu bezrobotnych. Brak podejmowania zatrudnienia oraz brak doświadczenia zawodowego może mieć wiele różnych przyczyn wynikających zarówno z czynników indywidualnych osoby (niska motywacja, problemy zdrowotne, konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną) jak i czynników zewnętrznych (niewystarczająca liczba ofert pracy, niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy).

Porównanie danych w okresie 2024- 2025

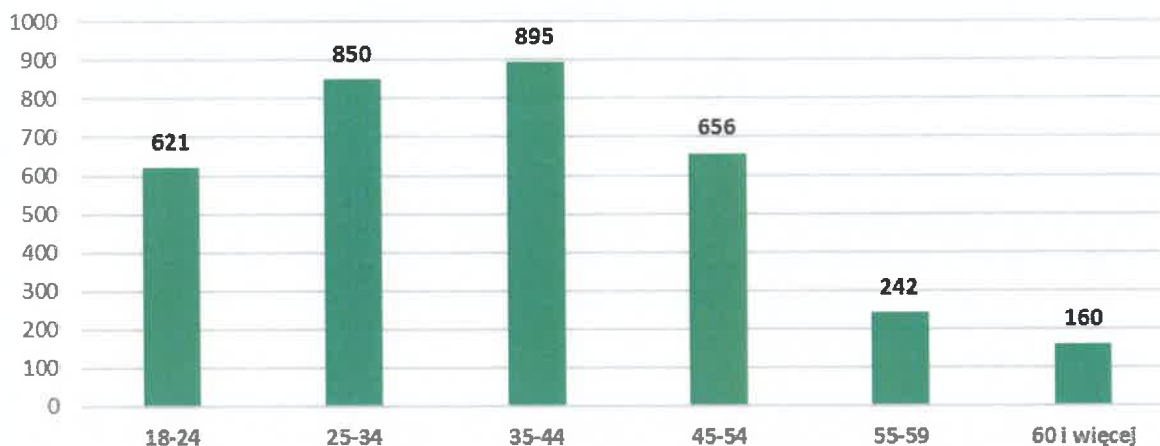


Analizując dane za 2025 r., w porównaniu do grudnia 2024 r. we wszystkich kategoriach odnotowano wzrost liczby bezrobotnych. Największy wzrost dotyczył osób zamieszkałych na wsi (o 156 osób), osób powyżej 50 r.ż. (wzrost o 126 osób w dużej mierze spowodowany zwolnieniami grupowymi w Fabryce Łożysk Toczonych) oraz długotrwale bezrobotnych. Wzrost liczby bezrobotnych był też związany ze zmianami prawnymi – zniesieniem ograniczeń w rejestracji osób bezrobotnych według miejsca zamieszkania oraz likwidacją limitu posiadania gospodarstwa rolnego, co umożliwiło rejestrację dotychczas wyłączonych rolników.

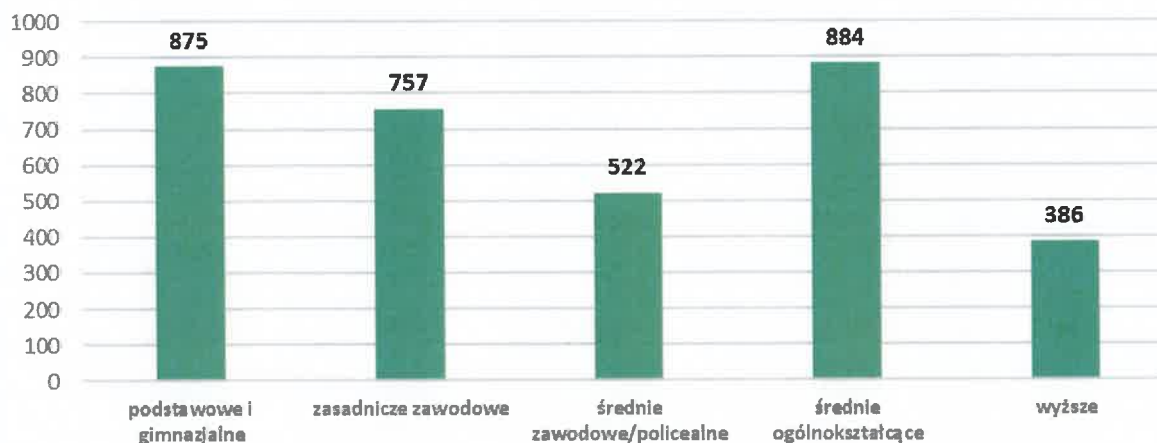
Struktura bezrobotnych w powiecie krańickim w 2025 r.



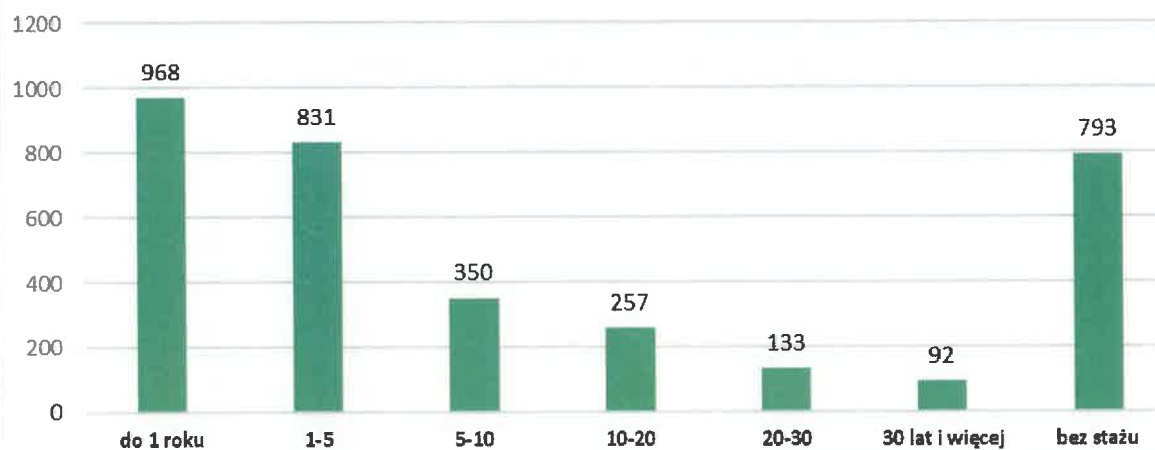
Struktura bezrobotnych ze względu na wiek

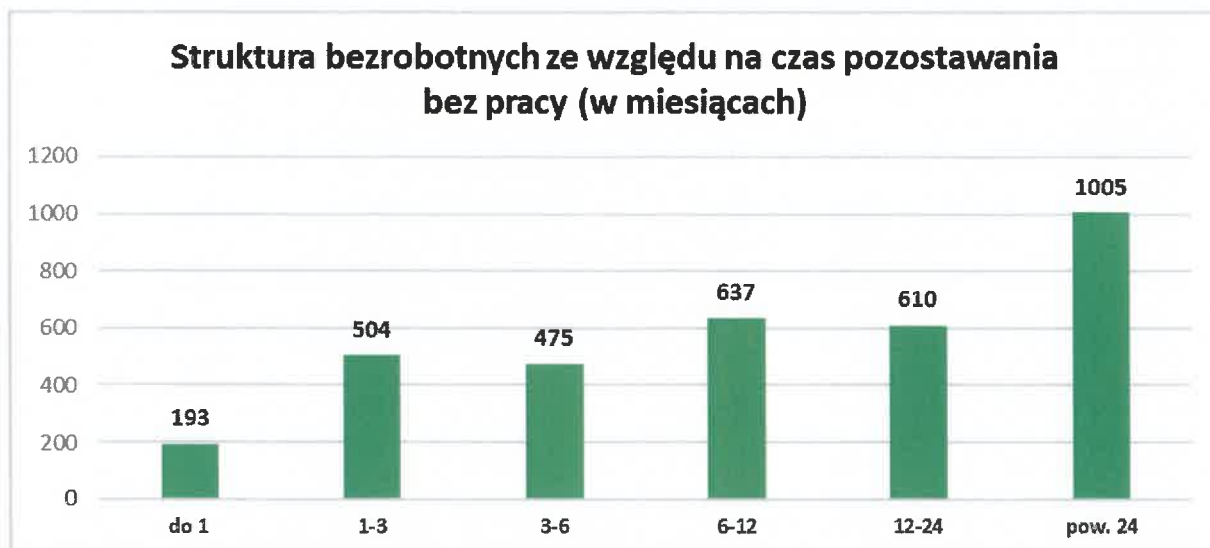


Struktura bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia



Struktura bezrobotnych ze względu na staż pracy





W 2025 roku z ewidencji osób bezrobotnych dokonano 3187 wyłączeń.



Do najważniejszych przyczyn wyłączenia z rejestru należą:



Wybrane kategorie napływu i odpływu osób bez pracy.

Napływ osób		listopad 2025	grudzień 2025	różnica	trend
Zarejestrowani bezrobotni		285	216	-69	spadek
w tym	po raz pierwszy	48	40	-8	spadek
	zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy	18	15	-3	spadek
	dotychczas niepracujący	61	32	-29	spadek
	osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	26	17	-9	spadek
	zamieszkali na wsi	153	118	-35	spadek

Tabela 3. Napływ osób bez pracy w listopadzie i grudniu 2025 r.

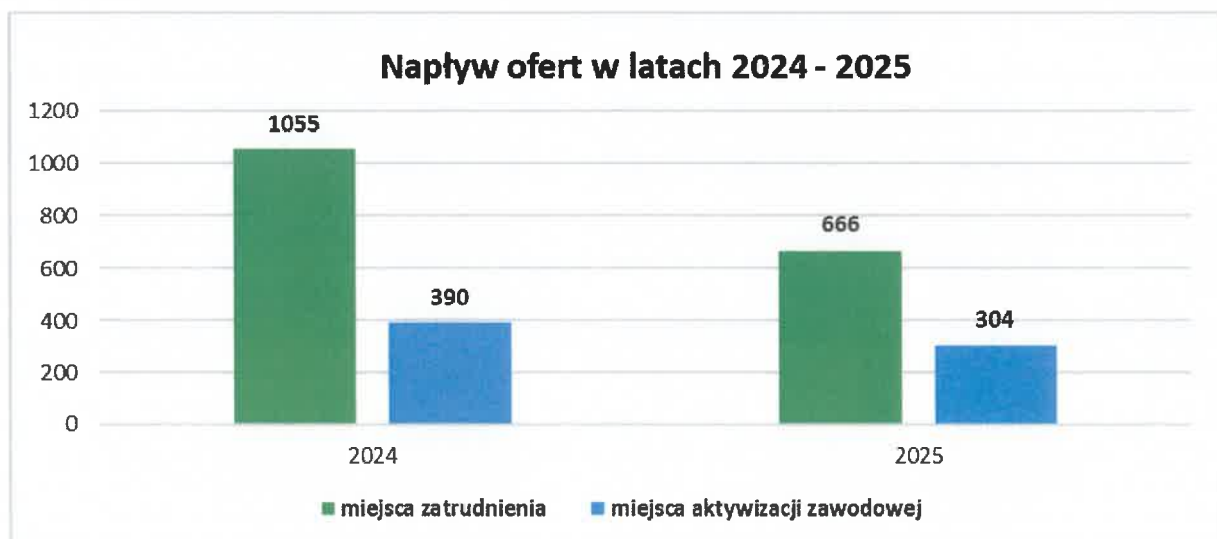
Odpływ osób		listopad 2025	grudzień 2025	różnica	trend
Wyrejestrowani bezrobotni		179	217	38	wzrost
w tym	podejmujący pracę	84	94	10	wzrost
	rozpoczynający aktywne formy (szkolenia, staże, PSU)	14	22	8	wzrost
	dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	14	13	-1	spadek
	osiągnięcia wieku emerytalnego	4	4	-	bez zmian
	podjęcie nauki	1	0	-1	spadek
	Inne (.....)	65	95	30	wzrost

Tabela 4. Odpływ osób bez pracy w listopadzie i grudniu 2025r.

Formy aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy

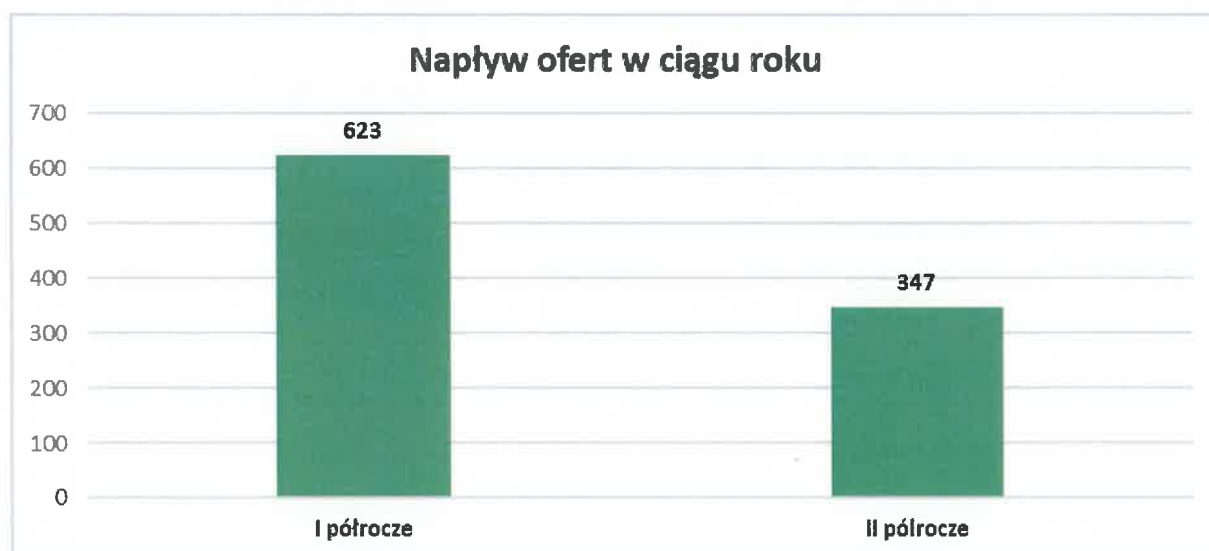
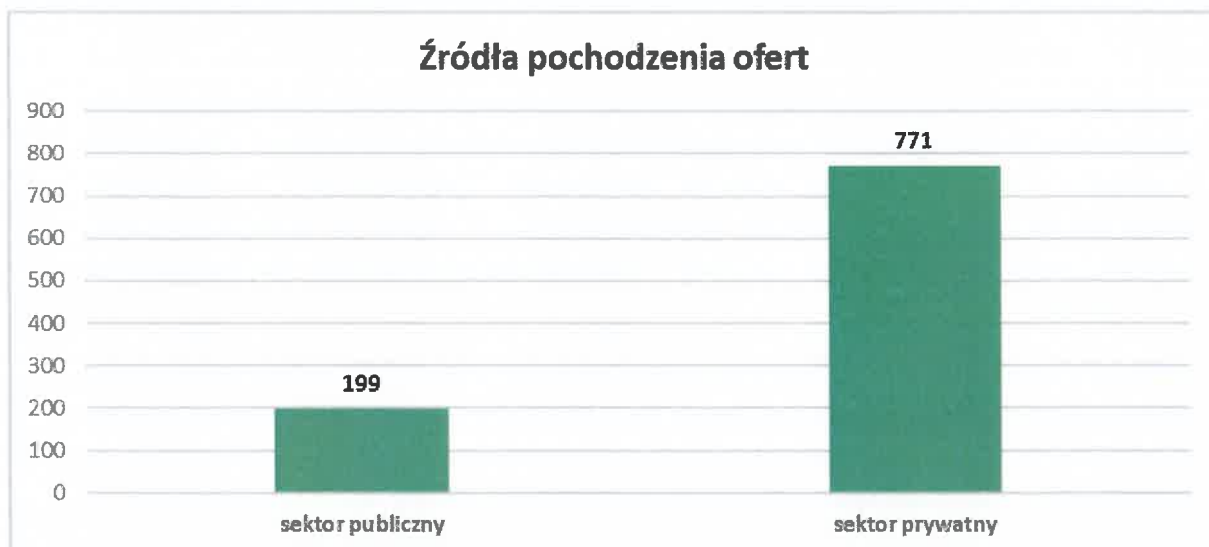
Pośrednictwo pracy

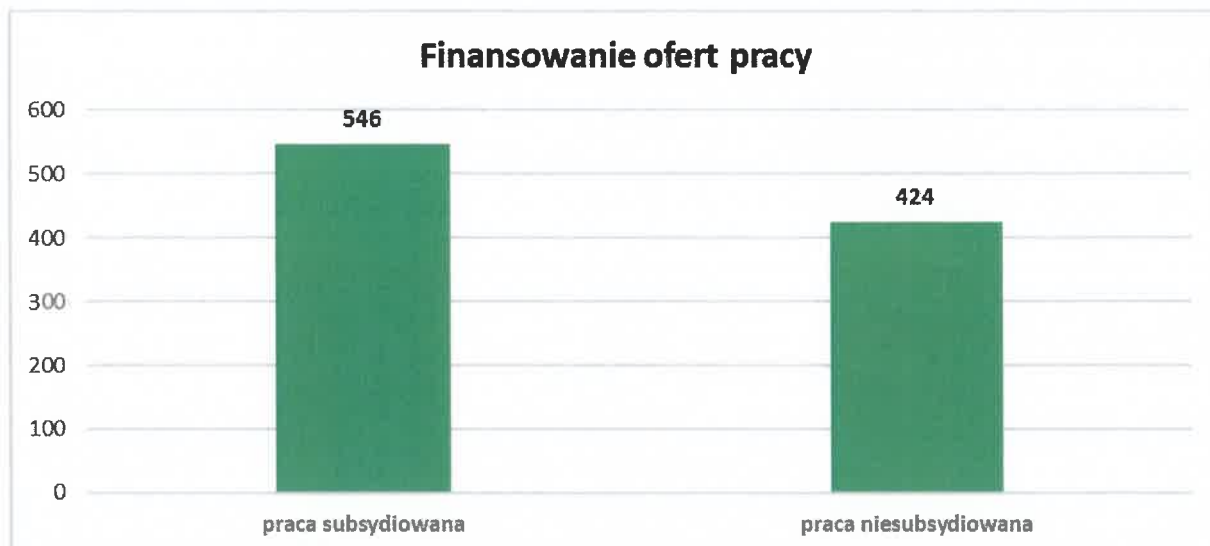
W 2025 r. do Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku zgłoszono łącznie 970 wolnych miejsc pracy oraz miejsc aktywizacji zawodowej, co stanowi blisko 33% mniej w porównaniu do roku 2024. Spadek napływu ofert w porównaniu z latami ubiegłymi jest wynikiem ogólnego kryzysu gospodarczego, wysokimi kosztami pracy, a także w dalszym ciągu skutkiem wojny w Ukrainie.



Wybrane zagadnienia w ofertowaniu osób bezrobotnych

Z ogółu wolnych miejsc pracy **68,6%** stanowiły oferty pracy lub innej pracy zarobkowej. W kategorii miejsca aktywizacji zawodowej w przeważającej większości to oferty stażu, które stanowiły ponad **94%** ofert w tej kategorii. Jeśli chodzi o źródła pochodzenia ofert pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, zdecydowana większość ofert pochodziła z sektora prywatnego – **ponad 79,4%**.





Struktura wolnych miejsc pracy wg zawodów



Wykorzystanie ofert pracy

W 2025 r. z ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy dokonano 3187 wyłączeń, z tego **1088** z tytułu podjęcia pracy niesubsydiowanej.

Na zgłoszone oferty pracy wydano **515** skierowań, w tym na oferty pracy subsydiowane **326** skierowań, zaś na oferty niesubsydiowane **233** skierowań. Na zgłoszone oferty stażu wydano łącznie **376** skierowań.

Zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładów pracy

Wg stanu na dzień 31.12.2025 r. w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy pozostawało **212** osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w tym **82** kobiety. Z grupy tej tylko **127** osób posiadało prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

Zwolnienia grupowe

W omawianym okresie do Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku wpłynęły zawiadomienia o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych z firm:

- 1) Fabryka Łożysk Tocznych** - pracodawca planował objąć zwolnieniami grupowymi 241 pracowników w różnych zawodach. Przyczynami zwolnień była trudna sytuacja ekonomiczna, spowodowana radykalnym wzrostem cen mediów, zwłaszcza cen energii elektrycznej i ciepłej oraz paliw, wzrostem cen kluczowych surowców i materiałów do produkcji wyrobów, spadkiem sprzedaży produktów i usług przedsiębiorstwa w okresie ostatniego półrocza 2025 r. W wyniku prowadzenia konsultacji organizacjami związkowymi ostatecznie zwolnione zostały 162 osoby.
- 2) POCZTA POLSKA Spółka Akcyjna** - pracodawca planował objąć zwolnieniami na terenie całego kraju 3 794 pracowników w różnych zawodach. Okres zaplanowanych zwolnień od 28.02.2025 r. Przyczynami zamierzonych zwolnień grupowych była ciężka sytuacja finansowa przedsiębiorstwa. Zwolnieniem grupowym z powiatu kraśnickiego planowano objąć 7 osób. Ostatecznie odstąpiono od przeprowadzenia zwolnień na rzecz zamiaru przeprowadzenia procedury zmiany warunków umów o pracę pracowników.
- 3) CEMEX POLSKA Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością** - pracodawca planował objąć zwolnieniami 85 osób ze wszystkich grupach zawodowych na terenie całego kraju

w kilkudziesięciu zakładach. Okres zwolnień zaplanowany był od 16.07.2025 r. do 31.12.2025 r. Przyczynami zwolnień grupowych były: redukcja kosztów stałych oraz administracyjnych w celu poprawy wyników finansowych spółki, optymalizacja struktur organizacyjnych poprzez konsolidację funkcji zarządczych i operacyjnych co umożliwi efektywne zarządzanie liniami biznesowymi, dopasowanie zatrudnienia do nowych struktur organizacyjnych i potrzeb biznesowych wynikających z dynamicznych zmian w otoczeniu rynkowym.

- 4) **Orange Polska S.A.** - pracodawca poinformował o planowanym na 2026 r. zwolnieniu 540 osób. Przyczynami zamierzonych zwolnień są zmiany technologiczne oraz zmiany oczekiwań klientów, cyfryzacja procesów sprzedaży, obsługi i dostarczania usług oraz powiązane, zmiany organizacyjne, przewidywany spadek przychodów Spółki ze sprzedaży telefonii stacjonarnej, a w konsekwencji potrzeba redukcji kosztów, poprzez zmniejszenie zatrudnienia.

Poradnictwo zawodowe

W ramach poradnictwa zawodowego w 2025 r.:

- **609** osób (w tym 338 kobiet) skorzystało z porad indywidualnych,
- udzielono **6749** indywidualnych informacji zawodowych,
- w informacjach grupowych w ramach **7** spotkań uczestniczyło **118** osób (w tym 73 kobiety),
- **5** osób bezrobotnych skorzystało z badań testowych,
- przeprowadzono **374** badania w ramach oceny kompetencji cyfrowych osób do 30 roku życia.

Szkolenia osób bezrobotnych

W 2025 r. Powiatowy Urząd Pracy w Kraśniku sfinansował szkolenia zawodowe łącznie dla **22** osób. **11** osób zostało skierowanych na szkolenie indywidualne, kolejne **11** na szkolenie indywidualne w ramach bonu szkoleniowego - forma obowiązywała do końca maja 2025 r. na mocy ustawy o promocji zatrudnienia (...).

Główne kierunki szkoleń:

- operator wózka jezdniowego z egzaminem UDT,
- sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej i terminali płatniczych z egzaminem ECDL,
- kurs prawa jazdy kat. C, C+E,
- kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszonej na przewóz rzeczy,
- operator koparkoładówek wszystkich kl. III z egzaminem,
- kursy kosmetyczne i fryzjerskie.

Badanie „Barometr zawodów”

Wzorem lat ubiegłych Powiatowy Urząd Pracy w Kraśniku, we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie, przeprowadził badanie pn. „Barometr zawodów”. Jest to jednoroczna prognoza zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach, w ramach której zawody klasyfikowane są w trzech kategoriach: deficytowe, zrównoważone oraz nadwyżkowe.

Do zawodów deficytowych zalicza się te, w których liczba wolnych miejsc pracy przewyższa liczbę osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia i spełniających wymagania pracodawców, co oznacza trudności pracodawców w pozyskaniu odpowiednich kandydatów. Zawody zrównoważone to takie, w których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby osób poszukujących zatrudnienia i posiadających wymagane kwalifikacje.

Natomiast zawody nadwyżkowe to te, w których liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców jest większa niż liczba dostępnych ofert pracy, co powoduje trudności w znalezieniu zatrudnienia przez osoby poszukujące pracy.

„Barometr zawodów” przedstawia zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach w każdym z powiatów w Polsce, a także na poziomie województw oraz całego kraju.

Wyniki badania wykorzystywane są m.in.:

- przy planowaniu ścieżki kariery zawodowej – wskazują zawody, w których warto podnosić kwalifikacje ze względu na korzystne perspektywy zatrudnienia,
- w procesie poszukiwania pracy – pokazują sytuację w poszczególnych powiatach oraz wskazują miejsca, w których łatwiej znaleźć zatrudnienie w danym zawodzie,

- do analiz rynku pracy – umożliwiają identyfikację trendów w zakresie popytu i podaży pracy.

Na terenie naszego powiatu największe trudności w pozyskaniu odpowiednich kandydatów do pracy od wielu lat odnotowuje się przede wszystkim w branży transportowej (m.in. kierowcy samochodów ciężarowych oraz kierowcy autobusów), w sektorze budownictwa i przemysłu (m.in. spawacze, stolarze, hydraulicy, piekarze), a także w ochronie zdrowia i usługach medycznych (m.in. pielęgniarki oraz fizjoterapeuci). Do głównych przyczyn występowania deficytów kadrowych należą przede wszystkim: brak doświadczenia zawodowego wśród kandydatów, niewielka liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy w danym zawodzie, brak wymaganych uprawnień lub ich wygaśnięcie, nieatrakcyjne wynagrodzenie, ograniczona mobilność pracowników, niekorzystne lub szkodliwe warunki pracy, a także niewystarczająca liczba szkół kształcących w określonych kierunkach.

Z kolei wśród zawodów nadwyżkowych w 2025 roku znalazły się przede wszystkim te profesje, w których obserwuje się dużą liczbę absolwentów szkół średnich technicznych oraz uczelni wyższych, takie jak pedagodzy, specjaliści ds. administracji, a także technicy informatycy, technicy żywności i żywienia. Do najważniejszych przyczyn występowania nadwyżek zalicza się niedostosowanie oferty edukacyjnej do aktualnych potrzeb rynku pracy, skutkujące nadmierną liczbą absolwentów w niektórych kierunkach kształcenia, bardzo dużą liczbę osób ubiegających się o zatrudnienie w danym zawodzie, spadające zapotrzebowanie na niektóre profesje, a także postępującą digitalizację i automatyzację procesów pracy.

Wydział Ewidencji, Świadczeń i Cudzoziemców

W 2025 r. w Wydziale Ewidencji, Świadczeń i Cudzoziemców wydano **7811** decyzji administracyjnych.

Ogółem wydane decyzje administracyjne, orzekające o:	7811
Uznaniu za osobę bezrobotną bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych	2590
Uznaniu a osobę bezrobotną z prawem do zasiłku dla bezrobotnych	894
Odmowie uznania za osobę bezrobotną	3

Przyznaniu prawa do dodatku aktywizacyjnego	185
Odmowie przyznania prawa do dodatku aktywizacyjnego	1
Przyznaniu prawa do stypendium z tytułu odbywania stażu	320
Przyznaniu prawa do stypendium z tytułu odbywania szkolenia	22
Zwrocie nienależnie pobranego świadczenia	22
Utracie statusu osoby bezrobotnej i poszukującej pracy	2894
Utracie prawa do zasiłku	783
Decyzje w wyniku wznowienia postępowania administracyjnego	97

Tabela 5. Wydane decyzje administracyjne w 2025 r.

W 2025 r. klientom Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku wydano **2705** zaświadczeń, **1183** druki urzędowe dotyczące podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT-11).

W 2025 r. dokonano łącznie **3483** rejestracji z czego średnia miesięczna wynosi około **290** osób.

Wypłata zasiłków dla bezrobotnych w 2025 r.	
	Kwota (w zł)
80%	2 575 048,48
100%	4 264 688,96
120%	1 972 313,97
Ogółem	8 812 051,41

Tabela 6. Wypłacone zasiłki dla osób bezrobotnych w 2025 r.

Wyplata dodatków aktywizacyjnych w 2025 r.	
Liczba osób	kwota
234	514 521,30

Tabela 7. Wyplacone dodatki aktywizacyjne w 2025 r.

Powierzenie wykonania pracy cudzoziemcom

Rok 2025 oraz początek roku 2026 przyniosły istotne zmiany w systemie legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce. Zmiany te wpisują się w szerszy proces modernizacji administracji publicznej oraz dostosowywania przepisów rynku pracy do dynamicznie zmieniających się realiów społeczno-gospodarczych. W ostatnich latach obserwuje się rosnące zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy, co sprawia, że kwestie związane z legalnym zatrudnianiem cudzoziemców nabierają coraz większego znaczenia zarówno dla pracodawców, jak i dla instytucji publicznych odpowiedzialnych za funkcjonowanie rynku pracy. W tym kontekście szczególną rolę odgrywają urzędy pracy, które realizują zadania związane z obsługą procedur umożliwiających legalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Najważniejszym momentem reformy było wejście w życie w dniu 1 czerwca 2025 roku przepisów ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Nowe regulacje wprowadziły szereg rozwiązań mających na celu usprawnienie procedur administracyjnych, zwiększenie przejrzystości systemu oraz ograniczenie potencjalnych nadużyć związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Jednym z kluczowych założeń reformy było również dostosowanie obowiązujących procedur do standardów nowoczesnej administracji elektronicznej.

Istotną zmianą było wprowadzenie pełnej cyfryzacji procedur związanych z powierzaniem pracy cudzoziemcom. Od 1 czerwca 2025 roku wszystkie sprawy dotyczące oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, jak również inne czynności związane z legalizacją zatrudnienia, realizowane są wyłącznie w formie elektronicznej za pośrednictwem portalu praca.gov.pl. Oznacza to odejście od tradycyjnej formy papierowej i przejście na system obsługi elektronicznej, który umożliwia sprawniejsze przetwarzanie dokumentów oraz przyspieszenie całego procesu administracyjnego.

W nowych przepisach doprecyzowano także zasady dotyczące wpisu oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami urząd dokonuje wpisu oświadczenia do ewidencji w terminie do 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku. W przypadkach bardziej skomplikowanych, wymagających przeprowadzenia dodatkowego postępowania wyjaśniającego, termin ten może zostać wydłużony maksymalnie do 30 dni. Uregulowanie terminów w sposób jednoznaczny ma na celu zwiększenie przewidywalności procedury dla pracodawców oraz zapewnienie sprawnego funkcjonowania administracji publicznej.

Nowe przepisy rozszerzyły również zakres obowiązków pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Pracodawca zobowiązany jest do poinformowania właściwego powiatowego urzędu pracy o faktycznym podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy. Natomiast w sytuacji, gdy cudzoziemiec nie podejmie pracy w terminie wskazanym w oświadczeniu, pracodawca ma obowiązek przekazać informację o tym fakcie do urzędu w terminie 14 dni od planowanej daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu. Obowiązki te mają na celu zwiększenie przejrzystości systemu oraz umożliwienie instytucjom rynku pracy bieżącego monitorowania faktycznego zatrudnienia cudzoziemców.

Istotnym elementem nowych regulacji jest także obowiązek przekazania przez pracodawcę kopii umowy zawartej z cudzoziemcem w języku polskim. Dokument ten powinien zostać przesłany za pośrednictwem portalu praca.gov.pl przed dopuszczeniem cudzoziemca do wykonywania pracy. Rozwiązanie to ma znaczenie zarówno z punktu widzenia kontroli legalności zatrudnienia, jak i ochrony praw pracowników cudzoziemskich, ponieważ umożliwia weryfikację, czy warunki zatrudnienia odpowiadają tym, które zostały zadeklarowane w składanym oświadczeniu.

W związku z wprowadzeniem pełnej cyfryzacji procedur Powiatowy Urząd Pracy w Kraśniku podjął działania mające na celu ułatwienie pracodawcom korzystania z nowych rozwiązań elektronicznych. W urzędzie funkcjonuje punkt wsparcia, w którym pracownicy udzielają pomocy w zakładaniu kont na portalu praca.gov.pl, tworzeniu profili zaufanych oraz w prawidłowym wypełnianiu i składaniu wniosków elektronicznych dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Punkt ten ma charakter informacyjno-pomocowy i jest

szczególnie istotny dla pracodawców, którzy po raz pierwszy korzystają z systemu elektronicznej obsługi spraw lub potrzebują wsparcia w zakresie nowych procedur.

W 2025 roku wprowadzono również zmiany dotyczące wysokości opłat administracyjnych związanych z procedurą rejestracji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Od dnia 1 grudnia 2025 r. opłata za wpis oświadczenia do ewidencji została podwyższona ze 100 zł do 400 zł. Podwyższenie opłaty ma na celu ograniczenie praktyki składania dużej liczby oświadczeń bez rzeczywistej potrzeby zatrudnienia cudzoziemców oraz zwiększenie odpowiedzialności pracodawców za składane wnioski.

Szczególną grupę cudzoziemców stanowią nadal obywatele Ukrainy korzystający z ochrony czasowej. Osoby posiadające status PESEL UKR mogą podejmować pracę w Polsce bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę. W takim przypadku podstawą legalnego zatrudnienia pozostaje powiadomienie o powierzeniu pracy, które pracodawca przekazuje do powiatowego urzędu pracy za pośrednictwem systemu praca.gov.pl.

Po blisko czterech latach od wybuchu wojny sytuacja obywateli Ukrainy uległa znacznemu ustabilizowaniu. Większość z tych, którzy przebywają w Polsce podjęła pracę, a ich dzieci uczęszczają do polskich szkół. W związku z tym od 5 marca 2026 roku zaczęły obowiązywać przepisy tzw. ustawy wygaszającej rozwiązania specustawy ukraińskiej, które wprowadzają bardziej systemowe i długofalowe rozwiązania. Zgodnie z aktualnymi przepisami legalny pobyt obywateli Ukrainy objętych ochroną czasową został przedłużony do dnia 4 marca 2027 roku. Nowe przepisy przewidują stopniowe odejście od szczególnych regulacji obowiązujących wyłącznie obywateli Ukrainy i wprowadzenie jednego, spójnego systemu wsparcia dla wszystkich cudzoziemców objętych ochroną czasową, niezależnie od ich obywatelstwa. Dotyczy to między innymi dostępu do świadczeń społecznych, rynku pracy oraz systemu opieki zdrowotnej. Jednocześnie utrzymana została możliwość korzystania przez obywateli Ukrainy z ochrony czasowej, przy czym wprowadzono bardziej uporządkowane zasady jej przyznawania. Osoby przybywające do Polski będą mogły korzystać z ochrony czasowej pod warunkiem złożenia wniosku o nadanie numeru PESEL ze statusem UKR w ciągu 30 dni od przyjazdu do Polski. Brak złożenia takiego wniosku oznacza rezygnację z korzystania z tej formy ochrony.

Osoby, które już posiadają numer PESEL ze statusem UKR, po dniu 4 marca 2026 roku stały się beneficjentami ochrony czasowej w ramach nowego systemu. Jednocześnie

wprowadzono obowiązek potwierdzenia tożsamości w gminie dla tych osób, którym numer PESEL został nadany wyłącznie na podstawie oświadczenia. W przypadku braku potwierdzenia tożsamości na podstawie ważnego dokumentu podróży mogą one utracić status ochrony czasowej.

Zmiany wprowadzone w 2025 roku objęły także zasady dotyczące zatrudniania obywateli niektórych państw, które wcześniej korzystały z uproszczonej procedury oświadczeniowej. Od dnia 1 grudnia 2025 r. obywatele Gruzji zostali wyłączeni z tej procedury, co oznacza, że ich zatrudnienie wymaga obecnie uzyskania standardowego zezwolenia na pracę wydawanego przez właściwego wojewodę. Procedura ta jest bardziej rozbudowana i czasochłonna, jednak ma na celu lepszą kontrolę legalności zatrudnienia.

Uzupełnieniem przepisów ustawowych są rozporządzenia wykonawcze wydane w dniu 20 listopada 2025 roku, które doprecyzowują szczegółowe kwestie proceduralne, w tym przypadki, w których cudzoziemiec może wykonywać pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia, a także zakres dokumentacji wymaganej przy składaniu wniosków dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Natomiast, zgodnie z regulacją zawartą w art. 10 ust. 3 oraz art. 63 ust. 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP (Dz.U. z 2025 r. poz.621) zarówno opłata wniesiona w związku z wnioskiem o wydanie lub przedłużenie zezwolenia na pracę w przypadku wykonywania na terytorium Polski prac sezonowych, jak i opłata wniesiona w związku z oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi stanowi dochód budżetu państwa i dochód powiatu w częściach równych.

Od 1 grudnia 2025 r. opłaty związane z wnioskiem o pracę sezonową oraz oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostały podniesione i wynoszą odpowiednio 100 zł oraz 400 zł. Podniesienie opłat związane było z polityką migracyjną Państwa, wzrostem płacy minimalnej oraz wzrostem kosztów postępowań prowadzenia postępowań w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Opłaty wniesione w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca lub oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w 50 procentach. stanowią dochód powiatu. Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa środki te powinny być przeznaczane przez powiaty w sposób celowany

na pokrycie rosnących kosztów związanych z prowadzeniem przez powiatowe urzędy pracy postępowań administracyjnych dotyczących dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy.

W okresie do 31 grudnia 2025 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku złożono **746 wniosków** o wydanie zezwolenia na pracę sezonową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dla cudzoziemca w tym:

- **744** dla obywateli Ukrainy,
- **1** dla obywateli Białorusi,
- **1** dla obywatela Kazachstanu.

Na podstawie złożonych wniosków wydano **257** zezwoleń na pracę sezonową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dla obywateli Ukrainy.

Do ewidencji wpisano **8** oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w tym:

- **5** dla obywateli Ukrainy,
- **1** dla obywateli Białorusi,
- **2** dla obywateli Gruzji.

Do Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku wpłynęło **258** powiadomień o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy.

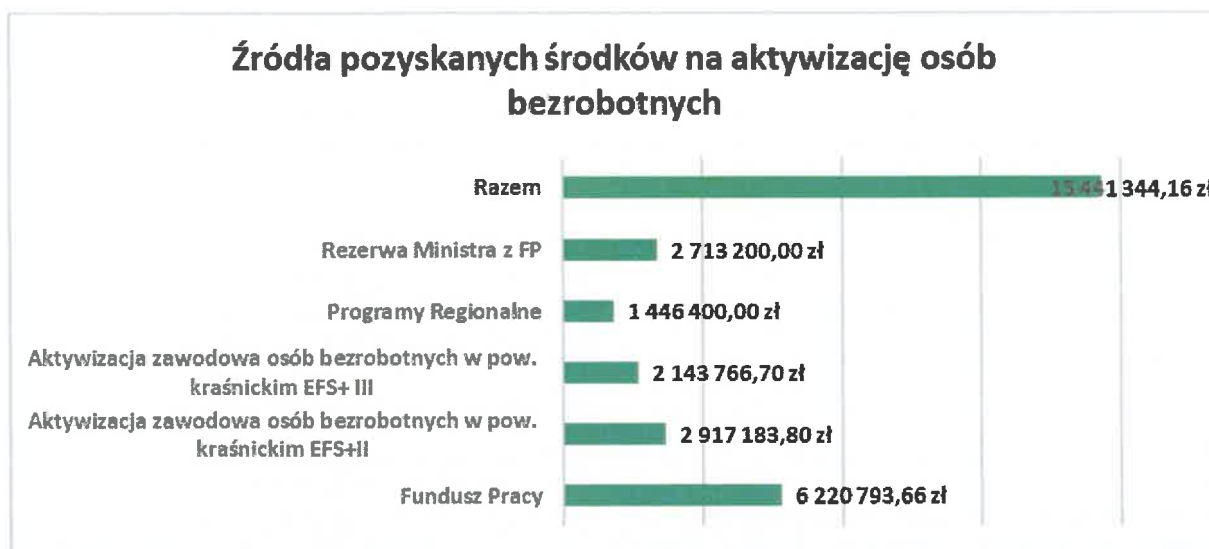
Przygotowano **10** informacji starosty na temat zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi w zawodach:

- kucharz,
- pomocnik kucharza,
- pracownik przygotowujący posiłki typu fast food,
- pracownik produkcji,
- sortowacz.

Działania Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku w 2025 roku koncentrowały się na realizacji aktywnej polityki rynku pracy, zgodnie z założeniami ustawowymi. Głównym ich celem było zwiększenie poziomu zatrudnienia, ograniczanie skutków bezrobocia oraz wspieranie aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy.

Istotnym elementem działalności Urzędu było pozyskiwanie możliwie najwyższych środków finansowych przeznaczonych na realizację programów rynku pracy, w szczególności środków z Funduszu Pracy, Rezerwy Ministra, środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus oraz innych dostępnych programów krajowych i regionalnych.

Na aktywizację w 2025 roku Powiatowy Urząd Pracy w Kraśniku pozyskał z ww. źródeł kwotę **15 441 344,16 zł**.



Pozyskane środki finansowe umożliwiły realizację szerokiego katalogu form pomocy skierowanych zarówno do osób bezrobotnych, jak i do pracodawców. W szczególności obejmowały one organizację staży, prac interwencyjnych, robót publicznych, przyznanie dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej, refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, przyznanie bonu na zasiedlenie oraz szkolenia.

Fundusz Pracy

PUP w Kraśniku w ramach środków Funduszu Pracy przyznanych algorytmem na rok 2025 w kwocie **6 220 793,66 zł** zrealizował:

- prace interwencyjne – **97 osób**,
- roboty publiczne - **11 osób**,
- staże - **148 osób**,
- dotacje na podjęcie działalności gospodarczej - **28 osób**,

- refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego - **17 osób**,
- dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego 50/60+ - **4 osoby**,
- bon na zasiedlenie - **15 osób**,
- szkolenie indywidualne – **1 osoba**
- refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 – **9 osób**,
- zwrot kosztów podmiotowi prowadzącemu dom pomocy społecznej lub jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej - **4 osoby**,
- refundacje składek na ubezpieczenia społeczne dla przedsiębiorstw społecznych - **36 osób**

Na dzień 31.12.2025 r. w ramach powyższych form wsparcia finansowanych z Funduszu Pracy zaktywizowano **370 osób**.

Programy Regionalne finansowane ze środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji samorządów powiatów

W ramach dodatkowych programów finansowanych z Funduszu Pracy Urząd pozyskał kwotę **1 446 400,00 zł** na realizację dwóch programów regionalnych.

I. Program Regionalny „Aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych”.

Cel programu: poprawa sytuacji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy.

Formy wsparcia:

- pośrednictwo pracy - **14 osób**,
- poradnictwo zawodowe – **3 osoby**,
- prace interwencyjne - **8 osób**,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej - **6 osób**,
- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy - **6 osób**.

Program skierowany był do **20 osób** długotrwale bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP Kraśnik.

Okres realizacji: **01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.**

Budżet programu: **574 400,00 zł**

Efektywność programu: **100 %**.

Udział w programie zakończyło **20 osób**, z czego pracę podjęło **20 osób**.

II. Program Regionalny: „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych do 30 r.ż.”.

Cel programu: poprawa sytuacji osób bezrobotnych do 30 r.ż. na rynku pracy, zarejestrowanych w PUP Kraśnik.

Formy wsparcia:

- pośrednictwo pracy – **29 osób**,
- poradnictwo zawodowe – **11 osób**,
- szkolenia (bon szkoleniowy) – **3 osoby**,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – **8 osób**,
- refundacja kosztów wyposażenia doposażenia lub stanowiska pracy – **7 osób**,
- prace interwencyjne – **22 osoby**.

Program skierowany był do **40 osób** bezrobotnych do 30 roku życia zarejestrowanych w PUP Kraśnik.

Okres realizacji: **01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.**

Budżet programu: **872 000,00 zł**

Efektywność programu: **87,50 %**.

Udział w programie zakończyło **38 osób**, z czego pracę podjęło **38 osób**, natomiast **2 osoby** przerwały udział.

Rezerwa Ministra

Na aktywizację zawodową pozyskano również dodatkowe środki w kwocie **2 713 200,00 zł** z Rezerwy Ministra.

I. „Program aktywizacja zawodowa bezrobotnych w regionach wysokiego bezrobocia”.

Cel programu: głównym założeniem programu była aktywizacja zawodowa osób z terenu powiatu kraśnickiego, która spowoduje zwiększenie szans na uzyskanie zatrudnienia oraz ograniczenie wysokiego bezrobocia.

Formy wsparcia:

- staż zawodowy - **22 osoby**,
- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – **10 osób**,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – **13 osób**,
- bon na zasiedlenie – **10 osób**.

Program skierowany był do **55 osób** w tym szczególnie osób z wysokiego wskaźnika bezrobocia: tj. długotrwale bezrobotnych, osób do 30 roku życia, osób powyżej 50 roku życia, osób zamieszkujących tereny wiejskie, a także osób bez kwalifikacji zawodowych i rodziców posiadających dziecko do 6 roku życia, zarejestrowanych w PUP Kraśnik.

Okres realizacji: **01.06.2025 r. – 31.12.2025 r.**

Budżet programu: **1 270 000,00 zł**

Efektywność programu: **83,64 %**.

Udział w programie zakończyło **55 osób**, z czego pracę podjęło **46 osób**.

II. „Program aktywizacji zawodowej bezrobotnych do 30 roku życia”.

Cel programu: poprawa sytuacji osób bezrobotnych do 30 r. ż. na rynku pracy, zarejestrowanych w PUP Kraśnik.

Formy wsparcia:

- staż zawodowy – **17 osób**,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – **6 osób**,
- bon na zasiedlenie - **8 osób**.

Program skierowany był do **31 osób** bezrobotnych do 30 roku życia zarejestrowanych w PUP Kraśnik.

Okres realizacji: **01.06.2025 r. – 31.12.2025 r.**

Budżet programu: **520 000,00 zł**

Efektywność programu: **70,97 %**.

Udział w programie zakończyło **31 osób**, z czego pracę podjęły **22 osoby**.

III. „Program dla zwalnianych pracowników”.

Cel programu: głównym założeniem programu była aktywizacja osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Kraśnik zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Formy wsparcia:

- staż zawodowy - **4 osoby**,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – **10 osób**,
- refundacja kosztów wyposażenia doposażenia lub stanowiska pracy – **2 osoby**.

Program skierowany był do **16 osób** bezrobotnych w tym w szczególności do osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy nie dotyczących pracowników zarejestrowanych w PUP Kraśnik.

Okres realizacji: **01.08.2025 r. – 31.12.2025 r.**

Budżet programu: **763 200 zł**

Efektywność programu: **81,25 %**.

Udział w programie zakończyło **16 osób**, z czego pracę podjęło **13 osób**.

IV. „Program aktywizacji zawodowej długotrwale bezrobotnych”.

Cel programu: głównym założeniem programu była aktywizacja zawodowa bezrobotnych na lokalnym rynku pracy w tym szczególnie długotrwale bezrobotnych.

Formy wsparcia:

- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – **3 osoby**,
- refundacja kosztów wyposażenia doposażenia lub stanowiska pracy – **1 osoba**.

Program skierowany był do **4 osób** bezrobotnych w tym długotrwale bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w PUP Kraśnik i miał na celu podjęcie działań zmierzających do poprawy ich sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Okres realizacji: **01.09.2025 r. – 31.12.2025 r.**

Budżet programu: **160 000,00 zł**

Efektywność programu: **100 %**.

Udział w programie zakończyły **4 osoby**, z czego pracę podjęły **4 osoby**.

Realizacja projektów pozakonkursowych – EFS +

Działanie FELU. 09.01 Aktywizacja zawodowa – projekty PUP

„Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w powiecie kraśnickim II”

Projekt realizowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego+ realizowanego w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027, Priorytet FELU. 09 Zaspokajanie potrzeb rynku pracy, Działanie FELU.09.01 Aktywizacja zawodowa – projekty PUP.

Termin realizacji: 01.01.2025 r. – 30.06.2025 r.

Budżet projektu: 2 917 183,80 PLN.

Głównym celem projektu było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w powiecie kraśnickim do końca czerwca 2025 roku poprzez skierowanie ich na formy wsparcia:

- staże dla osób bezrobotnych - **52 osoby**,
- doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy - **15 osób**,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej - **35 osób**,
- szkolenia indywidualne - **2 osoby**,
- bon szkoleniowy - **8 osób**,
- bon na zasiedlenie - **15 osób**.

Projekt skierowany był do **127 osób bezrobotnych** z terenu powiatu kraśnickiego, ze szczególnym uwzględnieniem osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy w tym w szczególności wpisujących się w następujące grupy docelowe:

- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby w wieku 18-29 lat (tzw. młodzież NEET),
- osoby niepełnosprawne,
- osoby po 55 roku życia,
- kobiety,
- osoby odchodzące z rolnictwa,

- osoby uciekające z terytorium Ukrainy w związku z atakiem Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, które przybyły legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od dnia 24 lutego 2022 roku.

Działanie FELU. 09.01 Aktywizacja zawodowa – projekty PUP

„Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w powiecie kraśnickim III”

Projekt realizowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego+ realizowanego w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027, Priorytet FELU. 09 Zaspokajanie potrzeb rynku pracy, Działanie FELU.09.01 Aktywizacja zawodowa – projekty PUP.

Termin realizacji: 01.01.2025 r. – 31.12.2025 r.

Budżet projektu: 2 143 766,70 PLN.

Głównym celem projektu było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w powiecie kraśnickim do końca grudnia 2025 roku poprzez skierowanie ich na formy wsparcia:

- staże dla osób bezrobotnych - **60** osób,
- doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy - **8** osób,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej - **18** osób,
- szkolenia indywidualne - **8** osób,
- bon na zasiedlenie - **18** osób.

Projekt skierowany był do **112** osób bezrobotnych z terenu powiatu kraśnickiego, ze szczególnym uwzględnieniem osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy w tym w szczególności wpisujących się w następujące grupy docelowe:

- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby w wieku 18-29 lat (tzw. młodzież NEET),
- osoby niepełnosprawne,
- osoby po 55 roku życia,
- kobiety,
- osoby odchodzące z rolnictwa,

- osoby uciekające z terytorium Ukrainy w związku z atakiem Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, które przybyły legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od dnia 24 lutego 2022 roku.

Aktywizacja osób bezrobotnych w 2025 r.

Aktywne formy	Liczba umów zawarta w 2025 r.	Liczba osób aktywizowanych	Kwota na jaką zawarto umowy w 2025 r.
Prace interwencyjne	121	127	2 253 295,23
Roboty publiczne	7	11	247 211,52
Staże	303	303	2 837 534,00
Szkolenia i przekwalifikowania indywidualne oraz bony szkoleniowe	22	22	143 748,53
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	127	127	5 024 157,13
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego	66	66	2 608 216,83
Prace społecznie-użyteczne	2	23	38 254,32
Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia, 60 rok życia	4	4	70 933,26
Bon na zasiedlenie	66	66	592 500,00
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7	9	9	12 765,52
Zwrot kosztów podmiotowi prowadzącemu DPS lub WRiPZ – art. 57a ustawy	4	4	219 885,12
Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne dla przedsiębiorstwa społecznego	13	36	169 220,66
Ogółem:	744	798	14 217 722,12

Tabela 8. Koszty aktywizacji osób bezrobotnych w 2025 r.

Analizując powyższe dane zauważa się, iż największą popularnością cieszą się **staże** jako bezkosztowa „forma zatrudnienia” oraz **zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych** przy częściowej partycypacji PUP w kosztach zatrudnienia. Nie są to jednak formy, które w dalszej perspektywie dają gwarancję długotrwałego zatrudnienia po zakończeniu ich realizacji.

Odnosząc się do formy pomocy jaką jest staż, należy podkreślić, iż jego głównym celem nie jest wspieranie działalności, ani rozwoju podmiotów ubiegających się o organizację stażu,

ale jest to przede wszystkim okazja dla bezrobotnych do nabycia wiedzy i umiejętności praktycznych potrzebnych do odnalezienia się na rynku pracy.

Obowiązująca od czerwca 2025 r. ustawa o rynku pracy (...) wprowadziła istotne zmiany w zakresie realizacji instrumentów aktywizacji zawodowej, w tym w szczególności w odniesieniu do możliwości wielokrotnego korzystania z wybranych form wsparcia, między innymi jeśli chodzi o staże czy prace interwencyjne. Nowe regulacje w znacznym stopniu ograniczają możliwość ponownego korzystania z tych formy pomocy zarówno przez osoby bezrobotne, jak i przez pracodawców. W przypadku osób bezrobotnych wprowadzono rozwiązania mające na celu przeciwdziałanie wielokrotnemu korzystaniu z tej samej formy wsparcia bez trwałego efektu zatrudnieniowego (bezrobotny nie może odbywać stażu u tego samego organizatora, u którego wcześniej odbywał staż, był zatrudniony, w tym jako młodociany pracownik w celu przygotowania zawodowego lub wykonywał inną pracę zarobkową, jeżeli od dnia zakończenia poprzedniego stażu, zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej u tego organizatora nie upłynęło co najmniej 24 miesiące. łączny okres staży realizowanych przez bezrobotnego u tego samego organizatora nie może przekroczyć 12 miesięcy i nie może przekroczyć 24 miesięcy w okresie kolejnych 10 lat.) Celem tych zmian jest zwiększenie skuteczności instrumentów rynku pracy oraz ukierunkowanie działań na aktywizację prowadzącą do stabilnego zatrudnienia, a nie jedynie czasowego udziału w programach wsparcia.

W odniesieniu do pracodawców nowe przepisy mają na celu zapobieganie sytuacjom, w których te same podmioty wielokrotnie korzystają z określonych form pomocy bez tworzenia trwałych miejsc pracy. Wprowadzono zatem mechanizmy mające sprzyjać bardziej racjonalnemu i efektywnemu wykorzystaniu środków publicznych przeznaczonych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych takie jak wzmocnienie kontroli nad realizacją zawieranych umów, konieczność utrzymania zatrudnienia przez określony czas po zakończeniu formy wsparcia.

Poddając dalszej analizie popularność pozostałych form wsparcia zwrócić należy uwagę, iż od kilku lat obserwuje się tendencję wzrostową w liczbie składanych wniosków o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej. W 2025 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku wpłynęły 152 wnioski o przyznanie tego rodzaju wsparcia, z czego pozytywnie rozpatrzono 132.

Rosnące zainteresowanie tą formą aktywizacji zawodowej wynika m.in. z faktu, że samozatrudnienie, w tym współpraca w formule B2B, stanowi dla wielu osób atrakcyjną alternatywę wobec tradycyjnej formy zatrudnienia, oferując często korzystniejsze rozwiązania podatkowe oraz większą elastyczność w prowadzeniu działalności zawodowej.

Wychodząc naprzeciw potrzebom lokalnego rynku pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Kraśniku przeznacza na ten cel znaczące środki finansowe, dzięki czemu powiat kraśnicki wyróżnia się na tle innych pod względem wysokości funduszy przeznaczanych na wsparcie przedsiębiorczości. Przyznawane dotacje są ustalane na poziomie odpowiadającym realnym kosztom niezbędnym do uruchomienia działalności gospodarczej, co dodatkowo wpływa na duże zainteresowanie tą formą wsparcia wśród osób bezrobotnych.

Warto również podkreślić, że profile nowo powstających działalności gospodarczych w wielu przypadkach odpowiadają potrzebom lokalnego rynku oraz wypełniają nisze rynkowe występujące na terenie powiatu kraśnickiego, przyczyniając się tym samym do rozwoju lokalnej przedsiębiorczości oraz zwiększenia różnorodności oferowanych usług.

Aktywizacja osób z niepełnosprawnościami

Na koniec grudnia 2025 roku w rejestrach pozostawało **132** osoby bezrobotne z niepełnosprawnościami oraz **24** osoby z niepełnosprawnościami poszukujące pracy.

Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami od wielu lat stanowi istotne wyzwanie dla działalności urzędu pracy. Szczególne trudności występują w przypadku osób kończących edukację w szkołach specjalnych i wchodzących na rynek pracy. Jednym z głównych czynników ograniczających możliwości ich aktywizacji jest brak na terenie powiatu Zakładu Aktywizacji Zawodowej, który mógłby stworzyć warunki do podjęcia zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami oraz zapewnić im wsparcie dostosowane do ich potrzeb i możliwości. Brak tego typu instytucji ogranicza dostęp do miejsc pracy przystosowanych do możliwości tej grupy osób oraz utrudnia płynne przejście z systemu edukacji na rynek pracy.

W 2025 r. ze środków PFRON zaktywizowano **7** osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy poprzez skierowanie do odbycia stażu i zatrudnienia w ramach doposażenia stanowiska pracy.

	LIMIT	Liczba osób aktywizowanych	Wysokość środków wydatkowanych
PFRON - w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych poszukujących pracy	250 000,00	7	238 363,36 zł

Tabela 9. Wykorzystanie środków PFRON 2025 r.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Powiatowy Urząd Pracy w Kraśniku w roku 2025 na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców dysponował limitem środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w wysokości **930 000,00 zł**. W ramach limitu aktywizowano **637 osób**.

	LIMIT	Liczba osób aktywizowanych	Wysokość środków wydatkowanych
Krajowy Fundusz Szkoleniowy - środki na finansowanie kształcenia ustawicznego dla pracowników i pracodawców	730 000,00 tzw. limit podstawowy KFS 200 000,00 limit rezerwy	637 osób	929 626,00 zł

Tabela 10. Wykorzystanie środków KFS 2025 r.

Główne kierunki kursów sfinansowane na rzecz pracodawców i ich pracowników z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2025:

- kursy podatkowe dla samodzielnych księgowych,
- kursy dla kandydatów na specjalistę ds. rachunkowości (samodzielnego księgowego),
- kursy dla fizjoterapeutów: FDM, Pinoterapia,
- kursy z branży kosmetycznej: Podologia, Makijaż permanentny,
- kursy z zakresu fryzjerstwa: Przedłużanie włosów – różne metody, Techniki koloryzacji,
- kursy z branży budowlanej: projektowanie mieszanek mineralno-asfaltowych, skraplarka, wielozadaniowy nośnik osprzętu, walce,
- prawo jazdy kat. C, C+E, kwalifikacja wstępna przyspieszona,

- operator wózków jezdniowych, żurawi przewoźnych i przenośnych oraz podestów ruchomych przejezdnych,
- kursy z zakresu radzenia sobie ze stresem,
- kursy dotyczące umiejętności cyfrowych oraz korzystania ze sztucznej inteligencji.

Kierunki studiów podyplomowych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2025:

- Interwencja kryzysowa,
- MBA.

Powiatowa Rada Rynku Pracy

Z końcem 2025 r. zakończyła się kadencja Powiatowej Rady Rynku Pracy na lata 2022–2025, będącej organem opiniodawczo-doradczym Starosty w zakresie polityki rynku pracy. W omawianym okresie Rada odbyła 5 spotkań, tematem których była aktualna sytuacja na rynku pracy na terenie powiatu, podział środków pozyskanych na aktywizację zawodową oraz dokonywanie zmian w podziale tych środków na poszczególne formy wsparcia, zgodnie z potrzebami dynamicznie zmieniającego się lokalnego rynku pracy.

Nowe regulacje prawne wprowadziły zmiany w zakresie kompetencji Rady, określając jej kadencję na 4 lata, przy jednoczesnym ustaleniu 12-miesięcznej kadencji Przewodniczącego, a także rozszerzając krąg przedstawicieli o lokalne struktury związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz społeczno-zawodowych organizacji rolników.

Pozostałe działania

W 2025 roku Powiatowy Urząd Pracy w Kraśniku we współpracy z partnerami rynku pracy podejmował liczne działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy. Współpraca ta obejmowała przede wszystkim jednostki samorządu terytorialnego, w szczególności gminy, ośrodki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe oraz lokalnych pracodawców z terenu powiatu kraśnickiego.

Urząd włączył się w realizację innowacyjnego projektu realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie SIECIOWANIE DLA LUBELSZCZYZNY - Współpraca Na Rzecz Rozwoju Regionu, celem którego jest stworzenie skutecznego systemu koordynacji

i monitorowania działań edukacyjnych w województwie lubelskim poprzez opracowanie trwałych rozwiązań wspierających kształcenie zawodowe, szkolnictwo wyższe oraz uczenie się dorosłych. Współpracowaliśmy przy popularyzacji inicjatywy „Kupon doradztwa zawodowego” dającego możliwość obserwacji zawodu w rzeczywistych warunkach pracy.

Wzorem lat ubiegłych Urząd kontynuował współpracę ze służbami mundurowymi, w tym ze Służbą Więzienną, Wojskiem Polskim, Policją oraz Państwową Strażą Pożarną, w celu promowania możliwości zatrudnienia oraz pełnienia służby w formacjach mundurowych. W ramach tej współpracy cyklicznie organizowane były spotkania informacyjne dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy z przedstawicielami poszczególnych formacji. Dodatkowo, raz w miesiącu na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku funkcjonował punkt informacyjny prowadzony naprzemiennie przez rekruterów Wojsk Obrony Terytorialnej oraz Wojskowego Centrum Rekrutacji. W ramach dyżurów informacyjnych osoby zainteresowane mogły uzyskać szczegółowe informacje dotyczące możliwości wstąpienia do służby wojskowej, procedur rekrutacyjnych oraz oferowanych form służby.

Istotnym elementem działalności Urzędu było także systematyczne monitorowanie efektów realizowanych form pomocy. Analiza skuteczności podejmowanych działań pozwoliła na bieżące ukierunkowywanie aktywności Urzędu na najbardziej efektywne formy aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

Podsumowując zmiany wprowadzone w 2025 roku wpłynęły na funkcjonowanie urzędu poprzez zmianę sposobu organizacji pracy, rozszerzenie katalogu usług dla klientów oraz większe ukierunkowanie działań na aktywizację zawodową osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Zmiany te stanowią również istotny etap reformy systemu legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce. Wprowadzenie nowych przepisów, pełnej cyfryzacji procedur oraz rozszerzenie obowiązków informacyjnych pracodawców ma na celu zwiększenie przejrzystości systemu, usprawnienie obsługi administracyjnej oraz wzmocnienie kontroli nad legalnością zatrudnienia cudzoziemców.

Z punktu widzenia funkcjonowania Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku zmiany te oznaczają również konieczność dostosowania organizacji pracy do nowych rozwiązań prawnych i technologicznych, które w dłuższej perspektywie mają przyczynić się do bardziej efektywnego funkcjonowania lokalnego rynku pracy.

