

Fundusze Europejskie

Raport nr 20 o rynku pracy, na podstawie danych źródłowych – kwiecień 2026



WIELKOPOLSKA



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Szanowni Państwo,

Przedstawiamy kolejny raport dotyczący rynku pracy, edytowany w ramach projektu „Czas zawodowców dla Wielkopolski”.

Od stycznia 2014 r. prezentowane są wybrane zagadnienia dotyczące rynku pracy oraz systemu edukacji zawodowej w Wielkopolsce. Dane te pochodzą z narzędzia informatycznego.

Niezależnie od tych wewnętrznych danych chcielibyśmy również Państwu, podobnie jak uczniom w ramach zajęć specjalistycznych w laboratoriach, przedstawiać informacje o rynku pracy pochodzące ze źródeł wtórnych. Są to informacje ogólnie dostępne w sieci, ale ze względu na ich powiązanie z systemem edukacji oraz wpływające na sytuację zatrudniania absolwentów szkół zawodowych, warte są przypomnienia.

W raporcie opieramy się m.in. na raportach Instytutów Badawczych, komercyjnych podmiotach badawczych oraz danych Głównego Urzędu Statystycznego.

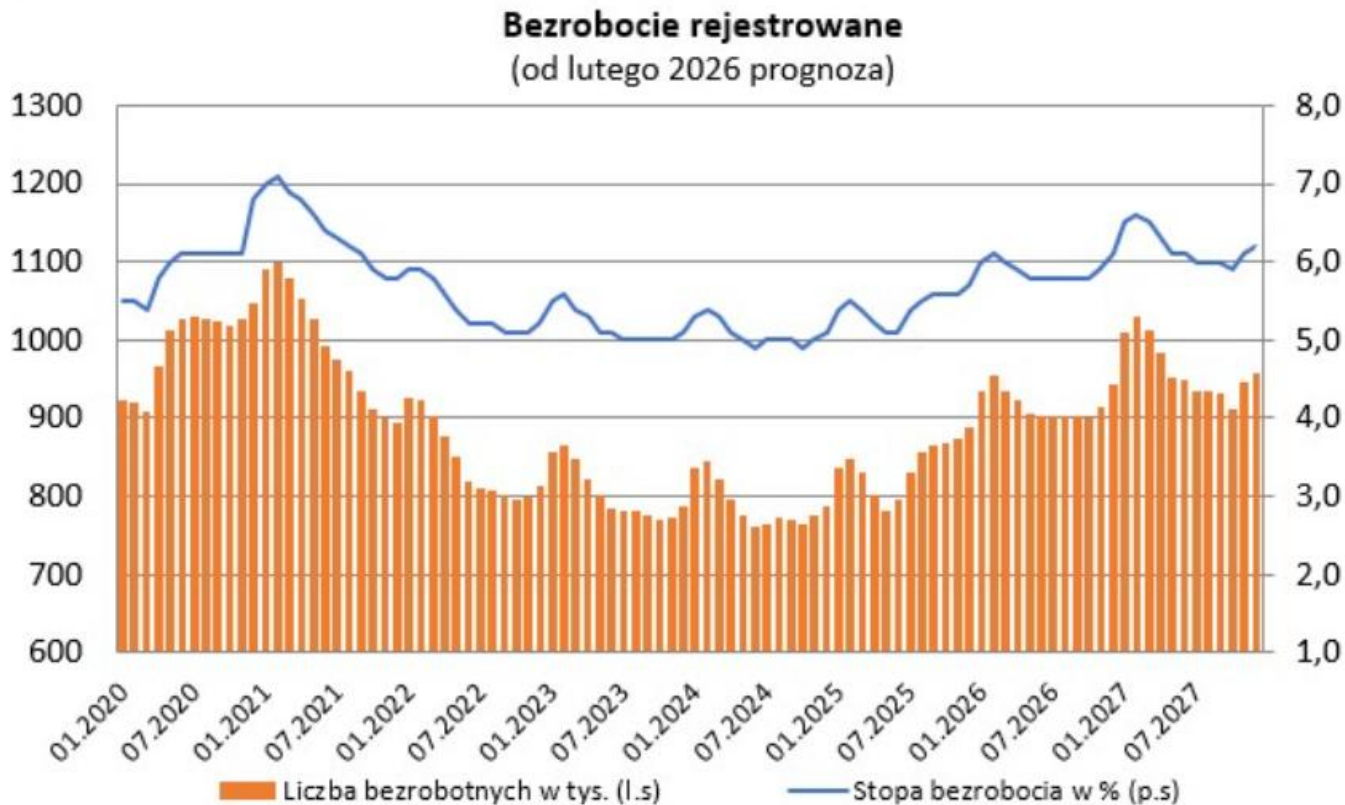
**Raport nr 20 o rynku pracy, na podstawie
danych źródłowych**

Kwiecień 2026

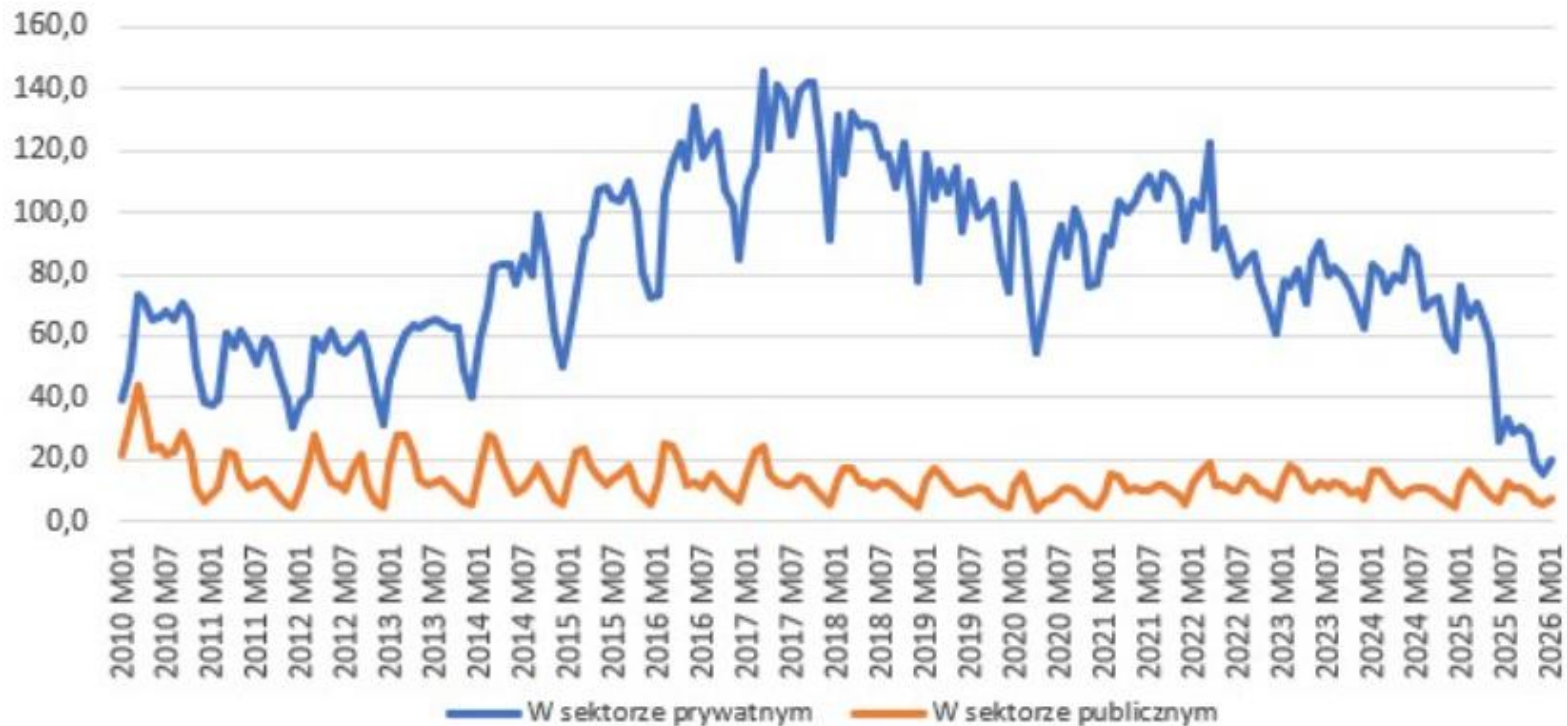
I. Dane o bezrobociu

**Stopa bezrobocia rejestrowanego
luty 2026 r.**

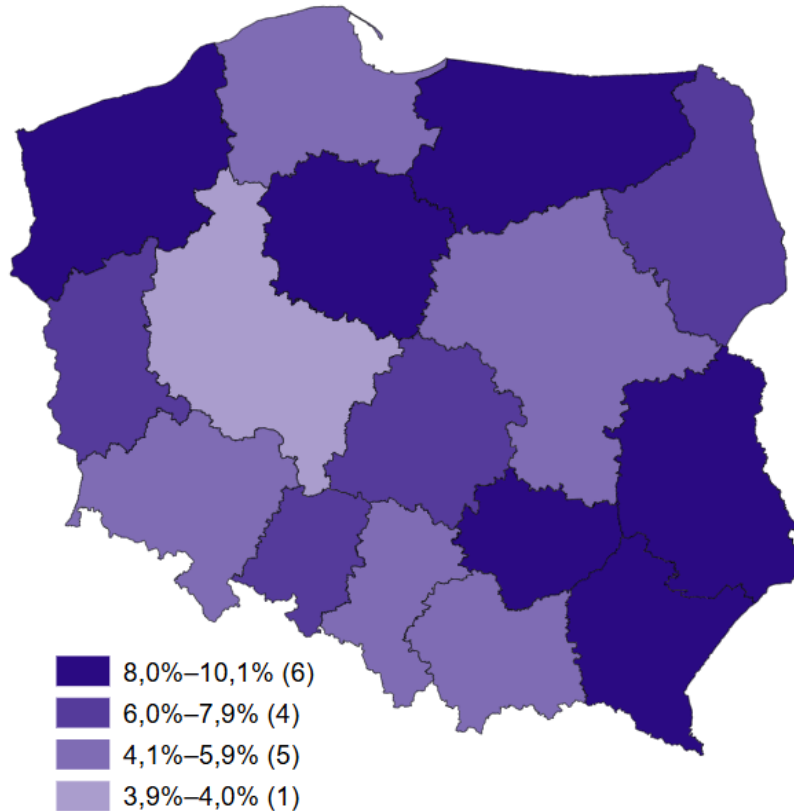
Stopa bezrobocia stan na koniec lutego 6,1% zmiana r/r 0,6 p.proc.



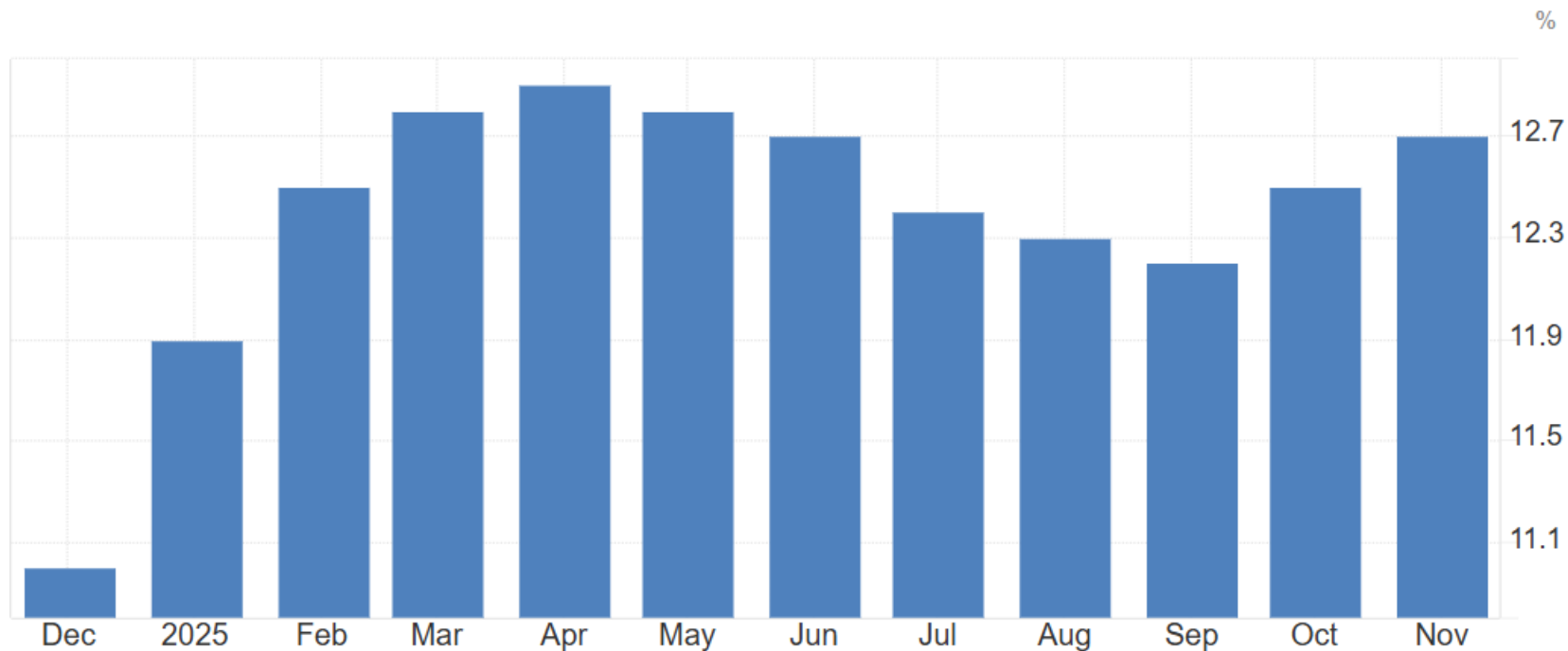
Ofert pracy zgłoszone w ciągu miesiąca



Stopa bezrobocia stan koniec luteqo 2026 r.



Stopa bezrobocia wśród młodzieży w Polsce wzrosła do 12,70 procent w listopadzie 2025 r.



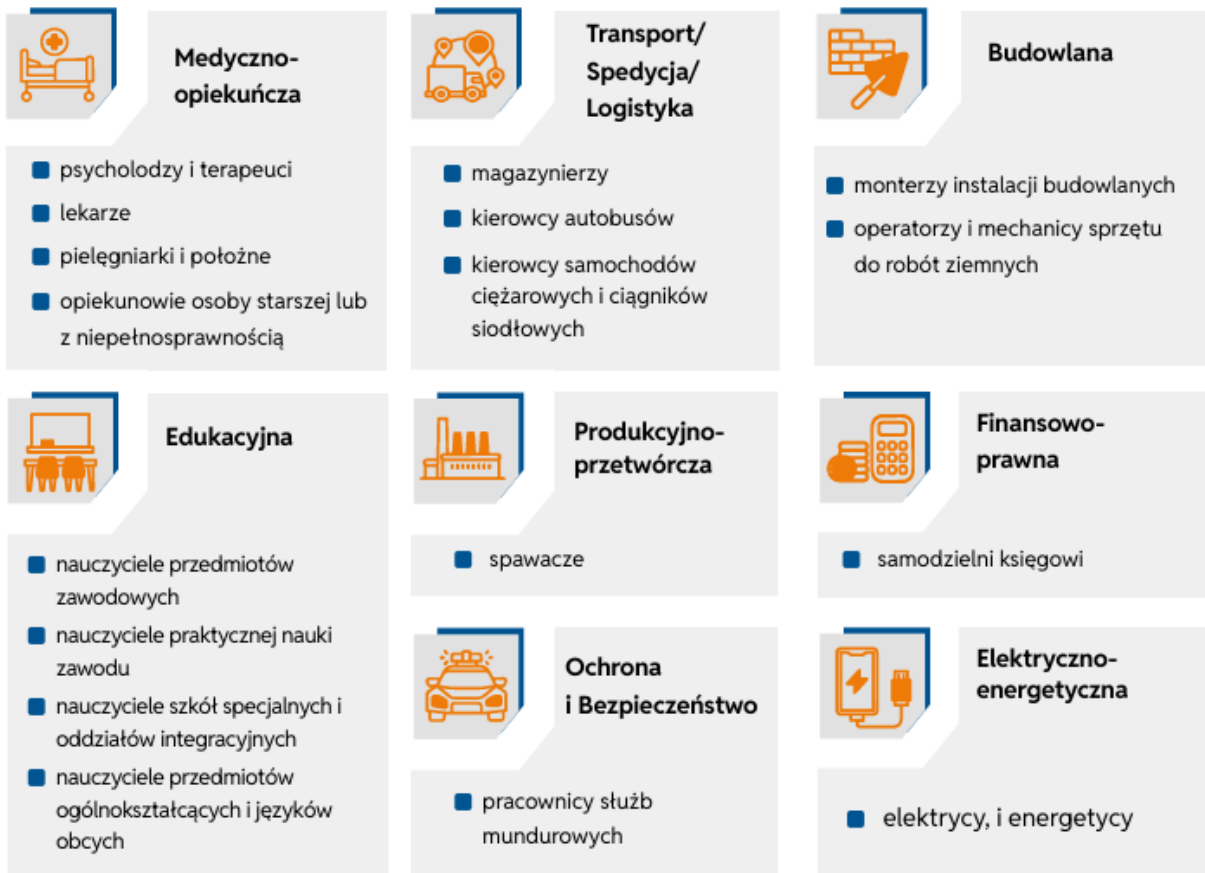
EUROSTAT

Value Chg

Źródło: Eurostat www.pl.tradingeconomics.com/poland/youth-unemployment-rate

II. Barometr zawodów Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Branże narażone na deficyt pracowników w Polsce w 2026 roku



Barometr zawodów – od zawodu do kompetencji

Zawód deficytowy w prognozie krajowej	Branża	Liczba powiatów z prognozowanym deficytem w 2026 roku	Liczba powiatów z prognozowanym deficytem w 2025 roku	Różnica pomiędzy 2026 a 2025 rokiem
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	TSL (transport-spedycja-logistyka)	326	331	-5
lekarze	medyczno-opiekuńcza	323	315	8
psycholodzy i terapeuci	medyczno-opiekuńcza	309	334	-25
pielęgniarki i położne	medyczno-opiekuńcza	287	300	-13
spawacze	produkcyjno-przetwórcza	274	297	-23
pracownicy służb mundurowych	ochrony i bezpieczeństwa	260	293	-33
elektrycy i energetycy	elektro-energetyczna	258	294	-36

Barometr zawodów – od zawodu do kompetencji

Zawód deficytowy w prognozie krajowej	Branża	Liczba powiatów z prognozowanym deficytem w 2026 roku	Liczba powiatów z prognozowanym deficytem w 2025 roku	Różnica pomiędzy 2026 a 2025 rokiem
nauczyciele praktycznej nauki zawodu	edukacyjna	256	246	10
nauczyciele przedmiotów zawodowych	edukacyjna	252	267	-15
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	budowlana	252	263	-11
nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	edukacyjna	243	251	-8
kierowcy autobusów	TSL (transport-spedycja-logistyka)	232	271	-39
samodzielni księgowi	finansowo-prawna	226	256	-30
opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością	medyczno-opiekuńcza	202	197	5

Barometr zawodów – od zawodu do kompetencji

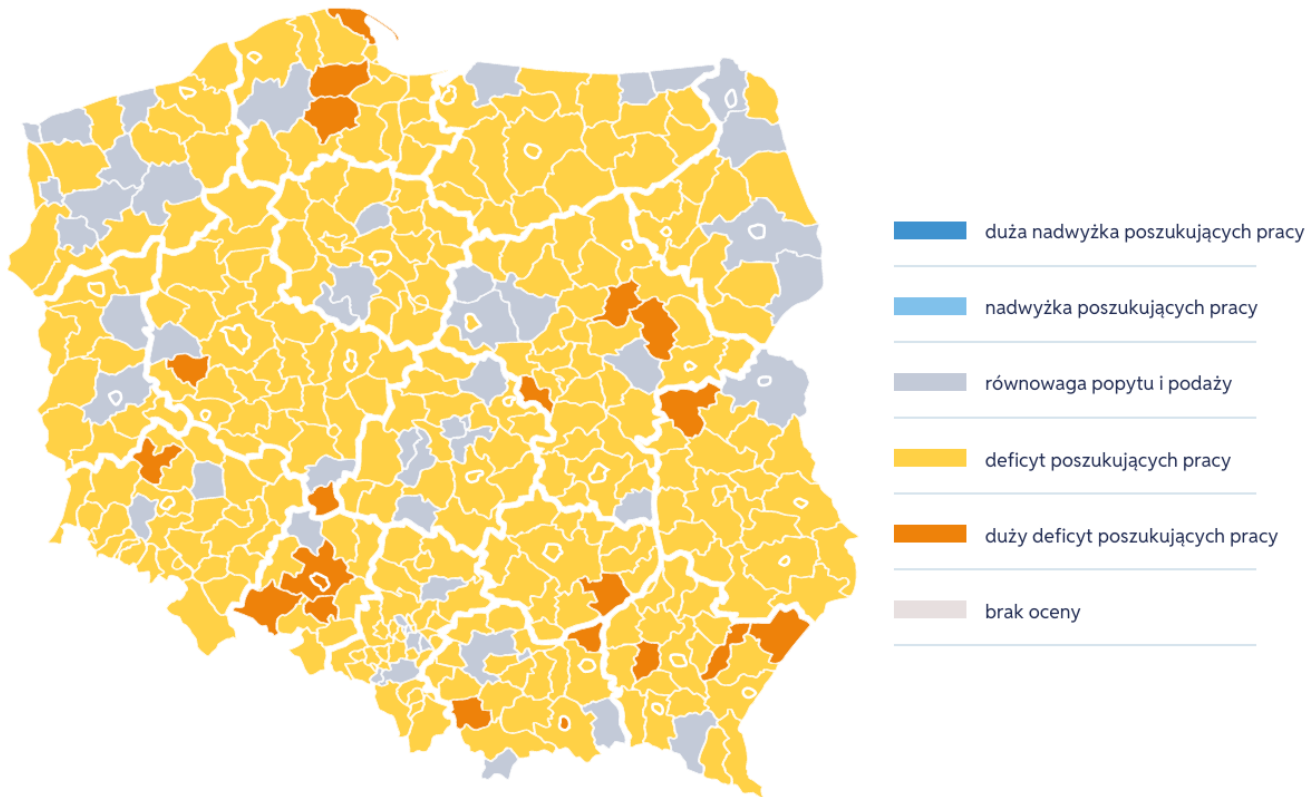
Zawód deficytowy w prognozie krajowej	Branża	Liczba powiatów z prognozowanym deficytem w 2026 roku	Liczba powiatów z prognozowanym deficytem w 2025 roku	Różnica pomiędzy 2026 a 2025 rokiem
magazynierzy	TSL (transport-spedycja-logistyka)	198	213	-15
monterzy instalacji budowlanych	budowlana	196	210	-14
nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących i języków obcych	edukacyjna	196	207	-11

Barometr zawodów – od zawodu do kompetencji

Zawód	Branża	Liczba powiatów z prognozowaną nadwyżką w 2026 roku	Liczba powiatów z prognozowaną nadwyżką w 2025 roku	Różnica pomiędzy 2026 a 2025 rokiem
technicy ekonomiści	finansowo-prawna	88	118	-30
technicy informatycy	informatyczna	64	51	13
pracownicy administracyjni i biurowi	administracyjno-biurowa	48	45	3
specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych i analizy danych	finansowo-prawna	39	23	16
specjaliści nauk humanistycznych	kulturalno-społeczna	35	38	-3
pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej	gastronomiczno-turystyczna	30	35	-5
technicy mechanicy	mechaniczno-motoryzacyjna	29	33	-4
technologdy żywności i żywienia	spożywcza	27	33	-6
fryzjerzy	usługowa	25	28	-3
mechanicy pojazdów samochodowych	mechaniczno-motoryzacyjna	20	17	3
spedytorzy i logistycy	TSL (transport-spedycja-logistyka)	20	15	5
sprzedawcy i kasjerzy	handlowa	20	23	-3

Źródło: Barometr zawodów, Raport podsumowujący badanie w Polsce

Zapotrzebowanie na pracowników w zawodzie kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych w 2026 roku



Źródło: Barometr zawodów, Raport podsumowujący badanie w Polsce

Barometr zawodów 2026 - województwo wielkopolskie – zawody deficytowe

DEFICYT

Cieśle i stolarze budowlani
Dekarze i blacharze budowlani
Elektrycy i energetycy
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
Lekarze
Magazynierzy
Maszyniści
Monterzy instalacji budowlanych

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących i języków obcych
Nauczyciele przedmiotów zawodowych
Nauczyciele przedszkoli
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Operatorzy obrabiarek skrawających

Opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością
Pedagodzy i nauczyciele wspierający
Pielęgniarki i położne
Pracownicy obsługi ruchu szynowego
Pracownicy służb mundurowych
Psycholodzy i terapeuci
Samodzielni księgowi
Spawacze
Ślusarze

8 zawodów trwale deficytowych w ostatnich 10 latach

kierowcy autobusów

kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych

monterzy instalacji budowlanych

operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych

opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością

pielęgniarki i położne

samodzielni księgowi

spawacze

Powody deficytów

47 % - brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy

32 % - niespełnianie przez kandydatów wymagań pracodawców

18 % - niechęć kandydatów do podejmowania pracy w zawodzie

Pozostałe: niechęć do zmiany miejsca zamieszkania, zły stan zdrowia, szybki rozwój technologiczny branży, niechęć do ciągłego doszkalania się, strach przed dużą odpowiedzialnością, zniechęcająca, kilkuetapowa rekrutacja, zatrudnienie w „szarej strefie”, samozatrudnienie, trudna sytuacja geopolityczna, duża rotacja pracowników.

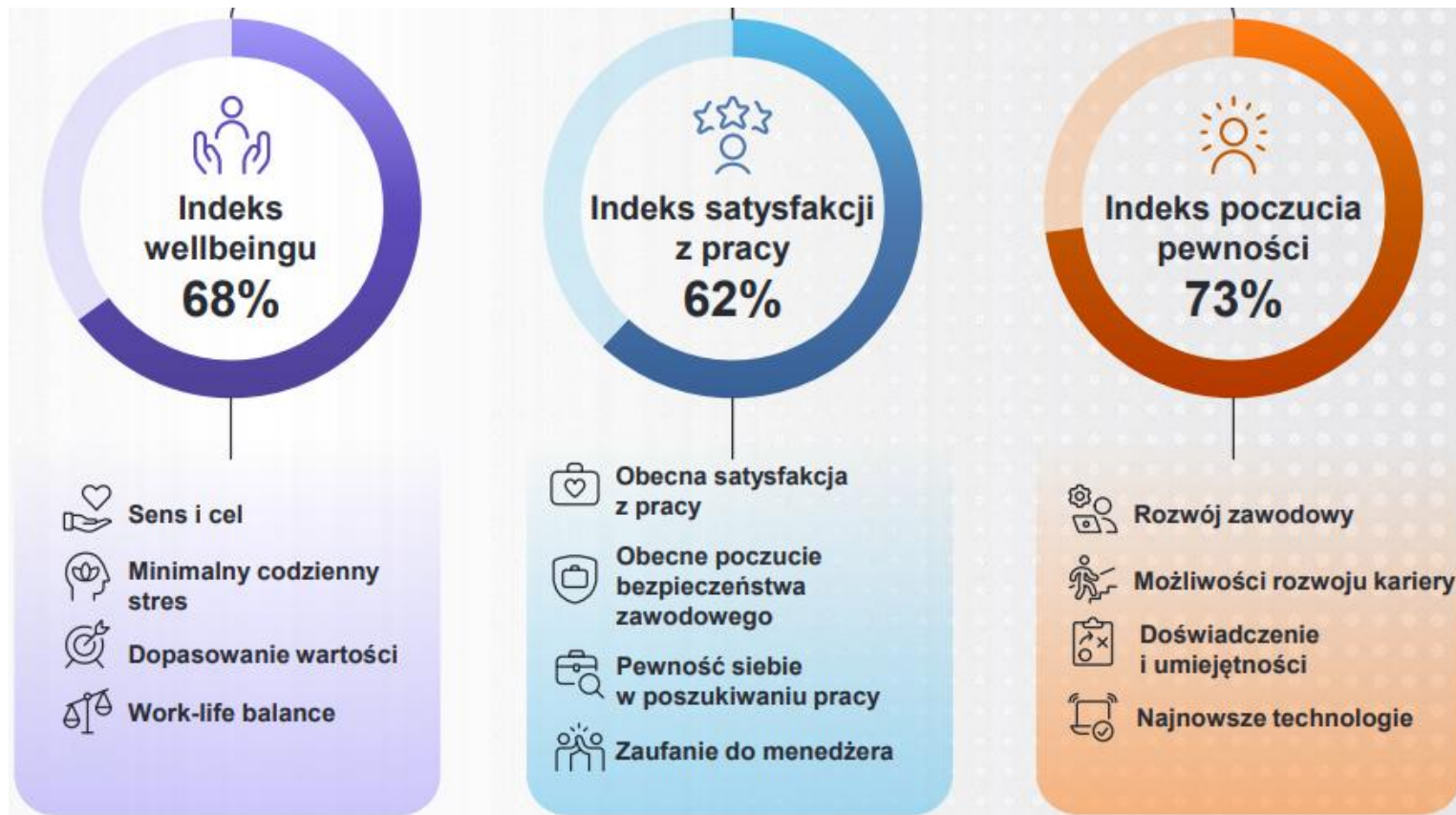


III. Barometr Talentów

Raport i kluczowe wnioski, ManpowerGroup



Nastroje pracowników - Indeks Barometru Talentów 68%



Źródło: ManpowerGroup, Barometr Talentów Raport i kluczowe wnioski, 2026
13 918 pracowników z 19 krajów, w tym 522 respondentów z Polski

Wsparcie pracowników w adaptacji do zmiany



Indeks wellbeingu

Wypalenie zawodowe: wyzwanie i szansa dla pracodawców

W różnych branżach na całym świecie codzienny stres pracowników pozostaje wysoki – 63% pracowników deklaruje, że doświadcza wypalenia zawodowego. W najbliższym czasie trudno spodziewać się zmiany tego stanu, ponieważ liderzy biznesu są pod presją zwiększania produktywności przy jednoczesnym ograniczaniu kosztów.

Jednak pracodawcy, którzy podejmą kroki w celu ograniczenia narastającego wypalenia zawodowego, mogą zyskać długoterminową przewagę w utrzymaniu pracowników i pozyskiwaniu talentów.



Indeks satysfakcji z pracy

Związani z pracodawcą, otwarci na nowe możliwości

Chociaż większość pracowników planuje pozostać w obecnej organizacji (64%), wielu wciąż składa nowe aplikacje (60%). W związku ze spowolnieniem rynku pracy, pracownicy z pokolenia Z (68%) uzupełniają swoje dochody dodatkowymi projektami, pracą w niepełnym wymiarze godzin oraz inwestycjami.

Skupienie się na ścieżkach kariery, które mają znaczenie pozwala pracodawcom wykorzystać aspiracje pracowników dotyczące rozwoju i wzrostu dochodów.



Indeks poczucia pewności

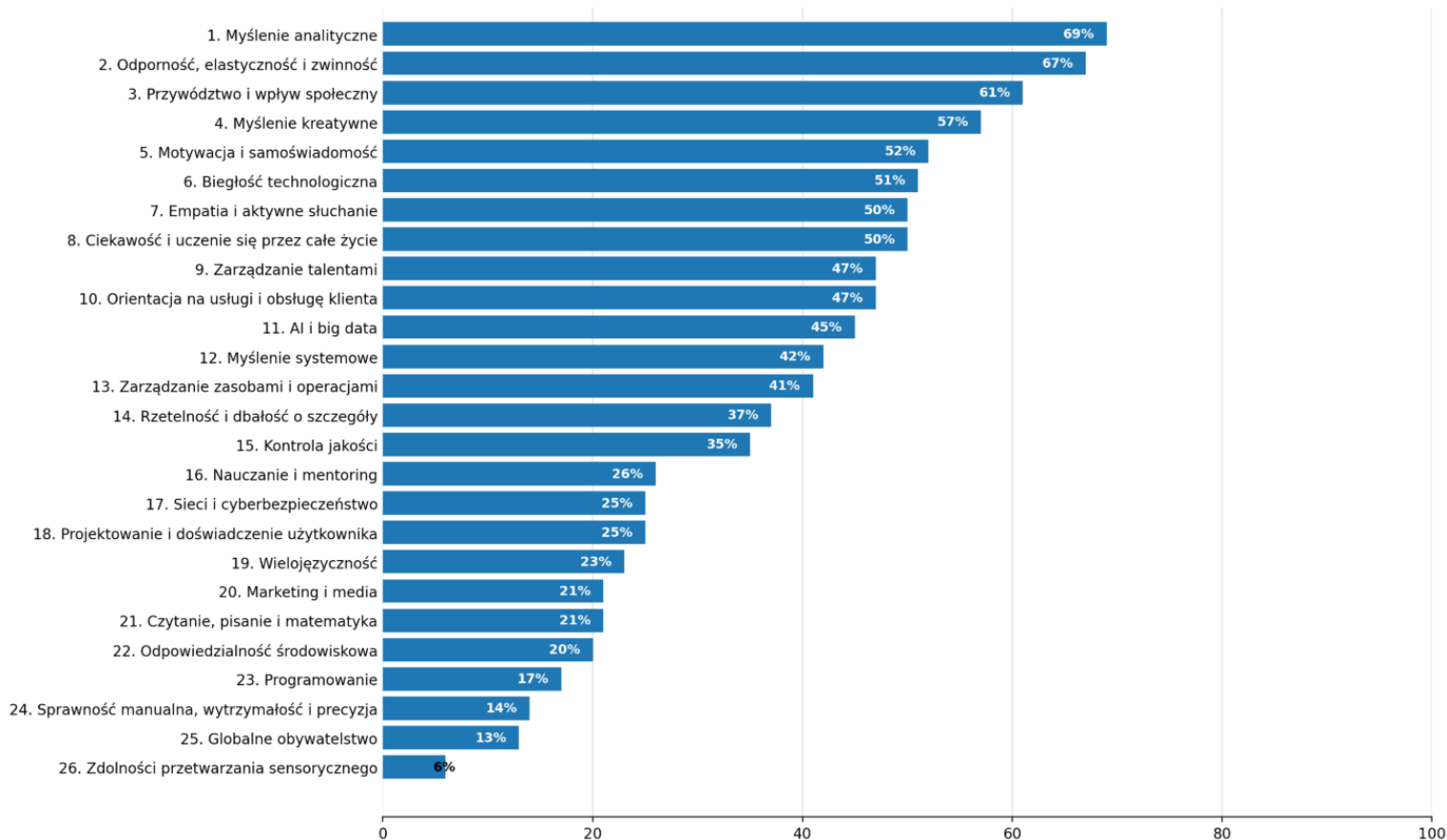
Odbudowa pewności pracowników

Postęp technologiczny wiąże się z krzywą uczenia się. W każdym sektorze występują luki w kompetencjach AI, które zaczynają obniżać pewność pracowników. Tymczasem globalny odsetek pracowników deklarujących ukończenie szkoleń w ciągu ostatnich sześciu miesięcy (44%) pozostaje na tym samym poziomie w porównaniu z rokiem ubiegłym.

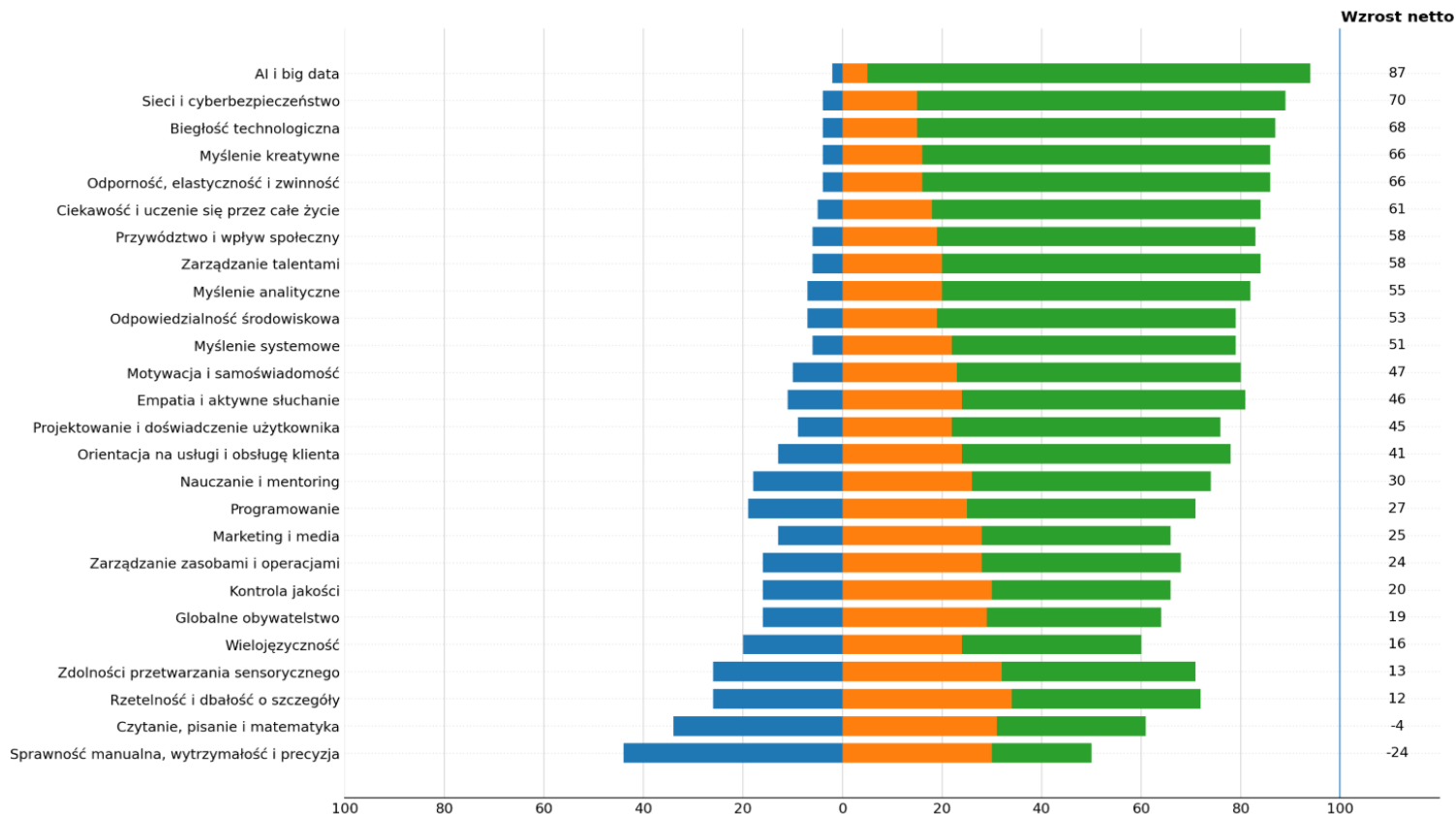
Pracodawcy, którzy potrafią przekształcić wiedzę o lukach w umiejętnościach związanych z AI w większe uczestnictwo w szkoleniach, będą najlepiej przygotowani do wykorzystania potencjału AI.

IV. Future of Jobs Report, 2025, World Economic Forum

Umiejętności poszukiwane - odsetek pracodawców, którzy uważają wskazane umiejętności za kluczowe w swojej pracy



Umiejętności w fazie wzrostu 2025–2030 - odsetek pracodawców, którzy uważają, że rośnie znaczenie wskazanych umiejętności



Branże o największym zapotrzebowaniu na umiejętności w latach 2025–2030

AI oraz BigData



Branże o największym zapotrzebowaniu na umiejętności w latach 2025–2030

AI oraz BigData



Top 10 kompetencji, jakich będą wymagali pracodawcy w 2027 r.

1. myślenie kreatywne
2. analityczne myślenie
3. znajomość technologii
4. ciekawość i lifelong learning
5. odporność, elastyczność, zwinność
6. myślenie systemowe
7. AI i big data
8. motywacja i samoświadomość
9. zarządzanie talentami
10. zorientowanie na usługi i obsługę klienta

**V. Niedobór talentów,
ManpowerGroup, 2026**

Najtrudniejsze do znalezienia kompetencje twarde



Inżynieryjne



Sprzedaż i marketing



Znajomość praktyczna AI



Związane z produkcją i
wytwarzaniem



Tworzenie i rozwój modeli oraz aplikacji
sztucznej inteligencji

Najważniejsze umiejętności miękkie



Elastyczność i gotowość do nauki



Profesjonalizm i etyka pracy



Komunikacja, współpraca i praca zespołowa



Myślenie krytyczne i rozwiązywanie problemów



Umiejętności cyfrowe

Niedobór talentów według branż



67%

Informacja i komunikacja



63%

Hotelarstwo, gastronomia i turystyka



61%

Produkcja przemysłowa



58%

Handel i logistyka



57%

Finanse i ubezpieczenia



56%

Technologie i usługi IT



55%

Budownictwo i nieruchomości



53%

Usługi profesjonalne, naukowe i techniczne



52%

Sektor publiczny, ochrona zdrowia i usługi społeczne



50%

Usługi komunalne i surowce

Firmy zamieszczające ogłoszenia o pracę w system.zwodowcy.org w ostatnie kwartale

"POTIUS" Sp. z o.o. (Domo Living)	Fresh Logistics Polska sp. z o.o.	Zakład Mleczarski w Wolsztynie
3mk Protection Sp. z o.o.	Grafton Recruitment Sp. z o.o.	Raben Transport sp. z o.o.
Aesculap Chifa sp. z o.o.	ks-bud	Restauracja "Leśne Atelier przy zamku" Honorata Kołosowska
BARTEX TADEUSZ BARTKOWIAK Sp z o.o.	Nestlé Polska S.A oddział Kalisz	Schody Trąbczyński Sp. z o.o.
Blue-Lab Kamil Krasocki	Nieruchomości Zagórska Sp. z o.o.	Sii sp. z o.o.
BOLSIUS POLSKA Sp. z o.o.	Personnel International BPO	Szkoła policealna PASCAL
Bradley Moore	PERSONNEL INTERNATIONAL BPO	Szkoła Policealna Pascal
Chemet SA	Sp. z o.o.	TERLAN Spółka z o.o.
COLIAN sp. z o.o.	Phoenix Contact Wielkopolska Sp. z o.o.	VP Flex Sp. z o.o.
Diesel Serwis Szymański	o.o.	W.EG Polska Sp. z o.o.
Elektro-Klim Wawrzyńczyk Sp. k.	Polipak Sp. z o.o.	WPIP Construction Sp. z o.o.
EURO WELT Agencja Pośrednictwa Pracy	Pracownia Geotechniczna	Zakład Produkcyjny JUNIOR Eryka
EURO-CAR	Geopartners	Wroniecka
Firma Geologiczna Felkel & Guś Sp. z o. o.	PROFESSIONAL STYLE sp. z o.o.	
	Przedsiębiorstwa Handlu Zagranicznego Spółdzielni Mleczarskich Lacpol" Sp. z o.o.	



EURO WELT
AGENCJA POŚREDNICTWA PRACY

EUROCAR
usługi transportowe i spedycyjne

Fresh Logistics
Raben Group

 **Nestlé**

Jedz smacznie, żyj zdrowo

 **RE/MAX**
DUO
ZESPÓŁ BIUR NIERUCHOMOŚCI

 **POLMLEK**
GRUPA POLMLEK

 **LAGPOL**

GEO PARTNERS
GEOLOGIA, GEOTECHNIKA, HYDROGEOLOGIA

TRABCZYNSKI 





Dziękujemy za zapoznanie się z naszym raportem, zachęcamy do korzystania i popularyzowania naszej strony oraz materiałów, które udostępniamy.

www.zawodowcy.org

W razie pytań i uwag prosimy o kontakt:
w imieniu zespołu projektowego Marek Goliński
marek.golinski@put.poznan.pl

Fundusze Europejskie



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO