Wielkopolskie: niedobór pracowników czy trwałe osłabienie rynku pracy?

Problem:

Wielkopolska ma najniższe bezrobocie w kraju i niemal w pełni wykorzystuje dostępne zasoby pracy. Jeśli przemysł będzie się rozwijał, nowych miejsc pracy nie da się obsadzić wyłącznie osobami, które dziś szukają pracy. Jednocześnie przemysł, który zatrudnia co czwartego pracującego, pozostaje wrażliwy na spowolnienie, które osłabiłoby rynek pracy w całym regionie.

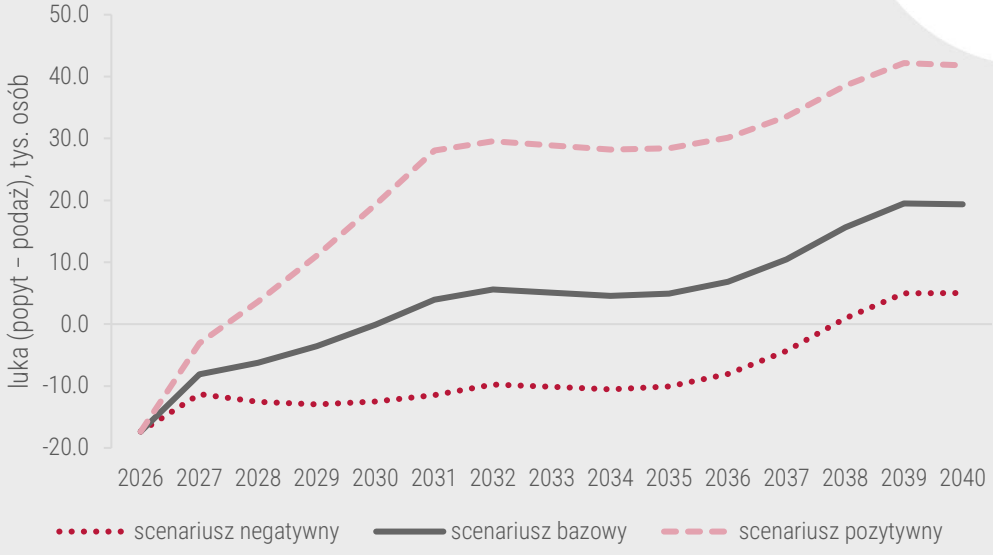
Wnioski:

W scenariuszu pozytywnym w 2031 r. przemysłowi zabraknie ok. 18 tys. pracowników, a całej gospodarce ok. 28 tys. W scenariuszu negatywnym w 2031 r. brakuje ok. 21 tys. miejsc pracy w przemyśle i ok. 12 tys. w całej gospodarce, a niedobór miejsc pracy utrzymuje się w całym regionie do 2037 r. Spowolnienie przemysłu oznaczałoby więc trwałe osłabienie rynku pracy w całym województwie. Region potrzebuje więc zarówno działań zwiększających dostępność pracowników, jak i ułatwiających zmianę pracy.

Główne wyniki:

- **30%** zatrudnienia w przetwórstwie przypada na działy objęte scenariuszami – najmniej spośród trzech województw (śląskiego, dolnośląskiego, wielkopolskiego).
- **3,8%** – stopa bezrobocia rejestrowanego w sierpniu 2026 r., najniższa w kraju.
- **18 tys.** pracowników może zabraknąć w przemyśle w 2031 r. w scenariuszu pozytywnym; w negatywnym zabraknie ok. 21 tys. miejsc pracy.
- **42 tys.** – o tyle w 2040 r. popyt na pracę w całej gospodarce przewyższa podaż w scenariuszu pozytywnym.

Niedobór pracowników w całej gospodarce pojawia się po 2030 r., ale w scenariuszu negatywnym miejsc pracy brakuje aż do 2037 r.



Uwaga: luka = popyt na pracę – podaż pracy w całej gospodarce (tys. osób).

Przemysł ma duże znaczenie dla gospodarki Wielkopolski. Przetwórstwo przemysłowe daje pracę mniej więcej co czwartemu pracującemu w województwie. Jest to relatywnie najwięcej spośród trzech analizowanych regionów: śląskiego, dolnośląskiego i wielkopolskiego. Trzy największe działy – przemysł spożywczy, meblarski i produkcja wyrobów z metali – skupiają ok. 42% zatrudnienia w przetwórstwie. Wielkopolski przemysł jest więc mniej skoncentrowany w branżach bezpośrednio objętych scenariuszami niż przemysł Śląska i Dolnego Śląska: przypada na nie 30% zatrudnienia w przetwórstwie, z czego największy udział ma motoryzacja (8%). Nie oznacza to jednak braku presji na rynek pracy – wiele potrzebnych kwalifikacji, np. mechanicznych czy operatorskich, jest wykorzystywanych także poza tymi branżami.

Dalszy rozwój przemysłu będzie przebiegał w warunkach ograniczonej dostępności pracowników. Na koniec sierpnia 2026 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła w Wielkopolsce 3,8% (59,6 tys. osób) wobec 5,8% w Polsce, czyli najmniej w kraju (GUS). W IV kwartale 2025 r. region zajmował 3. miejsce wśród województw pod względem współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia (BAEL). W prognozie Barometru zawodów na 2026 r. do zawodów deficytowych w Wielkopolsce należą m.in. elektrycy i energetycy, operatorzy obrabiarek skrawających, spawacze i ślusarze.

Sytuacja nie jest jednakowa w całym województwie. W Wielkopolsce Wschodniej trwa transformacja gospodarcza związana z odchodzeniem od wydobycia i wykorzystania węgla brunatnego. Regionalne dokumenty strategiczne wskazują w tym subregionie na potrzebę dywersyfikacji gospodarki, przyciągania nowych inwestycji oraz dostosowania kwalifikacji pracowników do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Jak czytać wyniki?

Analiza porównuje **popyt na pracę** (liczbę osób, których potrzebują pracodawcy) z **podażą pracy** (liczbą osób gotowych do pracy) w latach 2025–2040 – osobno dla całej gospodarki województwa i dla przemysłu przetwórczego (sekcja C PKD, dalej: przemysł). Górnictwo i energetyka nie należą do tej sekcji.

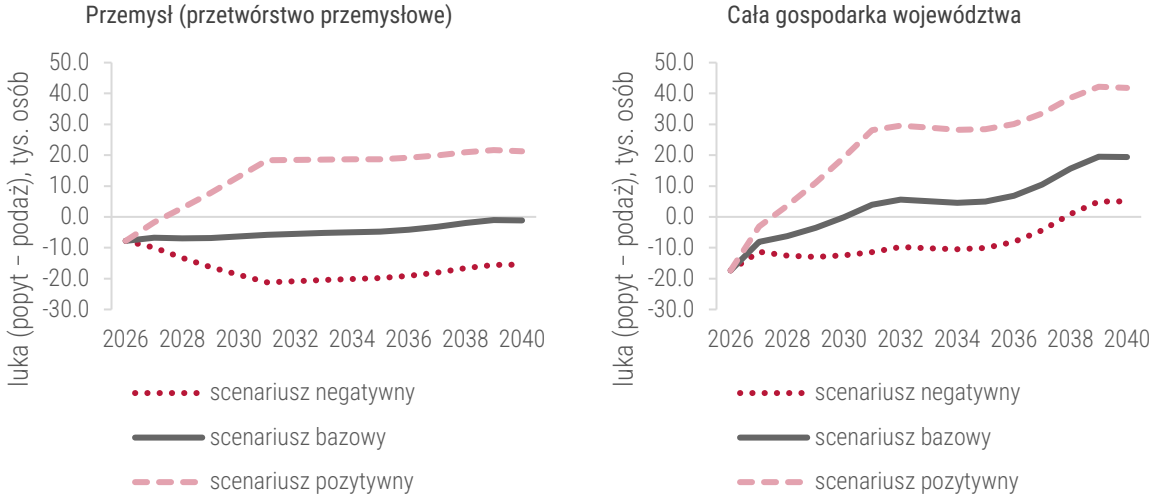
Scenariusz bazowy to regionalny rozkład krajowej prognozy popytu i podaży pracy, uwzględniający zmiany demograficzne w województwie. **Scenariusz pozytywny** zakłada wzrost zatrudnienia w dziewięciu działach przetwórstwa (m.in. motoryzacji, hutnictwie, chemii, produkcji urządzeń elektrycznych i maszyn) powyżej scenariusza bazowego w warunkach aktywnej polityki przemysłowej, a **scenariusz negatywny** – jego spadek związany ze słabszą koniunkturą i brakiem ram dla transformacji branż energochłonnych. Zmiany narastają w latach 2027–2031. Skala zmian zatrudnienia w rozważanych scenariuszach została przyjęta na podstawie historycznych rozkładów dynamiki rozwoju poszczególnych branż w europejskich regionach w latach 2014–2019, z pominięciem skrajnych wartości (najszybszych wzrostów i spadków zatrudnienia). Innymi słowy, zarówno scenariusz pozytywny, jak i negatywny mieszczą się w przedziale zmian faktycznie obserwowanych na poziomie regionalnym w Unii Europejskiej w ubiegłej dekadzie.

Luka = popyt − podaż. Wartość dodatnia oznacza niedobór pracowników, ujemna – niedobór miejsc pracy względem liczby osób gotowych do pracy. Podaż pracy jest taka sama we wszystkich scenariuszach, dlatego luka nie jest prognozą bezrobocia, lecz miarą napięć, które rynek pracy będzie musiał rozładować – płacami, migracjami, zmianą zawodu lub automatyzacją. Jeśli te mechanizmy zadziałają zbyt wolno, ujemna luka oznacza jednak dla pracowników realne ryzyko utraty pracy i wzrostu bezrobocia. Wielkości z modelu opierają się na BAEL i nie są bezpośrednio porównywalne z danymi dotyczącymi przeciętnego zatrudnienia w przedsiębiorstwach.

Podaż pracy w Wielkopolsce spada wolniej niż w pozostałych analizowanych regionach, ale wciąż spada. W latach 2025–2040 liczba osób dostępnych do pracy zmniejsza się w modelu o 6,1% (średnio o ok. 7 tys. osób rocznie), a w przemyśle – o 12,9%. W scenariuszu bazowym popyt i podaż w całej gospodarce pozostają w równowadze do 2030 r., a później pojawia się rosnący niedobór: ok. 4 tys. osób w 2031 r. i ok.

19 tys. w 2040 r. W scenariuszu pozytywnym niedobór sięga ok. 28 tys. osób w 2031 r. i ok. 42 tys. w 2040 r.

Wykres 1. Rozwój przemysłu zwiększa niedobór pracowników, a jego spowolnienie – niedobór miejsc pracy w przemyśle i w całej gospodarce



Źródło: opracowanie IBS na podstawie regionalnych scenariuszy popytu i podaży pracy 2025–2040. Luka = popyt − podaż, tys. osób; wartości ujemne oznaczają niedobór miejsc pracy.

W przemyśle obraz jest odmienny niż w całej gospodarce. W scenariuszu bazowym podaż pracy w przetwórstwie przez cały okres nieznacznie przewyższa popyt (o ok. 6 tys. osób w 2031 r. i ok. 1 tys. w 2040 r.). W scenariuszu pozytywnym przemysłowi brakuje ok. 18 tys. pracowników w 2031 r. i ok. 21 tys. w 2040 r. W scenariuszu negatywnym w 2031 r. w przemyśle brakuje ok. 21 tys. miejsc pracy, a do 2040 r. luka zmniejsza się do ok. 16 tys. Ponieważ w tym scenariuszu do 2037 r. miejsc pracy brakuje także w całej gospodarce (ok. 12 tys. w 2031 r.), **osoby odchodzące z przemysłu nie znalazłyby łatwo pracy w innych sektorach.**

Historycznych szacunków luki w tej samej definicji nie ma, ale jej skalę można odnieść do przepływów na rynku pracy. W całym 2025 r. w wielkopolskich urzędach pracy zarejestrowało się 95,5 tys. nowych bezrobotnych, a 52,5 tys. osób podjęło pracę (US w Poznaniu, 2026). Niedobór ok. 21 tys. miejsc pracy w przemyśle w scenariuszu negatywnym odpowiadałby ponad jednej trzeciej obecnej liczby bezrobotnych i ok. 40% liczby osób, które w ciągu roku podejmują pracę z rejestru bezrobotnych. Niedobór ok. 28 tys. pracowników w całej gospodarce w scenariuszu pozytywnym to prawie połowa obecnej liczby bezrobotnych, przy czym w regionie o tak niskim bezrobociu wiele z tych osób ma ograniczone możliwości szybkiego podjęcia pracy w przemyśle.

Tabela 1. Luka między popytem a podażą pracy w przemyśle i w całej gospodarce (tys. osób)

Luka popyt – podaż	Przemysł 2031	Przemysł 2040	Cała gospodarka 2031	Cała gospodarka 2040
Scenariusz negatywny	−21,2	−15,5	−11,5	+5,0
Scenariusz bazowy	−5,8	−1,1	+4,0	+19,4
Scenariusz pozytywny	+18,3	+21,3	+28,1	+41,8

Źródło: opracowanie IBS na podstawie regionalnych scenariuszy popytu i podaży pracy 2025–2040. Wartości dodatnie – niedobór pracowników, wartości ujemne – niedobór miejsc pracy.

Niedobór pracowników i niedobór miejsc pracy mają odmienne konsekwencje i nie powinny być traktowane jako równoważne ryzyka. Dla pracowników niedobór siły roboczej na regionalnym rynku może oznaczać silniejszą pozycję negocjacyjną, większe bezpieczeństwo zatrudnienia oraz więcej możliwości zmiany pracy na lepiej płatną. Jednocześnie dla przedsiębiorstw, szczególnie mniejszych, wiąże się on z trudniejszą rekrutacją, wyższą rotacją i presją płacową. Niedobór miejsc pracy niesie natomiast poważniejsze koszty społeczne: wzrost bezrobocia, słabszą presję płacową oraz większe ryzyko trwałego opuszczenia rynku pracy przez osoby starsze lub posiadające wąsko wyspecjalizowane kwalifikacje. Z perspektywy mieszkańców regionu oznacza to, że nawet relatywnie mniejszy niedobór miejsc pracy może być bardziej kosztowny niż większy niedobór pracowników.

Scenariusz negatywny: mniejsza ekspozycja to nie odporność

Wielkopolski przemysł jest najmniej narażony na analizowane szoki, ale jego skala sprawia, że skutki odczułby rynek pracy całego regionu. W scenariuszu negatywnym popyt na pracę w przetwórstwie jest w 2031 r. o ok. 15 tys. osób (3,8%) niższy niż w scenariuszu bazowym. Dzisiejsze niskie bezrobocie nie oznacza, że region łatwo wchłonie taki szok: w przeciwieństwie do Śląska, gdzie pozostałe sektory mogą przyjąć pracowników odchodzących z przemysłu, w Wielkopolsce miejsc pracy brakowałoby w całej gospodarce aż do 2037 r. Spowolnienie przemysłu oznaczałoby więc nie przejściowy problem jednej branży, lecz trwałą słabość rynku pracy w skali całego województwa.

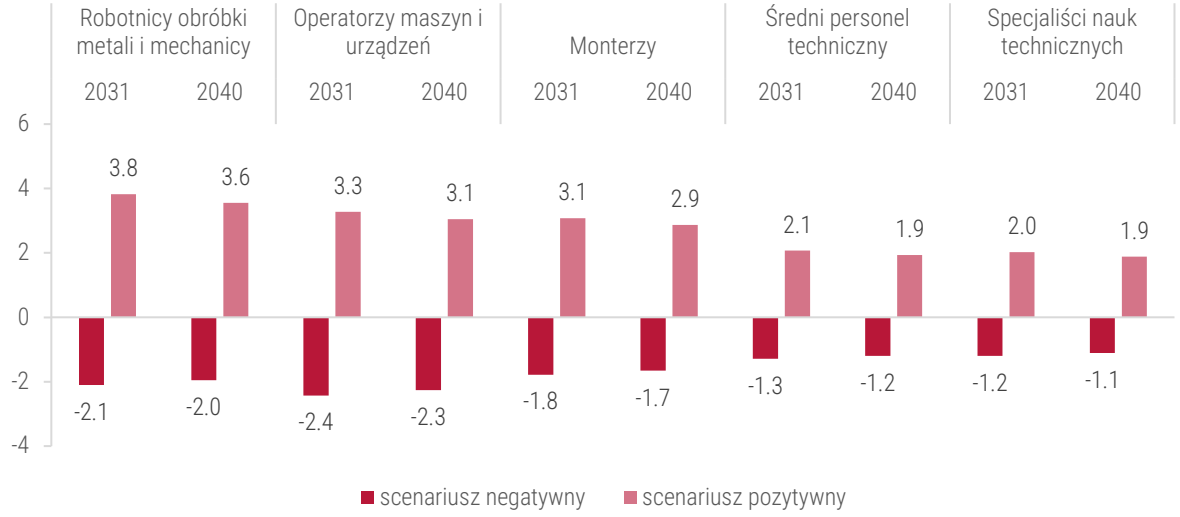
Potencjalnym punktem krytycznym jest Wielkopolska Wschodnia. W subregionie konińskim wygaszanie wydobycia i energetyki opartej na węglu brunatnym zbiega się w czasie z okresem, w którym narastają analizowane szoki (2027–2031). Proces wchodzi w końcową fazę: ZE PAK, największy pracodawca subregionu, zatrudniał na koniec 2025 r. ok. 2 tys. osób i planuje w 2026 r. redukcję ok. 700 etatów, a blok Pątnów II od połowy 2026 r. przechodzi z pracy ciągłej w tryb rezerwy (Rzeczpospolita, 2026). Jeśli do utraty miejsc pracy w energetyce dołączy spadek zatrudnienia w przemyśle, lokalny rynek pracy może mieć trudność z wchłonięciem zwolnionych osób, mimo relatywnie dobrej sytuacji w całym województwie. Działania sprawiedliwej transformacji w subregionie – dywersyfikacja gospodarki, przyciąganie inwestycji i przekwalifikowanie pracowników – opierają się na założeniu, że osoby odchodzące z górnictwa i energetyki znajdą zatrudnienie w innych branżach. Scenariusz negatywny podważa to założenie, bo miejsc pracy brakowałoby wówczas w całym województwie. Plany zastąpienia energetyki węglowej nowymi inwestycjami energetycznymi przechodziły przy tym korekty: projekt elektrowni jądrowej w Pątnowie zapowiedziany w 2022 r. nie wyszedł poza etap przygotowań, a podpisana w październiku 2026 r. umowa ZE PAK i SGE dotycząca budowy małych reaktorów modułowych (SMR) wymaga jeszcze pozwoleń i finansowania (e-Konin.pl, 2026). Nawet jeśli te inwestycje powstaną, nowe miejsca pracy przyniosą dopiero w kolejnej dekadzie. Jednocześnie w scenariuszu pozytywnym ta sama grupa pracowników może być cennym zasobem dla nowych inwestycji, o ile uda się dopasować ich kwalifikacje do lokalizacji miejsc pracy.

Których zawodów dotyczą zmiany?

Największe zmiany dotyczą mechaników, operatorów maszyn, monterów oraz techników. W 2031 r. w scenariuszu pozytywnym zapotrzebowanie – w porównaniu ze scenariuszem bazowym – rośnie m.in. o ok. 3,8 tys. robotników obróbki metali i mechaników, 3,3 tys. operatorów maszyn i urządzeń, 3,1 tys. monterów oraz ok. 2 tys. osób ze średniego personelu technicznego. W scenariuszu negatywnym popyt w tych grupach spada o 1,2–2,4 tys. osób w każdej z nich. Są to zawody potrzebne w wielu gałęziach przemysłu, także poza działami objętymi scenariuszami. Dlatego polityka przemysłowa – przyciąganie i wspieranie inwestycji –

powinna być od początku powiązana z polityką edukacyjną i kadrową: kształceniem zawodowym i technicznym oraz systemem przekwalifikowań.

Wykres 2. Zmiana popytu na pracę w grupach zawodów najbardziej wrażliwych na scenariusze



Źródło: opracowanie IBS na podstawie regionalnych scenariuszy popytu i podaży pracy 2025–2040. Różnica popytu na pracę względem scenariusza bazowego, tys. osób.

Jeśli liczba osób dostępnych do pracy nie wzrośnie, dodatkowy popyt związany z rozwojem przemysłu będzie pogłębiał niedobór pracowników i zwiększał presję rekrutacyjną. Dla mniejszych przedsiębiorstw może to oznaczać trudniejszą rekrutację i wyższą rotację, a jedna duża inwestycja wpływa także na firmy działające już w tym regionie. Tam, gdzie znalezienie nowych pracowników będzie szczególnie trudne, rozwój produkcji może wspierać automatyzacja, która pozwala zwiększać produkcję bez proporcjonalnego wzrostu zatrudnienia.

Ryzyka z perspektywy samorządów

- **Niedobór kadr to bariera rozwoju.** Brak pracowników może ograniczać napływ nowych inwestycji i rozwój działających firm, a przemysł będzie konkurował o kadry z sektorem publicznym.
- **Ryzyko lokalnych kryzysów.** Dobra sytuacja w całym województwie może ukrywać problemy subregionów przechodzących transformację, zwłaszcza Wielkopolski Wschodniej, gdzie spowolnienie przemysłu nałożyłoby się na odchodzenie od węgla brunatnego.
- **Koszty niedoboru miejsc pracy.** Spadek zatrudnienia w przemyśle wiąże się z niższymi dochodami z udziału w podatkach PIT i CIT oraz wyższymi wydatkami na pomoc społeczną w gminach najbardziej zależnych od przemysłu.

Co to oznacza dla polityki regionalnej?

Wyniki odnoszą się bezpośrednio do celu 2 projektu Strategii Rozwoju Polski do 2035 r. („Tworzenie warunków dla konkurencyjnej i sprawiedliwej gospodarki, z poszanowaniem dla środowiska i klimatu"), w szczególności do priorytetów 2.4 („Aktywna polityka w obszarze przemysłu i nowych technologii") i 2.5 („Transformacja energetyczna"). Z perspektywy Wielkopolski oznaczają, że polityka rozwoju przemysłu powinna obejmować nie tylko nowe inwestycje, ale też działania po stronie podaży pracy:

1. Zwiększać liczbę osób dostępnych do pracy – poprzez aktywizację, przyciąganie pracowników spoza regionu i wspieranie dłuższej aktywności zawodowej, szczególnie w zawodach technicznych.

2. Ułatwiać zdobywanie kwalifikacji przenośnych między gałęziami przemysłu – w automatyce, mechatronice, diagnostyce i utrzymaniu ruchu – przydatnych zarówno przy rozwoju, jak i przy spowolnieniu przemysłu.
3. Przy dużych inwestycjach analizować lokalną dostępność pracowników: skąd mają pochodzić kadry, jakie firmy już o nie konkurują i czy można wykorzystać osoby przechodzące z sektorów podlegających restrukturyzacji, zwłaszcza w Wielkopolsce Wschodniej.
4. Wspierać automatyzację i wzrost produktywności tam, gdzie niedobór pracowników ogranicza możliwość rozwoju.