

# Międzynarodowy Dzień Kierowcy Zawodowego Praca kierowcy zawodowego w Polsce.

Ocena sytuacji.



Publikacja przygotowana przez  
ASMO Solutions oraz MAOBI Group.

*10 lat*

Od 2014 r. współpracujemy z firmami transportowymi, kandydatami do pracy i kierowcami.

Maj 2024 r.





Niniejszy raport powstał z potrzeby zaakcentowania trudności występujących w sektorze transportowym oraz w codzienności kierowców zawodowych. Od kilku lat w mediach branżowych akcentowane są problemy z jakimi borykają się firmy transportowe. Jednym w ważniejszych jest **pokaźna luka kadrowa**.

Firmy mają kłopot m.in. z pozyskiwaniem nowych pracowników na stanowisko kierowcy zawodowego. Jest to rezultat wielu przyczyn prezentowanych w raporcie.

Raport ma zwrócić uwagę na bolączki, jakich doświadcza wiele przedsiębiorstw transportowych, niezależnie od ich wielkości, lokalizacji, czy obsługiwanych branż.

W dokumencie dokonano ogólnej analizy sytuacji firm oraz kierowców, wskazano także kierunki działań, które poprawiłyby sytuację kadrową w branży.

**Zapraszamy do lektury.**

# Wybrane statystyki w branży **transportowej**

Niewiele ponad 6% osób aktywnych zawodowo w Polsce, w 2022 r. **pracowało w sektorze transportu** i gospodarki magazynowej (według sekcji PKD), co stanowi **955,3 tys. osób**. W tym 211,2 tys. osób zatrudnionych było w sekcji magazynowania i działalności usługowej wspierającej transport.<sup>1</sup> Według danych GUS liczba pracowników najemnych<sup>2</sup> pracujących w Polsce w transporcie i gospodarce magazynowej (według sekcji PKD) wyniosła **827,5 tys. osób, w tym 206,8 tys. osób stanowiły kobiety**.<sup>3</sup>

Zatrudnienie w transporcie i gospodarce magazynowej w Polsce na koniec I kwartału 2023 r. wyniosło **698 tys. osób**.<sup>4</sup>

Niedobór kierowców wskazuje się jako jeden z najważniejszych czynników kształtujących transport drogowy w Polsce. Według szacunków **deficyt** ten wynosi około **200 tys. pracowników**. **Zapotrzebowanie na kierowców** zaś kształtuje się na poziomie **950 tys. osób**.<sup>5</sup>



Najwięcej osób zatrudnionych w transporcie zamieszkuje województwa: Mazowieckie (151,5 tys. os.), Wielkopolskie (112,3 tys. os.), Śląskie (111,6 tys. os.), Dolnośląskie (71,5 tys. os.) oraz Łódzkie (70,2 tys. os.). Ponadto **21,7 tys. to pracownicy z zagranicy**.<sup>6</sup>

Według GUS, **20,8 tys.** osób zatrudnionych w transporcie i gospodarce magazynowej w Polsce stanowiły osoby **podejmujące pracę po raz pierwszy**.

**23,9 tys.** osób podjęło decyzję o **rezygnacji z zatrudnienia**, 7,6 tys. osób zostało zwolnionych przez zakłady pracy, a 10,4 tys. pracowników odeszło na emeryturę lub rentę.<sup>7</sup>

Według autorów raportu „Transport przyszłości. Raport o perspektywach rozwoju transportu drogowego w Polsce w latach 2020 – 2030” w najbliższych latach nastąpi **wzrost popytu na usługi transportowe**, co przełoży się na większe zapotrzebowanie na pracę kierowców.

Kierowca zawodowy pełni ważną rolę w realizacji celów biznesowych nie tylko podmiotów branży transportowej. Firmy muszą dbać o kierowców stanowiących ważny element w łańcuchu wartości, aktywnie angażując ich w dialog. Nie można zapominać, iż kierowca jest ważnym, wymagającym: uwagi, inwestycji i troski, reprezentantem firmy.

<sup>1</sup> Główny Urząd Statystyczny. Rocznik statystyczny pracy. Warszawa, 2023.

<sup>2</sup> Wg. definicji podanej w: Zeszyt metodologiczny: Pracujący w gospodarce narodowej według źródeł administracyjnych (Urząd Statystyczny w Bydgoszczy), pracownik najemny (paid employee) to osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy (tj. umowy o pracę, powołania, wyboru lub mianowania) lub stosunku służbowego na czas określony i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

<sup>3</sup> Główny Urząd Statystyczny. Rocznik statystyczny pracy. Warszawa, 2023. / stan na 31.12.2022 r.

<sup>4</sup> Polski Fundusz Rozwoju. Biuro analiz PFR. Rynek transportu w Polsce i na świecie – lipiec 2023 r.

<sup>5</sup> Transport przyszłości. Raport o perspektywach rozwoju transportu drogowego w Polsce w latach 2020 – 2030. TLP. PwC.

<sup>6</sup> Główny Urząd Statystyczny. Rocznik statystyczny pracy. Warszawa, 2023. / stan na 31.12.2022 r.

<sup>7</sup> Główny Urząd Statystyczny. Rocznik statystyczny pracy. Warszawa, 2023. / stan na 31.12.2022 r.





## Braki kadrowe z perspektywy biznesu

O **problemach kadrowych**, jakie napotyka branża transportowa, zarówno w Polsce, jak i w całej Europie mówi się głośno od kilku lat. Z **trudnością dostrzec można rozwiązania stanowiące odpowiedź na bolączki branży**. Brak jest konkretnych, jednolitych rozwiązań, które umożliwiłyby wypełnienie pokaźnej luki kadrowej w branży transportowej

Trendy demograficzne nie są sprzyjające. Średni wiek kierowcy w Europie wynosi **47 lat**, przy czym zaledwie 5% pracowników branży jest w wieku poniżej 25 roku życia.<sup>1</sup> Starzenie się społeczeństwa a także niewystarczające zainteresowanie kolejnych pokoleń pracą kierowcy zawodowego, stanowią **istotne ryzyko dla wielu branż i gospodarek**.

Ze względu na brak pracowników wiele firm może **nie osiągnąć przyjętych celów biznesowych** a nawet zakończyć swoją działalność.

Z wieloma problemami branża transportowa musi mierzyć się sama. Firmy muszą samodzielnie poszukiwać rozwiązań i mechanizmów, które dadzą im szansę na zniwelowanie luki kadrowej.

Problemy dotyczące kandydata oraz pracownika, a także branżę transportową znacząco się przenikają. **Zarówno kandydaci, pracownicy, jak i przedsiębiorcy potrzebują wsparcia i aktywności** ze strony państwa, celem wypełnienia wspomnianej luki i odpowiedniego wykształcenia nowych kierowców. Umożliwienie zdobycia niezbędnego doświadczenia wymaga czasu, dlatego proces ten musi być **odpowiednio skonfigurowany i poparty współpracą całego sektora, czyli m.in.:**

- firm transportowych
- podmiotów szkolących kierowców (szkoły nauki jazdy)
- placówki edukacyjne (m.in. kształcenie zawodowe, nauka języka obcego)
- urzędów pracy
- agencji zatrudnienia/pośrednictwa pracy, firm trudniących się leasingiem pracowniczym.

<sup>1</sup> Half of European truck operators can't expand due to driver shortages | IRU | World Road Transport Organisation / publikacja z dnia 24.04.2024 r.





Flota jest coraz nowocześniejsza, a automatyzacja i digitalizacja wielu procesów powinna korzystnie wpłynąć na postrzeganie pracy kierowców przez potencjalnych kandydatów. Szczególnie ważne stają się zatem działania komunikacyjne informujące o:

rozwoju branży

oczekiwanych i potrzebnych predyspozycjach pracownika

technologiach ułatwiających oraz usprawniających codzienną pracę kierowcy.

Należy pamiętać, iż brak odpowiedniej liczby kierowców w firmie prowadzić może do **przeciążania obecnych pracowników**, przenoszenia na nich odpowiedzialności oraz dodatkowych zadań, co skutkować może naruszeniem praw człowieka i pracownika.

Wymogi związane ze zrównoważonym rozwojem i wdrożeniem obowiązku raportowania ESG zobowiązuje firmy do większej troski o pracowników. Dostrzegamy tu szansę na większą uważność m.in. względem standardów pracy kierowcy.



## Główne bolączki branży transportowej

### Wśród problemów, jakie dotyczą branżę transportową znajdują się przede wszystkim:

Niesprzyjająca sytuacja demograficzna związana ze starzeniem się społeczeństwa (struktura wiekowa społeczeństwa).

Brak prestiżu zawodu kierowcy, niedocenywanie jego roli a nawet przypisywanie mu niekorzystnego wizerunku.

Brak wiedzy wśród młodych dotyczącej specyfiki pracy oraz dostrzegania perspektyw rozwoju kariery zawodowej.

Brak lub zbyt mały zasięg działań ze strony państwa w kierunku promowania zawodu i zachęcania młodszych pokoleń do kształcenia lub przekwalifikowania zawodowego.

Przeniesienie odpowiedzialności za pozyskanie pracowników innego obywatelstwa oraz ich legalne zatrudnienie na podmioty działające w branży transportowej.

Trudne procedury zatrudniania obywateli pochodzących spoza Unii Europejskiej.

Nierealne oczekiwania finansowe kandydatów i kierowców, szczególnie w sytuacji braku gotowości do zdobywania nowych kompetencji i uprawnień.

**Wszystkie wspomniane powyżej problemy, generują kolejne wpływając niekorzystnie na decyzję potencjalnych kandydatów (brak chęci do podjęcia pracy lub pozostania w zawodzie).**





## Standardy realne vs. **oczekiwanie**

Ważnymi barierami, których nie można pominąć będą także te z perspektywy pracownika. Za kluczowe uznać można m.in.: barierę językową, wysokie koszty zdobycia uprawnień lub przekwalifikowania (dla wybranych grup społeczno-ekonomicznych), co może zniechęcać kandydatów do podjęcia zmiany zawodowej lub rozwoju. Nie bez znaczenia są tu także indywidualne cechy osobowościowe pracownika takie jak np. otwartość na nowe wyzwania, otwartość na nowatorskie technologie czy chęć nauki języka obcego.

Z perspektywy kandydata oraz pracownika, bolączką jest również niesatysfakcjonujący **standard i dostępność zaplecza umożliwiającego kierowcom bezpieczną, komfortową pracę i odpoczynek**, m.in.:

Niesatysfakcjonujący standard zaplecza sanitarnego oraz jego ograniczona dostępność szczególnie na MOP (Miejsca Obsługi Podróżnych).

Ograniczona dostępność miejsc parkingowych przy trasie umożliwiających kierowcom odpoczynek podczas dłuższych tras.

Brak na MOP nowoczesnej infrastruktury, stanowiącej odpowiedź na współczesne potrzeby i wyzwania branży (np. obsługa pojazdów napędzanych alternatywnie).

Brak dostępności do korzystnie zlokalizowanych miejsc zakwaterowania (kwater pracowniczych), co przekłada się na brak gotowości do podjęcia pracy w danej firmie.

Nieuczciwość pracodawców, wprowadzających kandydatów w błąd i obiecujących kierowcom nierynkowe stawki. Takie podejście do pracownika zakłóca funkcjonowanie rynku, postrzeganie branży i szerzy niekorzystne stereotypy.

Nieukształtowania lub niewystarczająco promowa kultura organizacyjna firmy. Pracownik dołączający do zespołu nie wie, jakie standardy i zwyczaje panują w firmie.

## Jak poprawić codzienność

### Pracy kierowcy?

Firmy powinny aktywnie budować dialog ze swoimi pracownikami: **monitorować, motywować i wspierać** ich w zdobywaniu kolejnych umiejętności zawodowych. Środowisko branżowe powinno umożliwić, zarówno doświadczonym kierowcom, jak i kandydatom dogodny **dostęp do ścieżki kariery**. Inwestowanie w rozwój powinno dotyczyć nie tylko zdobywania kolejnych uprawnień kierowcy, lecz także budowania wiedzy o innowacjach wykorzystywanych w świecie transportu, logistyki, magazynowania.

Jeśli kierowca, stawiane przed nim wyzwania zawodowe ma realizować w bezpiecznych i komfortowych warunkach, konieczne staje się podjęcie konkretnych działań. Niezbędna jest m.in. rozbudowa, usprawnienie, a także ujednoczenie standardu miejsc parkingowo-postojowych oraz wypoczynkowych dla kierowców. Na problem ten zwracają uwagę organizacje działające na rzecz kierowców, m.in. Fundacja Truckerslife.

## Nowe relacje biznesowe wsparciem w problemie

Duże wsparcie dla firm transportowych stanowią agencje pracy / agencje zatrudnienia oraz firmy specjalizujące się w leasingu pracowniczym. Agencje, działając na lokalnym rynku, znają specyfikę tychże społeczności oraz jej bolączki. Dzięki temu mają wiedzę, jak skutecznie wyszukiwać i pozyskiwać kandydatów do zatrudnienia. Taki **know how** to bezcenna wiedza dla firm transportowych.

Wyspecjalizowane agencje zatrudnienia prowadzą stały dialog z kandydatami i pracownikami, a także z biznesem. W efekcie **gromadzą cenne i unikalne informacje odnoszące się do specyfiki potrzeb i oczekiwań poszczególnych branż oraz grup zawodowych**. Agencje, dla wielu podmiotów, stanowią ważnego, oczywistego i bardzo wartościowego kompana codzienności biznesowej. **Pośrednio umożliwiają firmom realizację przyjętych przez nie celów biznesowych, a pracownikowi obranie odpowiedniej (oczekiwanej) ścieżki zawodowej.**





## Z życia agencji

Agencje zatrudnienia działające od wielu lat w środowisku firm transportowych są źródłem rzetelnych informacji dotyczących oczekiwań, preferencji a także predyspozycji kandydatów do pracy.

Z wieloletnich doświadczeń ASMO Solutions, zapewniającej wykwalifikowanych kierowców m.in. firmom transportowym wynika, iż **najczęstszą barierą** w trójstronnym dialogu (kandydat – agencja – branża) jest **brak znajomości języka obcego**, co często uniemożliwia podjęcie pracy w Niemczech.

*„Tylko 20% ofert pracy w ASMO Solutions dotyczy zatrudnienia bez znajomości języka obcego. Paradoksalnie jednak nawet te braki nie powodują braku zatrudnienia. Kierowcy podejmują zatrudnienie licząc na obecność rodaków w siedzibie firmy transportowej, co też często ma miejsce. Wtedy przyswajają język obcy realizując obowiązki zawodowe.”*

– podkreśla Szymon Biel,

Global Business Development Manager w ASMO Solutions.

Każdego dnia z agencją ASMO Solutions kontaktują się kierowcy w odpowiedzi na proponowane oferty pracy. Doświadczony zespół rekrutujący wyjaśnia potencjalnemu pracownikowi szczegóły zatrudnienia, a także z uwagą prowadzi dialog, poznając przy tym oczekiwania kandydata.

Iwona Bieniek, odpowiedzialna w ASMO Solutions za rekrutację stwierdza, że „przeważająca większość ofert pracy w Niemczech akcentuje potrzebę dobrej lub komunikatywnej znajomości języka niemieckiego lub angielskiego. W rzeczywistości tylko **23% zgłaszających się kandydatów deklaruje znajomość języka niemieckiego**, a 21% języka angielskiego. Pozostałe 56% kandydatów nie zna wymaganego języka obcego.”

Od kandydatów ponadto, firmy często wymagają kilkuletniego doświadczenia zawodowego.

Zestawienie potrzeb pracownika i firmy nie jest łatwym zadaniem oraz wymaga otwartej, szczerzej i merytorycznej rozmowy.

## Dodatkowe oczekiwania kandydata

Firmy nie mogą zapominać o konieczności zapewnienia pracownikowi komfortowych warunków odpoczynku poza pracą. Wypoczynek to nieodłączny element życia kierowcy przekładający się na jakość wykonywanych obowiązków.

Według badania, przeprowadzonego przez agencję ASMO Solutions, **standard a także odległość obiektu zakwaterowania od miejsca pracy** są jednymi z ważniejszych aspektów rozpatrywanych przed zatrudnieniem przez kierowcę.

## Jak wypełnić lukę zawodową?

Wnioskując z doświadczeń i obserwacji agencji ASMO Solutions, niezbędne jest podjęcie wielu działań, aby **młodsze pokolenie dostrzegło i doceniło rolę kierowcy zawodowego**, dając temu wyraz poprzez podjęcie edukacji i kolejno pracę w zawodzie.

Według agencji ASMO Solutions inicjowanie kampanii i działań zachęcających młodych do pracy w zawodzie kierowcy nie powinno leżeć jednak wyłącznie w gestii biznesu. Powinno to być przedsięwzięcie, które **łączy zasoby, umiejętności i wiedzę różnorodnych instytucji**, od rządowych, przez organizacje branżowe, firmy szkoleniowe i biznes. To ważne, aby podmioty działające w sektorze usług transportowych **połączyły siły i wspólnie wypracowały korzystne dla branży (pracowników i biznesu) rozwiązania**.

Podejmowane działania na rzecz zniwelowania luki kadrowej muszą być długofalowe, ponieważ wyszkolenie kierowcy i zdobycie przez niego oczekiwanego, minimalnego doświadczenia wymaga kilku lat. **Proces ten powinien być rozłożony na etapy, w trakcie których każdy z podmiotów doda swoją wartość przygotowując kandydata do pracy w zawodzie.**

# Jakie działania mogą wypełnić lukę w branży transportowej

Wśród sugerowanych przez agencję działań znajdują się m.in. te odnoszące się do:

- Podjęcia kampanii społecznej odnoszącej się do pracy kierowcy zawodowego, w tym zaangażowanie do aktywnego głosu doświadczonych kierowców oraz podmioty wspierające branżę (m.in. agencje zatrudnienia).
- Zaproponowania rozwiązań mających **ułatwić dostęp do działań edukacyjnych**, szkoleniowych młodym kierowcom, a także kierowcom pragnącym rozbudować lub zmodyfikować swoją ścieżkę rozwoju zawodowego.
- Wykształcenia w firmach gotowości i otwartości na możliwość podjęcia pracy stażowej, ponieważ częstą barierą wejścia jest brak doświadczenia zawodowego. To może skutkować zniechęceniem i rezygnacją kandydata.
- Organizacji łatwo dostępnych, elastycznych działań szkoleniowych **poprawiających kompetencje językowe kandydatów i kierowców**.
- **Promowania zawodu kierowcy wśród kobiet**, a tym samym **zwiększenie otwartości branży** na ich pracę w zawodzie.
- Wzrostu gotowości firm do zatrudniania migrantów, co wymaga wiedzy albo wsparcia ze strony wyspecjalizowanych podmiotów zajmujących się leasingiem pracowników, rekrutacją tymczasową itp. Firmy powinny podejmować współpracę z partnerami posiadającymi **wiedzę dotyczącą procedur legalnego, transparentnego i uczciwego zatrudnienia**.
- Zbudowania silnego partnerstwa, dzięki sile, którego będzie wywierany skuteczny i stały nacisk na **formowanie przyjaznych rozwiązań dla branży**.
- Respektowania zobowiązań i docenienie roli każdego pracownika. Ważne jest budowanie **kultury organizacyjnej**, w której **potrzeby pracowników agencyjnych będą traktowane na równi z potrzebami pracowników stałych**.
- **Inwestycji w pracownika**, co może dać lepszy efekt niż czasochłonne i kosztochłonne poszukiwanie pracowników na deficytowym rynku. Koszty wynikające z luki kadrowej panującej w firmie w wielu przypadkach mogą okazać się **wyższe niż koszty wykwalifikowania nowego pracownika**. Warto także włączyć doświadczonych pracowników firmy w edukację stażystów. Włączania w działania poszerzające kompetencje, wszystkich pracowników to **inwestycja nie tylko w człowieka i jego lojalność, ale także troska o własny biznes**.

Rola kierowcy zawodowego wymaga długiego pobytu poza domem, z dala od najbliższych oraz wielu godzin pracy w skupieniu. **To zawód wymagający siły fizycznej i psychicznej, zdyscyplinowania i uważności**. Kierowca zawodowy, chcąc realizować swoje zadania efektywnie, skutecznie i w satysfakcji, musi mieć stworzone **odpowiednie warunki do realizacji pracy i odpoczynku**. Firmy muszą dbać o wszystkich pracowników, **szanując ich potrzeby i aspiracje, wyrażając troskę i zobowiązanie uczciwego i godnego traktowania**.



*ASMO Solutions, będąc częścią MAOBI Group Sp. z o.o. od 2014 roku specjalizuje się w pozyskiwaniu pracowników z branży transportowej do pracy za granicą, głównie w Niemczech.*

*Firma oferuje stabilne, uczciwe zatrudnienie poza granicami kraju, zapewniając bezpieczną pracę, a tym samym umożliwiając Polakom podniesienie standardu życia. Zapewnia kompleksowe wsparcie, pomagając kandydatom w podjęciu kariery zawodowej na niemieckim rynku.*

*Już od pierwszych kroków agencja wspiera kandydatów i pracowników, towarzysząc im podczas okresu wdrożeniowego w nowym środowisku pracy.*

*W ramach swoich zobowiązań ASMO Solutions każdego pracownika otacza Parasolem Ochronnym ASMO, oferuje możliwości rozwoju w ramach ASMO Akademia, obejmuje opieką realizowaną przez Rzecznika Kandydata i Pracownika.*

*Firma działa zgodnie z przyjętą wewnątrz Polityką Wzajemnego Szacunku.*

*ASMO Solution buduje relacje także ze szkołami nauki jazdy, w ramach programu ASMO Profit.*

ASMO Solutions Polska  
Komitetu Obrony Robotników 45B  
02-146 Warszawa  
asmo-solutions.com  
rekrutacja@asmo-solutions.com

opracowanie merytoryczne:  
Karolina Chojka-Bartoszeko  
e-mail: k.chojka-bartoszeko@asmo-solutions.com  
tel. +48 798 950 806

Więcej informacji:  
Szymon Biel  
Global Business Development Manager  
tel. :+48 690 269 636  
e-mail: s.biel@asmo-solutions.com

Odpowiedzialna za treść jest spółka  
MAOBI Group Sp. z o.o.  
maobi-group.com  
rekrutacja@asmo-solutions.com

