Informacja prasowa Gdańsk, 16 lutego 2023 r.

**Transport w deficycie kadrowym kolejną branżą w obliczu rekrutacyjnych wyzwań**

**Branża transportowa z pewnością nie jest jedną z tych, którą omijają problemy związane z obecną sytuacją gospodarczą. Wzrost cen paliw, niski wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury w przetwórstwie przemysłowym, w budownictwie czy w handlu hurtowym to wbrew pozorom nie najpoważniejsze zmartwienia sektora transportowego. Największym wyzwaniem, z którym kolejny raz będzie musiał zmierzyć się ten rynek, jest deficyt pracowników. Szacuje się, że w Polsce brakuje już ok. 150 tysięcy zawodowych kierowców. Problem ten dotyczy całej Unii Europejskiej.**

* W pierwszych trzech kwartałach 2022 r. w sektorze transportu i gospodarki magazynowej obsadzonych było 657,8 tys. etatów, przy czym jeden pracownik przepracował średnio 1 321 godzin (GUS).
* W 2022 r. działalność gospodarczą rozpoczęło 354 286 nowych firm, z czego te z sektora transportu i gospodarki magazynowej stanowią 5,9 proc. (BNF)
* Mimo, że branża znacząco spowolniła, nadal musi zmagać się z problemem braku kierowców. I to nie tylko w Polsce (tu brakuje obecnie ok. 150 tysięcy zawodowych kierowców).
* Jak podaje Barometr Zawodów w 2023 tylko 17 miastach i powiatach w całej Polsce prognozowana jest równowaga popytu i podaży dot. kierowców samochodów ciężarowych (4,5 proc. regionów), a w większości kraju – 363 miasta i powiaty (95,5, proc. regionów) – wystąpi deficyt kadrowy dot. tej profesji.
* Jego głównymi przyczynami (zniechęcającymi kandydatów do udziału w rekrutacji) będą min. warunki pracy, długie podróże służbowe, wyjazdy za granicę, obowiązki tj. dopilnowanie załadunku i rozładunku, bariera językowa w przypadku podróży do innego kraju, po odbyciu szkolenia występuje niska zdawalność egzaminów uprawiających do wykonywania zawodu, niestabilność branży (zapotrzebowanie na pracowników uzależnione jest od sytuacji finansowej i ekonomicznej krajowego rynku).
* Problemy kadrowe nie dotyczą jednak tylko prywatnych firma zarządzających flotami samochodów ciężarowych. Z tymi samymi wyzwaniami mierzą się również m.in. przedsiębiorstwa komunikacji miejskiej – zarówno spółki komunalne, jak i pasażerscy przewoźnicy prywatni.

2022 rok upłynął pod znakiem dużej nierównowagi na rynku transportowym. Późnym efektem pandemii, a dalej także wojny w Ukrainie, było zerwanie międzynarodowych łańcuchów dostaw. Bezpośrednim skutkiem natomiast, który mocno wpłynął na sytuację w branży transportowej, był gwałtowny wzrost cen paliw i pojazdów, a z drugiej strony wysoka inflacja, która doprowadziła do spadku popytu i wzrostu zapasów magazynowych.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w pierwszych trzech kwartałach 2022 roku w sektorze transportu i gospodarki magazynowej obsadzonych było 657,8 tys. etatów, przy czym jeden pracownik przepracował średnio 1 321 godzin. Nowoutworzonych miejsc pracy w tym okresie (8 415) nadal było więcej niż tych zlikwidowanych (7 093), jednak ich stosunek (1,9) nie może napawać optymizmem.

*– Polski transport był, jest i będzie istotnym składnikiem nie tylko polskiej, ale i europejskiej gospodarki. Seria zawirowań makroekonomicznych i społecznych takich jak pandemia Covid-19, wojna w Ukrainie czy galopująca inflacja bardzo poważnie utrudniają stabilizację sektora i niemal zupełnie uniemożliwiają jego dalszy rozwój oraz sytuację kadrową* **– mówi Paweł Wika, Dyrektor Handlowy w Grupie Progres.**

Według BNF w ubiegłym roku działalność gospodarczą rozpoczęło 354 286 nowych firm, z czego te z sektora transportu i gospodarki magazynowej stanowią 5,9 proc. (niecałe 21 tysięcy podmiotów). Mimo, że branża znacząco spowolniła, nadal musi zmagać się z problemem braku kierowców. I to nie tylko w Polsce (tu brakuje obecnie ok. 150 tysięcy zawodowych kierowców). Jak podaje Barometr Zawodów kierowcy samochodów ciężarowych będą jedną z profesji deficytowych – popyt na kandydatów znacznie przewyższy ich podaż. W 2023 tylko 17 miastach i powiatach w całej Polsce prognozowana jest równowaga popytu i podaży dot. kierowców samochodów ciężarowych (4,5 proc. regionów), a w większości kraju – 363 miasta i powiaty (95,5, proc. regionów) – wystąpi deficyt kadrowy dot. tej profesji. Jego głównymi przyczynami (zniechęcającymi kandydatów do udziału w rekrutacji) będą min. warunki pracy, długie podróże służbowe, wyjazdy za granicę, obowiązki tj. dopilnowanie załadunku i rozładunku, bariera językowa w przypadku podróży do innego kraju, po odbyciu szkolenia występuje niska zdawalność egzaminów uprawiających do wykonywania zawodu, niestabilność branży (zapotrzebowanie na pracowników uzależnione jest od sytuacji finansowej i ekonomicznej krajowego rynku).

Problem deficytów kadrowych dotyczy też całej Unii Europejskiej. Tylko na niemieckim rynku transportowym brakuje obecnie ok. 56 tys. pracowników, a jak wskazuje Międzynarodowa Unia Transportu Drogowego IRU, za 5 lat będzie brakowało ich niemal 185 tysięcy. W konsekwencji już teraz przedsiębiorcy oferują mniej przestrzeni przeładunkowych. Jak wynika z Raportu Barometru transportowego TIMOCOM III kwartał 2022, przedsiębiorstwa w Polsce opublikowały w TIMOCOM Marketplace średnio o 8 proc. mniej ofert wolnych powierzchni ładunkowych niż w tym samym czasie w roku poprzednim.

Problemy kadrowe nie dotyczą jednak tylko prywatnych firma zarządzających flotami samochodów ciężarowych. Z tymi samymi wyzwaniami mierzą się również m.in. przedsiębiorstwa komunikacji miejskiej – zarówno spółki komunalne, jak i pasażerscy przewoźnicy prywatni. W ostatnich miesiącach w wielu polskich miastach dochodziło do ograniczania liczby kursów. Miało to miejsce zarówno, jeśli chodzi o zmiany systemowe (trwałe uwzględniane w rozkładzie jazdy ograniczanie częstotliwości kursowania czy nawet, jak w Krakowie, likwidacja całych linii), jak i doraźne: poszczególne kursy, zaplanowane w rozkładzie po prostu nie były realizowane, bo w danym dniu brakowało kierowców. To ostatnie wynika też z faktu, że kierowcy często nie chcą np. brać nadgodzin, tylko znajdują w tym czasie inne, lepiej płatne zajęcia dodatkowe. Wysokość wynagrodzenia ma tu zatem ogromne znaczenie.

*– W wielu miastach kierowcy wysuwają obecnie żądania podwyżek, na co władze spółek komunalnych nie bardzo mogą się zgodzić. Budżety miast są bowiem już na wiele sposobów wydrenowane: niekorzystnymi dla samorządów zmianami w podatkach, wciąż nie do końca odbudowanym popytem na transport publiczny, który załamał się przez pandemię, a obecnie także inflacją oraz wysokimi cenami energii i paliw. Miasta, przyparte przez kierowców do muru, pewnie ostatecznie na podwyżki będą się musiały zgodzić, ale długofalowo, jest to problem, który na pewno nie będzie przyciągał młodych ludzi do tego zawodu. A większość kierowców to osoby po 50. roku życia, więc problem będzie narastał* – **mówi Paweł Rydzyński ze Stowarzyszenia Ekonomiki Transportu.**

Problem pokoleniowy dosięga również kolej. Ponad połowa maszynistów w Polsce ma ponad 50 lat i więcej, najliczniejsi w grupie maszynistów są pracownicy w wieku 55-60 lat. Luka pokoleniowa w tym zawodzie to efekt m.in. likwidacji wielu szkół kolejowych po 1989 r. W ostatnich latach nastąpiła, co prawda, częściowa odbudowa szkolnictwa kolejowego, ale problem luki pokoleniowej powróci i to niedługo.

– *Z problemem luki pokoleniowej będziemy mieć do czynienia znowu, szczególnie gdy zacznie wzrastać oczekiwanie dotyczące np. zwiększania liczby pociągów obsługujących ruch aglomeracyjny. Również, gdy po zakończeniu trwających obecnie prac inwestycyjnych – w zakresie rozbudowy infrastruktury kolejowej – w polskich portach oraz na kluczowych trasach magistralnych, znacząco zwiększy się konkurencyjność kolejowych przewozów towarowych. Aktualnie jest ona bardzo niska. Nie wspominając już o ambitnym projekcie budowy nowych linii kolejowych, tzw. szprych, wiązanych z Centralnym Portem Komunikacyjnym. One też będą wpływały na znaczące zwiększenie zapotrzebowania na maszynistów* – **prognozuje Paweł Rydzyński ze Stowarzyszenia Ekonomiki Transportu.**

*– Z naszych analiz wynika, że problemy strukturalne polskiego rynku pracy, szczególnie te wynikające z demografii wciąż będą się pogłębiać. Odczuje je także sektor transportu. Sposobem na zapełnienie luki kompetencyjnej na wybranych stanowiskach pozostaje otwartość na chętnych i zdolnych do pracy pracowników pokolenia „silver” oraz programy mające na celu troskę o ich kondycję psychofizyczną. Jednak najskuteczniejszą metodą będzie otwartość pracodawców na onboarding obcokrajowców z kierunków bardziej egzotycznych, przy jednoczesnym wsparciu administracji państwowej w zakresie nostryfikacji ich uprawnień* **– podsumowuje Paweł Wika, Dyrektor Handlowy w Grupie Progres.**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965