

Zarobki kierowców zawodowych w Polsce. Rynek pracy w branży TSL



MARZEC 2023

Autorzy:

dr inż. Justyna Świeboda | Polski Instytut Transportu Drogowego
Martyna Jemiołek | Polski Instytut Transportu Drogowego
Paweł Łazarewicz | TC Kancelaria Prawna

Redakcja:

Anna Majowicz | Polski Instytut Transportu Drogowego
Kamil Zajęc | Polski Instytut Transportu Drogowego

Kontakt:

dr inż. Justyna Świeboda
jswieboda@pitd.org.pl

Oprawa graficzna:

Tomasz Michalik

Wydawca:



Partnerzy VIP wydania:



Partner wydania:



Partner merytoryczny wydania:



Partner medialny:



Spis treści

1. Badanie w liczbach – ogólne podsumowanie	4
2. Zarobki kierowców zawodowych	6
2.1 Pakiet Mobilności – zmiany w przewozach kabotażowych	6
2.1.1 Pakiet Mobilności – odpoczynek kierowców i praca w załodze dwuosobowej	7
2.1.2 Pakiet Mobilności – zmiana przepisów o delegowaniu	7
2.1.3 Pakiet Mobilności – rozszerzenie obowiązku licencyjnego	8
2.2 Charakterystyka badanych	9
2.3 Porównanie wynagrodzeń kierowców w ostatnich latach	10
2.4 Rozkład wynagrodzenia (przedziały) w 2022 roku	13
2.5 Wiek kierowcy a wysokość pensji	14
2.6 Doświadczenie kierowcy a zarobki	15
2.7 Czas zatrudnienia w jednej firmie a wysokość zarobków	16
2.8 System pracy a wysokość wynagrodzenia	16
2.9 Rodzaj wykonywanych tras a wynagrodzenie	17
3. Co oferują pracodawcy?	19
3.1 Jakie zarobki oferują pracodawcy?	21
3.2 Jaki system najczęściej oferują pracodawcy?	22
4. Benefity i podwyżki. Czy na pewno dla każdego kierowcy?	23
4.1 Benefity okiem kierowców	23
4.2 Benefity okiem pracodawców	25
4.3 Czy kierowcy dostali podwyżki?	26
5. Czy kierowca lubi swoją pracę czy raczej myśli o jej zmianie?	29
5.1 Co kierowcy w swojej pracy lubią a czego nie?	30
5.2 Czy kierowcy myślą o zmianie zawodu?	32
6. Rynek pracy kierowców w transporcie drogowym	33
6.1 Czy łatwo znaleźć kierowcę zawodowego do pracy?	35
6.2 Rotacja w firmach transportowych	36
7. Rynek pracy w branży TSL	39
Podsumowanie	54
Literatura	58

1. Badanie w liczbach – ogólne podsumowanie

830 kierowców wzięło udział w badaniu ankietowym

Badanie zrealizowane zostało metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview). Ankieta została przygotowana i dystrybuowana przez Polski Instytut Transportu Drogowego przy wsparciu wielu portali branżowych i partnerów raportu.



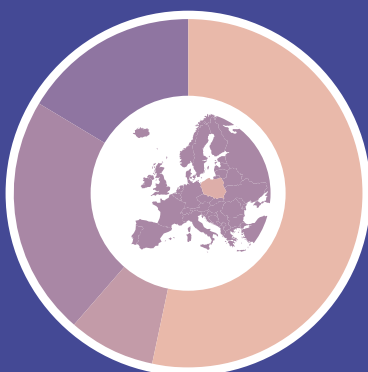
Wyniki badań przedstawiają zarobki kierowców w 2022 roku,



Blisko 90% respondentów to kierowcy, którzy pracują na zestawach z naczepą,



6% to kierowcy busów (o DMC do 3,5t) oraz innych pojazdów specjalistycznych.

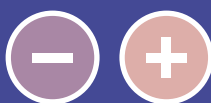


53% ankietowanych kierowców pracuje w ruchu międzynarodowym na terenie Unii Europejskiej.

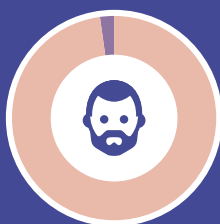
8% badanych realizuje trasy międzynarodowe poza UE.

22% jest zatrudnionych w ruchu krajowym.

16% ankietowanych wykonuje ruch typowo lokalny.



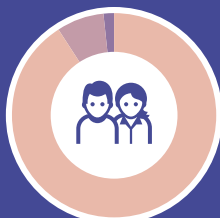
W porównaniu do grupy badanych w roku 2021, mamy spadek o 2% w przewozach poza UE, natomiast o 10% więcej kierowców wykonuje ruch krajowy i lokalny.



Nasze badanie pokazuje, że kierowca zawodowy to wciąż zawód typowo męski (**98%**). Tylko **2%** wszystkich ankietowanych stanowiły kobiety.



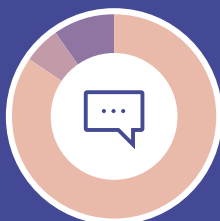
69% badanych ma mniej niż 40 lat (najwięcej kierowców mamy w grupie wiekowej w przedziale 31-40 lat – 38%). Wiek mniejszy niż 25 lat deklarowało tylko **5%** ankietowanych. Pozostałe osoby są w wieku ponad 41 lat (**31%**, z czego **10%** ma ukończone 51 lat lub więcej).



60% badanych jest żonata lub zamężna. 3 na 10 kierowców jest kawalerem lub panną. Rozwiedzione osoby stanowią **5%**, natomiast **1%** to osoby w separacji. W porównaniu do roku 2021, ankietowani, którzy byli zamężni lub żonaci stanowili udział 72%.



91% osób zatrudnionych jest w oparciu o umowę o pracę. Zatrudnienie na umowę zlecenie wynosiło **3%** lub własną działalność gospodarczą deklarowało **5%** ankietowanych. O 4% spadł udział w zatrudnieniu na umowę o pracę, natomiast o 2% wzrósł udział w zatrudnieniu na własną działalność.



44% ankietowanych deklaruje komunikatywną znajomość języka angielskiego. 2 na 10 kierowców zna język niemiecki, a **9%** rosyjski. W sumie 27% kierowców deklaruje znajomość co najmniej jednego z innych języków (francuski, słowacki, czeski, ukraiński, włoski, czy hiszpański). Tylko 5% badanych przyznaje się, że nie potrafi porozumiewać się w żadnym języku obcym.



80% badanych lubi swoją pracę! Jest to wzrost o 8% w porównaniu do roku 2021. O zmianie zawodu myśli tylko 4 na 10 kierowców. Jest to lepszy wynik w porównaniu do lat poprzednich. Tylko **19%** kierowców w ogóle nie rozważa zmiany pracy. Ankietowani najbardziej cenią sobie jazdę ciężarówką, wolność i brak szefa nad głową. Kierowcy najczęściej narzekają na kradzieże na drogach i parkingach.

W poprzednim raporcie przeczytacie Państwo nie tylko o zarobkach, ale również benefitach i technologiach, z których korzystają kierowcy i przewoźnicy w transporcie drogowym. W tej publikacji skupiamy się z kolei na wynagrodzeniach nie tylko kierowców, ale również na innych stanowiskach związanych z branżą TSL.

Zapraszamy do lektury!

2. Zarobki kierowców zawodowych

Jeżeli mówimy o roku 2022, to istotnym elementem było wprowadzenie kolejnych przepisów Pakietu Mobilności. Wprowadzono regulacje przewozów kabotażowych i uprawnień przewoźników dysponujących flotą busów. Zmiany poprawiły sytuację kierowców, a na ich pracodawców nałożyły nowe obowiązki i obciążenia finansowe.

2.1 Pakiet Mobilności – zmiany w przewozach kabotażowych

Kabotaż jest popularną usługą transportu drogowego, wykonywaną na terenie kraju, w którym przewoźnik nie ma swojej siedziby. Przepisy Pakietu Mobilności mają w tym zakresie utrudniać prowadzenie działalności tzw. skrzynek pocztowych, czyli firm mających fikcyjne siedziby w państwach, gdzie koszty pracy są niższe. Koszty tej walki poniosą jednak wszyscy, również przewoźnicy działający legalnie.

Zgodnie z nowymi przepisami, które obowiązują od lutego 2022 r., pojazdy wykonujące przewozy kabotażowe będą mogły wykonać maksymalnie 3 przewozy kabotażowe w ciągu 7 dni, na terenie danego kraju. Po wykonaniu trzech z rzędu, musi nastąpić obowiązkowa przerwa w realizacji kolejnych przewozów kabotażowych trwająca 4 dni. Tzw. cooling-off period rozpoczyna się w kolejnym dniu kalendarzowym, po dacie ostatniego rozładunku.

Ponadto pojazd wykonujący przewóz kabotażowy musi powrócić do siedziby przewoźnika nie później niż po 8 tygodniach od jego opuszczenia. Co ważne, kierowca powinien wrócić do swojego miejsca zamieszkania lub miejsca siedziby firmy, nie rzadziej niż co 4 tygodnie. Do tej pory częstą praktyką było uzależnianie sposobu powrotu kierowcy do bazy od załadunku. W razie pustego przejazdu, korzystniejsze dla przewoźnika było pozostawienie pojazdu w kraju wykonywania kabotażu i organizacja transportu pracownika środkami komunikacji publicznej. Po zmianach, w wielu sytuacjach, powrót do bazy wraz z pojazdem będzie koniecznością, co oznacza nie tylko wyższe koszty związane z przymusowym przejazdem, ale również zwiększenie emisji dwutlenku węgla do atmosfery. To z kolei pozostaje w sprzeczności z założeniami pakietu klimatycznego „Fit for 55”, który nakłada na sektor transportu daleko idące ograniczenia emisyjne.

Straty są więc nieuniknione, a próba obejścia przepisów narazi przewoźników na kary. Niedopełnienie obowiązku powrotu do bazy co 8 tygodni grozi w Polsce karą 2000 zł.

Pakiet Mobilności wprowadził również szczegółowe regulacje w zakresie czasu pracy kierowców wykonujących kabotaż.

2.1.1 Pakiet Mobilności – odpoczynek kierowców i praca w załodze dwuosobowej

Zmiany objęły również kwestię odpoczynku kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym. Przepisy rozróżniają pojęcie odpoczynku regularnego (wynoszącego 45 godzin) oraz skróconego w stosunku do tego okresu. W ramach poprawy warunków pracy kierowców, Pakiet Mobilności stanowi, że odpoczynki regularne nie mogą odbywać się w kabinie pojazdu, ale w hotelu, bądź innym miejscu do tego przystosowanym.

Szczegółowymi regulacjami objęte zostały także tygodniowe odpoczynki skrócone. Zgodnie z nimi, możliwe jest odbycie dwóch skróconych odpoczynków tygodniowych z rzędu, pod warunkiem, że zostaną wykonane poza krajem zamieszkania kierowcy. Jednakże, po nich muszą być dwa regularne odpoczynki tygodniowe, które odbywają się w miejscu zamieszkania kierowcy lub siedzibie firmy. Ponadto, wypoczynki skrócone, nawet skumulowane, nie mogą zastępować regularnych.

Z kwestią odpoczynku łączy się zagadnienie pracy w załodze dwuosobowej. Zgodnie z przepisami, kierowcy muszą wymieniać się za kierownicą co 4,5 godziny, a łączny czas jazdy nie może przekroczyć 9 godzin. Dodatkowo, po przejechaniu wyznaczonego czasu, każdy kierowca musi odbyć obowiązkową przerwę wynoszącą 45 minut (może odbywać ją w kabinie pojazdu). Co istotne, załoga dwuosobowa musi udać się na 9-godzinny odpoczynek dzienny.

2.1.2 Pakiet Mobilności – zmiana przepisów o delegowaniu

Nowością wprowadzoną wraz z przepisami o delegowaniu jest tzw. wynagrodzenie branżowe, które weszło w skład wynagrodzenia kierowcy. Wynagrodzenie branżowe obowiązuje w danym kraju, przez który przejeżdża kierowca i wykonuje transport kabotażowy lub cross trade (przewóz dokonywany pomiędzy dwoma krajami przez przewoźnika niemającego siedziby w żadnym z tych państw).

Dodatkowo w skład wynagrodzenia kierowcy nie wchodzi już diety oraz ryczałty noclegowe. Wobec powyższego obecnie na wynagrodzenie kierowcy składa się:

- wynagrodzenie podstawowe,
- wynagrodzenie branżowe w danym kraju Unii Europejskiej,
- premie.

Co ważne, wszystkie składniki wynagrodzenia podlegają obecnie opodatkowaniu i oskładkowaniu ZUS, w odróżnieniu od wcześniejszej struktury wynagrodzenia. Dodatkowo przewoźnik nie jest już zobligowany do wypłaty kosztów podróży służbowej, ze względu na fakt, że obecnie kierowca wykonujący przewóz na podstawie przepisów o delegowaniu nie wykonuje pracy w ramach podróży służbowej.

Każdy z nich musi również zostać zgłoszony przez system IMI (Internal Market Information System), czyli europejski portal zgłoszeń delegowania. Z chwilą jego uruchomienia, tj. 2 lutego 2022 r., krajowe systemy przestały istnieć. Zaleca się, by kierowca na wypadek kontroli miał przy sobie kopię zgłoszenia delegowania do systemu IMI. W jego treści muszą znaleźć się takie informacje, jak dane kierowcy i osoby zarządzającej transportem, daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania oraz rodzaj przewozu. Dodatkowo kierowca musi pamiętać, by każde przekroczenie granicy zostało odnotowane przez cyfrowy tachograf.

2.1.3 Pakiet Mobilności – rozszerzenie obowiązku licencyjnego

Kolejnym krokiem w stronę poprawy warunków wykonywania zawodu przez kierowców w międzynarodowym transporcie towarów jest objęcie dodatkowymi obowiązkami tzw. busiarzy, czyli przewoźników dysponujących pojazdami o masie całkowitej wynoszącej od 2,5 do 3,5 tony. Od 20 maja 2022 r. muszą oni posiadać licencję wspólnotową na przewóz drogowy.

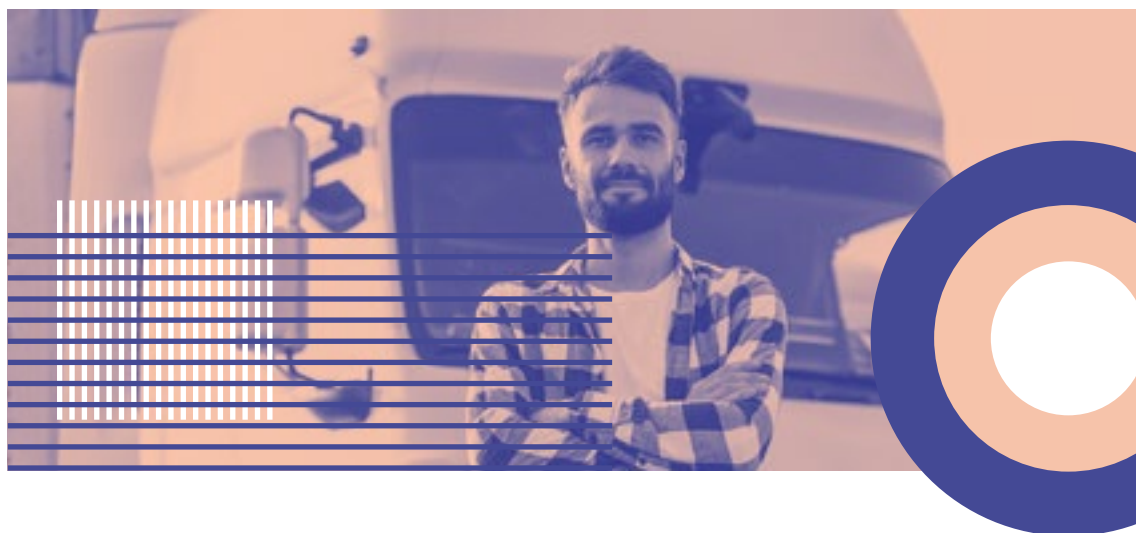
Ten wymóg nakłada na wspomnianych przewoźników dodatkowe obowiązki i wymogi. Uzyskanie licencji wspólnotowej uzależnione jest od posiadania przez przewoźnika zgody na wykonywanie zawodu przewoźnika drogowego, posiadania stałej i rzeczywistej siedziby firmy, zdobycia Certyfikatu Kompetencji Zawodowych, czy wykazanie gwarancji finansowej: 1800 Euro na pierwszy pojazd, 900 Euro na kolejny pojazd. Dopiero po spełnieniu powyższych wymogów, przewoźnik może ubiegać się o licencję wspólnotową. Koszty uzyskania wiążą się z opłatami rzędu kilku tysięcy złotych.



Jakub Szatek,
ekspert Trans.eu

Mimo dużych obaw związanych z wprowadzeniem kolejnych przepisów Pakietu Mobilności, rynek transportowy szybko zaadaptował się do zmian. Polscy przewoźnicy doskonale poradzili sobie z największymi wyzwaniami: zmianą sposobu wynagradzania kierowców (w przypadku pojazdów pow. 3,5 t), jak i wymogami dotyczącymi posiadania licencji wspólnotowej (pojazdy do 3,5 t). Dzięki temu, w pierwszej połowie 2022 roku nie doszło do przewidywanego spadku mocy przewoźnych. Przyczyn zmiany tej tendencji w drugiej połowie roku należy szukać w innym obszarze. To głównie spowolnienie gospodarcze i związany z nim spadek produkcji wpłynął na historycznie niski popyt na transport, w okresie przedświą-

tecznym i bardzo trudny pierwszy kwartał 2023 roku, w którym – co warto podkreślić, zdecydowanie lepiej radzą sobie przewoźnicy z flotą do 3,5 t.



2.2 Charakterystyka badanych

Jak już wcześniej wspomnieliśmy, w badaniu zdecydowanie dominowali mężczyźni, stanowiący 98% respondentów. Dodatkowo dominowali kierowcy zestawów. Pozostali, czyli prowadzący „solówki”, busy i inne pojazdy stanowili jedynie ok. 18%. Unia Europejska nadal pozostaje też najpopularniejszym kierunkiem tras dla polskich kierowców zawodowych. Polscy kierowcy najczęściej także pracują w firmach zarejestrowanych w naszym kraju, prawie 9 na 10. W przypadku miejsc pracy z inną siedzibą, jedynie Niemcy są warte odnotowania.

Co ciekawe, kierowcy mają na co dzień możliwość prowadzenia nowych pojazdów. Prawie 4 na 10 ma do swojej dyspozycji pojazdy nie starsze niż 3 lata. Sukcesywnie też zmniejsza się liczba osób pracujących z flotą w kolejnych rocznikach. Pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że jedynie 8% badanych używa najstarszych pojazdów, wyprodukowanych ponad 10 lat temu. W badaniu dominują kierowcy w „średnim wieku” i ci zatrudnieni w małych i średnich firmach.

Zdecydowana większość badanych, bo ok. 72% kierowców korzysta z nowych technologii. Wśród najpopularniejszych cały czas prym wiodzie podstawowa telematyka, w postaci monitoringu GPS i lokalizacji pojazdu – ok. 23%. W pierwszej trójce znalazła się też nawigacja przeznaczona dla pojazdów ciężarowych oraz informatory o utrudnieniach na trasach, odpowiednio 22% i 17%. Spośród wszystkich technologii, najmniejszy udział w odpowiedziach kierowców, poniżej 1 na 10 wskazań miały terminale kierowcy (tablety pokładowe z zestawem aplikacji), a także elektroniczne aplikacje do kontroli i przesyłania do centrali wyników sprawności pojazdów (tzw. vehicle check).

Z jakich rozwiązań technologicznych Pan/Pani korzystają?

Monitoring GPS i lokalizacja pojazdu



Profesjonalna nawigacja dla pojazdów ciężarowych



Informatory live o utrudnieniach na trasie



Wideorejestratory i i kamery samochodowe



Asystent eco-drivingu (aktywne porady w trakcie jazdy)



Terminale kierowcy (tabele pokładowe z zestawem aplikacji)



Elektroniczne aplikacje do kontroli i przesyłania do centrali



inne



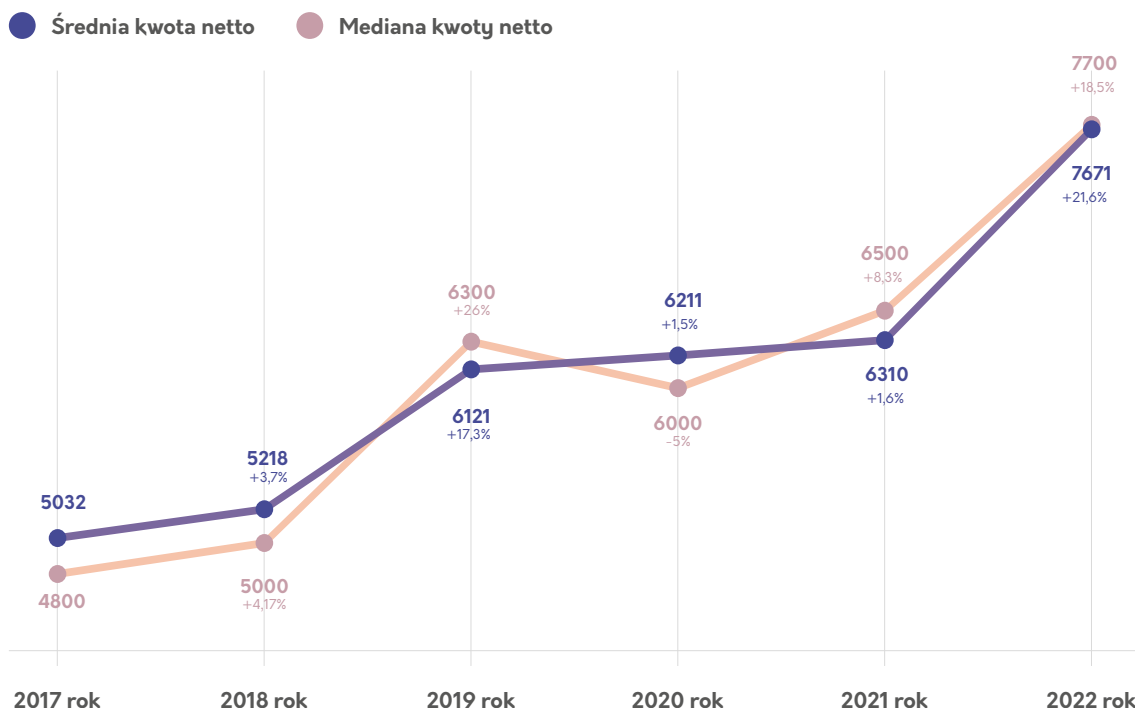
0% 5% 10% 15% 20% 25%

2.3 Porównanie wynagrodzeń kierowców w ostatnich latach

W związku z tym, że jest to już VI edycja raportu o wynagrodzeniach kierowców zawodowych, warto przypomnieć wyniki badań z poprzednich lat. Osoby pracujące w branży TSL wiedzą, że w 2022 były podwyżki wynagrodzeń związane z Pakietem Mobilności. Pytanie o ile wzrosły wynagrodzenia dla kierowców?

W poniższym zestawieniu wzięliśmy pod uwagę kierowców samochodów ciężarowych, zestawu lub „sólówki”. Niezależnie od charakteru wykonywanej pracy, systemu, czy realizowanych tras w ruchu lokalnym lub międzynarodowym.

Porównanie wynagrodzeń kierowców w latach 2017-2022*



*Podane kwoty stanowią całkowite wynagrodzenie "na rękę", na które składają się: podstawa i inne dodatki.

Dla kierowców zawodowych średnia pensja netto w 2022 roku wzrosła w stosunku do roku poprzedniego o 21,6%. Mediana z kolei wzrosła o 1200 zł. W 2022 roku kierowcy samochodów ciężarowych zarabiali średnio 7671 zł. Czy to dużo?

W 2022 roku (w pierwszych 3 kwartałach, za 4 kwartał jeszcze nie ma danych) wg GUS przeciętna pensja w przedsiębiorstwach transportowych wzrosła rok do roku o ok. 20%. **W transporcie i gospodarce magazynowej wg GUS w 1-3 kwartale 2022 roku przeciętna pensja wynosiła 6080,40 zł brutto.** Zatem w przypadku omawianej grupy zawodowej (kierowców) mamy do czynienia z wyższym wynagrodzeniem od przeciętnego dla całego sektora. Jeżeli jednak przyjrzymy się szerzej, to okaże się, że w zależności od trybu pracy kierowcy, systemu, kraju – wynagrodzenie wygląda różnie. Wątek ten omawiamy szerzej w dalszej części raportu.

W raporcie wzięli też udział kierowcy busów (ich udział stanowił 6% wszystkich ankietowanych). Wyniki podano w poniższym zestawieniu. Konfrontując te dane z zarobkami kierowców samochodów ciężarowych, widać, że kierowcy busów zarabiają zdecydowanie mniej, ale wynika to również z faktu, że takimi samochodami wykonuje się głównie transport lokalny. Przyglądając się grupie badanych kierowców, którzy jeżdżą busami, połowa z nich wykonuje transport krajowy, połowa międzynarodowy.

Zarobki kierowców w 2022 r.

Kierowca busa

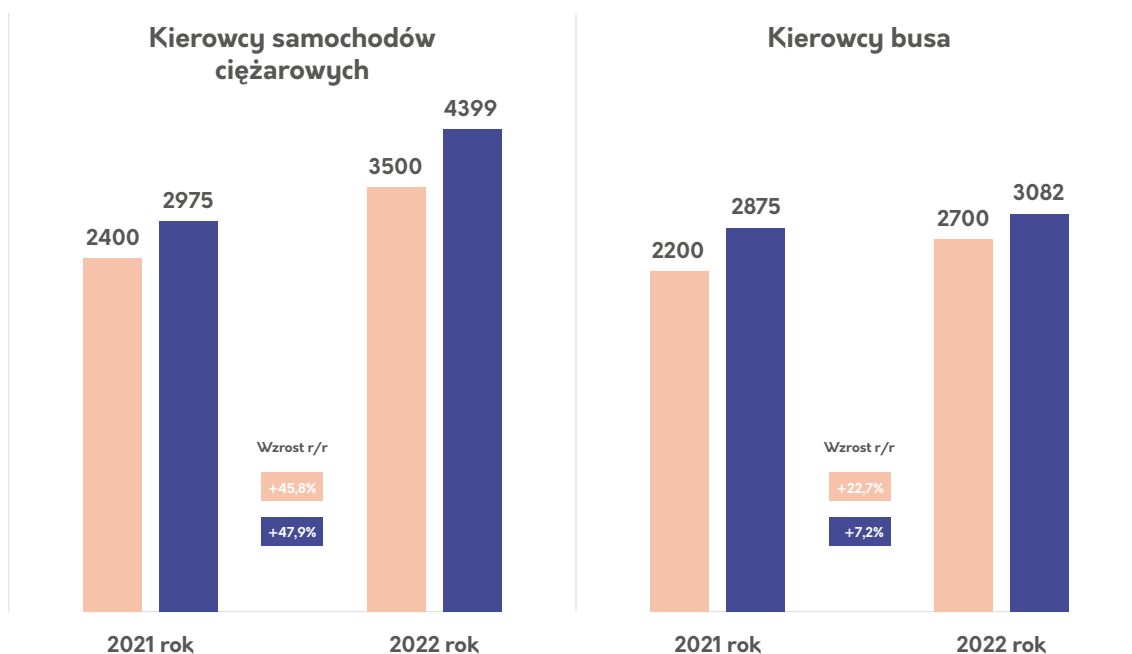


Wynagrodzenie kierowców zawodowych w Polsce jest dość skomplikowane. Dlatego też zdecydowaliśmy się na łączną prezentację danych wynikającą z podstawy i innych dodatków. Dlaczego? Bo te wartości najbardziej odzwierciedlają rzeczywistość. Dodatki, np. premie, nadgodziny, „dniówki” stanowią dużą część tego wynagrodzenia. Pamiętajmy jednak, że wynika to wprost z przepisów o sposobie wynagradzania kierowców zawodowych. Pakiet Mobilności i nowa ustawa o transporcie drogowym wprowadziła zmiany w 2022 roku.

Jaka jest zatem kwota podstawy?

Jaką kwotę podstawy Pan/Pani otrzymał w 2022 r. (kwota bez dodatków)? [zł]

● Średnia kwota netto ● Mediana kwoty netto



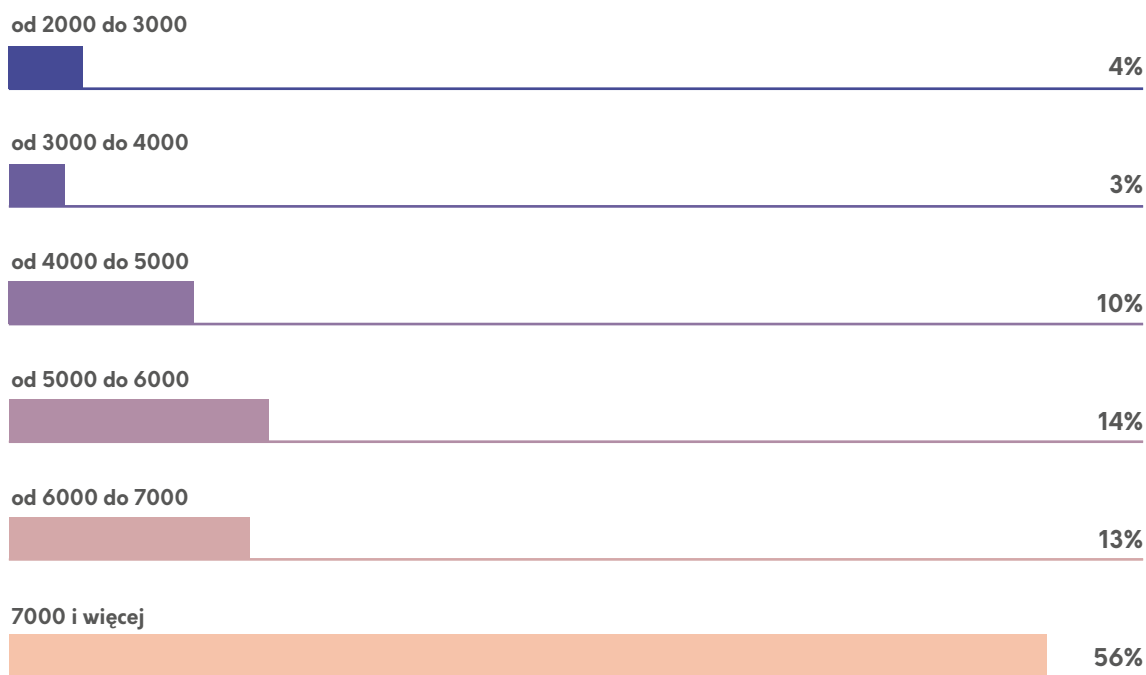
Średnia podstawy kwoty netto kierowców samochodów ciężarowych wzrosła blisko o 50%, natomiast kierowców busów o 7,2%.

Analizując wyniki z zeszłych lat, kwota podstawy znacznie wzrosła. Kwota minimalnego wynagrodzenia netto w Polsce w 2022 wynosiła 2364 zł netto na umowę o pracę. **W przypadku kierowców zawodowych samochodów ciężarowych, średnia kwota podstawy wynosi 4399 zł.** To prawie o 50% więcej w porównaniu do 2021 roku i zdecydowanie więcej niż minimalne wynagrodzenie netto. Reszta wynagrodzenia wypłacana jest m.in. premiach, itp. Potwierdzają to wyniki wskazane we wcześniejszej tabeli. W dalszej części raportu dowiedzą się Państwo, czy kierowcy są zadowoleni z wysokości swoich wynagrodzeń.

2.4 Rozkład wynagrodzenia (przedziały) w 2022 roku

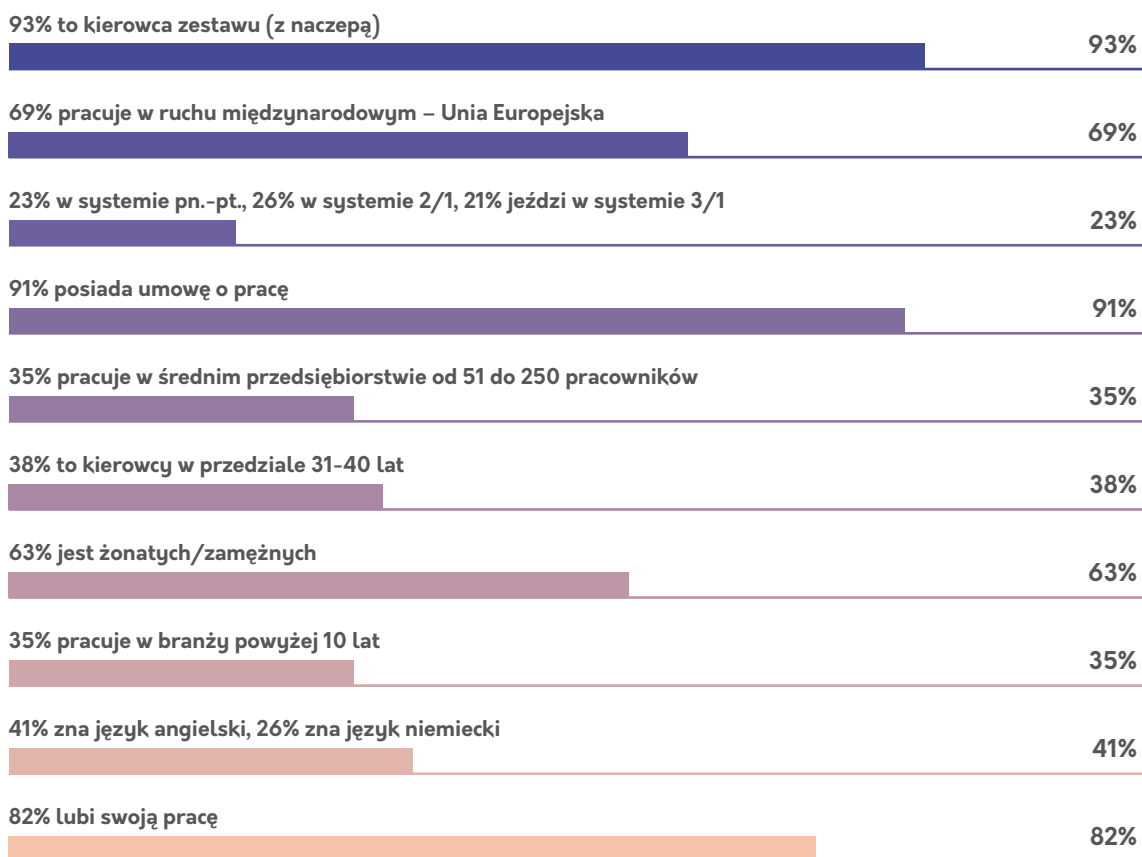
Kierowców samochodów ciężarowych zapytaliśmy również o ich całkowite wynagrodzenie netto. Podzieliliśmy to na odpowiednie przedziały wynagrodzeń – dzięki temu sprawdzamy, który przedział wynagrodzeń najczęściej występuje u kierowców.

Przedziały wynagrodzeń [netto zł]



W 2021 roku 28,1% kierowców zarabiało poniżej 5000 zł netto. **Natomiast w 2022 roku, jest to już grupa tylko 17% kierowców.** Z przedstawionych danych łatwo wywnioskować, że zarobki kierowców kształtują się dużo powyżej średniej przeciętnej wynagrodzenia, czy średniej krajowej. Z jednej strony mamy wysokie wynagrodzenia, a z drugiej strony ciężkie warunki pracy. **Powyżej 7000 zł zarabia ponad połowa badanych kierowców.** Na wynagrodzenie kierowców składa się wiele czynników – poszczególne elementy badamy w dalszej części raportu.

Charakterystyka (model) kierowcy, który zarabia „na rękę” 9000 zł miesięcznie

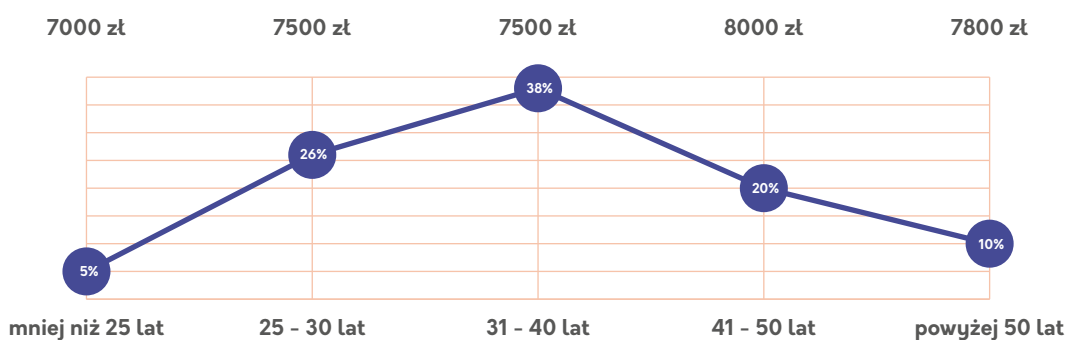


30% ankietowanych zarabia powyżej 9000 zł miesięcznie!

2.5 Wiek kierowcy a wysokość pensji

W przypadku doświadczenia kierowców, niejednoznacznie można było określić, jak ono wpływa na wysokość wynagrodzenia kierowców zawodowych. Co zatem w przypadku ich wieku?, wyniki zamieszczono poniżej.

Wiek:

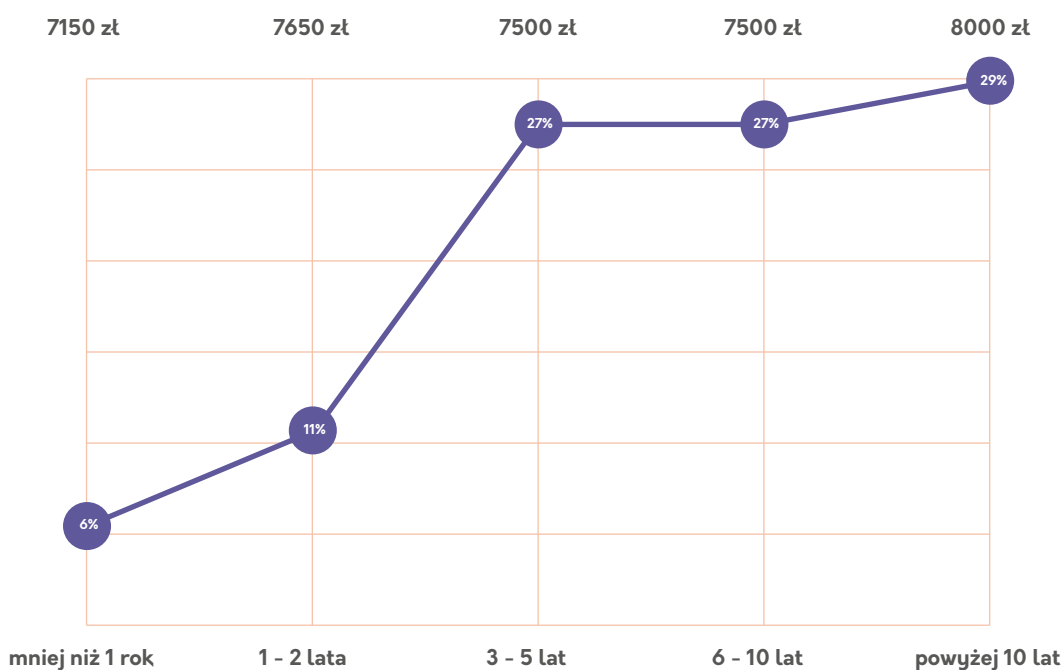


Największy udział naszych ankietowanych stanowią kierowcy w wieku od 31 do 40 lat, dokładnie tak jak było w zeszłym roku. W poprzednich latach najniższe zarobki uzyskiwali kierowcy najstarsi. Natomiast w 2022 roku najmniej zarabiają kierowcy poniżej 25 roku życia. Kierowcy od 31 do 50 lat to 58% badanych. **Najwięcej zarabiają kierowcy w wieku 41-50 lat, potem ci najstarsi.** Może to wynikać z ich dużego doświadczenia, a także wyjazdów międzynarodowych – ale to sprawdzimy w dalszej części badania.

2.6 Doświadczenie kierowcy a zarobki

Jeśli kierowcom starszym oferuje się większe zarobki, to jak ma się do tego ich doświadczenie? Czy pracodawcy zwracają uwagę na to, jak bardzo doświadczeni są kierowcy i czy od tego uzależnione jest ich wynagrodzenie? Najwięcej ankietowanych posiada doświadczenie powyżej 10 lat.

Doświadczenie kierowcy w branży



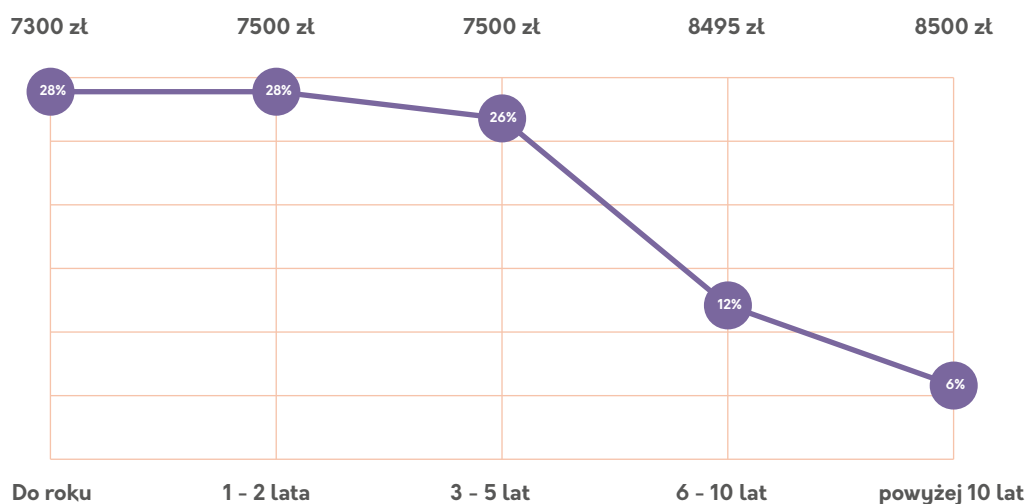
Kolejna największa grupa, to kierowcy pracujący pomiędzy 3 a 10 lat. Obie wskazane kategorie stanowią ponad 1/2 wszystkich badanych. Osoby, które wzięły udział w badaniu to bardzo doświadczeni kierowcy, którzy pracują w branży kilka lat. W poprzednich raportach było tak, że mniej doświadczeni kierowcy zarabiali znacząco mniej. Najwyższa mediana jest u kierowców, którzy pracują w branży powyżej 10 lat. Przy tych wartościach w tabeli nie da się jednoznacznie stwierdzić, czy doświadczenie wpływa na wysokość wynagrodzenia.

2.7 Czas zatrudnienia w jednej firmie a wysokość zarobków

Podobnie jak w innych branżach panuje takie przekonanie – „im więcej masz doświadczenia, tym więcej dostajesz”.

Jak zatem na zarobki kierowców wpływa **doświadczenie u jednego pracodawcy**? Poniżej odpowiedzi kierowców zestawu z naczepą lub solówki.

Lata pracy



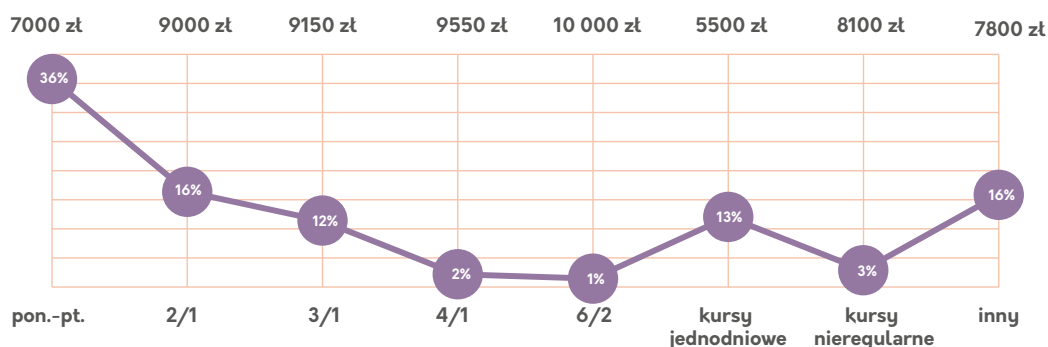
W poprzednich latach okazało się, że **najwięcej zarabiają Ci, którzy pracują u danego pracodawcy od roku do dwóch lat**. Natomiast w roku 2022 sytuacja się zmieniła – wygląda wręcz książkowo – **im dłużej pracujesz u danego pracodawcy, tym więcej zarabiasz**. Największy wzrost mediany zarobków był u kierowców pracujących więcej niż 10 lat – wzrost o 2500 zł, w porównaniu do raportu z poprzedniego roku.

82% ankietowanych pracuje u jednego pracodawcy mniej niż 5 lat. Co to może oznaczać? W Polsce jest ponad 40 tys. firm transportowych, które prowadzą przewóz w transporcie drogowym. Dlatego też rynek pracy w transporcie drogowym jest bardzo duży. Kierowcy mogą sobie wybierać pracodawców, miejsce, w którym będą pracować, czy system w jakim będą jeździć. Kierowcy nie mają problemu ze znalezieniem pracy, dlatego tak często ją zmieniają, by znaleźć tego „idealnego pracodawcę”.

2.8 System pracy a wysokość wynagrodzenia

Kierowcy mają różny system pracy w zależności od tego, w jakiej firmie pracują, jaki ładunek przewożą i czy dana firma ma stałe kontrakty, czy głównie opiera się na ładunkach spotowych. Poniżej wyniki wynagrodzeń kierowców samochodów ciężarowych lub zestawu w zależności od systemu pracy.

Aktualny system pracy:



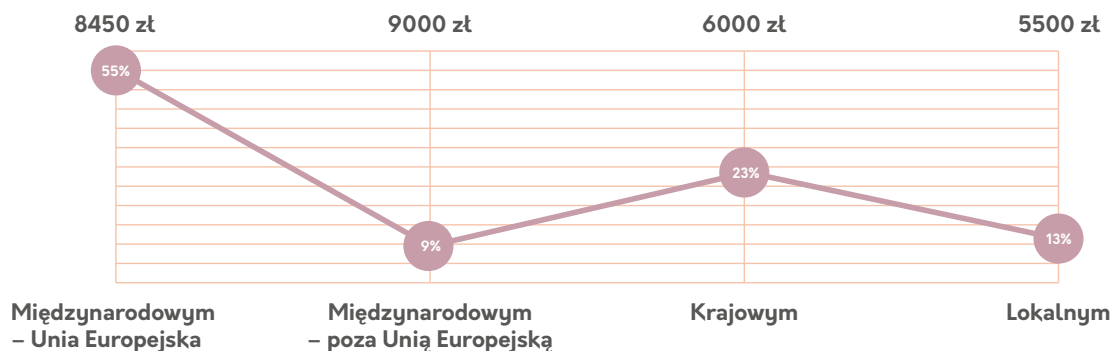
Tak, jak w poprzednich latach – najbardziej popularnym systemem jest praca od poniedziałku do piątku – 36% badanych. Najmniej popularne systemy to: 4/1, czyli 4 tygodnie w pracy i 1 tydzień w domu; czy 6/2, gdzie kierowca 6 tygodni jest w trasie, a 2 w domu. **Wszystkie systemy cechujące się powyżej 7 dni w pracy, mają medianę powyżej 9000 zł netto.** W tych systemach kierowcy pracują w transporcie międzynarodowym – stąd też wysokie wynagrodzenia. Coraz bardziej stają się również popularne kursy jednodniowe, czy kursy nieregularne. I tak w porównaniu do innego zawodu, kwota netto powyżej 5 tys. zł wydaje się być bardzo atrakcyjna.

Wszystkie kwoty dotychczas analizowane są dużo wyższe w porównaniu do poprzednich lat, ze względu na regulacje Pakietu Mobilności.

2.9 Rodzaj wykonywanych tras a wynagrodzenie

Analizując nasze wyniki badań, z roku na rok zwiększa się udział kierowców pracujących na trasach międzynarodowych poza Unią Europejską. Poniżej zestawienie dla kierowców samochodów ciężarowych zestawu lub „solówki”.

Aktualna praca w ruchu:





W 2018 roku, w naszym badaniu o zarobkach, najczęściej zarabiali ci, którzy wykonywali swoją pracę w ruchu międzynarodowym na terenie Unii Europejskiej. Co ciekawe, osoby pracujące na trasach na kierunku wschodnim, czy północnym (poza Unią) – uzyskiwali wtedy zarobki niemal 10% niższe. Od 2020 roku sytuacja się zmieniła. Najwięcej zarabiają kierowcy na trasach poza Unią Europejską. W zależności od kraju, w zależności od sytuacji (np. Wpływ wojny w Ukrainie) powoduje, że wyjazdy poza UE, są często niebezpieczne, a infrastruktura, parkingi są w gorszym w stanie niż krajach UE.

Jeżeli są starsi kierowcy, albo kierowcy jeszcze niedoświadczeni, mogą wykonywać transport w ruchu krajowym lub lokalnym. Także w tym przypadku mediana netto zarobków wynosi 5500–6000 zł. **W transporcie międzynarodowym, w porównaniu do transportu krajowego, są to kwoty o 50% wyższe.**

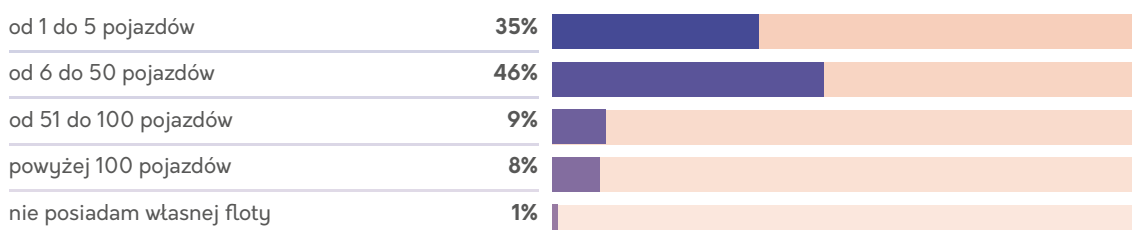


3. Co oferują pracodawcy?

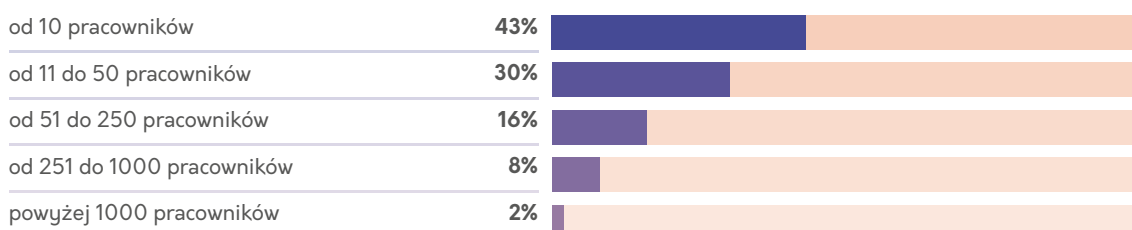
W naszym badaniu wzięło udział 200 pracodawców, którzy w głównej mierze wykonują transport międzynarodowy na terenie Unii Europejskiej (64%). Połowa ankieterowanych prowadzi działalność na rynku już od 10 lat. Co 4 badany, to firma, która prowadzi działalność od 2 do 10 lat. Nasza grupa badanych to głównie małe i średnie przedsiębiorstwa, posiadające flotę od 1 do 50 pojazdów

Charakterystyka badanych

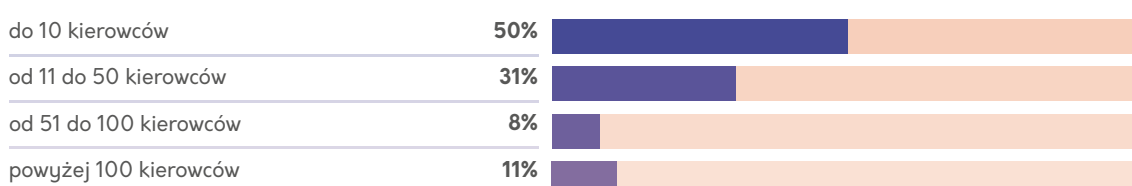
Jakiej wielkości jest posiadana przez Państwa firmę flota?



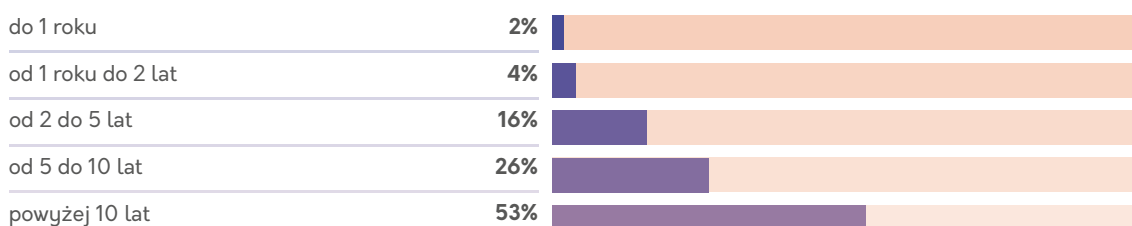
Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma?



Ilu spośród pracowników to kierowcy?

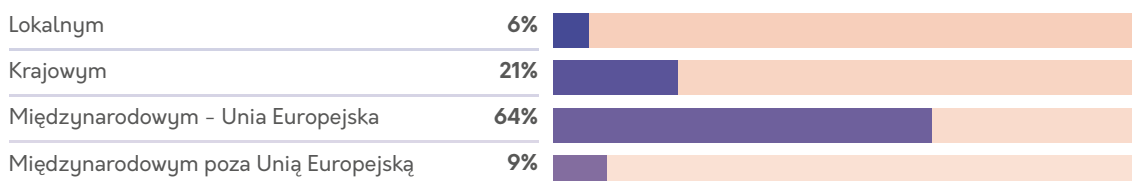


Od kiedy Państwa firma jest na rynku?

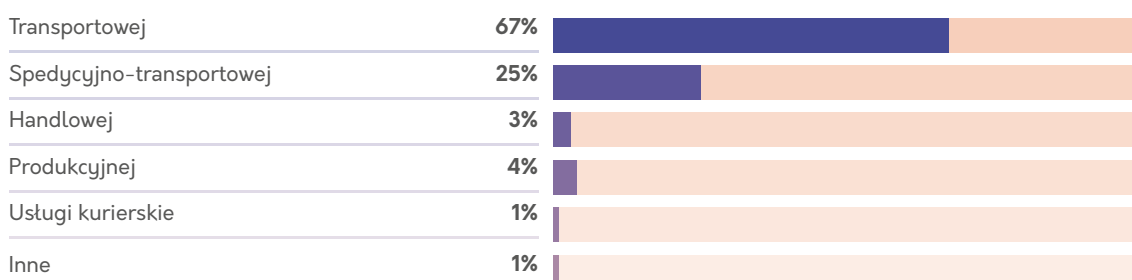




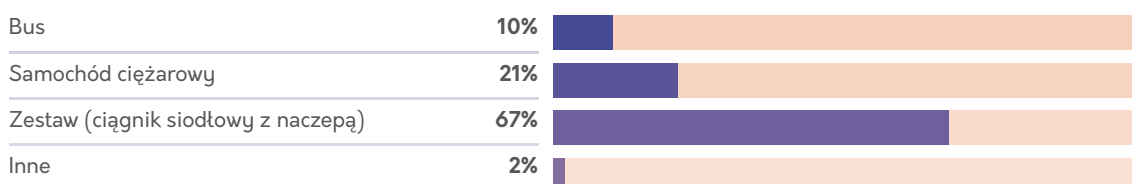
W jakim ruchu pracują najczęściej Państwa kierowcy?



W jakiej branży Państwo pracują?



Jakimi samochodami najczęściej jeżdżą Państwa kierowcy?



Największy udział w grupie badanych mają pracodawcy zatrudniający do 10 osób, stanowią oni 43% badanych. 1 na 10 firm zatrudnia więcej niż 250 pracowników.

Półowa badanych zatrudnia do 10 kierowców. 2 na 10 firm zatrudnia powyżej 50 kierowców w swojej firmie.

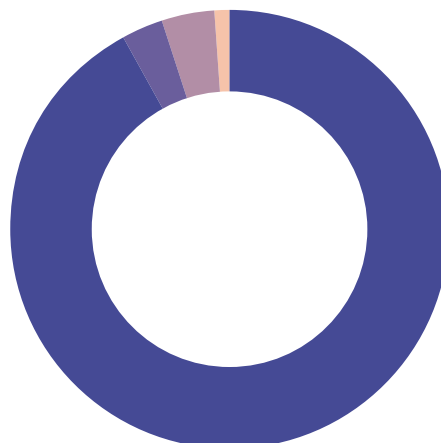
Przy analizie dość istotnym elementem jest również branża, w której dane przedsiębiorstwo prowadzi działalność, a także na jakich głównych kierunkach ich kierowcy wykonują usługę. 70% firm prowadzi działalność w branży transportowej. 1/4 jest z branży spedycyjno-transportowej. Najmniej badanych było z branży produkcyjnej i kurierskiej.

3.1 Jakie zarobki oferują pracodawcy?

Tak jak analizowaliśmy to w przypadku kierowców, tak i w przypadku pracodawców istnieje wiele czynników, które mają wpływ na wynagrodzenie kierowców. Zaczniemy od tego, jakie warunki pracy oferują kierowcom zawodowym zatrudniający ich pracodawcy? Blisko 90% badanych ma flotę samochodów ciężarowych.

Jakiego rodzaju umowę głównie posiadają Państwa kierowcy?

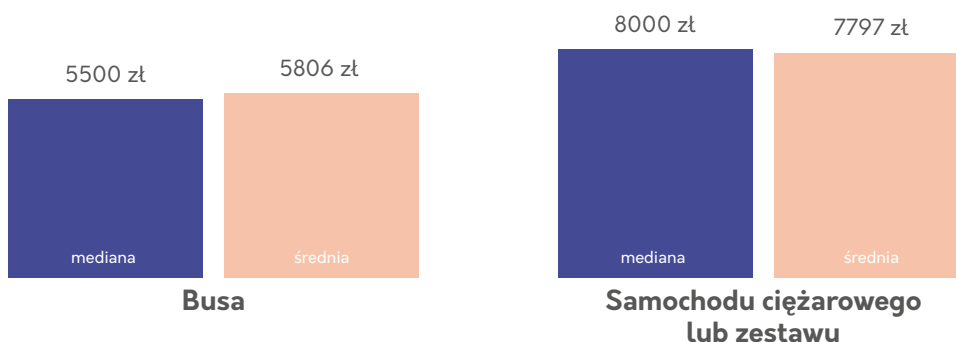
umowa o pracę	92%
własna działalność	3%
umowa zlecenie	4%
inna	1%



Przy wprowadzaniu kolejnych regulacji Pakietu Mobilności, pojawiło się wiele głosów, mówiących o tym, że kierowcy coraz częściej będą zatrudniani na inną umowę niż umowę o pracę. **W przypadku ankietowanych kierowców i pracodawców – dalej umowa o pracę jest tą najbardziej popularną.** Podobnie odpowiadali kierowcy – 91% ankietowanych jest zatrudnionych w oparciu umowę o pracę, 5% na własnej działalności i 3% na umowę zlecenie.

Z analizy zawartej w rozdziale 2 wynika, że kierowcy busów zarabiają mniej niż kierowcy samochodów ciężarowych z naczepą, czy „solówek”. Jakże warunki zatem oferowali tym kierowcom pracodawcy?

Jaką kwotę netto średniego miesięcznego wynagrodzenia w 2022 r. otrzymał Państwa kierowca:



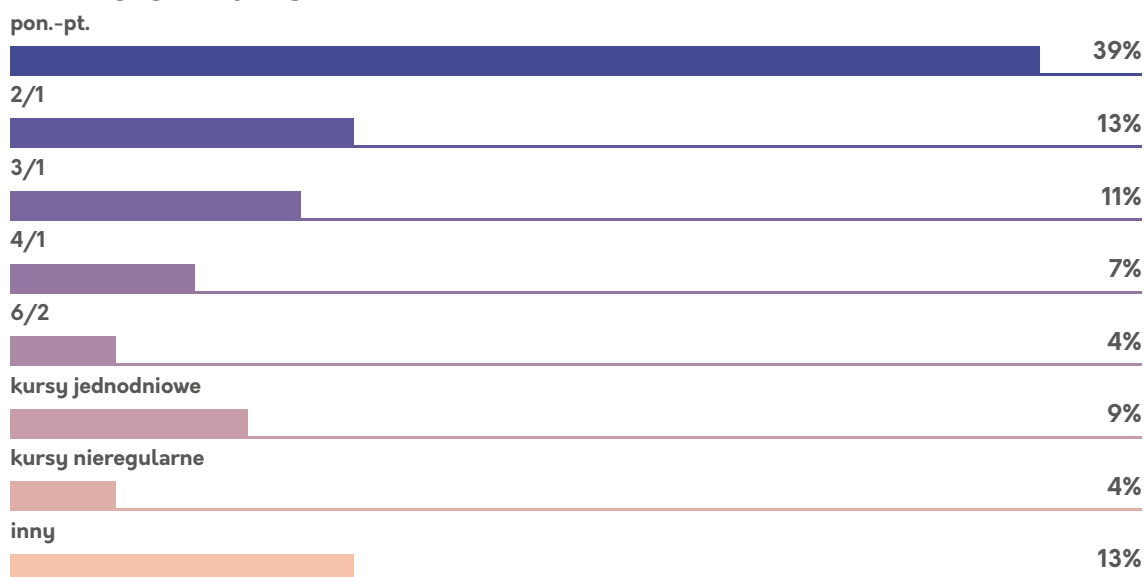
Różnica między średnimi zarobkami kierowców busów a samochodów ciężarowych to blisko 2000 zł netto. W przypadku mediany jest to 2500 zł netto. **Kierowcy busów powiedzieli, że średnio zarabiają 5172 zł netto, a mediana wyniosła 4400 zł netto.** Różnica między tym, co mówią pracodawcy, a kierowcy są dość spore. Wszystko też zależy od tego, jaki ruch najczęściej wykonują – czy międzynarodowy czy lokalny.

Natomiast w przypadku kierowców samochodów ciężarowych wyniki się zbliżone. Mediana jest o 300 zł wyższa niż to, co mówią kierowcy, a średnia jest o 126 zł wyższa. To potwierdza, że dane mogą być wiarygodne. Oczywiście analizując bardziej szczegółowo wynagrodzenie kierowców, wynagrodzenie może się różnić. Jakże jeszcze czynniki wpływają na płace?

3.2 Jaki system najczęściej oferują pracodawcy?

Kierowcy odpowiedzieli, że najczęściej pracują w systemie od poniedziałku do piątku. Firmy, u których pracują wykonują głównie transport międzynarodowy na terenie Unii Europejskiej (55%). U pracodawców było podobnie – 64% z nich zajmuje się transportem towarów wewnątrz UE. Jaki system więc jest najczęściej oferowany przez pracodawców?

Aktualny system pracy:



Pracodawcy najczęściej oferują zatrudnienie w systemie od poniedziałku do piątku. Kolejna jest praca w systemie 2/1 lub 3/1, lub inne, np. 2/2. Przypomnijmy (rozdział 2.8), że najwyższa mediana wg kierowców jest w systemie 6/2 (10 000 zł netto) i 4/1 (9550 zł netto).

4. Benefity i podwyżki. Czy na pewno dla każdego kierowcy?

Z analizy wyników niniejszego raportu – nie ma co ukrywać – kierowcy w porównaniu do innych zawodów zarabiają dosyć sporo. Oczywiście składa się na to wiele czynników, wyrzeczeń i podejmowanego ryzyka. Kierowcy w ciągu dnia pracują wiele godzin, często są poza domem, najczęściej nawet w innym kraju. Ich noclegi w trasie najczęściej odbywają się w kabinie – choć ma się to zmienić zgodnie z przepisami Pakietu Mobilności. Praca kierowcy jest również narażona na wiele niebezpieczeństw, czy to miejscach postoju, czy to na drogach.

W jaki więc sposób można zniwelować te zagrożenia? W jaki sposób i czy wynagrodzenia to jedyna droga by zatrzymać kierowcę w firmie? Czy kierowcy dostają podwyżki? Na jakie benefity mogą liczyć? Na te nurtujące pytania staramy się odpowiedzieć w dalszej części rozdziału.

4.1 Benefity okiem kierowców

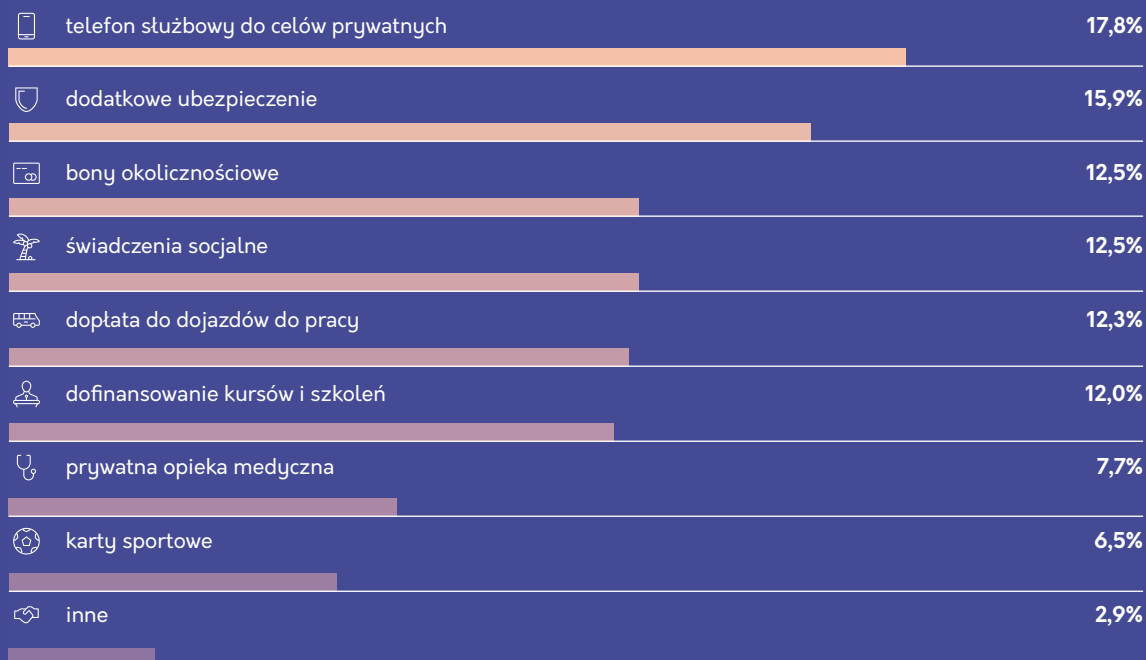
Na rynku pracy coraz częściej oferowane są dla pracowników różnego rodzaju benefity. Karty sportowe i opieka medyczna to standard w większości przedsiębiorstw. „Owocowe czwartki”, zajęcia sportowe, wyjazdy integracyjne to tylko niektóre możliwości oferowane przez pracodawców.

Co z kierowcami? Czy „owocowe czwartki” i karta sportowa jest dla nich istotna? Zwłaszcza w takich przypadkach, gdy większość pracy spędzają w pojeździe, często poza granicami kraju. W naszym badaniu zapytaliśmy o istotne dla nich benefity, z czego korzystają, a z czego chcieliby korzystać w przyszłości. W obu przypadkach ankietowani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.



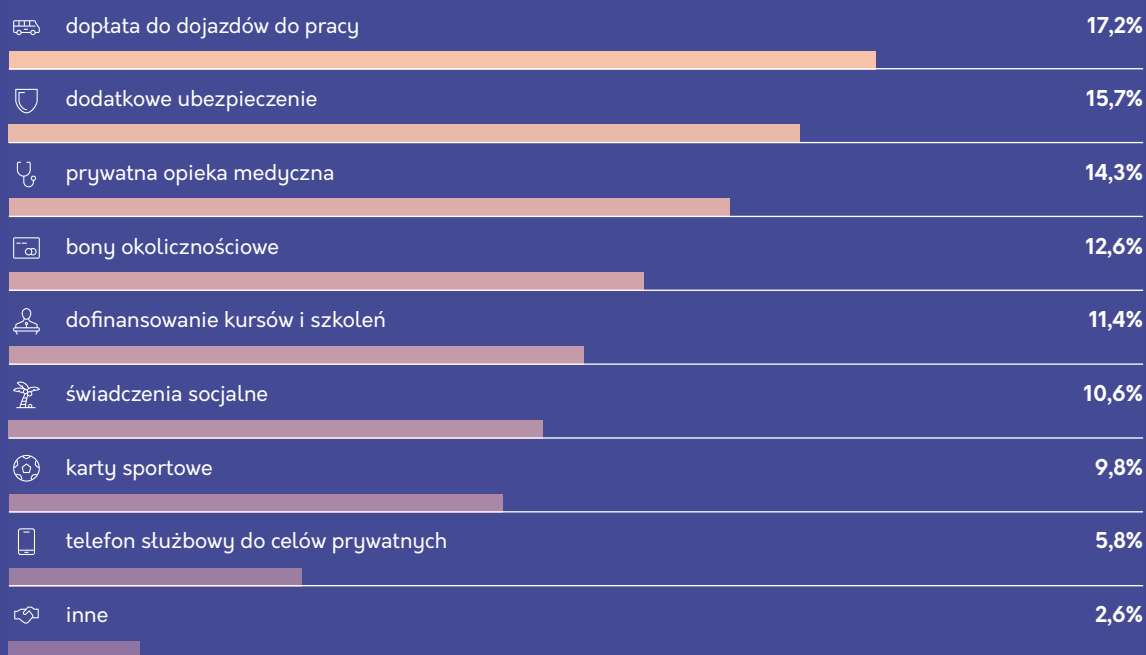
TYLKO co 3 kierowca dostaje benefity

Jakie benefity dostaje Pan/Pani?



Jako inne kierowcy wskazywali dopłatę do wakacji, dodatkowe premie czy odzież roboczą.

Jakie benefity Pan/Pani chciałby/chciałaby otrzymać?



Jako inne benefity, które kierowcy chcą otrzymywać były wymieniane wpłaty na emeryturę, bony na święta lub **uznanie słowne**.

O to samo zapytaliśmy w poprzednim badaniu w 2021 roku. **Wtedy tylko co drugi badany otrzymywał benefity**. Najczęściej otrzymywali dodatkowe ubezpieczenie oraz telefon służbowy i dopłaty do dojazdów do pracy. W 2022 podobnie, kierowcy dostają **telefon służbowy, dodatkowe ubezpieczenie, czy jakieś bony i świadczenia socjalne**. Można rzec, że są to dość podstawowe benefity w tym zawodzie – zważając na ryzyko zawodowe. To, co w innych branżach jest standardem, czyli prywatna opieka medyczna oraz karty sportowe, u kierowców występują stosunkowo rzadko. Szkoda, bo opieka medyczna, szczególnie w wariancie rodzinnym, to mógłby być atrakcyjny dodatek.

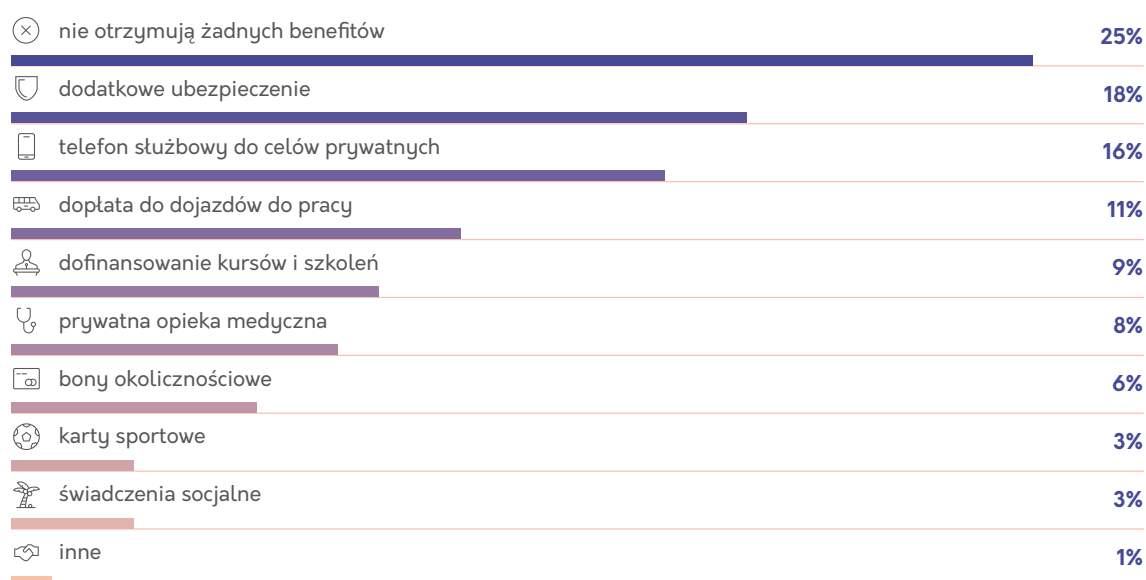
Tego właśnie kierowcy chcą najbardziej – dodatek do dojazdów do pracy, dodatkowe ubezpieczenia i prywatnej opieki medycznej.

W związku z dużymi zmianami związanymi z Pakietem Mobilności, które głównie dotyczą kierowców, zapytaliśmy ich, czy pracodawcy zapewnili im szkolenie w tym zakresie. **Tylko 15% kierowców miało takie szkolenie.**

4.2 Benefity okiem pracodawców

Skoro sprawdziliśmy jakie benefity otrzymują kierowcy, warto wziąć pod lupę pracodawców. Ich też zapytaliśmy o to, jakie benefity oferują swoim kierowcom.

Jakie aktualne benefity otrzymują kierowcy w Państwa firmie?



W 2021 roku, w przypadku pracodawców, tylko 11% z nich nie oferowało kierowcom żadnych benefitów. W 2022 r. jest to już 1/4 pracodawców. Kierowcy – tylko co trzeci z nich dostaje jakieś benefity – więc wyniki się pokrywają.

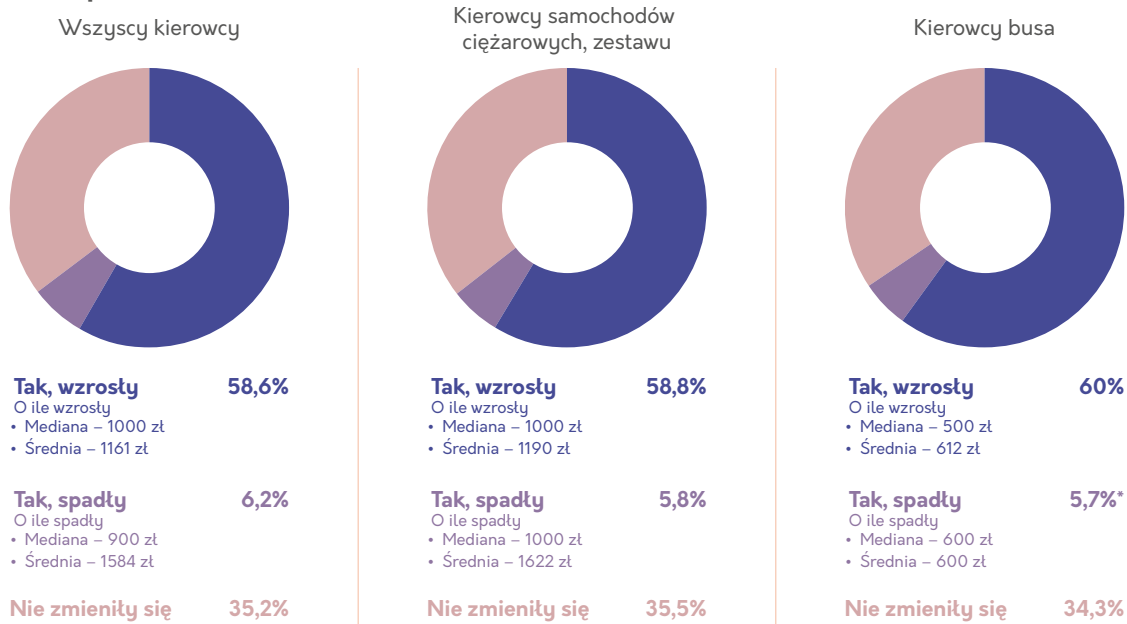
Jeśli one już są oferowane, to **najczęściej jest to dodatkowe ubezpieczenie**. Na kolejnych miejscach jest telefon służbowy i dopłata dojazdów do pracy. Prywatna opieka medyczna, bony okolicznościowe, karty sportowe, czy świadczenia socjalne są w końcu stawki.

Jest to dość niepokojące, że benefity nie są tak ważne dla pracodawców, zwłaszcza że kierowców ciągle brakuje.

4.3 Czy kierowcy dostali podwyżki?

W przypadku, kiedy badania robimy co roku, okazuje się, że pandemia COVID-19 nie spowodowała w większości przypadków obniżek wynagrodzeń kierowców zawodowych. W wielu branżach, z roku na rok, pracodawcy dają choćby najmniejsze podwyżki. Tutaj sytuacja wygląda inaczej – bo kierowcy musieli dostać wyższe wynagrodzenie związane z regulacjami zawartymi w Pakiecie Mobilności. Pytanie brzmi zatem, o ile zwiększyło to wynagrodzenie? W poniższym porównaniu wzięliśmy pod uwagę również kierowców busów, których udział stanowił 6% wszystkich ankietowanych. Dzięki temu stawka kierowców samochodów ciężarowych jest bardziej wiarygodna.

Czy Pana/Pani miesięczne zarobki zmieniły się w porównaniu do 2021 roku w 2022 roku? Kwota podana w zł netto



*tylko kilka odpowiedzi – dane mogą być mało wiarygodne.

Blisko 60% wszystkich kierowców odpowiedziało, że ich wynagrodzenia w 2022 roku w porównaniu do 2021 roku wzrosły. Jest to wzrost o prawie 20% (w porównaniu lat 2021/2020) – tylko, że wtedy były odczuwalne konsekwencje pandemii COVID-19 i wprowadzanych lockdownów. Natomiast dalej 3 na 10 kierowców, mówi o tym, że ich wynagrodzenia się nie zmieniły. Mediana netto wzrostu pensji kierowców samochodów ciężarowych to 1000 zł netto – a więc znów w porównaniu do innych branż, jest to bardzo atrakcyjna podwyżka. Mediana zarobków kierowców ciężarowych to 7700 zł netto, a więc wzrost jest o ok. 13% (dla mediany), i wzrost 15,5% dla średniej. Wyniki wydają się być wiarygodne.

Tylko 5,8% kierowców samochodów ciężarowych miało spadek wynagrodzenia – to mniej niż w poprzednim raporcie. Czy to rzeczywiście oznacza, że mieli mniejszą pensję? I tak i nie. **Pamiętajmy, że na wynagrodzenie kierowców składają się również premie i inne dodatki.** Może więc to oznaczać, że kierowcy u których pensja się zmniejszyła, wykonywali mniej pracy, lub wykonywali ją w kraju, a nie na trasach międzynarodowych. Może być również tak, że wykonywali ten zawód „dorywczo”, lub byli więcej dni w kraju niż za granicą.

Podobnie było w przypadku kierowców busów. 6 na 10 ankietowanych miało zwiększone wynagrodzenie. Jednakże patrząc na to, o ile wzrosły, to średnio zarobki wzrosły o 205 zł w porównaniu do wyników z poprzedniej publikacji.

Teraz czas na odpowiedzi pracodawców. Czy dają oni podwyżki kierowcom? Jeśli tak, to o ile? Odpowiedzi poniżej.

W porównaniu do 2021 roku, w 2022 roku wynagrodzenia kierowców zawodowych w Państwa firmie:

nie zmieniły się



wzrosły o mniej niż 10%



wzrosły o 10-20%



wzrosły o 20-30%



wzrosły powyżej 30%



są niższe



W przypadku 4 na 10 pracodawców kwoty wynagrodzeń kierowców wzrosły od 10% do 20%. Jest to zbliżone do tego, co powiedzieli kierowcy, bo średnia kwota netto całkowitego wynagrodzenia rok do roku wzrosła o 21,6%.



5. Czy kierowca lubi swoją pracę czy raczej myśli o jej zmianie?

Kiedy widzimy zarobki kierowców zawodowych, nie zwracając uwagi na to, w jakim ruchu wykonują oni swoją pracę, to mogłoby się wydawać, że zarabiają bardzo dobrze w porównaniu do magazynierów, czy operatorów wózków widłowych w branży logistycznej. I mogłoby się wydawać, że to właśnie pensja ich przyciąga do tego zawodu. Ale czy na pewno?

Polski Instytut Transportu Drogowego wraz z InPost, TVM Transport oraz Transsped, ruszył z kampanią „Respect My Way”. Jej celem jest zachęcenie młodych ludzi od wykonywania zawodu kierowcy. Chcemy pokazać, że mimo iż zawód nie należy do najłatwiejszych, można z niego czerpać szereg korzyści. To satysfakcjonujące zajęcie dla osób ceniących wolność i lubiących podróże. Na stronie <https://respect-myway.pl/> w zakładce historie można znaleźć wiele odpowiedzi od kobiet i mężczyzn, którzy wykonują ten trudny zawód. Na pytanie „dlaczego lubią swoją pracę?” najczęściej pada odpowiedź „pasja” do ciężarówek, chęć podróży, czy wolność. Jak zatem odpowiadali nasi ankietowani w badaniu?

Uzyskany wynik może być dla wielu miłym zaskoczeniem. Jednak, żeby dopełnić wyniki, sprawdziliśmy też korelację z medianą zarobków – tu nie ma zaskoczenia. Im niższa pensja, tym zadowolenie z pracy mniejsze. Różnica mediany zarobków netto w przypadku niezadowolenia z pracy w 2022 roku jest tylko o 200 zł netto niższa. W 2021 roku było to 800 zł.

Czy lubisz swoją pracę?



*mediana zarobków netto

8 na 10 kierowców odpowiedziało, że lubi swoją pracę. Jest to kilkuprocentowy wzrost w stosunku do roku poprzedniego. Pamiętajmy, że z roku na rok zwiększa się niedobór kierowców, nie tylko w Polsce, ale i w Europie. Z kolei, im lepsze warunki ich pracy, im większe zadowolenie z wykonywanego zawodu, tym lepiej dla nas wszystkich. Bo to dzięki nim właśnie codziennie mamy towar na sklepowych półkach, a o tym często osoby z poza branży zapominają lub nie wiedzą.

5.1 Co kierowcy w swojej pracy lubią a czego nie?

Jeżeli już wiemy, że kierowcy lubią swoją pracę, to teraz warto się dowiedzieć za co najbardziej? Tutaj kierowcy mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Co lubisz najbardziej w swojej pracy?

Poznanie nowych miejsc



Wysokie zarobki



Poznanie nowych ludzi



Elastyczne godziny pracy



Duża ilość wakatów na rynku



Inne



Dodatkowe benefity



Poznanie nowych miejsc już od kilku lat jest na pierwszej pozycji w naszym badaniu. Od 3 lat występuje dokładnie taki sam rozkład (ranking/pozycje) odpowiedzi, nieco zmieniają się tylko wartości. Kierowcy najbardziej lubią swoją pracę za poznanie nowych miejsc, a najmniej za benefity. To niekoniecznie musi zaskakiwać, szczególnie jeśli wysokość zarobków zestawimy z innymi zawodami. W 2018 roku prawie połowa kierowców uznała, że jest dla nich najważniejsze poznanie nowych miejsc, w 2022 roku twierdzi tak 1/4 badanych kierowców.

Elastyczne godziny pracy oraz poznanie nowych ludzi są na dalszych pozycjach. Kierowcy doceniają również fakt, że na rynku jest obecnie bardzo dużo ofert pracy dla kierowców. Daje im to duży komfort psychiczny i większe poczucie wolności. Jako „inne” kierowcy wymieniali: „spokój”, „lubię jeździć ciężarówkami”, „bo to moja pasja”. Cenią sobie spokój, brak „szefa nad głową”, „rodzinną atmosferę pracy”, „brak targetów”, czy to, że dzięki tej pracy jednak mogą być dużo w domu i spędzać czas z rodziną.

Najmniej kierowcy interesują się benefitami (tylko 3,9% badanych). I tu pytanie dlaczego? Naszym zdaniem benefity dla kierowców są niedopasowane. W tym roku również zapytaliśmy kierowców i pracodawców jakie benefity są oferowane kierowcom – o tym w dalszej części raportu.

Czego nie lubisz w swojej pracy?

Długie rozłąki z rodziną/przyjaciółmi



Stres



Niebezpieczeństwa na drodze



Długie godziny za kółkiem



Inne



Dużo kursów i szkoleń



W tym pytaniu kierowcy również mogli udzielić kilku odpowiedzi. Odpowiedzi na pytanie, za co kierowcy nie lubią w swojej pracy nie są zaskakujące. **Rodzina jest najważniejsza – dlatego też, rozłąka z najbliższymi, długie godziny w samochodzie to coś, co stanowi największe wyzwanie.** Nie powinno to być zaskoczeniem, gdyż 61% badanych deklaruowało, że wykonują przewozy międzynarodowe. Dodatkowo jest to praca, która niesie ze sobą wiele powodów do stresu. Od 2020 roku – stres przesunął się na pozycję 2. **Dopiero na 3 pozycji znalazły się niebezpieczeństwa na drodze.** Może być to wynik stosowania systemów telematycznych zwiększających bezpieczeństwo i komfort jazdy kierowców. Wśród „innych” odpowiedzi najczęściej mówiono o niebezpieczeństwie i kradzieży na parkingach, wzmożonych kontrolach przez różne służby, nudzie, niskich zarobkach, długim oczekiwaniu na rozładunku i załadunku, braku miejsc parkingowych na odpoczynek, „wyścigu z czasem”.

W tym roku kierowcy nie mówili o dużej niechęci do ich zawodu, czy o braku szacunku na drogach. Wielokrotnie w poprzednich latach padały takie kwestie. Ale to, że ich nie ma w odpowiedziach – to nie znaczy, że tak nie jest. Nie snulibyśmy tak daleko idących wniosków. W poprzednich latach jako „inne” kierowcy skarżyli się również na niską podstawę wynagrodzenia – poza niektórymi odpowiedziami

„niska wypłata”, w większości kierowcy są zadowoleni ze swojej pensji. **Przypominamy, że tylko 20% kierowców nie lubi swojej pracy, dlatego też takich odpowiedzi jest naprawdę niewiele.** W poprzednich latach pojawiały się głosy, że stosowany był mobbing – obecnie takich głosów już nie ma.

Mogłoby się wydawać, że wpływ na to, czy kierowcy lubią swoją pracę może wpływać ich stan cywilny. **Z naszych badań tak nie wynika – 80% kawalerów/panien oraz 80% żonatych/zamężnych kierowców odpowiedziało, że lubi swoją pracę, w kontraście do „nie lubię”.**

5.2 Czy kierowcy myślą o zmianie zawodu?

Na wykonywanie naszych obowiązków oraz na to, z jakim zaangażowaniem podchodzimy do zadań, wpływa to czy dobrze czujemy się w miejscu pracy. W przypadku kierowców ważne by kierowca czuł się częścią firmy i był doceniany, tak by nie zastanawiał się nad odejściem z pracy. Zwłaszcza z tego powodu, że branża TSL od lat zmagą się z niedoborem kierowców. Co zatem myślą nasi ankietowani?

38% kierowców myśli o zmianie zawodu często lub bardzo często. To o 12% mniej niż w poprzednim

Czy myślisz o zmianie zawodu?

Wcale 8100 zł*	19%
Bardzo rzadko 8000 zł*	14%
Rzadko 7800 zł*	28%
Często 7000 zł*	20%
Bardzo często 6450 zł*	18%



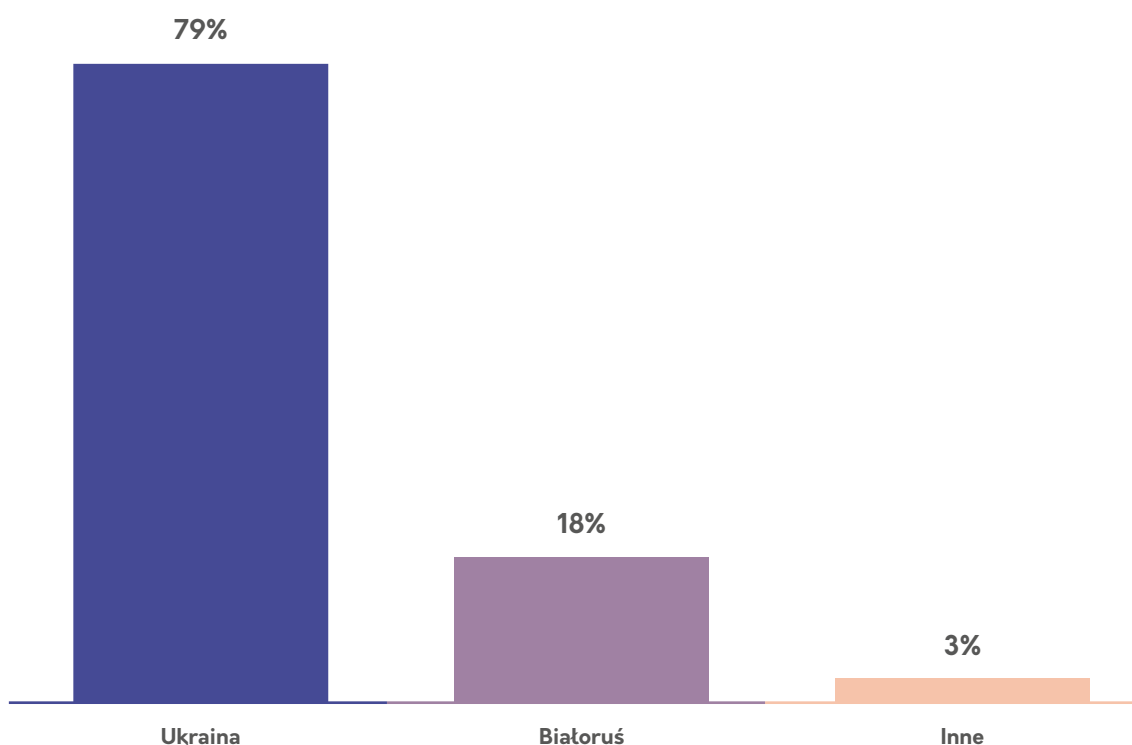
*Mediana netto

raporcie! Co ważne, jest to skorelowane z wysokością zarobków. Najczęściej chcą zrezygnować Ci co mają najniższe zarobki. Powinno to być sygnałem ostrzegawczym dla pracodawców, którzy już dziś borykają się z problemem braku specjalistów na rynku pracy. Dodatkowe odejścia z pracy spowodują wyłącznie pogłębienie problemu. Nie mamy tutaj na myśli wyłącznie podnoszenia kwot wynagrodzeń, ale wprowadzenia innych zmian. Tak jak pokazaliśmy w rozdziale 5, dla kierowców ważniejsze jest poznawanie nowych miejsc, ludzi niż wysokie zarobki. Warto już dziś pomyśleć o zmianach, dodatkowych benefitach oraz pozytywnej atmosferze w pracy.

6. Rynek pracy kierowców w transporcie drogowym

Bez wątpienia aktualnie mamy rynek pracownika. Szczególnie w branży transportowej, która narzeka na brak rąk do prowadzenia ciężarówek. Według szacunków analityków Transport Intelligence w Polsce brakuje już 124 tys. kierowców. Od chwili wojny w Ukrainie ten problem się tylko pogłębił. **Według GITD w 2021 roku było 103 766 świadectw kierowców pochodzących z Ukrainy. Ta liczba wzrosła w 2022 roku do 127 389, co przełożyło się na to, że stanowili oni 79% kierowców z zagranicy.** Jak dobrze wiemy, na co także wskazują informacje od przewoźników, wielu kierowców z Ukrainy wróciło krótko po rozpoczęciu wojny, do swojego kraju bronić ojczyzny. Napływ kolejnych jest także ograniczony przepisami mobilizacyjnymi i restrykcjami wyjazdowymi. Niedobór może być jeszcze bardziej pogłębiony sankcjami nałożonymi na agresorów: Rosję i współpracującą z nią Białoruś. Warto wspomnieć, że Białorusini stanowili drugą wedle liczebności nację pracujących kierowców w Polsce. GITD wskazuje na 28 496 świadectw, co stanowiło 18% obcokrajowców.

Świadectwa kierowców w 2022 roku



Zapytaliśmy więc pracodawców, jakie warunki oferują kierowcom, a także czy mają problem z ich znalezieniem.



Maciej Maroszyk,
dyrektor operacyjny,
TC Kancelaria Prawna

Na pogłębiający się kryzys braku zawodowych kierowców w transporcie drogowym ma wpływ wiele czynników. Należą do nich, m.in. długi czas spędzany za kierownicą, konsekwencje zdrowotne wykonywanego zawodu, czy zwiększający się wiek aktualnie pracujących specjalistów.

Zatrudnianie kierowców z innych krajów, w szczególności zza wschodniej granicy, może pomóc, ale nie rozwiąże całkowicie tego problemu. Zaletą tego rozwiązania jest możliwość pozyskania nowych, często tańszych pracowników. Jednak skomplikowany i wieloetapowy proces potwierdzenia kompetencji zawodowych i wysokie koszty uzyskania obowiązkowych zaświadczeń wydłużają okres, w którym przewoźnik pozostaje bez pracownika.

Dlatego przewoźnicy muszą znaleźć sposób, aby przyciągnąć więcej młodych kierowców z uprawnieniami. W innym przypadku będzie to miało znaczący wpływ na dalszy rozwój tego sektora.



Jakub Szatek,
ekspert Trans.eu

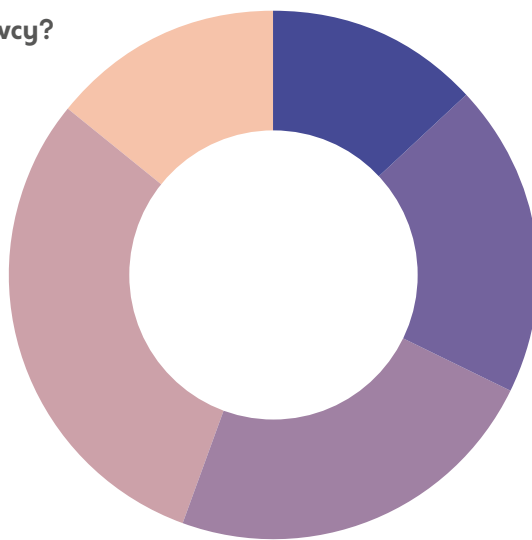
Mimo spadku zapotrzebowania na transport, brak kierowców wciąż należy do największych wyzwań branży. Ze względu na wojnę w Ukrainie i wydrenowanie rynków spoza UE, które obejmują ułatwienia proceduralne (Ukraina, Białoruś, Mołdawia, Gruzja, Armenia), przewoźnicy szukają rozwiązań coraz dalej. Więksi gracze podejmują wysiłek sprowadzania pracowników z państw azjatyckich, takich jak: Kazachstan, Indonezja, Indie, czy Filipiny. Trudno sobie wyobrazić, żeby problem braku kierowców zniknął w najbliższych latach, dlatego kluczowa jest optymalizacja w planowaniu tras i wykorzystaniu przestrzeni ładunkowej, ograniczanie pustych przebiegów i efektywniejsze zarządzanie zasobami ludzkimi.

6.1 Czy łatwo znaleźć kierowcę zawodowego do pracy?

Blisko połowa badanych pracodawców twierdzi, że ma problem z zatrudnieniem kierowcy. W porównaniu do 2021 jest to trend zniżkowy (mniej o 12%). Tylko 3 na 10 pracodawców, nie ma trudności w znalezieniu kierowców. Ile zatem czasu jest potrzebne by znaleźć odpowiedniego kandydata?

Czy firmy mają problem ze znalezieniem kierowcy?

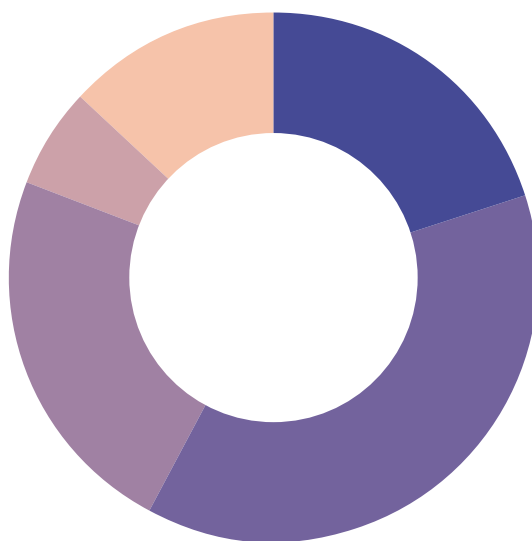
Zdecydowanie nie	13%
Raczej nie	19%
Trudno powiedzieć	23%
Raczej tak	30%
Zdecydowanie tak	14%



Najczęściej przewoźnicy odpowiadają, że pomiędzy 1 a 3 tygodnie. Blisko 1/4 pracodawców wyznaje, że od 3 do 6 tygodni zajmuje im znalezienie kierowcy. Najkrócej, bo czas znalezienia kierowcy wynosi niecały tydzień, to już 1 wskazanie na 5 pracodawców. Z roku na rok, ta sytuacja się zmienia dynamicznie, na korzyść kierowców lub pracodawców.

Ile czasu potrzeba na znalezienie kierowców?

do 1 tygodnia	20%
od 1 do 3 tygodni	38%
od 3 do 6 tygodni	23%
od 6 do 8 tygodni	6%
powyżej 8 tygodni	13%





Dawid Dołęcki,
prezes parządu
DOL-TRANS-TOUR

Trudno pozyskać nowego kierowcę autobusu. Większość kierowców udaje nam się pozyskiwać z płatnego przez nas polecenia przez aktualnych kierowców. Na rynku brakuje chętnych osób młodych, dlatego dofinansowujemy szkolenia na zrobienia prawa jazdy na kategorię D. Zauważamy też niewielką tendencję przechodzenia kierowców z transportu rzeczy, którzy nie chcą już spać po kabinach i realizować wielogodzinnych kursów. Praca kierowcy autokaru, zwłaszcza wycieczkowego jest trochę spokojniejsza, a na wycieczkach standardem jest pokój jednoosobowy dla kierowcy.

6.2 Rotacja w firmach transportowych

4 na 10 pracodawców twierdzi, że w 2022 roku nie miało problemu z rotacją kierowców. Podobnie było w 2021 roku. 3 na 10 pracodawców twierdzi że mają rotację, ale nie utrudnia im to prowadzenia działalności.

1 na 5 pracodawców twierdzi, że rotacja kierowców negatywnie wpływa na realizowanie zleceń w ich firmie, a także powoduje utratę korzyści, w postaci mniejszej liczby realizowanych zleceń. Stanowi to sygnał ostrzegawczy.

Czy mają Państwo problem z rotacją kierowców w firmie, jeśli tak, to jak ona wpływa na działalność?

Nie mamy problemu z rotacją



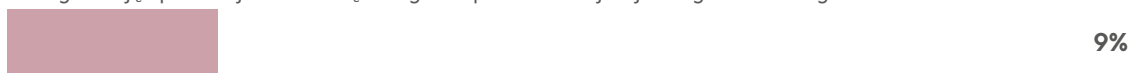
Mamy rotację, ale nie utrudnia ona bieżącej działalności



Mamy rotację i wpływa ona negatywnie na realizację zleceń



Mamy rotację i powoduje ona utratę korzyści w postaci mniejszej liczby realizowanych zleceń



Nie mam zdania

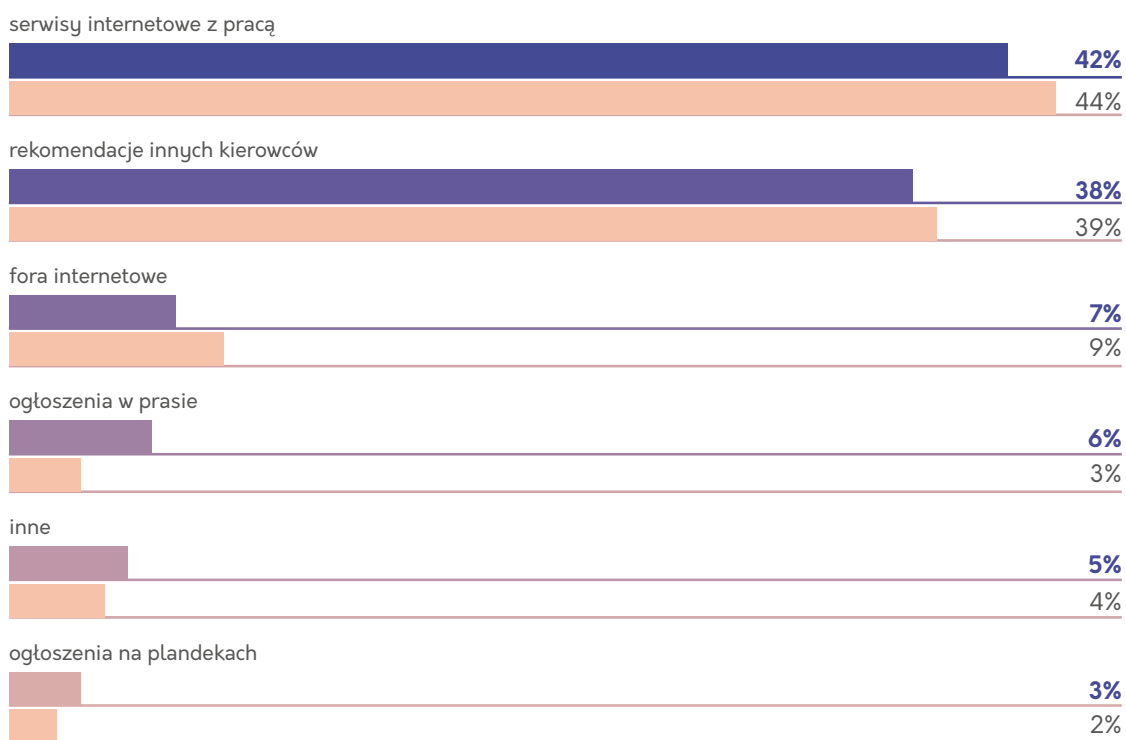


Pracodawcy też odpowiedzieli nam, na jakie jeszcze aspekty funkcjonowania firmy miał wpływ niedobór lub rotacja kierowców. Z pozytywnych rzeczy warto wskazać m.in. brak przestoju, brak kar i wykroczeń, mniej wydatków na paliwo i e-TOLL. Natomiast z negatywnych to: brak rozwoju firmy, brak elastyczności planowania aut, spadek jakości świadczonych usług (poprzez opóźnienia w dostawach), rozłączenie podwójnej obsady, przestoje taboru, mniejsze przychody firmy.

W ramach naszego badania zastawialiśmy się również, **gdzie pracodawcy najczęściej szukają kierowców zawodowych, a także co przynosi największy rezultat**. O to drugie zapytaliśmy drugi raz, wsłuchując się w głosy naszych czytelników.

Gdzie przewoźnicy szukają kierowców zawodowych?

Jakie kanały przynoszą największy rezultat?



W tym pytaniu pracodawcy mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź. W 2018 roku połowa przewoźników szukała kierowców na serwisach internetowych z pracą. Natomiast w kolejnych latach udział ten nieco zmalał. **Pracodawcy obecnie najczęściej szukają kierowców na serwisach internetowych z pracą lub z rekomendacji innych kierowców. Te dwa sposoby, przynoszą również największe rezultaty.** Za to ogłoszenia w prasie tracą na popularności. Podobnie z ogłoszeniami na plandekach.



Dawid Doliński,
prezes zarządu
DOL-TRANS-TOUR

Mamy bardzo niską rotację pracowników, tj. ok 1%, co wynika głównie z rodzinnej atmosfery w firmie. Zatrudniamy ok. 25 kierowców, z każdym staramy się rozmawiać, budować relacje, bardzo mocno stawiamy na otwartą komunikację i rozwiązywanie bieżących problemów. Jednak z uwagi na niedobory kierowców i restrykcyjny czas pracy kierowcy, nawet pojedyncze odejście jest mocno odczuwalne dla biznesu.





Dyrektor ds. logistyki

Kluczowe narzędzia

- **Systemy informatyczne do zarządzania łańcuchem dostaw (SCM)** – narzędzia te pozwalają na zarządzanie procesami logistycznymi, tj. planowanie dostaw, monitorowanie zapasów i kontrolowanie kosztów.
- **Programy do analizy danych i raportowania** umożliwiają analizę danych i tworzenie raportów dotyczących wydajności i efektywności procesów logistycznych.
- **Systemy do monitorowania i optymalizacji tras dostaw** umożliwiają planowanie optymalnych tras dostaw, co pozwala na zwiększenie efektywności i redukcję kosztów.
- **Narzędzia do zarządzania komunikacją z klientami** pomagają w utrzymaniu dobrej komunikacji z klientem oraz zapewniają bieżącą wymianę informacji o statusie zamówień i przesyłek.

Kluczowe umiejętności:

Wiedza dotycząca procesów logistycznych • transport • magazynowanie • zarządzanie łańcuchem dostaw i kontrola jakości	Zdolności analityczne i strategiczne • analiza danych • tworzenie skutecznych strategii • optymalizacja i zwiększenie efektywności procesów logistycznych	Umiejętność zarządzania zespołem • zarządzanie wieloosobowym zespołem • umiejętność inspirowania i motywowania zespołu • do osiągania celów oraz ciągłego podnoszenia kwalifikacji
Umiejętność negocjacji i budowania relacji • umiejętność prowadzenia negocjacji • umiejętność budowania trwałych relacji z klientami • dostawcami i partnerami biznesowymi	Umiejętność planowania i organizacji • umiejętność planowania elementów tj: harmonogram dostaw • magazynowanie, transport, zarządzanie zapasami • zwiększenie wydajności prowadzonego działu	Umiejętność komunikacji i prezentacji • prezentacja raportów dotyczących kosztów i wyników oraz wydajności działu logistyki • umiejętność przedstawienia nowych pomysłów i strategii

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 20 000 zł brutto

ON – 30 000 zł brutto

Max – 35 000 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Dyrektor ds. logistyki odpowiedzialny za region
- Dyrektor operacyjny
- Dyrektor generalny
- Niezależny konsultant*

*Dyrektor logistyki może rozważyć zostanie niezależnym konsultantem ds. logistyki, oferującym usługi doradcze dla różnych firm.

Kierownik ds. logistyki

Kluczowe narzędzia

- **Systemy do zarządzania łańcuchem dostaw (SCM):** narzędzia do zarządzania łańcuchem dostaw, tj. SAP, Oracle i inne, aby monitorować i optymalizować procesy logistyczne.
- **Systemy do planowania i prognozowania,** tj. narzędzia do harmonogramowania produkcji i planowania zapasów, aby zapewnić odpowiednie zaopatrzenie i zapobiegać brakom komponentów, części itp.
- **Systemy do optymalizacji transportu,** tj. narzędzia do planowania tras i optymalizacji kosztów transportu, aby zmniejszyć koszty dostaw i zminimalizować liczbę pustych przebiegów.
- **Systemy do zarządzania magazynami,** tj. narzędzia do inwentaryzacji, monitorowania ruchów produktów oraz zarządzania przestrzenią magazynową.
- **Programy do analizy danych** tj. Microsoft Access i inne programy analityczne, które pomagają uzyskać pełen obraz procesów logistycznych i podejmować odpowiednie decyzje biznesowe.

Kluczowe umiejętności:

Znajomość branży logistycznej • wiedza i doświadczenie o branży logistycznej i łańcuchu dostaw	Znajomość procesów logistycznych • transport • magazynowanie • zarządzanie łańcuchem dostaw	Zdolności analityczne • analiza danych (analiza danych, przetwarzanie i ich interpretowanie) • umiejętność podejmowania decyzji • umiejętność rozwiązywania problemów logistycznych
Umiejętność planowania i organizacji • umiejętność planowania elementów, tj. harmonogram dostaw, • magazynowanie, transport, zarządzanie zapasami	Umiejętność komunikacji i negocjacji • umiejętność prowadzenia negocjacji • umiejętność komunikowania się z zespołem, klientami, dostawcami itp. • umiejętność budowania trwałych relacji z klientami, • dostawcami i innymi działami w firmie	Umiejętność zarządzania zespołem • umiejętność delegowania zadań • zdolność do rozwiązywania konfliktów • umiejętność komunikowania się z pracownikami • na różnych stanowiskach w ramach organizacji • oraz w różnych sytuacjach

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 13 000 zł brutto

ON – 18 000 zł brutto

Max – 20 000 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Dyrektor ds. logistyki
- Supply chain manager



Specjalista ds. logistyki

Kluczowe narzędzia

- Systemy informatyczne do zarządzania łańcuchem dostaw (SCM), tj. SAP, Oracle, Microsoft Dynamics i inne.
- Systemy do planowania i prognozowania popytu, tj. Demantra, SAP APO, i2 Technologies i inne.
- Systemy do zarządzania magazynem, tj. WMS (Warehouse Management System)
- Systemy do planowania i optymalizacji tras dostaw, tj. TMS (Transportation Management System)
- Systemy do monitorowania i śledzenia dostaw, takie jak GPS, elektroniczne nadzorowanie i inne.
- Programy do analizy danych, tj. Excel, PowerBI, Tableau i inne

Kluczowe umiejętności:

Wiedza dotycząca procesów logistycznych

- zarządzanie łańcuchem dostaw
- magazynowanie
- transport i dystrybucja

Zdolności analityczne

- analiza danych (analiza danych, przetwarzanie i ich interpretowanie)
- umiejętność podejmowania decyzji

Umiejętność negocjacji

- umiejętność prowadzenia negocjacji z klientami i dostawcami (ceny i innych warunków)
- umiejętność komunikowania się z zespołem, klientami i dostawcami

Umiejętność zarządzania projektami

- zarządzanie projektami logistycznymi
- koordynowanie działań zespołu

Umiejętność pracy w trudnych warunkach

- umiejętność pracy pod presją czasu
- umiejętność radzenia sobie z trudnymi sytuacjami

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 7 500 zł brutto

ON – 8 500 zł brutto

Max – 10 000 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Kierownik ds. logistyki
- Supply chain manager
- Kierownik magazynu
- Kierownik transportu

Kierownik Transportu

Kluczowe narzędzia

- **Systemy informatyczne do zarządzania flotą** – narzędzia te umożliwiają monitorowanie pojazdów, ich lokalizacji, trasy i harmonogramów przemieszczania ładunków.
- **Systemy wspomagające planowanie tras** – pozwalają na optymalne planowanie tras i harmonogramów dostaw, uwzględniając czas, koszty i dostępność pojazdów.
- **Systemy do zarządzania zapasami** – umożliwiają śledzenie stanów magazynowych, dostaw i zapotrzebowania, co pozwala na bardziej efektywne planowanie transportów.
- **Systemy elektronicznego przetwarzania faktur** – umożliwiają automatyzację procesu fakturowania i rozliczania się z klientami.
- **Narzędzia do monitorowania jakości usług** – pozwalają na śledzenie jakości i niezawodności usług transportowych, co jest niezbędne do utrzymania wysokiej jakości obsługi klientów.

Kluczowe umiejętności:

Wiedza nt. branży transportowej

- znajomość podstawowych definicji, regulacji w transporcie
- wiedza o trendach, nowoczesnych technologiach
- aktualna wiedza nt. zmian w przepisach

Umiejętność planowania i organizacji:

- umiejętność efektywnego planowania dostaw
- umiejętność szybkiego reagowania na zmiany

Umiejętność negocjacji i budowania relacji

- umiejętność prowadzenia negocjacji
- umiejętność komunikacji z zespołem
- umiejętność budowania trwałych relacji z klientami
- dostawcami i partnerami biznesowymi

Umiejętność negocjacji i budowania relacji

- umiejętność pracy pod presją czasu
- umiejętność podejmowania trudnych decyzji w krótkim czasie
- branie odpowiedzialności za podjęte decyzje
- umiejętność rozwiązywania konfliktów

Umiejętność zarządzania zespołem

- zarządzanie wieloosobowym zespołem
- osiąganie z zespołem wyznaczonych celów

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 11 000 zł brutto

ON – 15 000 zł brutto

Max – 18 000 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Dyrektor ds. Transportu
- Transport Business Development Manager
- Własna firma transportowa



Kierownik spedycji

Kluczowe narzędzia

- **Systemy transportowe i logistyczne**, tj. TMS (Transportation Management System), ERP (Enterprise Resource Planning), które umożliwiają planowanie, koordynowanie tras i harmonogramu transportu, a także pozwalają zarządzać procesami logistycznymi.
- **Narzędzia do komunikacji**, tj. poczta elektroniczna, telefon (smartfon), komunikatory internetowe, aby móc skutecznie i szybko współpracować z klientami, dostawcami i pracownikami.
- **Mapy i narzędzia nawigacyjne**, tj. Google Maps, pozwalają śledzić i wyznaczać najlepsze trasy do wykonania transportu.
- **Programy do fakturowania i rozliczania**, tj. QuickBooks, które pozwalają skutecznie rozliczać i monitorować koszty transportu.
- **Programy do analizy danych**, tj. Excel, aby móc analizować dane dotyczące transportu i wyznaczać kierunki rozwoju dla swojej firmy.

Kluczowe umiejętności:

Wiedza nt. branży transportowej

- znajomość podstawowych definicji, regulacji w transporcie
- wiedza o trendach, nowoczesnych technologiach
- aktualna wiedza nt. zmian w przepisach

Umiejętność planowania i organizacji

- umiejętność efektywnego planowania procesów logistycznych
- umiejętność szybkiego reagowania na zmiany

Umiejętność komunikacji i budowania relacji

- umiejętność prowadzenia negocjacji z klientami,
- przewoźnikami, kierowcami i innymi działami w firmie
- umiejętność komunikacji z zespołem
- umiejętność budowania trwałych relacji z klientami

Umiejętność pracy w trudnych warunkach:

- umiejętność pracy pod presją czasu
- umiejętność podejmowania trudnych decyzji w krótkim czasie
- branie odpowiedzialności za podjęte decyzje

Umiejętność pracy w zespole

- zarządzanie wieloosobowym zespołem
- osiąganie z zespołem wyznaczonych celów

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 9 000 zł brutto

ON – 15 000 zł brutto

Max – 20 000 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Kierownik transportu
- Branch manager
- Własna firma spedycyjna

Spedytor

Kluczowe narzędzia

- **Systemy zarządzania transportem** tj. TMS (Transportation Management System) pozwalają na śledzenie pojazdów i ich ładunków, umożliwiając spedytorowi planowanie tras i przydzielanie zleceń kierowcom.
- **Narzędzia do komunikacji**, tj. poczta elektroniczna, telefon (smartfon), komunikatory internetowe, aby móc skutecznie i szybko współpracować z klientami, dostawcami, kierowcami i pracownikami.
- **Programy do analizy danych** umożliwiają spedytorowi wizualizację danych, takich jak koszty i czas, co pozwala na lepsze planowanie i optymalizację tras.
- **Narzędzia do zarządzania dokumentami** umożliwiają łatwe przechowywanie i udostępnianie dokumentów, tj. faktury, umowy i inne ważne dokumenty, co umożliwia efektywne i optymalne prowadzenie biznesu.
- **Systemy wymiany danych (EDI)** umożliwiają spedytorowi automatyzację i ujednolicenie procesów, takich jak fakturowanie i rozliczanie, co pozwala na zwiększenie efektywności i obniżenie kosztów.
- **Znajomość giełd/ platform transportowych:** Trans.eu, Timocom, Wtransnet, Teleroute, Transporeon

Dzięki znajomości tych platform, spedytor może łatwiej i skuteczniej realizować swoje zadania, takie jak: wyszukiwanie dostępnych środków transportu, negocjowanie cen i warunków przewozu, monitorowanie przemieszczeń towarów i nawiązywanie kontaktów z innymi uczestnikami rynku

Kluczowe umiejętności:

Wiedza nt. branży transportowej

- znajomość podstawowych definicji, regulacji w transporcie
- wiedza o trendach, nowoczesnych technologiach
- aktualna wiedza nt. zmian w przepisach
- znajomość prawa transportowego, a w szczególności:
 - przepisów dotyczących odpowiedzialności za przemieszczanie towarów
 - znajomość możliwości technicznych i regulacyjnych transportu
 - morskiego, lotniczego, kolejowego i drogowego

Umiejętność komunikacji i budowania relacji

- umiejętność prowadzenia negocjacji z klientami,
- przewoźnikami, kierowcami i innymi działami w firmie
- umiejętność komunikacji z zespołem
- umiejętność budowania trwałych relacji z klientami

Umiejętność planowania i organizacji transportu

- umiejętność efektywnego planowania transportu
- umiejętność szybkiego reagowania na zmiany

Umiejętność pracy w trudnych warunkach:

- umiejętność pracy pod presją czasu
- umiejętność podejmowania trudnych decyzji w krótkim czasie
- branie odpowiedzialności za podjęte decyzje

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 6 000 zł brutto

ON – 8 500 zł brutto

Max – 10 000 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Kierownik spedycji
- Branch manager
- Business development manager

Kierownik magazynu

Kluczowe narzędzia

- **Systemy informatyczne zarządzania magazynem**, tj. WMS narzędzie, które umożliwia śledzenie ruchu towarów, inwentaryzację i planowanie zapasów.
- **Systemy do optymalizacji tras dostaw** – umożliwiają planowanie optymalnych tras dostaw, co pozwala na zwiększenie efektywności i redukcję kosztów.
- **Programy do analizy danych i raportowania**, tj. Excel, Access inne. Narzędzia te umożliwiają analizę danych i tworzenie raportów dotyczących wydajności i efektywności procesów na magazynie.
- **Urządzenia** do skanowania i odczytywania kodów kreskowych

Kluczowe umiejętności:

Wiedza dotycząca procesów magazynów

- wiedza na temat podstawowych procesów logistycznych
- umiejętność zarządzania zapasami i rotacją towarów
- wiedza o operacjach i trendach w magazynie
- znajomość podstawowych etykiet i kodów kreskowych

Umiejętność planowania i organizacji

- umiejętność planowania i organizacji procesów logistycznych
- praca pod presją czasu
- podejmowanie kluczowych decyzji w krótkim czasie
- zwiększenie wydajności prowadzonego działu
- umiejętność zarządzania zespołem, aby zapewnić efektywne wykorzystanie zasobów i czasu.

Wiedza o BHP

- znajomość podstawowych przepisów BHP
- i ochrony środowiska
- znajomość procedur

Obsługa maszyn i urządzeń

- wózki widłowe
- regały magazynowe
- komputery
- skanery

Zdolności analityczne :

- analiza danych
- tworzenie raportów
- optymalizacja i zwiększenie efektywności
- procesów magazynowych

Umiejętność zarządzania zespołem

- zarządzanie wieloosobowym zespołem
- osiąganie z zespołem wyznaczonych celów
- podejmowanie trudnych decyzji
- rozwiązywanie konfliktów

Znajomość technologii

- znajomość najnowszych technologii
- i narzędzi optymalizujących pracę magazynu
- oraz zapewniających wyższy poziom bezpieczeństwa

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 11 000 zł brutto

ON – 13 000 zł brutto

Max – 15 000 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Kierownik logistyki
- Kierownik operacyjny w centrum dystrybucyjnym
- Dyrektor centrum dystrybucyjnego

Dyrektor centrum dystrybucyjnego

Kluczowe narzędzia

- **Systemy informatyczne zarządzania magazynem i logistyką**, tj. SAP, Oracle WMS, czy Microsoft Dynamics.
- **Narzędzia do zarządzania zasobami ludzkimi i zleceniami**, tj. Microsoft Excel i Project.
- **Urządzenia** do skanowania i odczytywania kodów kreskowych.
- **Systemy GPS i nawigacji**, w tym specjalistyczne oprogramowanie do nawigacji po magazynie i dystrybucji.
- **Narzędzia do komunikacji**, tj. poczta elektroniczna, telefon (smartfon), radiotelefony i systemy komunikacji bezprzewodowej, komunikatory internetowe, aby móc skutecznie i szybko współpracować z klientami, dostawcami i pracownikami.

Kluczowe umiejętności:

Wiedza dotycząca procesów magazynów

- wiedza na temat podstawowych procesów logistycznych
- umiejętność zarządzania zapasami i rotacją towarów
- wiedza o operacjach i trendach w magazynie
- znajomość podstawowych etykiet i kodów kreskowych

Umiejętność zarządzania zespołem

- zarządzanie wieloosobowym zespołem
- osiąganie z zespołem wyznaczonych celów
- podejmowanie trudnych decyzji
- rozwiązywanie konfliktów

Znajomość technologii

- znajomość najnowszych technologii
- i narzędzi do pracy w magazynie
- znajomość trendów w automatyzacji i robotyzacji
- procesów logistycznych i magazynowych.

Zdolności analityczne

- analiza danych
- tworzenie raportów
- optymalizacja i zwiększenie efektywności procesów magazynowych

Umiejętność planowania i organizacji

- umiejętność planowania i organizacji procesów logistycznych
- praca pod presją czasu
- podejmowanie kluczowych decyzji w krótkim czasie

Umiejętność negocjacji i komunikacji

- umiejętność prowadzenia negocjacji
- umiejętność budowania trwałych relacji z klientami, i partnerami biznesowymi.
- umiejętność komunikacji z zespołem,
- rozwiązywanie konfliktów

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 20 000 zł brutto

ON - 24 000 zł brutto

Max – 30 000 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Dyrektor regionalny – odpowiedzialność za kilka centrów dystrybucyjnych
- Dyrektor generalny – dyrektor centrum dystrybucyjnego może ostatecznie objąć stanowisko dyrektora generalnego, aby kierować całą organizacją i odpowiadać za jej ogólną strategię i sukces.



Magazynier

Kluczowe narzędzia

- **Skaner kodów kreskowych**, umożliwia szybkie i dokładne wprowadzanie informacji o produktach i ich lokalizacjach.
- **System do zarządzania magazynem (WMS)**, umożliwia śledzenie i kontrolę stanów magazynowych, rejestrowanie przyjęć i wydań oraz zarządzanie zleceniami transportu.
- **Obsługa urządzeń magazynowych**, tj. paleciak ręczny lub automatyczny, który umożliwia przemieszczanie ładunków lub palet; regały magazynowe do przechowywania produktów; skrzynie narzędziowe i narzędzia manualne umożliwiają wykonywanie codziennych prac magazynowych, takich jak pakowanie i składanie produktów.
- **Narzędzia do komunikacji**, tj. poczta elektroniczna, telefon (smartfon), komputer.

Kluczowe umiejętności:

Znajomość zasad bezpieczeństwa

- znajomość podstawowych przepisów BHP i ochrony środowiska,
- znajomość procedur
- znajomość zasad przechowywania poszczególnych grup towarów w odpowiedniej kolejności warunkach

Umiejętność organizacji i planowania

- umiejętność planowania i efektywnego zarządzania czasem pracy na magazynie

Precyzyjność i dokładność

- wprowadzanie precyzyjnych informacji na magazynie
- dbanie o porządek i czystość na magazynie
- precyzyjna i dokładna praca

Umiejętność pracy zespołowej:

- umiejętność pracy z innymi pracownikami magazynu i innymi działami firmy

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 3 500 zł brutto

ON – 4 200 zł brutto

Max – 5 000 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Operator wózka widłowego
- Kierownik zmiany magazynowej
- Kierownik magazynu

Operator wózka widłowego

Narzędzia i maszyny

- **Wózek widłowy**, operator powinien być dobrze zaznajomiony z budową i funkcjonowaniem wózka widłowego, w tym jego systemem hamulcowym, układem napędowym i kontrolkami.
- **Zabezpieczenia**, operator powinien znać i stosować różne zabezpieczenia, takie jak blokady kół i zaczepy, aby zapewnić bezpieczeństwo pracy i towarów.
- **Wskaźniki i kontrolki**, operator powinien być w stanie odczytywać i interpretować wskaźniki i kontrolki na wózku widłowym, takie jak wskaźnik poziomu baterii, ciśnienia oleju i temperatury silnika.
- **Przyrządy pomiarowe**, operator powinien znać i potrafić obsługiwać różne przyrządy pomiarowe, takie jak sumiarki i kątowniki, w celu dokładnego określenia wymiarów ładunków i pól magazynowych.

Kluczowe umiejętności:

Precyzyjność i dokładność

- odpowiednia koordynacja ruchów
- zdolność do precyzyjnego i bezpiecznego manewrowania wózkiem widłowym i ładunkami
- precyzyjna i dokładna praca
- praca pod presją czasu i stresem
- prawidłowe czytanie i interpretacja map, oznaczeń na magazynie i całym zakładzie pracy

Gotowość do pracy fizycznej

- dźwiganie i przemieszczanie ładunków w sposób ręczny
- dbanie o porządek i czystość na magazynie

Znajomość zasad bezpieczeństwa

- znajomość podstawowych przepisów BHP
- i ochrony środowiska
- znajomość procedur
- znajomość zasad przechowywania poszczególnych grup towarów w odpowiedniej kolejności warunkach

Uprawnienia UDT

- egzamin Urzędu Dozoru Technicznego na obsługę wózków widłowych

Umiejętność komunikacji:

- efektywna komunikacja z innymi pracownikami i działami

Zdolność do uczenia się i adaptacji

- zdolność szybkiego uczenia się
- reagowanie i adaptacja do zmian procedur czy technologii

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 4 100 zł brutto

ON – 4 900 zł brutto

Max – 5 500 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Kierownik zmiany magazynowej
- Kierownik magazynu
- Specjalista ds. logistyki

Dyspozytor

Kluczowe narzędzia

- **Systemy zarządzania dyspozycją** – służą do planowania i monitorowania dostępności zasobów, takich jak pracownicy, pojazdy, sprzęt i materiały.
- **Systemy telematyczne, mapy** – umożliwiają dyspozytorom śledzenie położenia pojazdów i ustawianie tras.
- Programy do analizy danych – służą do obliczania kosztów i analizowania danych.
- **Narzędzia do komunikacji**, tj. – poczta elektroniczna, telefon (smartfon), radiotelefony i systemy komunikacji bezprzewodowej, komunikatory internetowe, aby móc skutecznie i szybko współpracować z klientami, dostawcami i pracownikami.
- **Oprogramowanie do zarządzania zgłoszeniami i incydentami** – umożliwia dyspozytorom rejestrowanie i śledzenie incydentów, takich jak wypadki, awarie lub incydenty drogowe.
- **Oprogramowanie do monitorowania i raportowania** – umożliwia dyspozytorom monitorowanie i raportowanie danych, takich jak wydajność i wolne zasoby.
- **Aplikacje mobilne** – umożliwiają dyspozytorom dostęp do informacji i narzędzi w terenie.

Kluczowe umiejętności:

Umiejętność planowania i organizacji

- umiejętność efektywnego planowania
- umiejętność szybkiego reagowania na zmiany
- koordynacja kilku jednostek jednocześnie

Umiejętność pracy w trudnych warunkach:

- umiejętność pracy pod presją czasu
- umiejętność podejmowania trudnych decyzji w krótkim czasie
- branie odpowiedzialności za podjęte decyzje
- analiza i szybkie rozwiązanie zaistniałych problemów

Umiejętność komunikacji i budowania relacji

- umiejętność prowadzenia negocjacji z klientami,
- pracownikami i innymi działami w firmie
- umiejętność komunikacji z zespołem
- umiejętność budowania trwałych relacji z klientami
- umiejętność pracy w zespole

Znajomość technologii:

- znajomość najnowszych i technologii niezbędnych do pracy

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 4 800 zł brutto

ON – 6 200 zł brutto

Max – 7 800 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Kierownik zmiany
- Kierownik działu dyspozycji
- Menedżer ds. transportu



Specjalista ds. transportu

Kluczowe narzędzia

- **Systemy informatyczne do zarządzania transportem**, tj. TMS (Transportation Management System) umożliwiają planowanie, monitorowanie i śledzenie transportu, a także udostępniają informacje o dostępności samochodów i ładunków.
- **Programy do optymalizacji tras**, umożliwiają wyznaczanie optymalnych tras przejazdu, uwzględniając czas, odległość i koszty.
- **Programy do zarządzania flotą**, pomagają w zarządzaniu flotą pojazdów, w tym w monitorowaniu ich stanu technicznego i konserwacji.
- **Programy do fakturowania i rozliczania**, tj. np. QuickBooks, które pozwalają skutecznie rozliczać i monitorować koszty transportu.
- **Systemy wymiany danych (EDI)**, umożliwiają automatyczną wymianę danych między firmami i ułatwiają proces przesyłania informacji o transportach. Dzięki tym programom jest możliwe tworzenie faktur i rozliczanie kosztów związanych z transportem.

Kluczowe umiejętności:

Wiedza nt. branży transportowej i logistycznej

- znajomość podstawowych definicji, regulacji w transporcie
- wiedza o trendach, nowoczesnych technologiach
- aktualna wiedza nt. zmian w przepisach
- analiza i prezentacja danych transportowych

Umiejętność planowania i organizacji tras transportowych:

- umiejętność planowania i koordynowania tras transportowych, uwzględniając czas, koszty i bezpieczeństwo.

Umiejętność komunikacji i budowania relacji

- umiejętność prowadzenia negocjacji z klientami, dostawcami, kierowcami i innymi działami w firmie
- umiejętność komunikacji z zespołem

Umiejętność pracy w trudnych warunkach:

- umiejętność pracy pod presją czasu
- umiejętność podejmowania trudnych decyzji w krótkim czasie
- branie odpowiedzialności za podjęte decyzje

Wynagrodzenie: [podano kwoty brutto. Min – minimalna; ON – oferowana najwyższa; Max – maksymalna]

Min – 5 200 zł brutto

ON – 7 500 zł brutto

Max – 9 000 zł brutto

Przykładowa ścieżka rozwoju:

- Kierownik transportu
- Ekspert branżowy: specjalista ds. transportu może rozwijać swoją karierę jako ekspert branżowy i doradca dla firm w zakresie planowania i koordynacji tras transportowych.
- Samodzielny przedsiębiorca: specjalista ds. transportu może również założyć własną firmę zajmującą się planowaniem i koordynacją tras transportowych.





Patryk Grygiel,
Manager Michael Page
Logistics & Sales

1. Jak wyglądała sytuacja w zatrudnieniu w branży TSL, czy branża ma się czego bać, czy warto inwestować w swój rozwój w tej branży?

W ostatnich latach sytuacja w branży była bardzo zmienna. Ograniczenia w handlu międzynarodowym oraz przestoje na produkcji podczas pandemii negatywnie wpłynęły na usługi transportowe i logistyczne. Wraz ze spadkiem zapotrzebowania firmy były zmuszone do redukcji etatów. Gdy sytuacja się normowała branża otrzymała kolejny cios, jakim jest wojna na Ukrainie. I choć rynek powoli się stabilizuje, to jeszcze daleka droga przed nami do powrotu do normalności. Należy jednak pamiętać, że TSL jest ogromnie ważnym elementem gospodarki i pełni niezastąpioną rolę w handlu międzynarodowym, dlatego jest to branża, w której warto budować swoją karierę zawodową.

2. Czy sztuczna inteligencja, chatGPT, wyeliminuje stanowiska w branży TSL?

Sztuczna inteligencja zapewne będzie wykorzystywana do automatyzacji procesów, takich jak: planowanie tras, monitorowanie floty pojazdów, czy przewidywanie czasów dostaw. Należy jednak pamiętać, że nie będzie w stanie całkowicie zastąpić człowieka, szczególnie w takich aspektach, jak podejmowanie decyzji strategicznych, budowanie relacji z klientem, czy rozwiązywanie problemów. Historia pokazała nie raz, że wraz z wprowadzeniem nowych technologii pojawiały się jeszcze większe możliwości dla ludzi. Wierzę, że podobnie będzie i w tym przypadku.

3. Trendy w zatrudnieniu, jakie stanowiska się rozwiną, a jakie stanowiska zostaną zastąpione przez roboty?

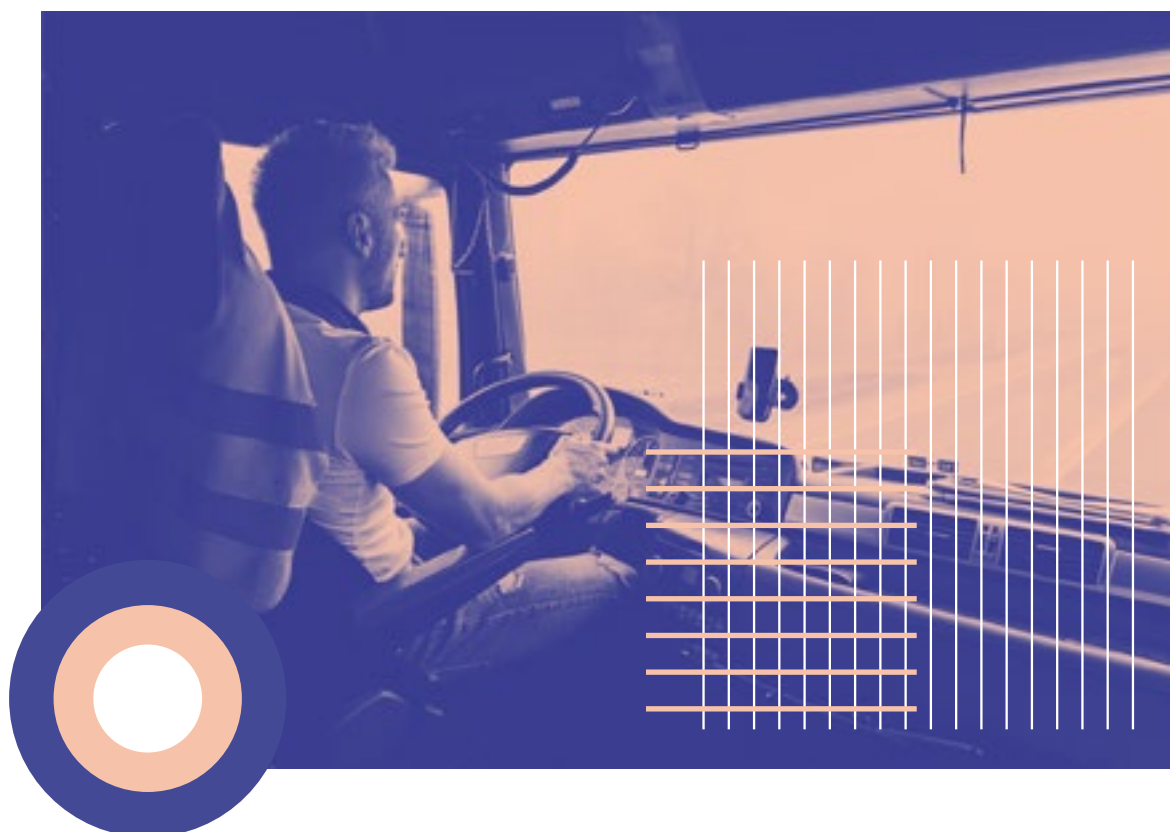
Przez rosnące koszty operacyjne oraz silną konkurencję firmy mogą być zmuszone do wprowadzenia nowych technologii, pozwalających na zbieranie większej ilości informacji. W związku z tym przedsiębiorstwa będą szukały kompetencji analitycznych, które pozwolą wykorzystać dane do usprawniania procesów. Kolejną umiejętnością, ważną przy dynamicznie zmieniającym się rynku, jest umiejętność budowania relacji biznesowych, aby znać bieżące potrzeby klienta oraz móc przewidzieć zmieniające się oczekiwania. Należy pamię-



tać, że świat idzie w kierunku ekologii, dlatego coraz częściej firmy będą potrzebowały kompetencji związanych z ochroną środowiska i redukcją CO₂. W związku z tym, w najbliższych latach, w branży TSL, będą rozwijały się następujące role: analityk danych, specjalista ds. zrównoważonej logistyki, specjalista ds. sprzedaży.

Prawdopodobnie biznes będzie chciał rozwiązać problemy kadrowe poprzez wdrożenie robotów i sztucznej inteligencji. Wraz z rozwojem technologii samochodów autonomicznych może zmniejszyć się zapotrzebowanie na kierowców samochodów ciężarowych. Część firm, dzięki robotom pakującym, czy sorterom, już dziś jest w stanie ograniczyć zapotrzebowanie na pracowników magazynowych. Na rynku zaczyna pojawiać się mniej ofert pracy na kierowców wózków widłowych, których w niektórych procesach, zastępują autonomiczne wózki.





Podsumowanie

Rok 2022 cały czas był okresem niestabilnym dla prowadzenia działalności transportowej. Wybuchła wojna, która spowodowała odpływ kierowców z Ukrainy, pogłębiając tym samym lukę kadrową. W drugiej połowie nastąpiły także zawirowania gospodarcze, wzrosty cen paliw i rosnąca inflacja. Wszystkie te zjawiska wzmogły presję płacową w gospodarce.

6 na 10 kierowców wskazało, że ich wynagrodzenia wzrosły w stosunku do roku 2021. Pensje zmalały jedynie u 6%. Te badania zrealizowano już po roku od wprowadzenia w życie przepisów Pakietu Mobilności, zwiększających podstawę wynagrodzenia kierowców. Wbrew czarnym wizjom i sugestiom różnych ekspertów, o lawinowej zmianie formy zatrudnienia kierowców, nadal dominowała umowa o pracę. Aż 91% dalej deklaruje, że pracuje na przysłówkowym etacie. Średnia kwota podstawy u kierowców samochodów ciężarowych wynosiła 4399 zł. Natomiast mediana kwoty netto wynosiła 3500 zł. W przyszłym roku, jak uczyniliśmy to już sześciokrotnie, sprawdzimy czy te warunki uległy zmianie.

Kolejne już badanie Polskiego Instytutu Transportu Drogowego potwierdza, że blisko 8 na 10 kierowców lubią swoją pracę. Co ważne, niekoniecznie za wysokie zarobki. Choć są one ważne, to jednak poznawanie nowych miejsc jest wiodącym czynnikiem. Pensja uplasowała się dopiero na drugim miejscu.

Niepokojącym jednak zjawiskiem, w dobie rynku pracownika i luki kadrowej, jest niski udział dodatkowych benefitów, mających motywować kierowców do pracy lub pozostania dłużej w danej firmie. Według deklaracji kierowców, aż 68,5% nie otrzymuje żadnych benefitów. Te które dostają są raczej powszechne i dość typowe, jak telefon służbowy. Kierowcy chcieliby otrzymywać dopłatę do dojazdów do pracy oraz dodatkowe ubezpieczenie. Niestety aż 1/4 pracodawców przyznaje wprost, że nie daje swoim kierowcom nic. Jeśli już coś oferują, to głównie jest to dodatkowe ubezpieczenie lub telefon służbowy do celów prywatnych. Dodatkowa prywatna opieka medyczna jest na szarym końcu, a szkoda, bo 37% kierowców zwracało uwagę na taką potrzebę.

Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu, wskazali, że średnia miesięcznego wynagrodzenia ich kierowców ciężarówek to 7797 zł netto. Natomiast kierowcy busów średnio zarabiają 5806 zł (kwota netto). 64% badanych przewoźników wykonuje transport międzynarodowy w UE, a swoim kierowcom najczęściej oferują pracę od poniedziałku do piątku. Blisko 44% przewoźników dalej deklaruje, że ma problem ze znalezieniem kierowców do pracy. Co ciekawe, wśród metod pozyskiwania personelu maleje znaczenie tradycyjnych form, takich jak ogłoszenia prasowe, czy fora internetowe. Dominują specjalistyczne portale z pracą i rekomendacje od innych kierowców. Odpowiednio 42% i 38% wskazań.

Niniejszy raport postanowił także opisać szerzej pracę i karierę w branży TSL, w szczególności zarobki w innych jej segmentach niż transport. Dodatkowo przedstawiono ścieżki możliwej kariery zawodowej, z wykazaniem niezbędnych kompetencji i zakresu odpowiedzialności. Prześwietlono różne stanowiska. Począwszy od dyrektorów generalnych i operacyjnych, managerów, a skończywszy na stanowiskach specjalistycznych i liniowych. Wszystko oczywiście wraz ze wskazaniem widełek wynagrodzeń. Co więcej, wyszczególniono wymaganą znajomość konkretnego oprogramowania, niezbędnego w dzisiejszych czasach do wykonywania obowiązków na danym stanowisku. Nie możemy przy tym zapomnieć o kompetencjach językowych, wszak branża TSL jest mocno umiędzynarodowiona.

W transporcie, który jest krwioobiegiem gospodarki zawsze dużo się dzieje. Jest on silnie powiązany z międzynarodową sytuacją. Często właśnie, widoczne w nim procesy koniunkturalne zwiastują nadchodzące kryzysy czy czasy prosperity. Aktualne dane rynkowe wskazują, że indeksy wyhamowały nieco w ostatnim kwartale 2022, wracając do poziomu z początku roku. Czy nadchodzi kryzys? Czy rynek dalej będzie rynkiem kierowcy? Przekonamy się za rok. Z wielką przyjemnością oddajemy w Państwa ręce niniejszą publikację i z pewnością sprawdzimy w przyszłym, 2023 roku, jak inflacja i spowolnienie gospodarcze obje się na zarobkach naszych kierowców.



Agnieszka Sz waj,
Marketing Manager Poland
& EE, Webfleet

Webfleet już trzeci rok z rzędu objął patronat nad „Raportem o zarobkach kierowców” i trzeba przyznać, że za każdym razem odkrywamy w nim nowe, ciekawe wnioski dla nas, jako firmy nie tylko wspierającej przewoźników w zarządzaniu flotą, ale także naszych końcowych użytkowników – kierowców, w wykonywaniu ich codziennych obowiązków.

Tegoroczna edycja raportu jest wyjątkowa z tego względu, że po raz pierwszy uwzględnia wpływ rewolucyjnych zmian wywołanych regulacjami o czasie pracy i rozliczaniu kierowców, zawartymi w Pakiecie Mobilności, które wzbudzały wiele emocji i obaw w całej branży. Bezpośrednią konsekwencją nowych przepisów jest wzrost wynagrodzeń kierowców, który jak pokazują wyniki raportu, odnotowali nie tylko jeżdżący na trasach międzynarodowych, ale także na trasach lokalnych. Dodatkowo w związku z pogłębiającym się niedoborem pracowników, wydaje się, że pracodawcy zaczęli bardziej dbać o tych, których mają już na pokładzie, co widać chociażby we wzroście płac idącym w parze ze stażem pracy u danego przewoźnika.

Bardzo nas cieszy rosnący stopień wykorzystania nowych technologii przez kierowców (deklaracje na poziomie 72%), gdyż to właśnie narzędzia cyfrowe mają usprawniać ich pracę, zwiększać ich wydajność, bezpieczeństwo i eliminować stres. A to właśnie te czynniki mają decydujący wpływ na poziom satysfakcji z wykonywanej pracy, jak i wizerunek samego zawodu kierowcy (stres i niebezpieczeństwa na drodze znalazły się na 2-3 pozycji wśród najbardziej negatywnych aspektów pracy za kółkiem). W odniesieniu do wspomnianych wyzwań, telematyka i systemy do zarządzania flotą oferują duże wsparcie. Warto wspomnieć chociażby o rozwiązaniach z zakresu telematiki wideo (inteligentne wideorejestratory), które umożliwiają lepsze szkolenie kierowców, ostrzegają o niebezpiecznych zdarzeniach drogowych, chronią kierowców przed fałszywymi oskarżeniami, ale nade wszystko, zwiększają ich bezpieczeństwo.

Bardzo dynamicznie postępuje także automatyzacja i cyfryzacja procesów „okołotransportowych”, które przenoszą się do aplikacji mobilnych. Już teraz kierowcy mogą znacznie usprawnić kontrole pojazdów i przysyłać list kontrolnych za pomocą takich aplikacji, jak Webfleet Vehicle Check, a za



pośrednictwem Work App, korzystać z nawigacji oraz wydajnie zarządzać swoimi codziennymi zadaniami z dowolnego urządzenia mobilnego. Kierowcy mogą łatwo zobaczyć nadchodzące zlecenia i automatycznie udostępniać dane dyspozytorowi, komunikować się z biurem, dostarczać dokładnych informacji o czasie przybycia (ETA), rejestrować godziny pracy oraz przejazdy służbowe i prywatne. Wszystko w jednej aplikacji, na jednym terminalu.

Powołując się na dane z zeszłorocznego badania, zrealizowanego wspólnie z PITD „Mobility 2032: czy jesteś gotowy?”, trzeba być gotowym na to, że proces digitalizacji będzie dalej postępować. Aż 58% przewoźników chce automatyzować procesy, blisko 43% zamierza eliminować „papierkowe” zadania i będzie cyfryzować obieg dokumentów, a ponad 50% widzi istotne korzyści w integracji z giełdami i platformami transportowymi. Pociągać to będzie za sobą konkretne zmiany w sposobie wykonywania pracy kierowców, którzy będą musieli nauczyć się obsługi nowych narzędzi. W tym obszarze mamy wiele do zrobienia, zarówno my, jako producenci i dostawcy nowych rozwiązań, jak i pracodawcy, którzy powinni bardziej aktywnie włączyć się w edukację i rozwój swoich pracowników. Sami kierowcy są otwarci na takie rozwiązania i wręcz oczekują od pracodawców, że będą finansować kursy doszkalające (blisko 12 % wskazań w raporcie).

Specyfika, znaczenie i wizerunek zawodu kierowcy zawodowego znajduje się obecnie w procesie transformacji, ale głęboko wierzymy, że jest to proces zmiany na lepsze, a nowe technologie i telematyka w szczególności będą je wspierać.



Literatura

1. Świeboda J., Kushta Y., Zarobki kierowców zawodowych w Polsce, Polski Instytut Transportu Drogowego, raport, kwiecień 2022.
2. Główny Inspektorat Transportu Drogowego, Sprawozdanie Głównego Inspektora Transportu Drogowego od dnia 1 stycznia 2022 r. do dnia 31 grudnia 2022 r. oraz ważne w obrocie prawnym wg stanu na dzień 31 grudnia 2022 r., <https://www.gov.pl/web/gitd/raporty> [dostęp. 5.03.2023].
3. Transport Intelligence, <https://www.ti-insight.com/>
4. Grzeszak J. (2022), Branża TSL w obliczu autonomizacji i wojny, Policy Paper, nr 4, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.



ul. Ractawicka 2-4,
53-146 Wrocław
instytut@pitd.org.pl
www.pitd.org.pl

