




# RYNEK PRACY W POLSCE

*Jak wygrać trwającą rewolucję?*

**Raport ECR Polska**  
październik 2017

---

# WPROWADZENIE



**Z**YJEMY w ciekawych czasach. Na naszych oczach dokonują się zmiany na rynku pracy w Polsce, których nie wyobrażaliśmy sobie jeszcze kilka lat temu, a ich dynamika przywodzi na myśl rewolucję. Z rynku pracodawcy przechodzimy do rynku pracownika, a jako kraj - z eksportera stajemy się importerem siły roboczej. Wyzwania te - trudności z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach lub ich niepokojąca rotacja, odmienne oczekiwania względem pracy i pracodawców ze strony osób młodych czy presja wzrostu wynagrodzeń - odczuwa coraz więcej przedsiębiorców. Brak ich zdecydowanej reakcji i przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom doprowadzą do wstrzymywania inwestycji i zahamowania wzrostu gospodarczego.

Jako Związek Pracodawców ECR Polska, obecny na polskim rynku od blisko dwudziestu lat, rozwijamy współpracę firm w szeroko rozumianej branży FMCG: wspieramy naszych Członków w rozwiązywaniu problemów i wspólnej reakcji na pojawiające się wyzwania. Jednocześnie przez przynależność do międzynarodowej organizacji ECR Community mamy dostęp do badań i analiz z wielu krajów. Dzięki temu możemy proponować i adaptować sprawdzone rozwiązania z innych, także dojrzałych rynków europejskich.

Śledzimy obecną sytuację i tendencje na polskim rynku pracy oraz słuchamy głosów naszych Członków - wiodących w Polsce firm z branż FMCG, DIY i TSL. Wiemy, że sytuacja staje się coraz trudniejsza i problem luki pomiędzy popytem a popytem na pracowników - szczególnie na szczeblu operacyjnym - wymaga podjęcia zdecydowanych kroków. Wierzimy też, że najlepszym rozwiązaniem, bardziej efektywnym niż działanie poszczególnych firm, które mierzą się z podobnym wyzwaniem, jest ich **WSPÓŁPRACA**. Partnerstwo w działaniu i wspólny głos przyczyni się wzmocnienia pozycji całej branży, konkurującej często o tych samych pracowników z innymi sektorami gospodarki.

Jako punkt wyjścia dla dalszych działań przyjęliśmy przygotowanie niniejszego raportu, który określi obszary możliwej efektywnej współpracy.

*Rynek pracy w Polsce. Jak wygrać trwającą rewolucję?* to kompendium istniejących badań oraz naszych własnych, jakiego dotąd nie było i które powstało w odpowiedzi na zapotrzebowanie naszych Członków. Dostępne dotąd publikacje i badania nie pokazywały pełnego obrazu z perspektywy branży FMCG. Dlatego przygotowaliśmy niniejszy raport, aby:

- ✓ dostarczyć kompletną, wyczerpującą wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy, z naciskiem na potrzeby branży FMCG, poprzez zebranie i podsumowanie w jednym miejscu dostępnych raportów i publikacji statystycznych;
- ✓ zdiagnozować potencjalne rezerwy rynku pracy,
- ✓ wytyczyć cele dla grupy roboczej ECR w HR, która ma za zadanie ograniczać ujemne skutki luki na rynku pracy.

Dzielimy się z Państwem zgromadzoną wiedzą, by budować świadomość i pomagać w podjęciu działań zabezpieczających długofalowy wzrost Państwa biznesu. Opisaliśmy kluczowe wyzwania i tendencje rynku pracy, których doświadczają pracodawcy zrzeszeni w ECR Polska. Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja będzie przydatna dla wszystkich, którzy mierzą się z problemem z zatrudnianiem pracowników operacyjnych: zachęci Państwa do zapoznania się z sytuacją i ułatwi zmierzenie z nią.

**Mateusz Boruta**  
Dyrektor Zarządzający  
ECR Polska



---

# SPIS TREŚCI

## STRESZCZENIE

RYNEK PRACY W POLSCE. *Jak wygrać trwającą rewolucję?* 2

## SYTUACJA NA RYNKU PRACY. *Analiza*

- 1| Dane kwartalne dotyczące rynku pracy według Głównego Urzędu Statystycznego: popyt na pracę przewyższa podaż 8
- 2| Problemy pracodawców: brak pracowników na rynku, rosnące wymagania kandydatów 11
- 3| Tendencje wśród pracowników: wysokość zarobków i rutyna skłaniają do zmiany pracy 15

Podsumowanie i wnioski 19

## POTENCJALNE REZERWY POLSKIEGO RYNKU PRACY

- 1| Osoby bezrobotne: najwięcej bezrobotnych wśród osób młodych i powyżej 50. roku życia 22
- 2| Osoby bierne zawodowo: nie pracuje ponad połowa kobiet w wieku produkcyjnym 27
- 3| Ludzie młodzi: edukacja nie idzie w parze z pracą 32
- 4| Pracownicy z za wschodniej granicy: tymczasowe rozwiązanie problemu dostępności rąk do pracy 35

Podsumowanie i wnioski 37

ECR W HR. Grupa robocza ECR Polska 39

EXECUTIVE SUMMARY 42  
LABOR MARKET IN POLAND. *How to win the revolution?*

# STRESZCZENIE



**R**EALIA, w których funkcjonujemy, zmieniają się, i to szybko. Zasady rynku pracy zdominowanego dotąd przez pracodawców, dyktują teraz pracownicy. Ich zatrudnienie jest też coraz trudniejsze, ponieważ brakuje rąk do pracy.

Liczba osób w wieku produkcyjnym z roku na rok jest coraz mniejsza i będzie dalej maleć.

Już **72% pracodawców** uważa, że zatrudnienie pracownika spełniającego wymagania jest trudniejsze niż 2 lata temu.

**41% firm** nie może znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

Bezrobocie w Polsce nieustannie maleje i będzie nadal spadać: stopa bezrobocia w czerwcu 2017 była najniższa od 26 lat i wynosiła **7,1%**.

Pod koniec I kwartału br. było o **⅓ więcej wolnych miejsc pracy** niż w analogicznym okresie 2016 r.

**Prawie połowa** pracodawców planuje zatrudnić pracowników zza wschodniej granicy.

Jak podaje ZUS, w wyniku cofnięcia reformy emerytalnej i obniżenia wieku emerytalnego do końca tego roku na emeryturę może przejść nawet ok. **550 tys.** osób.

Dla wielu obszarów gospodarki szczególnie odczuwalny jest brak dostępności wykwalifikowanych pracowników operacyjnych. Ich pozyskanie staje się nagłym wyzwaniem szeroko rozumianej branży FMCG, gdyż problem zapewnienia odpowiedniej siły roboczej w dłuższej perspektywie może przyczynić się do zahamowania jej rozwoju.

Pojęcie **branża FMCG** w niniejszym opracowaniu jest rozumiane szeroko i obejmuje trzy obszary:

**FMCG** - (z ang. fast-moving consumer goods) dobra konsumpcyjne częstego zakupu, obejmuje firmy produkujące i sprzedające artykuły spożywcze, kosmetyki czy środki czystości;

**TSL** - transport, logistyka, spedycja - w naszym kontekście firmy wspierające producentów i detalistów przede wszystkim w obszarze fizycznej dystrybucji towarów;

**DIY** - (z ang. do it yourself) sieci sklepów z materiałami remontowymi i ogrodowymi.

Narastającym problemem tak definiowanej branży FMCG jest niedobór pracowników operacyjnych: zatrudnianych w magazynach, na produkcji, do sprzedaży na kasie czy innych prac w sklepie. Łączy ich to, że wykonują prace niedoceniane i często postrzegane jako mało prestiżowe. Zawody magazyniera czy sprzedawcy mają opinię monotonna i wyczerpujących, nie wymagających kwalifikacji i niedających szerokich możliwości rozwoju zawodowego.

Czas zmienić publiczny wizerunek branży FMCG, która cały czas ewoluuje, a wraz z nią zmieniają się także różnorodność i specyfika zadań pracowników operacyjnych. Stanowisko kasjera często otwiera drogę do dalszej ścieżki menedżerskiej w strukturach firmy, a praca magazyniera może dawać satysfakcję. Trzeba promować zatrudnienie w tych zawodach i uświadamiać ich zalety: kontakt z ludźmi, współpracę w zróżnicowanych zespołach, pracę w bliskości swojego otoczenia, możliwości rozwoju, ofertę atrakcyjnych benefitów pozapłacowych etc.

Przewodnik *Rynek pracy w Polsce - jak wygrać trwającą rewolucję? jest jedynym kompendium opisującym sytuację na polskim rynku pracy w szeroko rozumianej branży FMCG*. Powstał on w odpowiedzi na zgłoszoną przez Członków organizacji ECR Polska potrzebę analizy zatrudnienia z uwzględnieniem specyfiki branży, zidentyfikowania wyzwań stojących przed pracodawcami, określenia wspólnych celów działania, a także wsparcia dla indywidualnych przedsiębiorstw zmagających się z problemem dostępności pracowników operacyjnych. Stanowi on swoistą kompilację dostępnych raportów i opublikowanych danych statystycznych, dotyczących polskiego rynku pracy, zbierającą w jednym miejscu ich najistotniejsze wnioski<sup>1</sup>. Został on także poparty wywiadami z ekspertami - socjologami i praktykami - osobami odpowiedzialnymi za rekrutację i HR w firmach członkowskich ECR Polska. **Dzięki temu niniejszy raport obrazuje istotne zmiany zachodzące na rynku pracy i realne wyzwania, z którymi mierzą się pracodawcy w branży FMCG.**

### **W pierwszym rozdziale przedstawiona jest analiza rynku pracy w Polsce oraz tendencje i oczekiwania wśród pracodawców i pracowników.**

Problemem rynku jest pozyskanie odpowiednich pracowników. Według pracodawców, na rynku pracy jest dostępnych coraz mniej kandydatów. Firmy konkurują już nie tylko o ekspertów i kadre zarządzającą, ale przede wszystkim o pracowników niższego szczebla. Aktualne dane statystyczne i badania potwierdzają: największy popyt jest na pracowników operacyjnych, m. in. robotników przemysłowych i rzemieślników, specjalistów, operatorów i monterów maszyn, kierowców. Połowa pracodawców ma problem ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników; w przypadku dużych firm to nawet 62%. Jednocześnie ⅓ pracodawców przyznaje, że ta sytuacja ma wpływ na funkcjonowanie firmy, oddziałując zwłaszcza na rosnące koszty personalne i możliwość zawierania nowych kontraktów.

Wśród branż oferujących najwięcej miejsc pracy dominuje: przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, handel i naprawa pojazdów samochodowych, a także transport i gospodarka magazynowa. W województwach o najniższym bezrobociu (wielkopolskim, mazowieckim) jest dostępnych najwięcej stanowisk pracy. Jednocześnie, choć bezrobocie utrzymuje się na najniższym poziomie od dekady, są takie rejony, gdzie nadal jest ono relatywnie wysokie (np. region koniński czy piłski w Wielkopolsce).

Co piąty aktywny zawodowo Polak rozważa zmianę pracy w przeciągu dwóch lat. Największą dynamiką wykazują się przedstawiciele pokolenia Y i Z: 28% zatrudnionych osób przed 35. rokiem życia nosi się z zamiarem zmiany pracy.

Zrekrutowanie wykwalifikowanego pracownika fizycznego, kierowcy, operatora maszyn i produkcji stanowi dziś duże wyzwanie dla działów HR. Kandydaci mają coraz wyższe oczekiwania finansowe, a także odnośnie benefitów pozapłacowych. Zatrudnieni Polacy oczekują też, oprócz odpowiednio wysokich zarobków, możliwości rozwoju i samorealizacji. Niedostrzeżenie tych potrzeb pracowników operacyjnych jest problemem, który przekłada się na ich postrzeganie wykonywanych przez nich zawodów, a także na opinię funkcjonującą w społeczeństwie. O sukcesie pracodawców w przyciąganiu osób zatrudnionych decydują również właściwie dobrane świadczenia dodatkowe, przyjazne środowisko pracy oraz sposób komunikowania się z potencjalnymi kandydatami. Dzięki temu pracownicy będą także chętniej rekomendowali innym swoje miejsce zatrudnienia.

<sup>1</sup> Korzystaliśmy m.in. z następujących raportów (różne edycje): *Barometr Rynku Pracy Work Service*, *Plany pracodawców* Instytutu badawczego Randstadt, *Niedobór talentów* Manpower Group, *Aktywni+* Gumtree oraz z raportów sporządzonych przez Główny Urząd Statystyczny. Pełen wykaz źródeł znajduje się na końcu rozdziałów i całego opracowania.

## **Drugi rozdział poświęcony jest rozpoznaniu potencjalnych rezerw rynku pracy, które należy uruchomić, aby zapewnić dostępność pracowników operacyjnych. To przede wszystkim osoby bezrobotne lub biernie zawodowo, młode oraz imigranci z za wschodniej granicy.**

Największe bezrobocie w Polsce występuje wśród ludzi młodych - do 34. roku życia (blisko 42%), w wieku 50+ (blisko 30%). Większość osób pozostających bez pracy ma wykształcenie zasadnicze zawodowe, gimnazjalne lub podstawowe. Dominują wśród nich długotrwale bezrobotni. W województwach, w których pracodawcy najczęściej szukają pracowników, jest stosunkowo niższe bezrobocie, dlatego warto rozważyć poszukiwanie rąk do pracy w województwach ościennych, o wyższej stopie bezrobocia.

Pod względem liczby osób biernych zawodowo, Polska wypada niekorzystnie na tle innych krajów w Europie, zajmując siódme miejsce od końca według danych Eurostatu<sup>2</sup>. Na uwagę zasługuje fakt, że więcej jest Polek w wieku produkcyjnym, które nie pracują, niż tych, które są aktywne w tym obszarze. Najczęstszą przyczyną bierności zawodowej kobiet są obowiązki wobec rodziny, a w przypadku mężczyzn - zły stan zdrowia. Aby zmobilizować do pracy osoby biernie, warto ułatwić im dostęp do usług opiekuńczych (np. przyzakładowe żłobki i przedszkola), umożliwić wykonywanie jej z domu lub w niepełnym wymiarze godzin. Osiągnięcie uprawnień emerytalnych na ogół skutkuje rezygnacją z pracy zawodowej, dlatego też pracodawcy powinni starać się zatrzymać pracowników zbliżających się do tego wieku. Poprzez propozycje aktywności rozwijających ich umiejętności czy działanie w grupie - wycieczki integracyjne, kółka zainteresowań, firmy mogą promować ich zaangażowanie i wydłużenie stażu pracy.

Wśród osób młodych nadal mało popularny jest model łączenia pracy z nauką - na poziomie wyższym, średnim czy zawodowym. Jednocześnie, jedna trzecia uczniów lub absolwentów szkół zawodowych i techników po ukończeniu nauki planuje lub rozważa wyjazd za granicę, motywując to zbyt niskimi zarobkami w Polsce i trudnościami ze znalezieniem zatrudnienia. Dużym wyzwaniem dla pracodawców będzie więc zachęcenie młodzieży do rozpoczęcia kariery zawodowej już w okresie kształcenia się. Warto promować wśród młodych pracę dorywczą oraz w niepełnym wymiarze godzin, co w dłuższej perspektywie ułatwi im wejście na rynek pracy. Ponieważ większość uczniów i absolwentów szkół zawodowych i techników liczy w tym przełomowym dla nich momencie na pomoc szkoły oraz pracodawców, dużego znaczenia nabierze współpraca firm ze szkolnictwem (średnim i zawodowym). Dzięki odpowiednio dostosowanym programom stażowym, młodzi będą nabywać umiejętności potrzebne do pracy i czuć wsparcie w rozwoju swej drogi zawodowej w branży FMCG.

Niską podaż siły roboczej na krajowym rynku pracy częściowo równoważą imigranci z za wschodniej granicy, najczęściej z Ukrainy. Główną przyczyną skłaniającą ich do podejmowania pracy w Polsce jest wysokość zarobków. Pracownicy z Ukrainy cieszą się dobrą opinią wśród polskich pracodawców i coraz więcej firm planuje ich zatrudnienie. Nie są oni jednak skutecznym i trwałym rozwiązaniem problemu zatrudnienia: nie wypełniają liczebnie luki w zapotrzebowaniu naszego rynku, a tę dodatkowo pogłębi zniesienie wiz do Unii Europejskiej dla obywateli ukraińskich i otwarcie zachodnich rynków pracy.

## **Analiza rynku pracy i diagnoza jego rezerw skłania do podjęcia wspólnych działań pracodawców na rzecz wzmocnienia pozycji branży FMCG wśród potencjalnych pracowników.**

Choć eksperci zapewnają, że niższe bezrobocie jest korzystne dla gospodarki, gdyż oznacza mniejszy nacisk na świadczenia społeczne czy zasiłki dla bezrobotnych, a także większą produkcję i wzrost PKB, dzisiejszy problem z zatrudnianiem pracowników wymaga od pracodawców przystosowania się do zmian w tempie rewolucyjnym. **Wyzwanie to jest zarówno zagrożeniem, jak i szansą.**

<sup>2</sup> <https://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/rynek-pracy-aktywizacja-bezrobotni-nieaktywni-zawodowo/>



Sukces osiągną te branże i ci pracodawcy, którzy rozwiną lepsze narzędzia i mechanizmy zarządzania:

- ✓ będą w stanie zapewnić atrakcyjne warunki zatrudnienia i rozwoju zawodowego pracowników,
- ✓ najlepiej rozpoznają potencjał różnorodnych rezerw rynku pracy,
- ✓ przyciągną osoby dotąd niepracujące dzięki skutecznej promocji zatrudnienia: przez oferty pracy odpowiadające ich potrzebom i oczekiwaniom oraz zachęcającą komunikację.

W dłuższym okresie tylko rzeczywista zmiana przyniesie stabilny korzystny efekt. To, co może wydawać się ponad siły jednego pracodawcy, łatwiej osiągnąć dzięki współpracy z innymi i wymianie doświadczeń na rzecz wspólnych rozwiązań. Razem łatwiej przetrwać i wygrać rewolucję - na zasadzie *win-win!*

Propozycją ECR Polska jest utworzenie grupy roboczej *ECR w HR*, skierowanej do wszystkich, dla których tematyka zarządzania ludźmi jest ważna i którzy na co dzień zmagają się z brakiem pracowników operacyjnych, tj. m.in. dla: Dyrektorów Personalnych, HR Managerów, HR Business Partnerów, osób odpowiedzialnych za rekrutację.

### Cele grupy roboczej *ECR w HR*

- 1| Wspieranie działań mających na celu minimalizację luki pomiędzy podażą a popytem na rynku pracy przez współpracę na rzecz podniesienia atrakcyjności branż FMCG, TSL i DIY w oczach potencjalnych pracowników operacyjnych:
  - ✓ informowanie i edukowanie potencjalnych "rezerw" (młodzież, osoby 50+, kobiety bierne zawodowo, bezrobotni) na temat różnorodności stanowisk i ścieżek kariery oraz o możliwościach rozwoju dzięki pracy w szeroko rozumianej branży FMCG
  - ✓ wspieranie członków w tworzeniu przyjaznego środowiska pracy, w którym każdy pracownik będzie się czuł wartościowy i doceniony (diversity & inclusion).
- 2| Wypracowanie modelu współpracy ze szkolnictwem zawodowym i średnim w celu do stosowania kształcenia do potrzeb branży FMCG i aktywizacji zawodowej młodzieży uczącej się przez:
  - ✓ przekazywanie uczniom umiejętności miękkich i zawodowych (specjalistycznych, praktycznych), które będą mogli wykorzystać w pracy,
  - ✓ dobre praktyki współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami działającymi w naszej branży a szkolnictwem zawodowym.

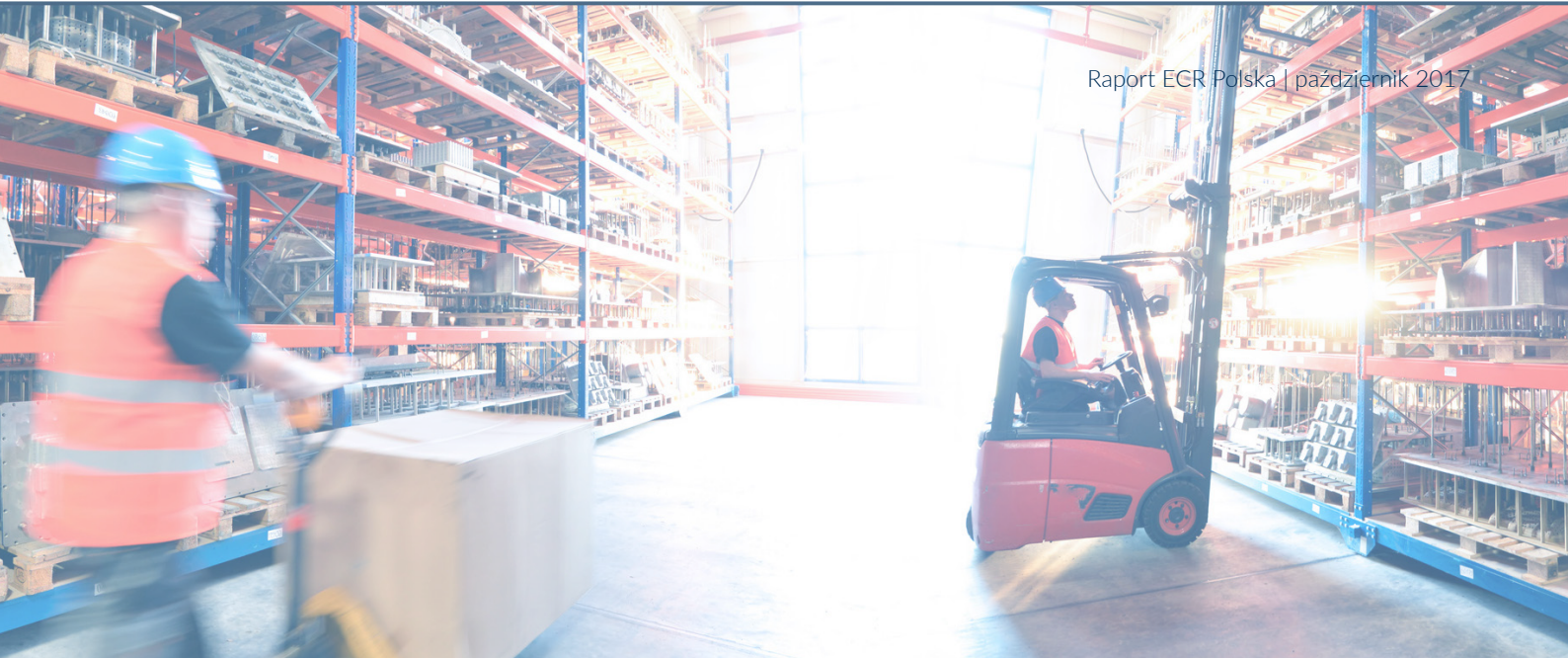
Zainteresowanych podjęciem działań w tym obszarze zapraszamy do kontaktu z ECR Polska.

---

# SYTUACJA NA RYNKU PRACY

## *Analiza*

- 1| Dane rynku pracy
- 2| Sytuacja pracodawców
- 3| Tendencje wśród pracowników



# 1 |

## Dane kwartalne dotyczące rynku pracy według Głównego Urzędu Statystycznego: popyt na pracę przewyższa podaż

**D**ANE przedstawione przez GUS potwierdzają, że polska gospodarka potrzebuje coraz większej liczby rąk do pracy<sup>3</sup>. Wskazują one, że pod koniec II kwartału 2017 roku liczba wolnych miejsc pracy wynosiła 122 tys. i było to blisko o 28 tys. więcej niż w II kwartale 2016 r.

### Podaż miejsc pracy

	II kwartał 2016	IV kwartał 2016	I kwartał 2017	II kwartał 2017
Wolne miejsca pracy (w końcu kwartału)	94 304	77 975	118 824	122 033
Wolne nowo utworzone miejsca pracy (w końcu kwartału)	22 707	19 736	27 230	24 736
Nowo utworzone miejsca pracy (w kwartale)	159 358	119 698	225 517	165 105
Zlikwidowane miejsca pracy (w kwartale)	68 881	60 610	79 014	60 912

Źródło: Monitoring Rynku Pracy. Popyt na pracę w II kwartale 2017 roku, GUS, wrzesień 2017, s. 1

<sup>3</sup> Monitoring Rynku Pracy. Popyt na pracę w I kwartale 2017 roku, GUS, czerwiec 2017, s. 1-4

Najwięcej wolnych miejsc pracy zostało utworzonych w sektorze prywatnym (ponad 90%), w firmach, które zatrudniają powyżej 49 osób (42,4%) i do 9 osób (35,3%).

Najczęściej pracowników szukały firmy prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego, budownictwa, handlu oraz transportu i gospodarki magazynowej.

**Wolne miejsca pracy w końcu kwartału** – miejsca pracy powstałe w wyniku ruchu zatrudnionych, bądź nowo utworzone, w stosunku do których spełnione zostały jednocześnie trzy warunki:

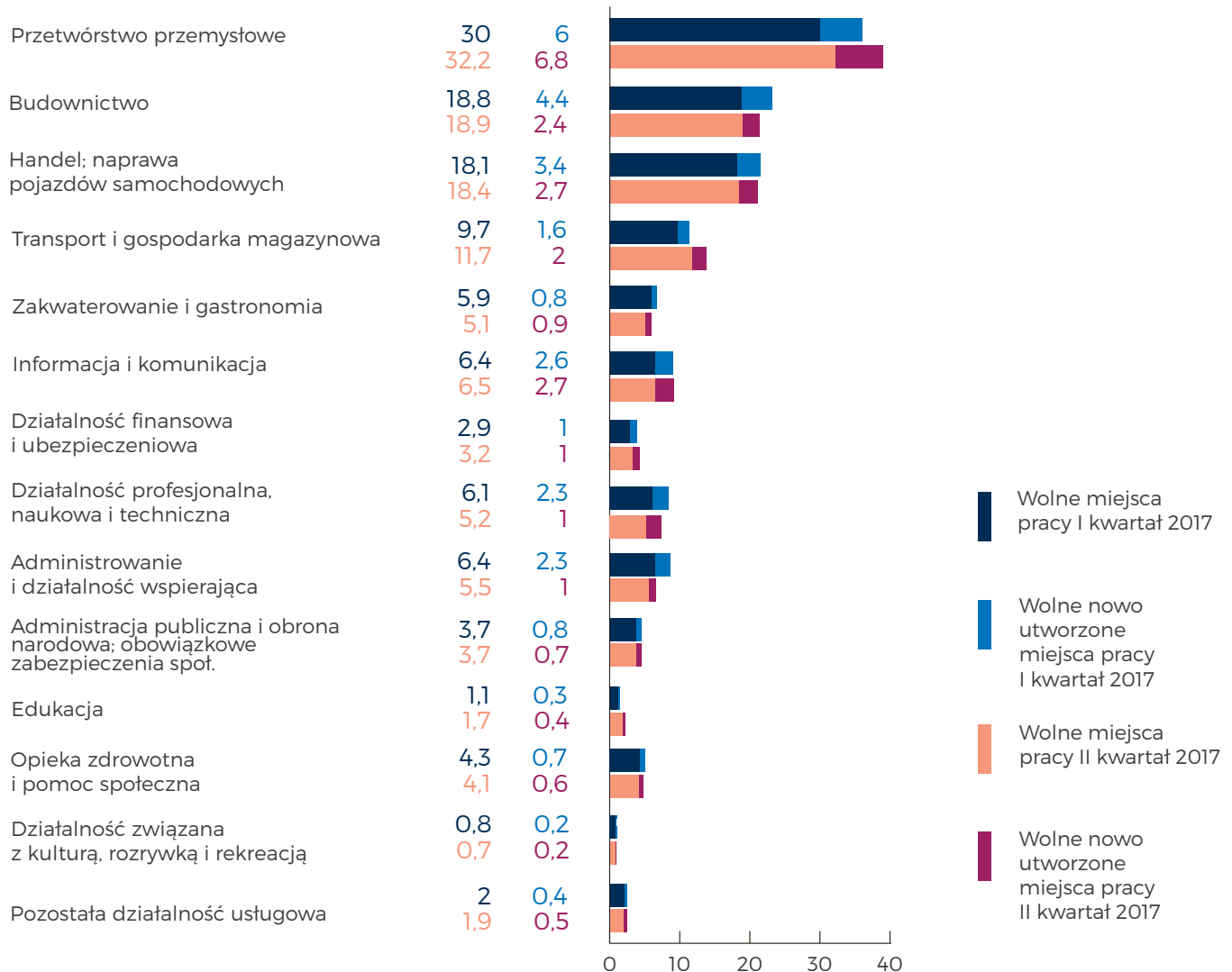
- 1| miejsca pracy w dniu sprawozdawczym były faktycznie nieobsadzone,
- 2| pracodawca czynił starania, aby znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy,
- 3| w przypadku znalezienia właściwych kandydatów, pracodawca byłby gotów do ich natychmiastowego zatrudnienia.

**Nowo utworzone miejsca pracy** – miejsca pracy powstałe w wyniku zmian organizacyjnych, rozszerzenia lub zmiany profilu działalności oraz wszystkie miejsca pracy w jednostkach nowo powstałych.

**Wolne nowo utworzone miejsca pracy w końcu kwartału** - miejsca pracy, które powstały w poprzednim kwartale i na koniec bieżącego kwartału nie były one obsadzone.

## Podaż miejsc pracy

Stan na koniec I i II kwartału 2017 r. W tysiącach.

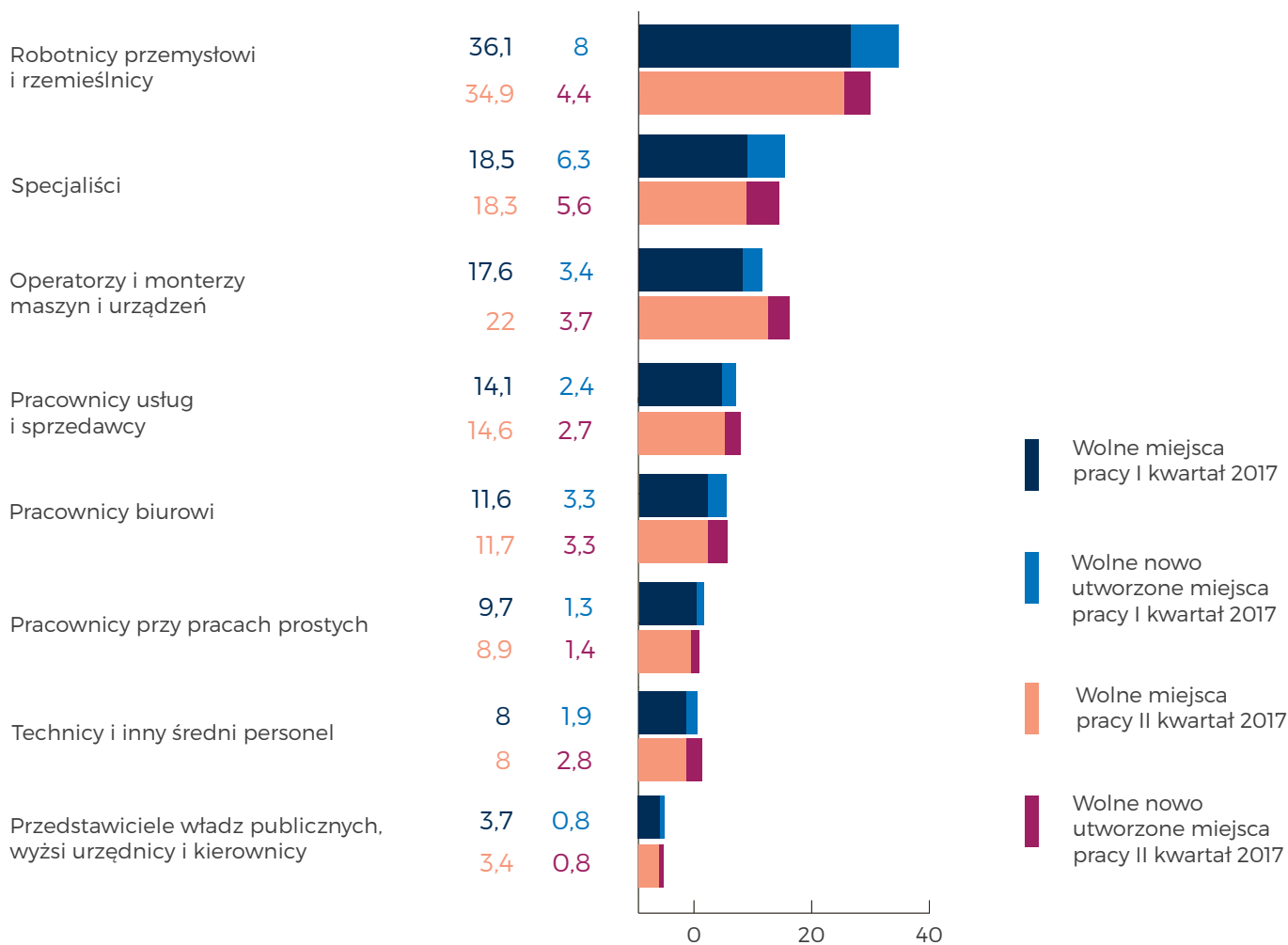


Źródło: Monitoring Rynku Pracy. Popyt na pracę w II kwartale 2017 roku, GUS, wrzesień 2017, s. 2

Największy popyt jest na pracowników operacyjnych, najbardziej poszukiwani są robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, specjaliści, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

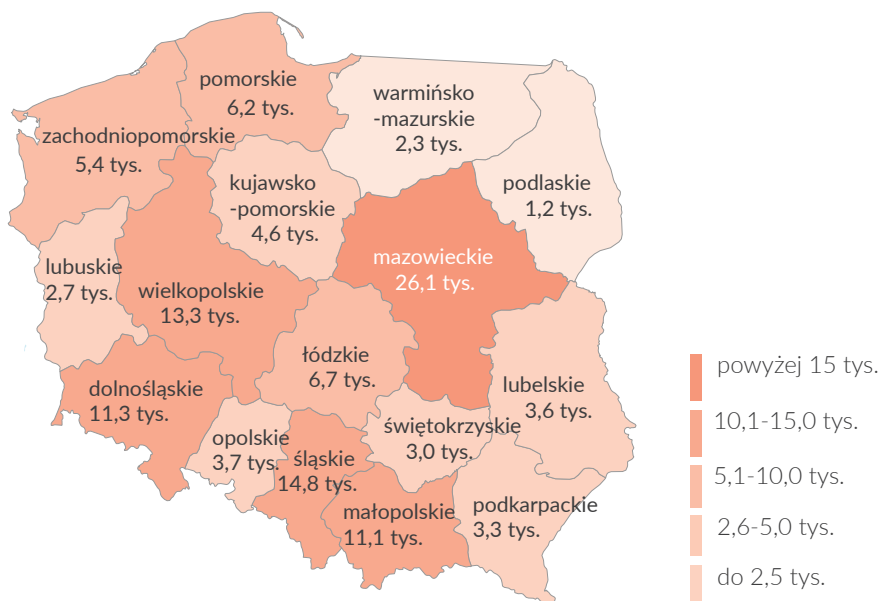
## Wolne miejsca pracy i wolne nowo utworzone według grup zawodów

Stan na koniec I i II kwartału 2017 r. W tysiącach.



Źródło: Monitoring Rynku Pracy. Popyt na pracę w II kwartale 2017 roku, GUS, wrzesień 2017, s. 2

Podobnie jak w poprzednich okresach, największą liczbą ofert pracy dysponowało woj. mazowieckie, śląskie i wielkopolskie. Najmniej ofert pracy natomiast było w woj. podlaskim, warmińsko-mazurskim i lubuskim.



Źródło: Monitoring Rynku Pracy. Popyt na pracę w II kwartale 2017 roku, GUS, wrzesień 2017, s. 3



## 2 |

### Problemy pracodawców:

### brak pracowników na rynku, rosnące wymagania kandydatów

**T**AKŻE inne źródła potwierdzają problem z dostępnością pracowników operacyjnych. Z raportu *Niedobór talentów*, zleconego przez ManpowerGroup, wynika, że 45% pracodawców w 2016 roku miało trudności z pozyskiwaniem pracowników, i jest to najwyższy wynik od 6 lat (przy globalnej średniej wynoszącej 40%)<sup>4</sup>. Największym wyzwaniem było znaleźć wykwalifikowanych pracowników fizycznych - operatorów wózków widłowych, monterów, elektryków, mechaników. Na drugim miejscu znaleźli się kierowcy (kierowcy pojazdów ciężarowych, dostawczych i budowlanych, kurierzy), za nimi inżynierowie, operatorzy produkcji i operatorzy maszyn, a także niewykwalifikowani pracownicy fizyczni.

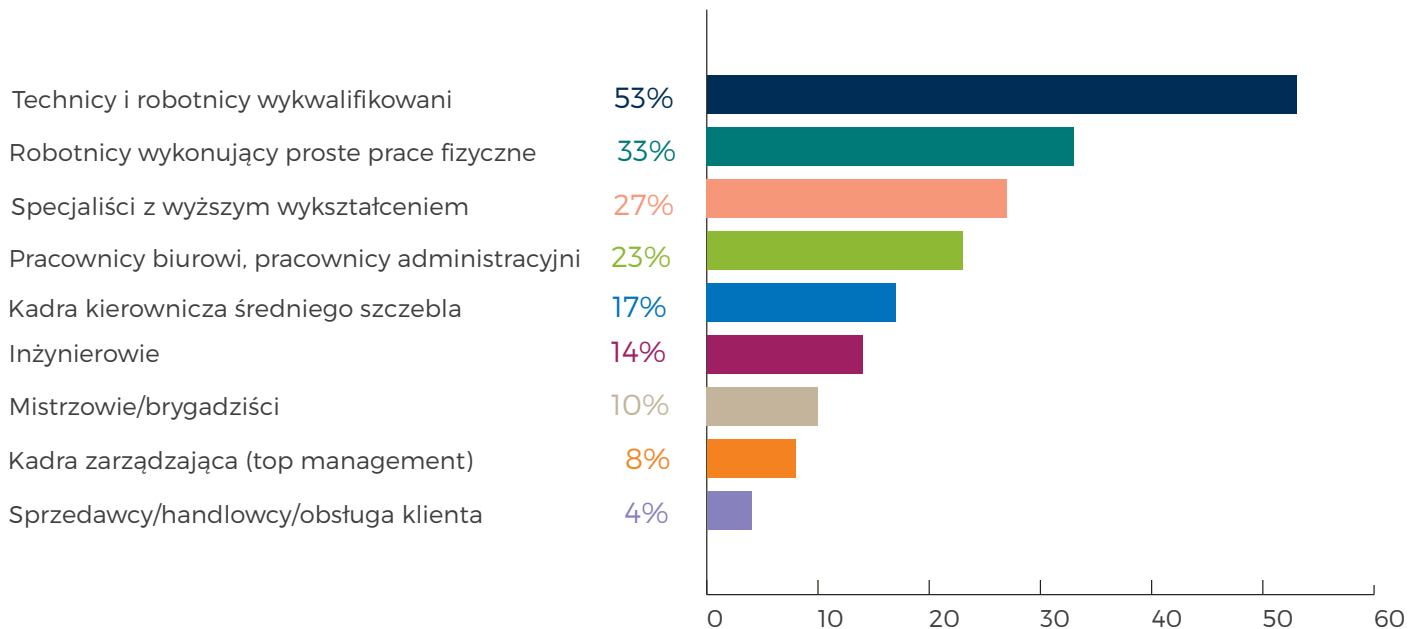
W badaniu ManpowerGroup zapytano także pracodawców, co według nich jest przyczyną niedoboru kandydatów do pracy. Najwięcej respondentów (36%) wskazało brak dostępnych kandydatów; 19% uważa, że kandydatom brakuje umiejętności technicznych, a następnie – doświadczenia. 13% pracodawców uznało, że ich wymagania finansowe są zbyt wysokie, a ostatnią przyczyną, którą wymienili, są wygórowane oczekiwania względem benefitów pozapłacowych<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Raport *Niedobór talentów*, ManpowerGroup, 2016

<sup>5</sup> jw.

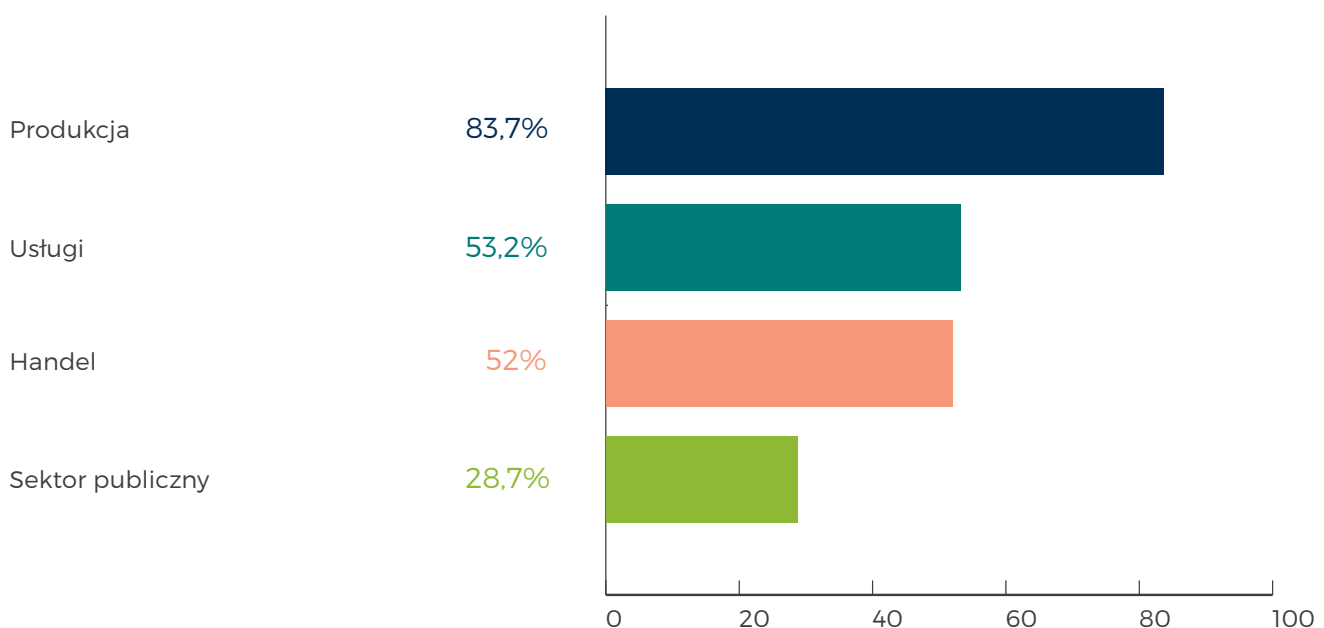
Z badań Work Service i Instytutu Badawczego Randstad z 2017 roku również wynika, że firmy najczęściej poszukują pracowników operacyjnych. Work Service w swoim raporcie *Barometr Rynku Pracy VIII* podaje, że prawie 40% firm planuje rekrutację w najbliższym czasie. Pracowników niższego szczebla zamierza poszukiwać 52,8% pracodawców, jednak najwięcej rekrutacji będzie dotyczyło pracowników średniego szczebla<sup>6</sup>.

### Najczęściej poszukiwani pracownicy na rynku



Źródło: Raport Plany Pracodawców 33. edycja badania, Instytut Badawczy Randstad, luty 2017, s. 40

### Plany zatrudnienia pracowników niższego szczebla wg branży



Źródło: Raport Barometr Rynku Pracy VIII, III kwartał 2017, s. 17

<sup>6</sup> W poprzednim kwartale 59,1% pracodawców, którzy planowali rekrutację w najbliższym czasie, chciało poszukiwać pracowników niższego szczebla, a średniego szczebla – 48,3%. Za: Raport *Barometr Rynku Pracy VII edycja*, Work Service, I kwartał 2017, s. 17; Raport *Barometr Rynku Pracy VIII edycja*, Work Service, III kwartał 2017, s. 17

## Pracodawcy o pracownikach w liczbach<sup>7,8</sup>

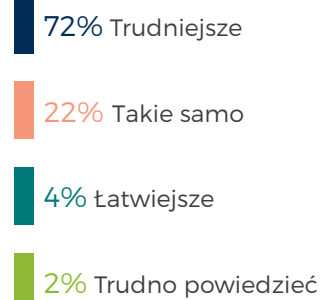
**Połowa pracodawców** ma problem ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników; w przypadku dużych firm to nawet 62%

**72%** pracodawców uważa, że zatrudnienie pracownika spełniającego wymagania jest trudniejsze niż 2 lata temu

**92%** firm potwierdza, że pracownicy mają coraz większe wymagania płacowe

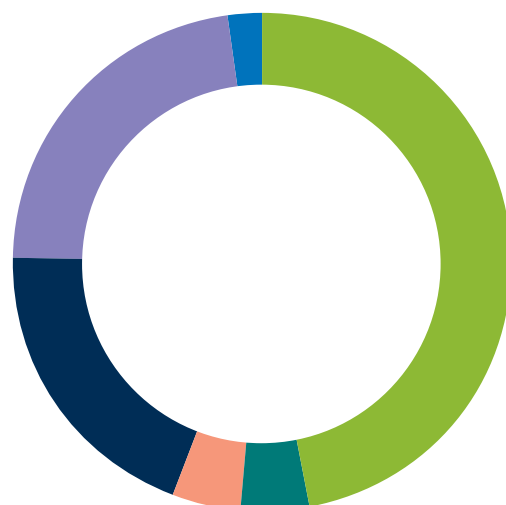
**81%** firm twierdzi, że na rynku pracy jest mało kandydatów spełniających stawiane przez nich wymagania

Czy zrecytowanie pracownika spełniającego wymagania jest łatwiejsze czy trudniejsze niż dwa lata temu



Źródło: Raport *Plany Pracodawców 33. edycja badania*, s. 41

Czy pracodawcy mieli trudności z pozyskaniem kandydatów do pracy w ciągu ostatnich miesięcy



Źródło: Raport *Barometr Rynku Pracy VIII*, s. 30

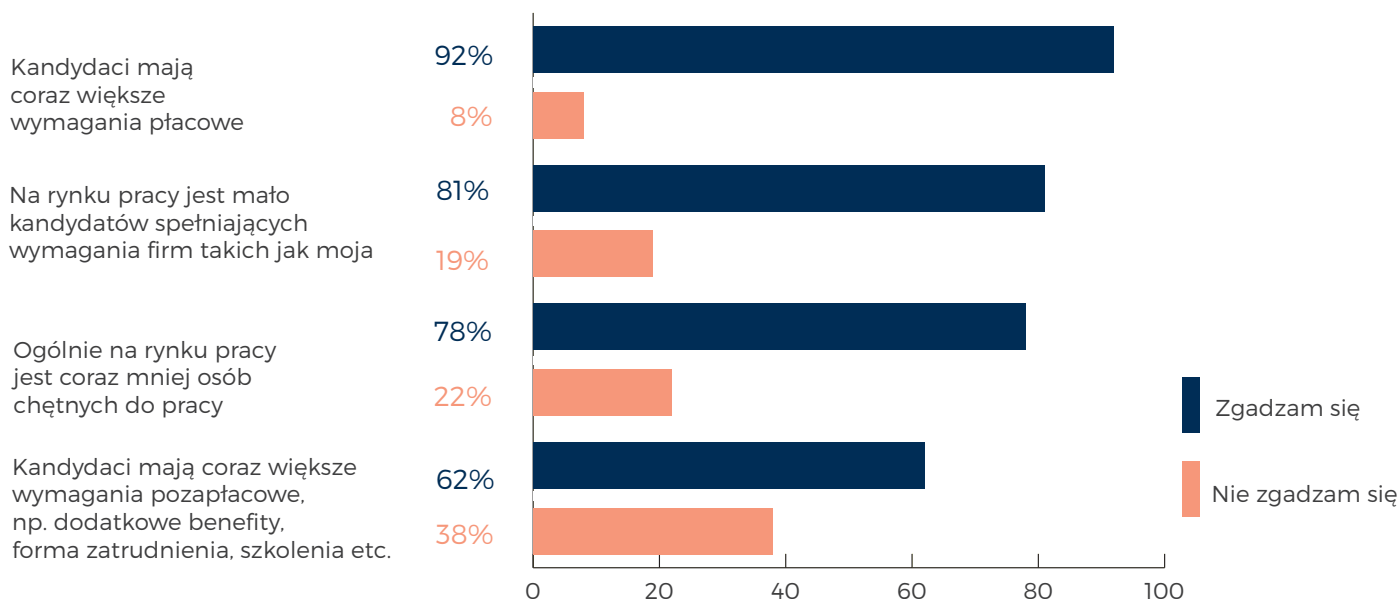
<sup>7</sup> Raport *Barometr Rynku Pracy VIII*, s. 30

<sup>8</sup> Raport *Plany Pracodawców. 33. edycja badania*, Instytut Badawczy Randstad, luty 2017, s. 41-42



Trzy czwarte pracodawców poszukuje nowych pracowników poprzez rekomendacje pracowników swojej firmy, tyle samo poprzez rekomendacje od swoich znajomych. 61% firm zamieszcza ogłoszenia na portalach internetowych z ogłoszeniami o pracę, a blisko połowa z nich współpracuje z Wojewódzkim lub Powiatowym Urzędem Pracy. Tylko 20% pracodawców, szukając pracowników, korzysta z usług agencji pracy, agencji doradztwa personalnego lub firm pośrednictwa pracy. Na współpracę z biurami karier na uniwersytetach lub szkołach średnich decyduje się zaledwie 15% pracodawców<sup>9</sup>. To pokazuje, że nie ma jednej uniwersalnej drogi dotarcia do przyszłych pracowników. Trzeba szukać różnymi kanałami, warto przy tym regularnie monitorować ich skuteczność.

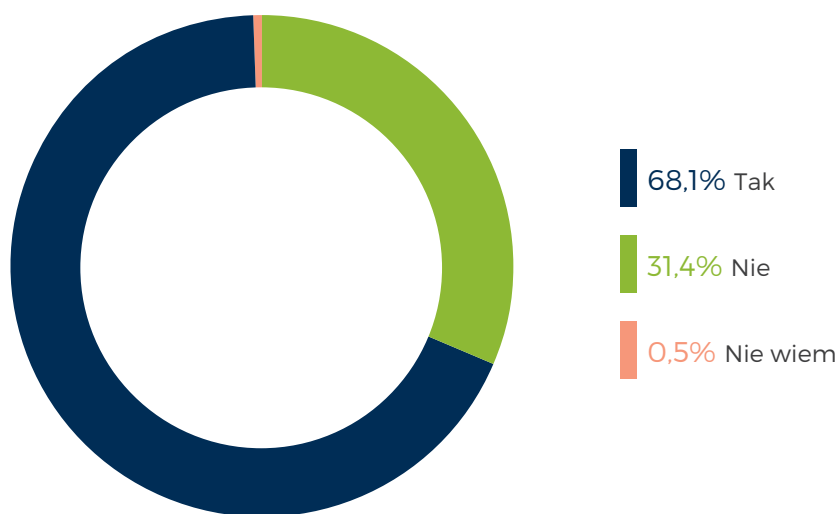
### Dostępność kandydatów i ich wymagania według pracodawców



Źródło: Raport *Plany Pracodawców*. 33. edycja badania, s. 42

2/3 pracodawców przyznaje, że problemy z pozyskaniem pracowników przekładają się na funkcjonowanie firmy. W przypadku dużych i średnich firm, sytuacja ta wpływa najbardziej na rosnące koszty personalne oraz uniemożliwia firmom zawieranie nowych kontraktów<sup>10</sup>.

Czy niedobór pracowników ma wpływ na państwa firmę

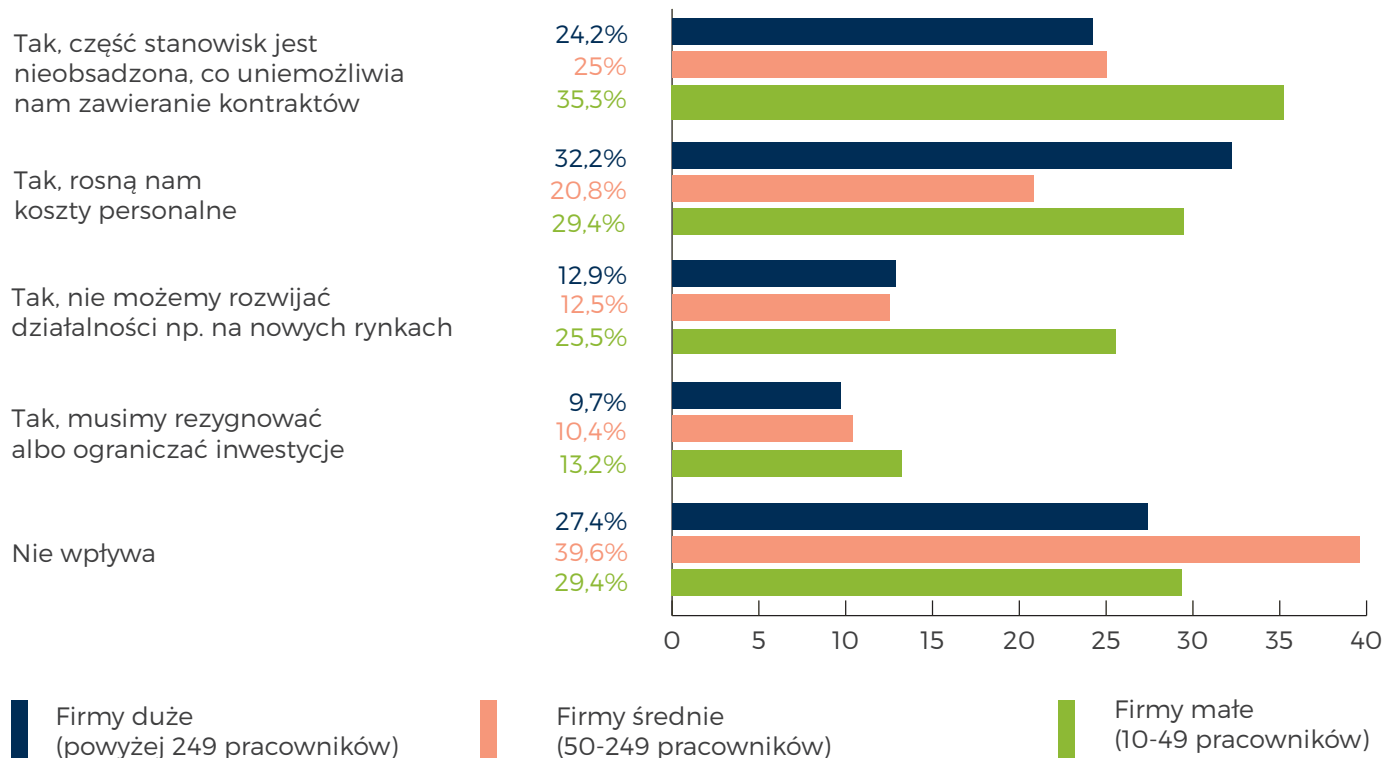


Źródło: Raport *Barometr Rynku Pracy VIII*, s. 31

<sup>9</sup> Raport *Niedobór talentów*, ManpowerGroup, 2016

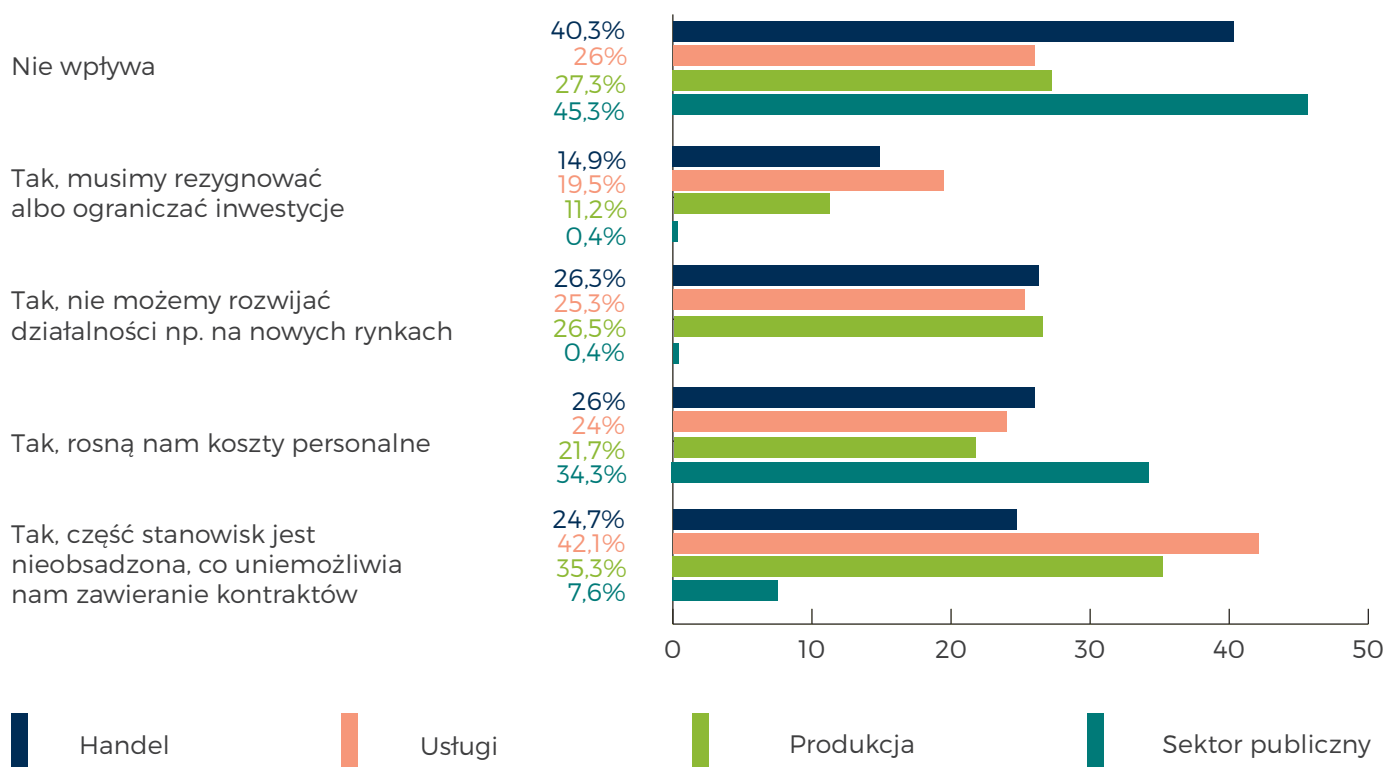
<sup>10</sup> Raport *Barometr Rynku Pracy VIII*, s. 31

## Czy i w jaki sposób niedobór pracowników wpływa na firmy (według ich wielkości) ?



Źródło: Raport Barometr Rynku Pracy VIII, s. 31

## Czy i w jaki sposób niedobór pracowników wpływa na firmy (według branży) ?



Źródło: Raport Barometr Rynku Pracy VIII, s. 31



## 3 |

### Tendencje wśród pracowników:

### wysokość zarobków i rutyna skłaniają do zmiany pracy

**W**EDŁUG raportu *Barometr Rynku Pracy VIII*, sporządzonego przez Work Service, pracownicy czują się coraz pewniej; utraty pracy w ciągu najbliższych 2 lat obawia się co dziewiąty aktywny zawodowo Polak<sup>15</sup>. Ponad 21% pracowników chce zmienić pracę, a najczęściej planują to przedstawiciele pokolenia Y i Z: 28% zatrudnionych przed 35. rokiem życia nosi się z tym zamiarem. Najbardziej lojalni są pracownicy w wieku 55-67 lat – o zmianie miejsca zatrudnienia myśli tylko 6% zatrudnionych z tej grupy wiekowej.

Do zmiany pracy motywują Polaków:

**FINANSE | CHĘĆ ROZWOJU | PERSPEKTYWA AWANSU | RUTYNA**

<sup>15</sup> W poprzedniej edycji badania utraty pracy w ciągu najbliższych 2 lat obawiał się niemal co szósty pracujący Polak. Raport *Barometr Rynku Pracy VII* Work Service, s. 10

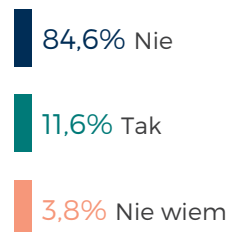
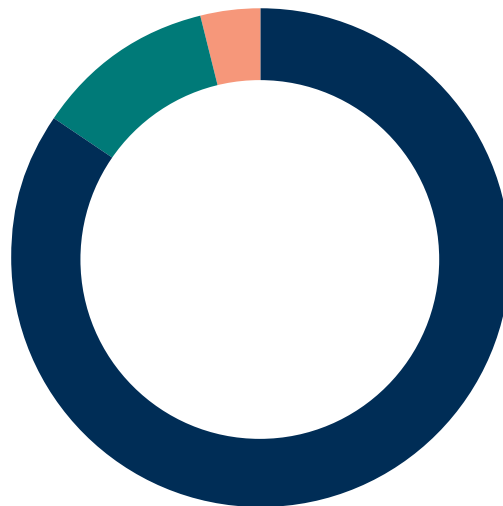
Prawie połowa pracowników uważa, że znalezienie nowego zatrudnienia zajmie im mniej niż miesiąc. Blisko 60% Polaków zamierza szukać pracy poprzez znanych oraz przez internet, na portalach z ogłoszeniami pracy<sup>12</sup>.

**Y** - pokolenie ludzi, którzy urodzili się w ostatnich latach socjalizmu, do szkoły chodzili w latach 90., a w dorosłość wkraczali w nowym stuleciu. Wspólne doświadczenia pokolenia to m.in. dorastanie w gospodarce wolnorynkowej, szeroki kontakt z technologią (ludzie ci obserwowali jej rozwój), większe możliwości przemieszczania się poza granice kraju.

**Z** - pokolenie ludzi, którzy urodzili się po 1995 roku, byli dziećmi, kiedy Polska wstępowała do UE i NATO, dlatego właściwie nie pamiętają oni czasów „poza Unią Europejską”, żyją w świecie nowych technologii, są bardzo sprawni w wykorzystywaniu mediów społecznościowych do komunikowania się z innymi (Facebook), zbierania informacji (Twitter), gromadzenia zdjęć (Instagram).

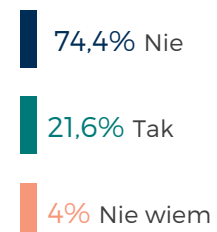
Analiza tematyczna Forum Odpowiedzialnego Biznesu, *Młodzi na rynku pracy*, nr 1/2015

Czy obawia się pan/pani utraty



Źródło: Raport Barometr Rynku Pracy VIII, s. 10

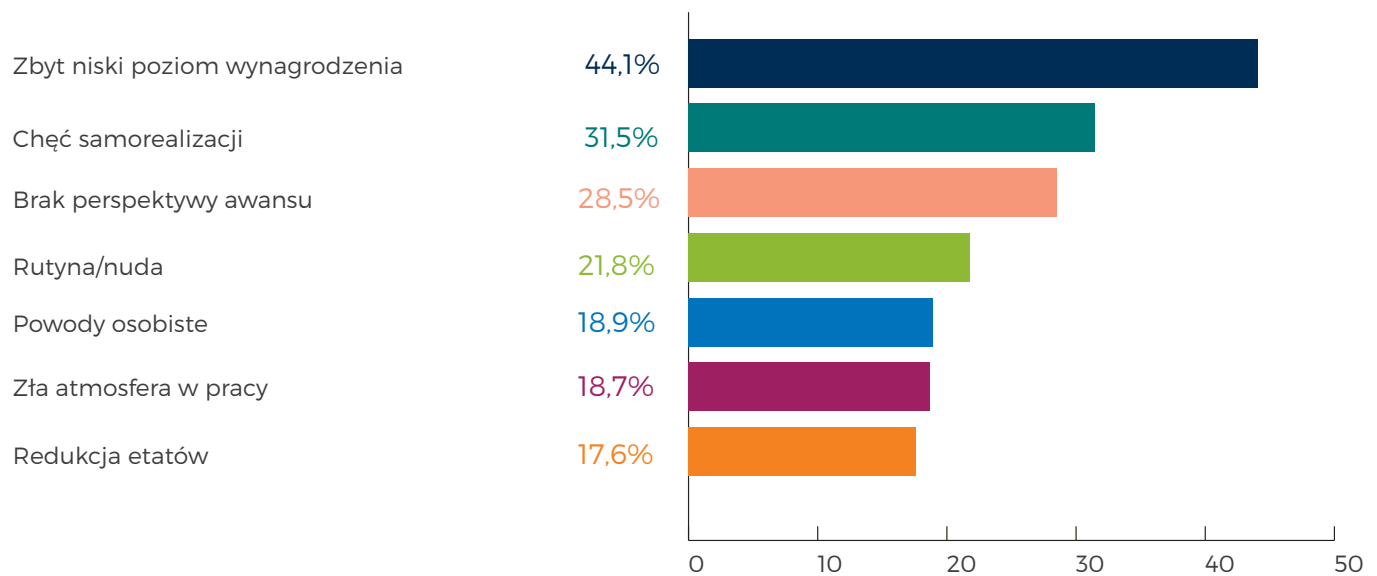
Czy planuje pan/pani zmienić obecne miejsce pracy



Źródło: Raport Barometr Rynku Pracy VIII, s. 11

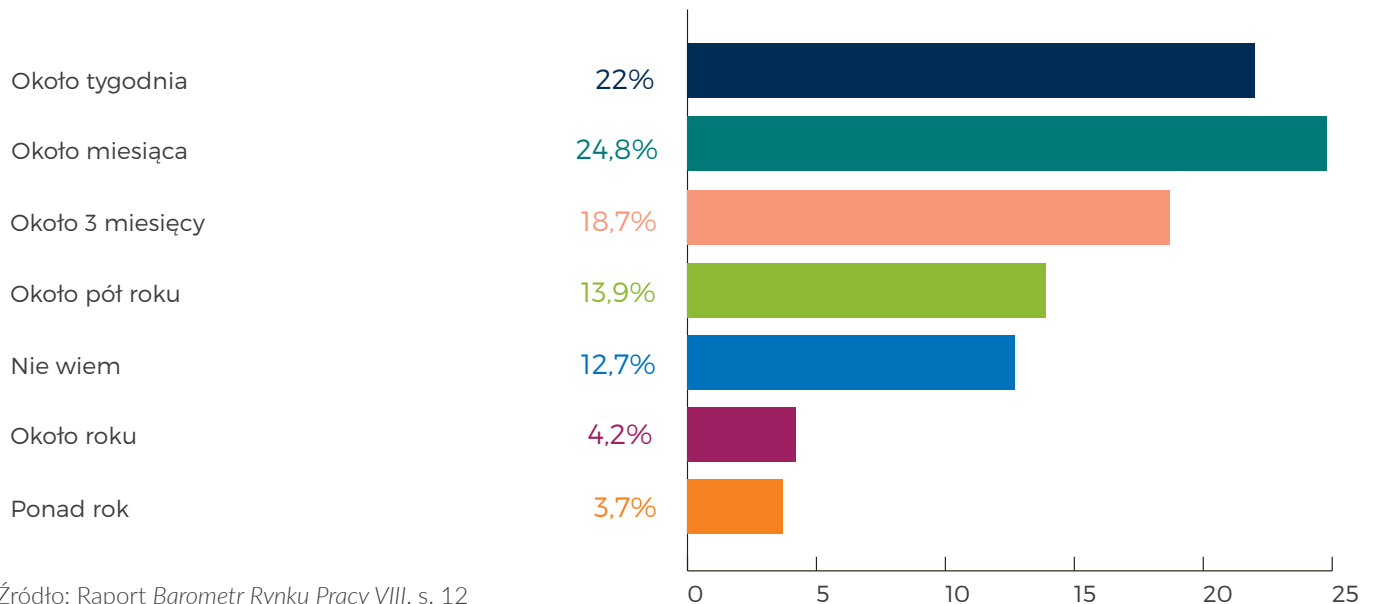
<sup>12</sup> Raport Barometr Rynku Pracy VII Work Service, s. 10-12

## Powody, przez które pracownicy chcą zmienić pracę



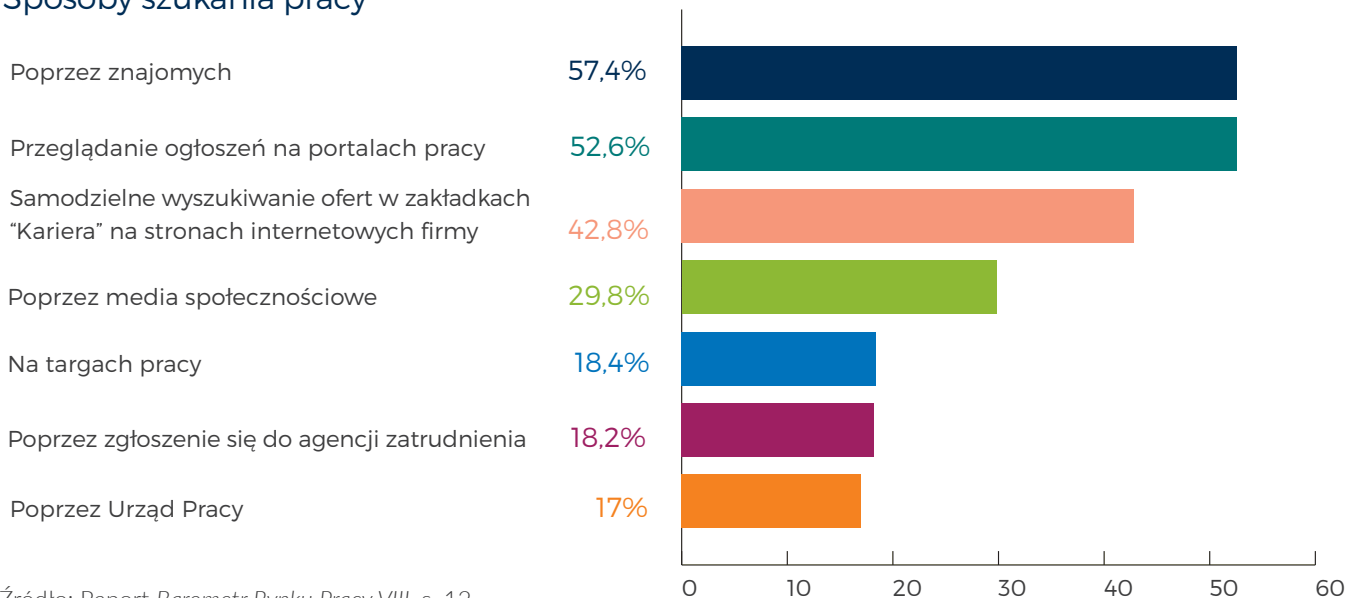
Źródło: Raport Barometr Rynku Pracy VIII, s. 11

## Spodziewany okres poszukiwania nowej pracy



Źródło: Raport Barometr Rynku Pracy VIII, s. 12

## Sposoby szukania pracy



Źródło: Raport Barometr Rynku Pracy VIII, s. 12

## PODSUMOWNIE I WNIOSKI

- ✓ Największe zapotrzebowanie na pracowników mają duże przedsiębiorstwa z następujących branż: budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, handel, transport i logistyka.
- ✓ W województwach, w których utrzymuje się wysokie zapotrzebowanie na siłę roboczą (wielkopolskie, mazowieckie, dolnośląskie), jest niska stopa bezrobocia, co skutkuje koniecznością sprowadzania osób do pracy z innych rejonów.
- ✓ Najbardziej pożądanymi na rynku pracy są pracownicy operacyjni, a problem z ich znalezieniem będzie narastał.
- ✓ Konieczna jest promocja branż FMCG, TSL i DIY w oczach potencjalnych pracowników.
- ✓ Wskazane jest przeprowadzenie badania zapotrzebowania na pracowników operacyjnych w tym sektorze, ponieważ obecnie brakuje dokładnych danych na ten temat.

Dobrym posunięciem ze strony pracodawców jest szukanie pracowników poprzez rekomendacje znajomych lub wśród znajomych zatrudnionych osób. HR-owcy, z którymi przeprowadziliśmy wywiady potwierdzają, że pracownicy będą chętniej polecali swoim znajomym firmę, w której pracują, jeżeli będą czuli się docenieni oraz będą mieli dobry kontakt ze swoimi przełożonymi i współpracownikami. Ponieważ wielu potencjalnych kandydatów do pracy szuka jej bezpośrednio na stronach pracodawców i w mediach społecznościowych, warto zamieszczać tam szczegółowe informacje dotyczące naboru na poszczególne stanowiska oraz o możliwościach rozwoju kariery.

Czynnikiem przyciągającym nowych pracowników jest także wzrost wynagrodzeń i perspektywa rozwoju – główne impulsy do zmiany pracy. Niedostrzeganie takich potrzeb osób wykonujących prace operacyjne, jak potrzeba satysfakcji zawodowej, działania w zgodzie z wyznawanymi wartościami czy możliwości zwiększania kompetencji – może być problemem, który wpływa na postrzeganie tych zawodów przez pracowników, a także na ich wizerunek w społeczeństwie. Warto więc dbać o różnorodność wykonywanych przez nich zadań i stwarzać możliwości rozwoju, tak aby uniknąć zwolnień z powodu rutyny. Zespoły pracownicze powinny być różnorodne, by pracownicy mogli uczyć się od siebie nawzajem oraz wymieniać doświadczeniem.

Według dr Marcina Kocóra z Uniwersytetu Jagiellońskiego, większość pracodawców podkreśla, że bez względu na poszukiwany zawód wśród pracowników, najbardziej liczą się dla nich kompetencje: samoorganizacyjne, zawodowe i interpersonalne.

Warto wypracować model współpracy ze szkołami zawodowymi, technikami i urzędami pracy, aby ludzie młodzi i bezrobotni mogli nabyć oczekiwane przez pracodawców kompetencje.

## ŹRÓDŁA

- *Monitoring Rynku Pracy. Popyt na pracę w I kwartale 2017 roku, GUS, czerwiec 2017*
- *Monitoring Rynku Pracy. Popyt na pracę w II kwartale 2017 roku, GUS, wrzesień 2017*
- *Raport Niedobór talentów, ManpowerGroup, 2016*
- *Raport Barometr Rynku Pracy VII edycja, Work Service, I kwartał 2017*
- *Raport Barometr Rynku Pracy VIII edycja, Work Service, III kwartał 2017*
- *Raport Plany pracodawców 33. edycja, Instytut Badawczy Randstad, luty 2017*
- *Raport Plany pracodawców 34. edycja, Instytut Badawczy Randstad, luty 2017*

---

# POTENCJALNE REZERWY POLSKIEGO RYNKU PRACY

- 1| Bezrobotni
- 2| Bierni zawodowo
- 3| Młodzi
- 4| Pracownicy  
zza wschodniej  
granicy





# 1 |

## Osoby bezrobotne:

### najwięcej bezrobotnych wśród osób młodych i powyżej 50. roku życia

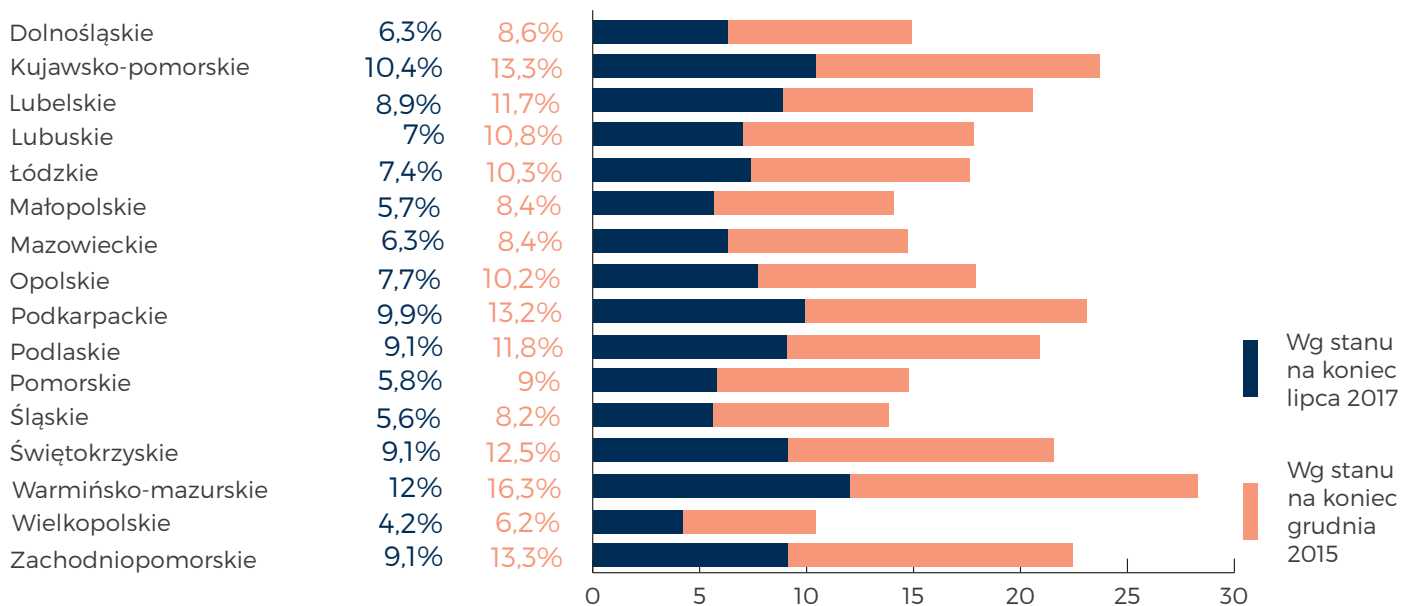
#### Bezrobocie w regionach Polski

**W**EDŁUG najnowszych danych GUS, liczba zarejestrowanych bezrobotnych w urzędach pracy na koniec marca 2017 r. wynosiła 1,32 mln osób (698,1 tys. kobiet, 626,1 tys. mężczyzn). Najmniejsze bezrobocie występuje w dużych aglomeracjach, takich jak Poznań (poniżej 2%), Warszawa i Wrocław (poniżej 3%), Kraków, Trójmiasto (poniżej 4%). Najwyższa stopa bezrobocia utrzymuje się w województwach: warmińsko-mazurskim, kujawsko-pomorskim, podkarpackim, zachodnio-pomorskim, świętokrzyskim. Najniższą stopę bezrobocia odnotowuje się w województwach: wielkopolskim, śląskim, małopolskim, pomorskim, mazowieckim, dolnośląskim<sup>13</sup>. Co ciekawe, w województwach o najniższym bezrobociu są mimo wszystko regiony, w których utrzymuje się ono na relatywnie wysokim poziomie (np. na Mazowszu podregion ciechanowski, ostrołęcki, radomski, w Wielkopolsce podregion koniński i pilski). W lipcu 2017 r. stopa bezrobocia utrzymała się na poziomie 7,1%<sup>14</sup>, zwalniając tempo spadku obserwowane w poprzednich miesiącach.

<sup>13</sup> Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017, GUS, czerwiec 2017, s. 78-87.

<sup>14</sup> Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów, GUS, lipiec 2017.

## Spadek bezrobocia w poszczególnych województwach od końca 2015 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

## Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia

Stan w końcu okresu

Wyszczególnienie	2016				2017
	kwartały				
	I	II	III	IV	I
	w tysiącach				
<b>Bezrobotni zarejestrowani - ogółem</b>	<b>1 600,5</b>	<b>1 392,5</b>	<b>1 324,1</b>	<b>1 335,2</b>	<b>1 324,2</b>
Mężczyźni	781,4	655,8	605,8	622,9	626,1
Kobiety	819,0	736,6	718,3	712,2	698,1
W tym:					
Dotychczas niepracujący	238,1	208,9	204,9	193,7	179,6
Zwolnieni z przyczyn po stronie zakładu pracy	79,5	71,0	64,9	63,1	62,4
Posiadający prawo do zasiłku	223,2	193,5	175,5	186,7	192,8
<b>Stopa bezrobocia w %</b>	<b>9,9</b>	<b>8,7</b>	<b>8,3</b>	<b>8,3</b>	<b>8,1</b>

Na podstawie źródła: *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017*, GUS, czerwiec 2017, s. 13

### Kim są bezrobotni?

Osoby bezrobotne pozostające w ewidencji urzędów pracy w większości wcześniej pracowały zawodowo (ponad 1,10 mln osób), z czego ponad połowa utraciła pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Na koniec I kwartału 2017 roku, 1,13 mln bezrobotnych nie posiadało prawa do zasiłku.

## Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Stan w końcu okresu

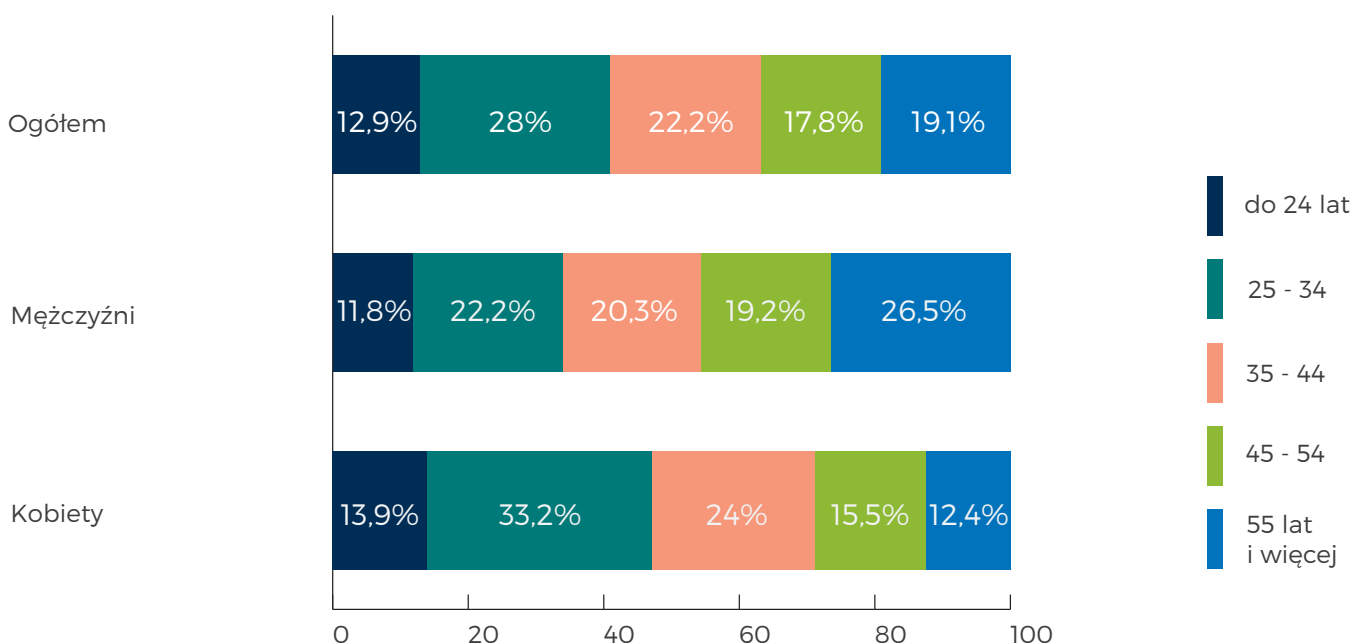
Wyszczególnienie	2016				2017
	kwartały				
	I	II	III	IV	I
	w tysiącach				
Do 30. roku życia	464,6	379,6	371,9	363,9	355,2
w tym do 25. roku życia	233,8	186,3	190,4	179,2	170,7
Powyżej 50. roku życia	435,1	390,9	365,9	376,9	375,6
Długotrwale bezrobotne	878,7	791,1	747,7	747,6	722,1
Osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej	31,1	27,9	25,2	31,1	30,7
Osoby posiadające co najmniej jedno dziecko:					
do 6. roku życia	250,3	233,5	228,1	229,0	233,4
niepełnosprawne do 18. roku życia	2,4	2,2	2,2	2,3	2,4
Niepełnosprawni	95,7	86,1	81,9	82,2	81,2

Źródło: Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017, s. 16

Najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowią młodzi. 171 tys. zarejestrowanych to osoby w wieku do 24 lat, 371 tys. osób – w przedziale 25-34 lat, co stanowi łącznie 2/5 ogółu bezrobotnych. Najwięcej, bo około 30% osób w wieku 25-34 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych, odnotowano w województwach: lubelskim, podkarpackim, świętokrzyskim, małopolskim i podkarpackim. Także osoby powyżej 50. roku życia stanowią znaczącą grupę bezrobotnych (blisko 30%)<sup>15</sup>.

## Struktura bezrobotnych wg wieku i płci

Stan w końcu I kwartału 2017



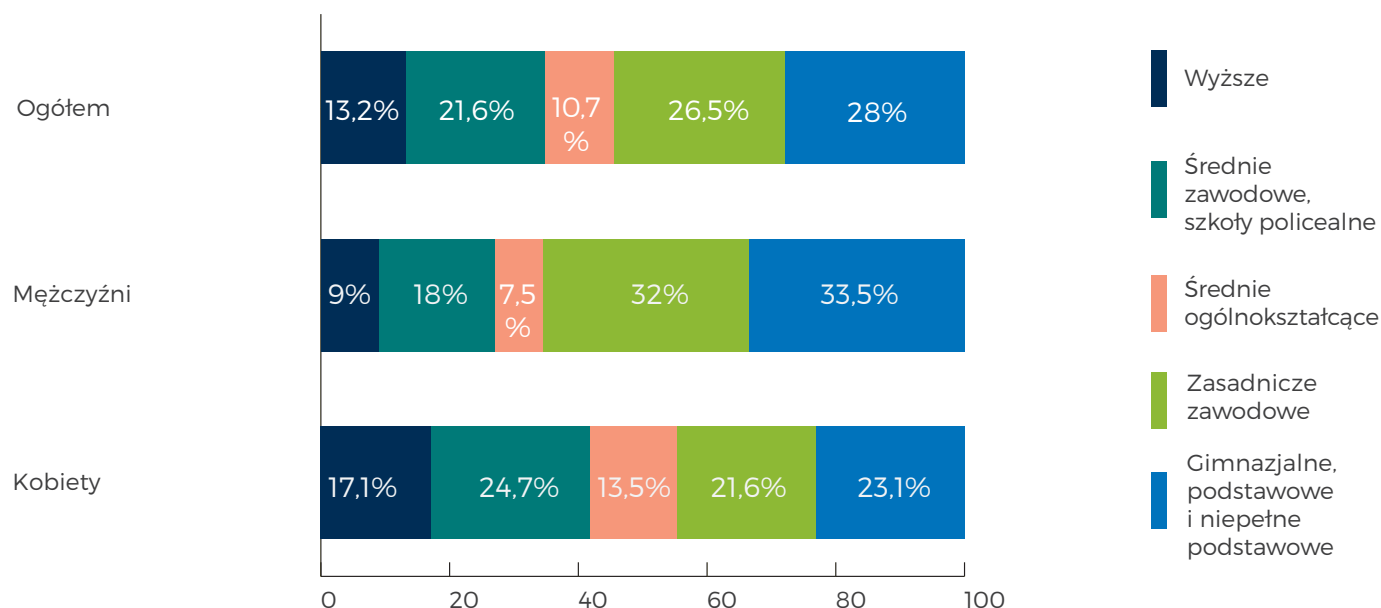
Źródło: Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017, s. 18

<sup>15</sup> Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017, s. 18.

Bezrobocie wiąże się przeważnie z niskim poziomem edukacji. Najwięcej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym lub podstawowym (około 60% ogółu bezrobotnych) jest w województwach: kujawsko-pomorskim, warmińsko-mazurskim, lubuskim, zachodnio-pomorskim, opolskim<sup>16</sup>.

### Struktura bezrobotnych wg wykształcenia i płci

Stan w końcu I kwartału 2017



Źródło: *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017*, s. 19

### Przyczyny wyrejestrowania

Główną przyczyną wyrejestrowania się bezrobotnych jest podjęcie pracy - w I kwartale 2017 r. było to blisko ćwierć miliona osób. Spośród pozostałych wyrejestrowanych, blisko 100 tys. osób nie potwierdziło gotowości do podjęcia pracy, ponad 50 tys. rozpoczęło szkolenia lub staże u pracodawcy, ponad 40 tys. dobrowolnie zrezygnowało ze statusu bezrobotnego, a blisko 6 tys. osób nabyło prawa emerytalne lub rentowe.

### Bezrobotni nowo zarejestrowani i wyrejestrowani

Stan w ciągu okresu

Wyszczególnienie	2016				2017
	kwartały				
	I	II	III	IV	I
	w tysiącach				
<b>Bezrobotni nowo zarejestrowani - ogółem</b>	<b>600,0</b>	<b>482,7</b>	<b>530,5</b>	<b>556,6</b>	<b>520,5</b>
zarejestrowani po raz pierwszy	95,7	86,6	110,2	85,6	84,9
zarejestrowani po raz pierwszy	504,2	396,1	420,3	471,0	435,6
<b>Bezrobotni wyrejestrowani - ogółem</b>	<b>562,9</b>	<b>690,7</b>	<b>598,8</b>	<b>545,6</b>	<b>531,5</b>
w tym:					
Podjęli pracę	286,7	332,6	295,9	293,3	256,0
z tego:					
subsydiowaną	44,0	78,5	60,0	57,4	45,7
niesubsydiowaną	242,7	254,1	235,9	236,0	210,3

Na podstawie źródła: *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017*, s. 14

<sup>16</sup> j.w., s. 19.

**Poszukiwanie pracy**

Spośród 430 tys. ofert pracy, którymi urzędy pracy dysponowały na koniec 2016 r., w ciągu pierwszego kwartału br. ubyło 2/3 z nich – na koniec marca 2017 r. było ich 108 tys., w tym 24 tys. ofert niewykorzystanych dłużej niż miesiąc.

Liczba osób poszukujących pracy dłużej niż 12 miesięcy wynosiła pod koniec I kwartału 2017 roku 531 tys., co stanowiło 40% ogółu bezrobotnych. Najwyższy odsetek długotrwale bezrobotnych (ponad 40% ich ogółu) występuje w województwach: podkarpackim, podlaskim, lubelskim, mazowieckim i łódzkim.

**Długotrwale bezrobotny** - osoba bezrobotna pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy.

GUS, Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017, Warszawa, czerwiec 2017, s. 9

**Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy i płci**

Stan w końcu I kwartału 2017



Źródło: Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017, s. 20



## 2 |

Osoby bierne zawodowo:

nie pracuje ponad połowa kobiet w wieku produkcyjnym

**Z** NAJNOWSZYCH danych GUS za I kwartał 2017 r. wynika, że w Polsce jest 13,4 mln osób biernych zawodowo, co stanowi 44% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej. Spośród nich, 5,38 mln osób jest w wieku produkcyjnym.

### Aktywność zawodowa Polaków

**Osoby bierne zawodowo** - osoby w wieku 15 lat i więcej, niepracujące i nie będące bezrobotnymi, tj. takie, które:

- nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały,
- nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były zdolne (gotowe) do jej podjęcia.

**Osoby aktywne zawodowo** - osoby pracujące i zarejestrowani bezrobotni (poszukujący pracy). Do pomiaru poziomu aktywności zawodowej służy współczynnik wyrażający udział osób aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie osób powyżej 15 roku życia.

**Wiek produkcyjny** - wiek zdolności do pracy, tj. 18-64 lata dla mężczyzn, 18-59 lat dla kobiet.  
(wg GUS)

## Ludność aktywna i bierna zawodowo w I kwartale 2017 roku

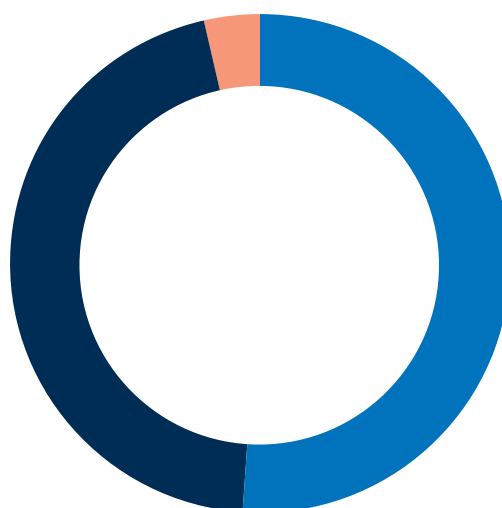
Wyszczególnienie	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Bierni zawodowo w wieku produkcyjnym
	ogółem	pracujący	bezrobotni		
	w tysiącach				w procentach
Ogółem	17 208	16 281	926	13 405	40,2%
Mężczyźni	9 477	8 964	513	5 152	46,8%
Kobiety	7 731	7 317	414	8 253	36,0%

Źródło: GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2017, Warszawa

Według płci

W I kwartale 2017 roku liczba pracujących kobiet w wieku produkcyjnym wynosiła 7,7 mln, wobec 9,5 mln mężczyzn. Według danych GUS z 2017 r., nadal przeważającą część (62%) osób biernych zawodowo stanowią kobiety<sup>17</sup>. Podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypada 538 biernych, na 1000 aktywnych zawodowo Polek - biernych przypada aż 1056<sup>18</sup>.

**KOBIETY**  
w wieku 15 lat  
i więcej według  
aktywności  
zawodowej  
Na podstawie BAEL  
w IV kw. 2015



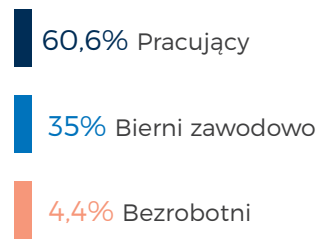
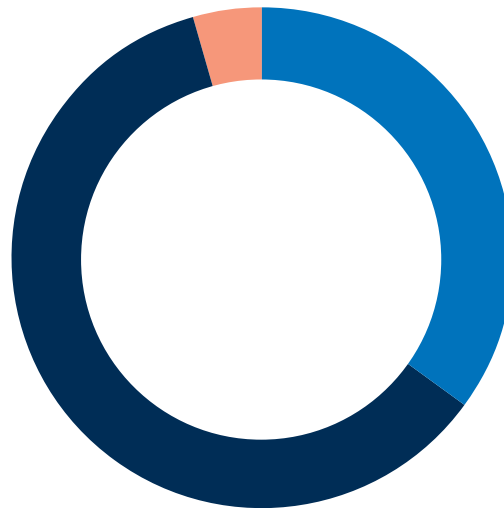
51,4% Bierni zawodowo  
45,2% Pracujące  
3,5% Bezrobotne

Źródło: Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017, s. 20

<sup>17</sup> Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2017, GUS, 2017, s. 36-37

<sup>18</sup> Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, 2016, s. 3

**MĘŻCZYŹNI**  
w wieku 15 lat  
i więcej według  
aktywności zawodowej  
Na podstawie BAEL  
w IV kw. 2015



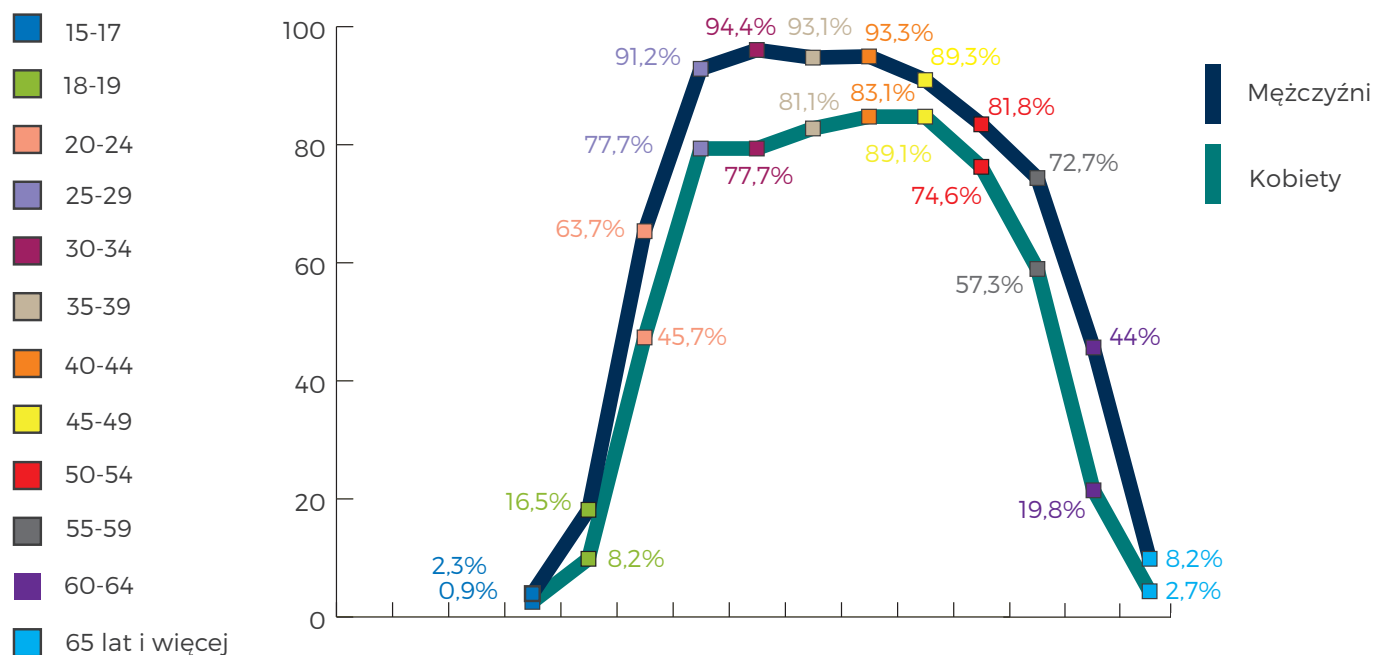
Źródło: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, 2016, s. 3. BAEL - Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

### Według wieku

Największa aktywność zawodowa kobiet przypada w wieku 40-49 lat: w tej grupie na 1000 kobiet - 831 pracowało lub poszukiwało pracy. Natomiast najbardziej aktywni zawodowo mężczyźni są w wieku 30-34 lat: na 1000 mężczyzn, 944 pracowało lub poszukiwało pracy<sup>19</sup>.

### Współczynnik aktywności zawodowej ludności według płci i wieku

Na podstawie BAEL w IV kw. 2015



Źródło: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, s. 4

<sup>19</sup> jw, s. 4

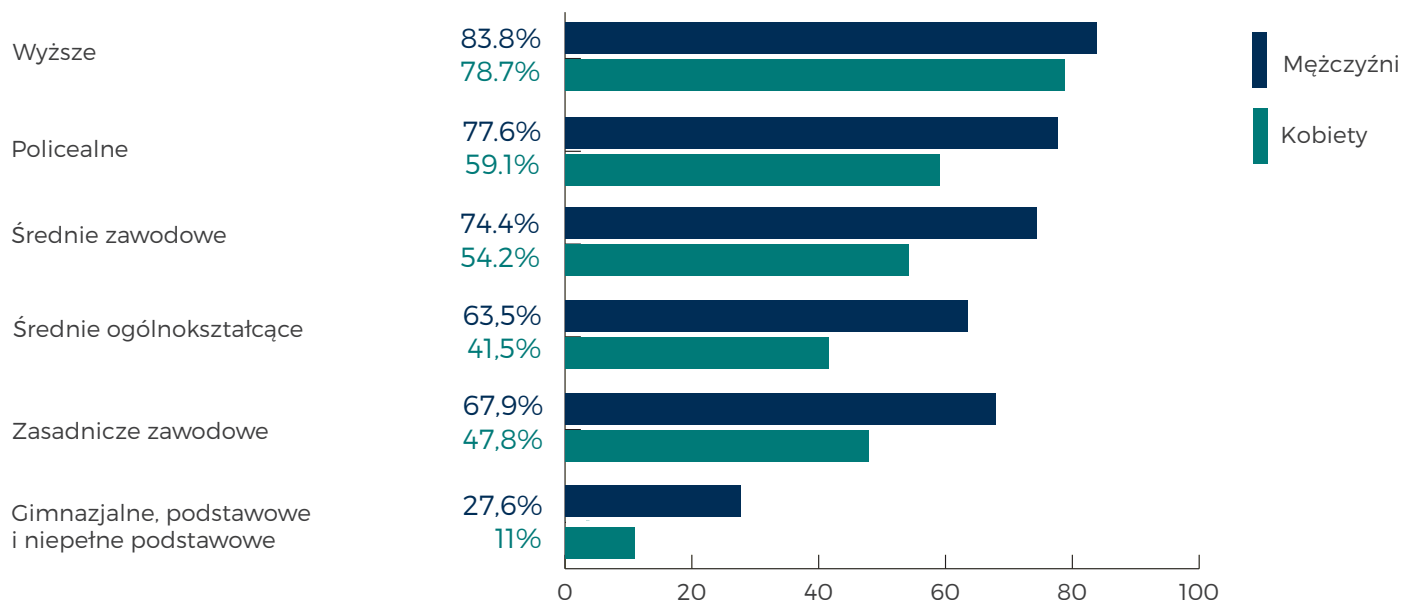


Według wykształcenia

Najwięcej osób aktywnych zawodowo ma wykształcenie wyższe, natomiast większość osób biernych zawodowo uzyskała wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe.

**Współczynnik aktywności zawodowej ludności według płci i poziomu wykształcenia**

Na podstawie BAEL w IV kw. 2015



Źródło: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, s. 4

Przyczyny bierności

Osoby bierne zawodowo najczęściej nie pracują, ponieważ mają uprawnienia emerytalne. Kobiety najczęściej rezygnują z pracy z powodu obowiązków rodzinnych, a mężczyźni – wskutek choroby lub kontynuowania nauki.

**Bierność zawodowa kobiet wg przyczyn i wieku**

Na podstawie BAEL w IV kw. 2015

Przyczyna/Wiek	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 lat i więcej
Nauka	1 336 000	39 000				
Zniechęcenie	12 000	24 000	33 000	82 000	106 000	13 000
Obowiązki rodzinne	114 000	446 000	339 000	214 000	236 000	103 000
Emerytura					1 041 000	3 076 000
Choroba	20 000	65 000	79 000	162 000	315 000	207 000

Na podstawie: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, s. 14

## Bierność zawodowa mężczyzn wg przyczyn i wieku

Na podstawie BAEL w IV kw. 2015

Przyczyna/Wiek	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 lat i więcej
Nauka	1 264 000	1 222 000	40 000			
Zniechęcenie	22 000	32 000	27 000	40 000	69 000	7 000
Obowiązki rodzinne	32 000	29 000	42 000	40 000	69 000	8 000
Emerytura			9 000	82 000	419 000	1 928 000
Choroba	40 000	84 000	90 000	160 000	467 000	127 000

Na podstawie: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, s. 15

## Ludność bierna zawodowo w I kwartale 2017

W tysiącach

<b>1. Bierni zawodowo</b>	
Ogółem	<b>13 405</b>
Mężczyźni	5 152
Kobiety	8 253
Miasta	8 117
Wieś	5 289
<b>2. Ze względu na wiek</b>	
15-24	2 543
25-34	830
35-44	699
45-59/64	2 332
60/65 lat i więcej	7 003
<b>3. Ze względu na przyczynę (wybrane)</b>	
osoby poszukujące pracy, ale niegotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym	57
zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy	388
nauka, uzupełnienie kwalifikacji	2 390
obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu	1 792
emerytura	6 796
choroba, niepełnosprawność	1 757
<b>4. Według poziomu wykształcenia</b>	
wyższe	1 422
policealne i średnie zawodowe	2 627
średnie ogólnokształcące	1 460
zasadnicze zawodowe	3 142
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	4 754

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS



# 3 |

## Ludzie młodzi: edukacja nie idzie w parze z pracą

### Niepracujący niewykształceni

**W** EDŁUG danych z 2014 roku, dwie trzecie młodych Polaków (w przedziale wiekowym 15-24 lata) było biernych zawodowo, co miało ścisły związek z podejmowaną przez nich edukacją. Model łączenia pracy z nauką wciąż jest mało popularny, stąd dużym wyzwaniem dla pracodawców będzie aktywizacja osób młodych. Współczynnik bierności osób nieco starszych, w wieku od 25 do 34 lat, był niższy i wyniósł 14%<sup>20</sup>.

Niepokojącą tendencją wśród młodych w Polsce jest wzrost odsetka osób NEET, które mimo młodego wieku, nie podejmują działań związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej ani kształceniem się w celu wykonywania jej w przyszłości. W 2015 r. współczynnik NEET wśród osób w wieku od 18 do 24 lat wyniósł 8%<sup>21</sup>. Z badania *Raport Aktywni+. Młodzi fachowcy na rynku pracy*, wynika, że statystyczny NEET to kobieta (2/3 badanych) mieszkająca na wsi lub w małym mieście, w wieku 21 lat. Połowa spośród NEETs myśli o wyjeździe do pracy za granicę<sup>22</sup>.

**NEET** - ang. not in employment, education or training - młodzież niepracująca i niekształcząca się

<sup>20</sup> Raport Wyzwania w zakresie aktywizacji osób młodych, luty 2017, s. 13

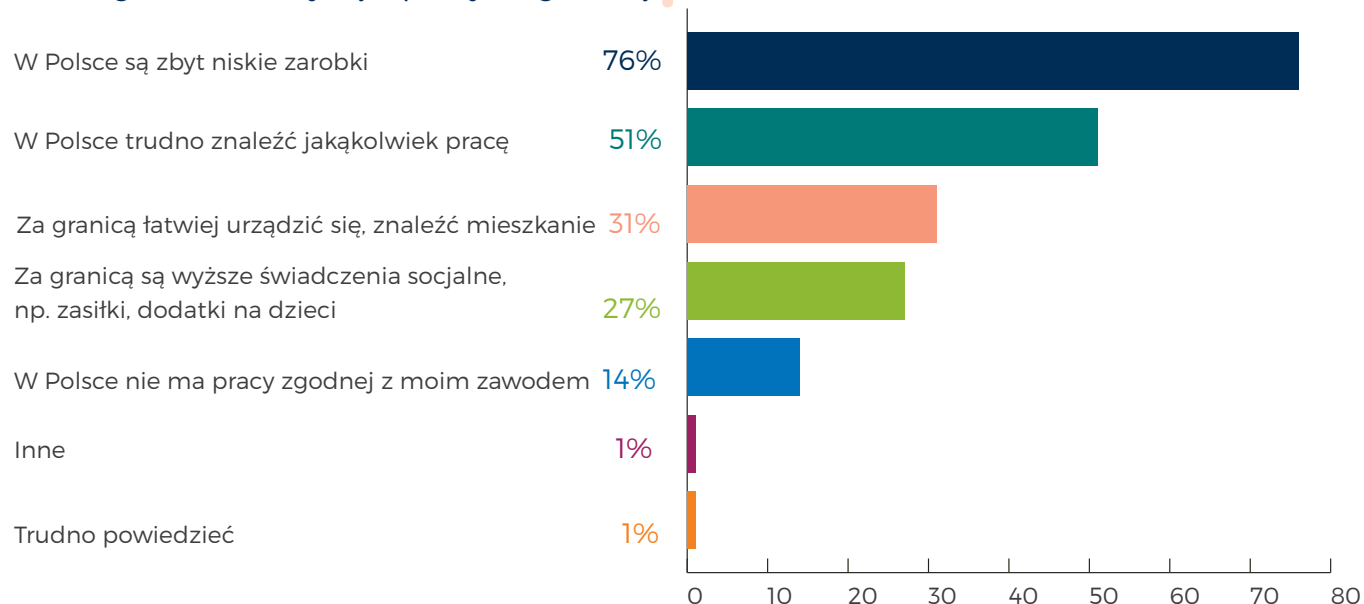
<sup>21</sup> Raport Start do kariery. Aktywni+, Gumtree, 2015, s. 5

<sup>22</sup> jw., s. 25

## Emigracja zawodowa

Jedna trzecia uczniów lub absolwentów szkół zawodowych i techników po ukończeniu nauki planuje lub rozważa wyjazd za granicę, jako główny czynnik motywujący podając zbyt niskie zarobki w Polsce i trudności ze znalezieniem pracy<sup>23</sup>.

## Dlaczego młodzi myślą o pracy za granicą?

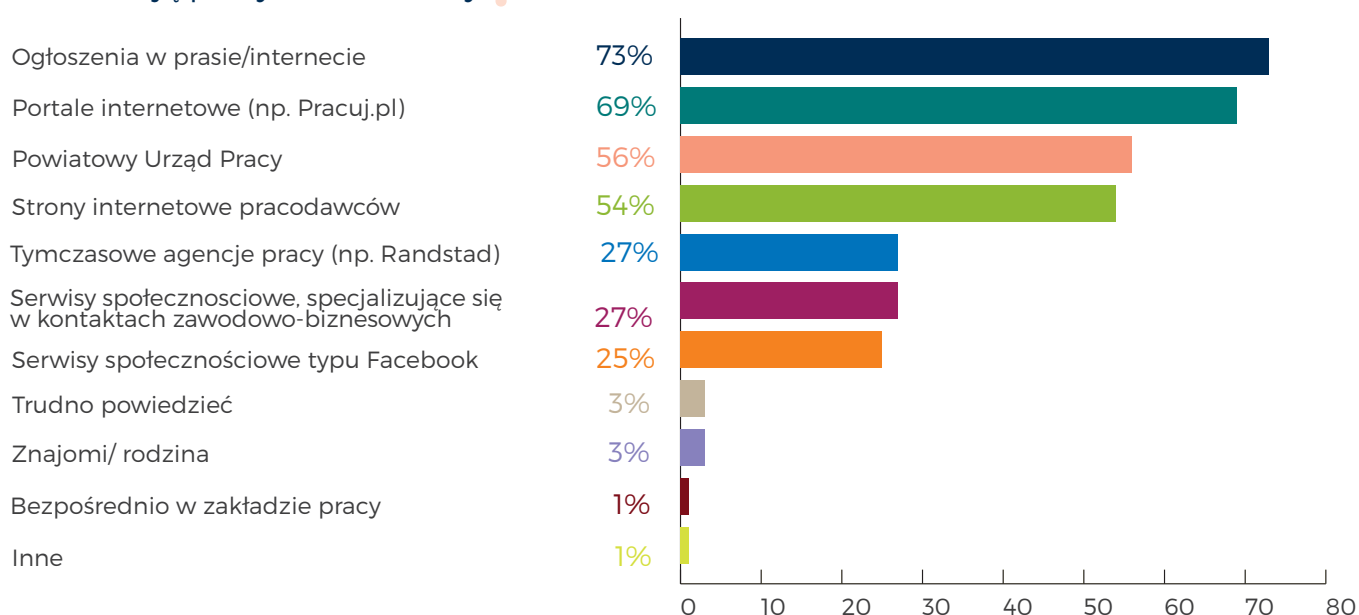


Na podstawie: Raport *Start do kariery. Aktywni+*, Gumtree, 2015, s. 15

## Poszukiwania pracy

Uczniowie i absolwenci szkół zawodowych i techników szukają ofert pracy w prasie i Internecie (73%), na portalach internetowych (69%), w Powiatowych Urzędach Pracy (56%), a także na stronach internetowych pracodawców (54%). Pracodawcy, chcący dotrzeć do młodych NEETs, powinni czynić to poprzez urzędy pracy, bowiem blisko  $\frac{3}{4}$  z nich szukałoby pracy właśnie tam<sup>24</sup>. Także, tworząc oferty pracy dla młodych, warto podkreślać informację, że im jest ona dedykowana, oraz zamieszczać je we wskazanych wyżej, odwiedzanych przez nich miejscach, nie pomijając innych stosowanych przez nich kanałów komunikacji (np. media społecznościowe).

## Jak szukają pracy młode osoby?



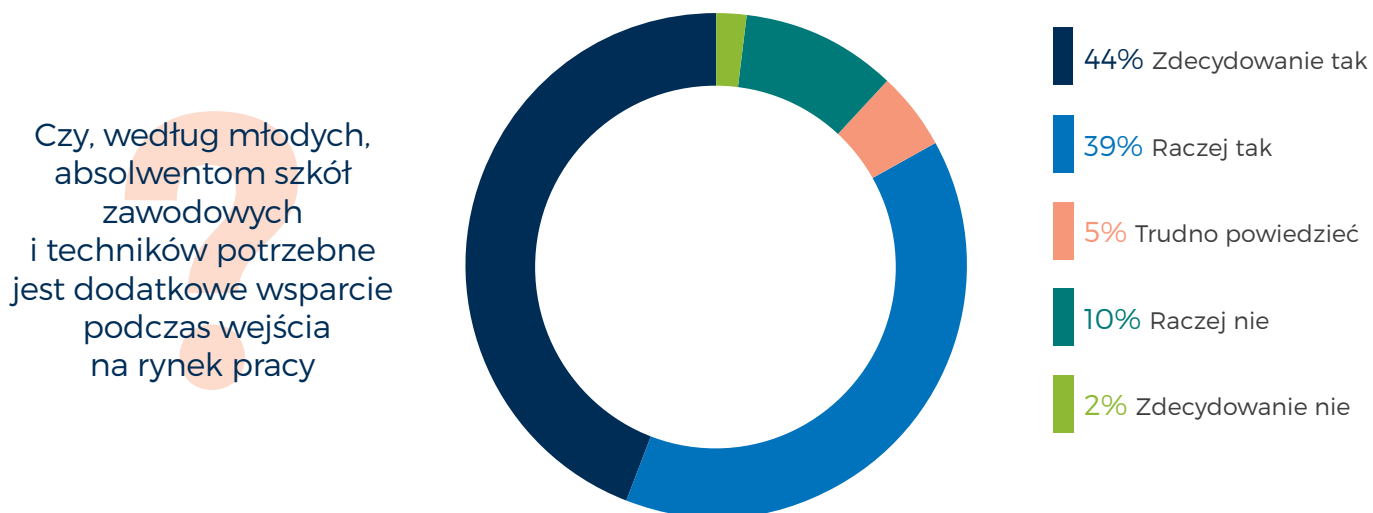
Na podstawie: Raport *Start do kariery. Aktywni+*, s. 19

<sup>23</sup> jw., s. 15

<sup>24</sup> jw., s. 18

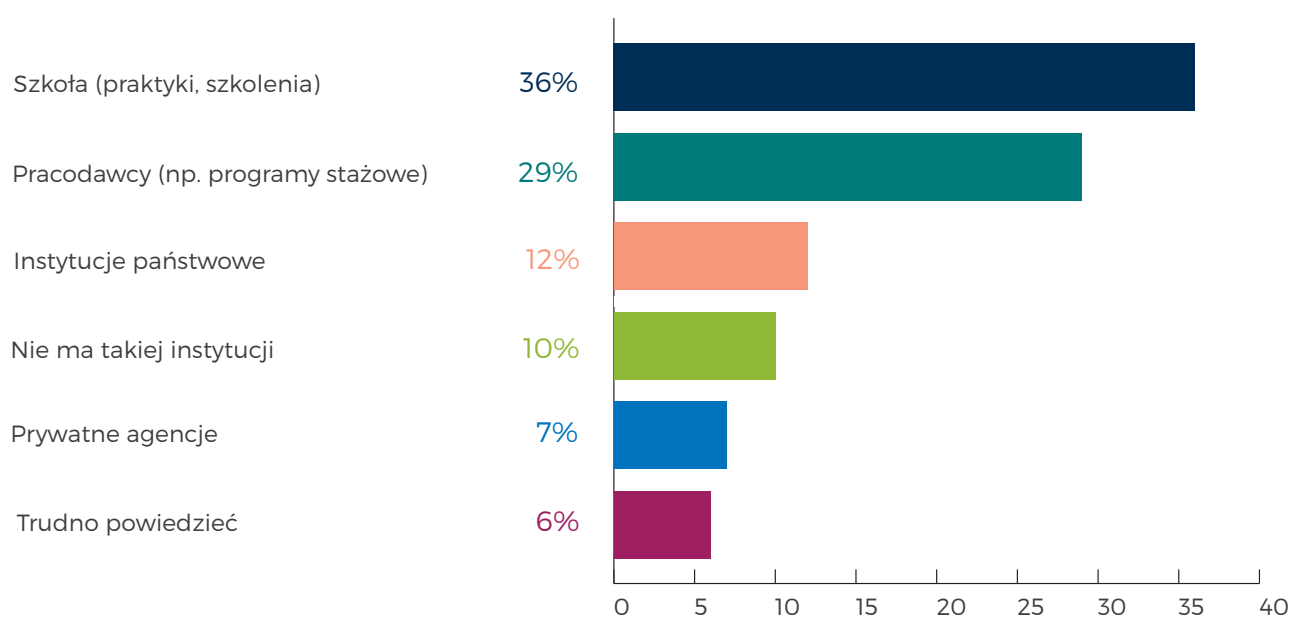
### Wsparcie dla młodych

Na uwagę zasługuje fakt, iż 80% młodych badanych w programie Aktywni+ uważa, że potrzebne jest im wsparcie na rynku pracy, zwłaszcza w okresie startu zawodowego. 32% badanych najbardziej ceni sobie programy stażowe, a tylko 14% uznaje korzystanie z takiego narzędzia, jak praktyki zawodowe w szkole. Rozmowy z doradcą i szkolenia z umiejętności poruszania się na rynku pracy czy biura karier uznaje tylko 10%<sup>25</sup>. Co ciekawe, najwięcej, bo niemal ⅓ badanych, najwyżej ceni sobie wsparcie oferowane przez szkołę<sup>26</sup>. Warto więc, by pracodawcy starali się tworzyć w porozumieniu ze szkołami zawodowymi i technikami programy stażowe, dopasowane do potrzeb młodych, rozwijające ich umiejętności techniczne i kompetencje miękkie.



Źródło: Raport Start do kariery. Aktywni+, s. 20

### Instytucje, które według młodych osób oferują wsparcie absolwentom szkół zawodowych i techników podczas wejścia na rynek pracy

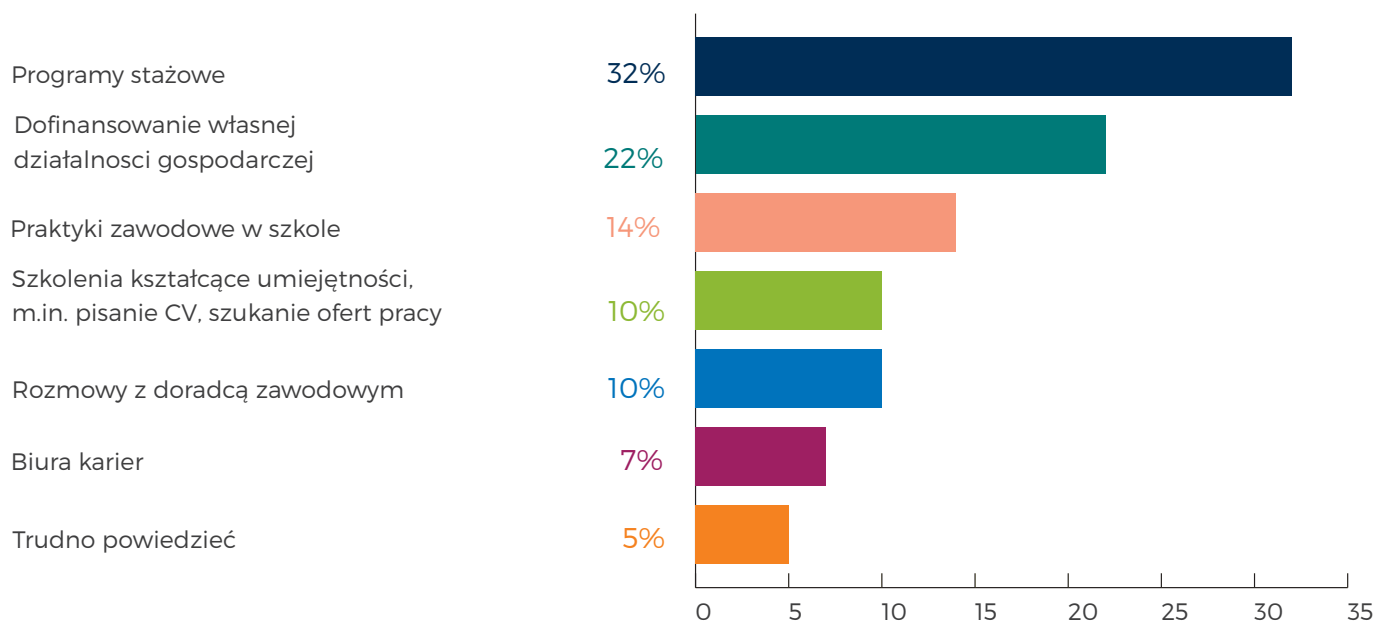


Źródło: Raport Start do kariery. Aktywni+, s. 20

<sup>25</sup> jw., s. 21, 27

<sup>26</sup> jw., s. 20

## Instrumenty wsparcia, które według młodych byłyby najbardziej przydatne absolwentom szkół zawodowych oraz techników podczas wejścia na rynek pracy



Źródło: Raport *Start do kariery. Aktywni+*, s. 21



## 4 |

### Pracownicy zza wschodniej granicy: tymczasowe rozwiązanie problemu dostępności rąk do pracy

**T**RUDNO dokładnie oszacować liczbę pracujących w Polsce imigrantów zarobkowych zza wschodniej granicy, spośród których większość stanowią obywatele Ukrainy<sup>27</sup>. Według szacunków Narodowego Banku Polskiego, w 2016 roku pracę w Polsce podjęło ok. 770 tys. obywateli ukraińskich. Jest to znaczący wzrost względem roku 2015 (511 tys.). W 2016 roku wydano 127 tys. zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, w tym 106 tys. dla Ukraińców<sup>28</sup>. Eksperti zastrzegają jednak, że nie są oni rozwiązaniem problemów z zatrudnieniem w dłuższej perspektywie czasowej. Społeczeństwo ukraińskie starzeje się znacznie szybciej niż polskie<sup>29</sup>. Specjaliści podkreślają także, że po zniesieniu przez Unię Europejską wiz i otwarciu rynku pracy dla obywateli Ukrainy, łatwiej będzie im podjąć pracę u naszych zachodnich sąsiadów. Ponieważ nie jesteśmy w stanie konkurować wysokością wynagrodzeń np. z Niemcami, można się spodziewać, że istotna część Ukraińców wyjedzie z Polski<sup>30</sup>.

Instytut Badania Opinii i Rynku MANDS przeprowadził wśród pracodawców badanie dotyczące zatrudniania pracowników z Ukrainy. Z opublikowanego raportu wynika, że polscy pracodawcy patrzą na naszych wschodnich sąsiadów przychylnym okiem<sup>31</sup>. Tylko 30% badanych uważa, że Ukraińcy odbierają pracę Polakom. 57% badanych twierdzi, że imigranci z Ukrainy stanowiliby cenne wzmocnienie ich firmy. Dla ⅓ pracodawców nie ma znaczenia, jakiej narodowości jest pracownik, jeżeli dobrze wykonuje swoją pracę. Niemal połowa badanych twierdzi, że pracownicy z Ukrainy dobrze integrują się w pracy z Polakami.

<sup>27</sup> Procedura uproszczona, inaczej "procedura oświadczeniowa", pozwalająca na pracę w Polsce, dotyczy obywateli 6 państw: Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy. <http://www.mpips.gov.pl/praca/zatrudnienie-cudzoziemcow/>

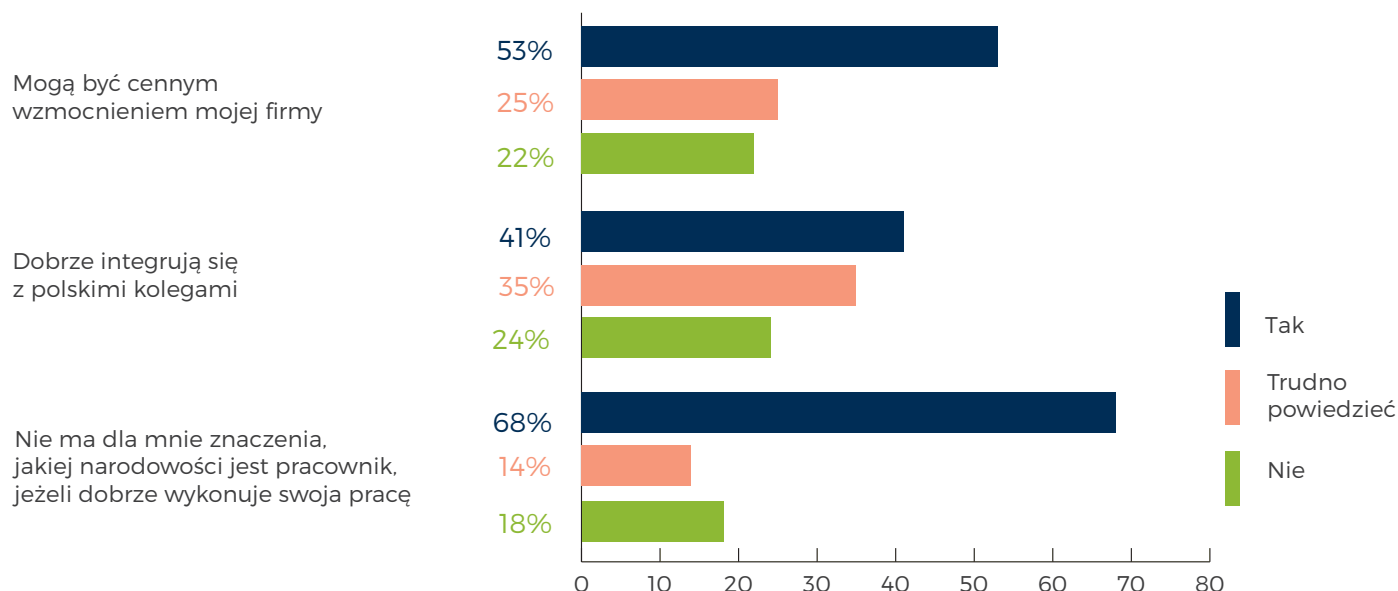
<sup>28</sup> *Kwartalny raport o rynku pracy w I kwartale 2017 roku*, Narodowy Bank Polski, 2017, s. 29-30. W swym raporcie NBP szacuje liczbę Ukraińców pracujących w Polsce w danym okresie na podstawie ilości wydanych wiz (przy założeniu, że wizy krajowe wystawione byłyby przeciętnie raz na rok), powiększonej o liczbę zezwoleń na pobyt (czasowy i stały).

<sup>29</sup> Joanna Tyrowicz, ekspertka Instytutu Ekonomicznego NBP za: <https://www.pb.pl/ukraincy-nie-uratuja-rynku-pracy-852896>

<sup>30</sup> Marta Jaroszewicz, Ośrodek Studiów Wschodnich za: <https://www.pb.pl/ukraincy-nie-sa-lekiem-na-demografie-860461>

<sup>31</sup> *Raport Okiem przedsiębiorcy – pracownicy z Ukrainy*, Instytut Badania Opinii i Rynku MANDS, s. 4

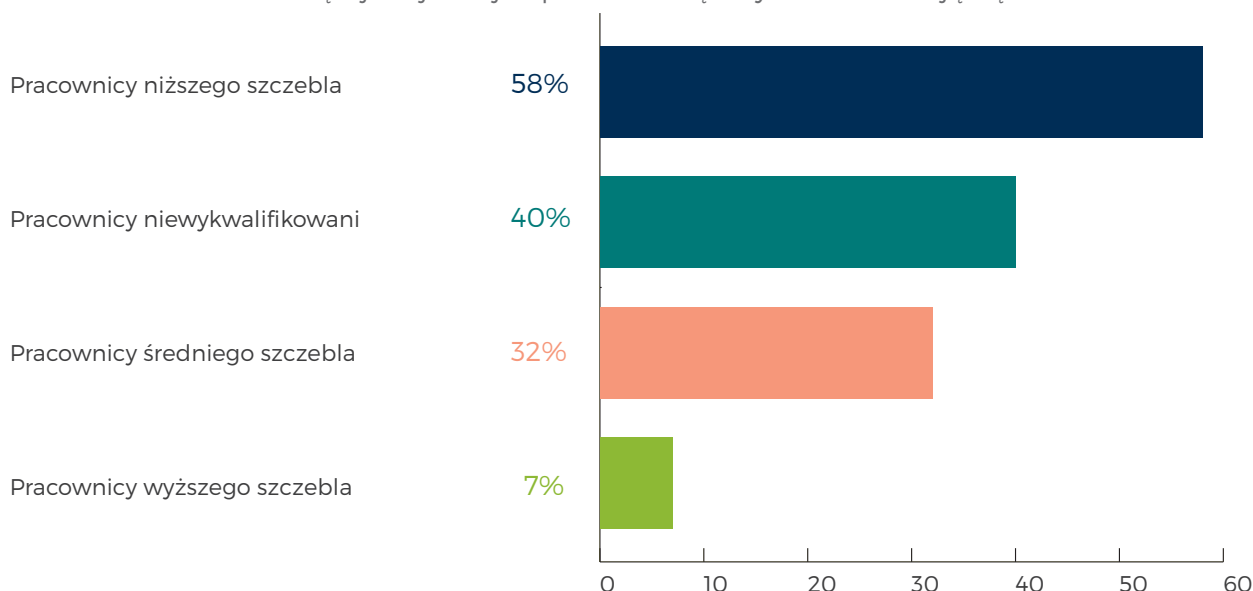
## Opinia pracodawców na temat pracowników z Ukrainy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych za: *Okiem przedsiębiorcy – pracownicy z Ukrainy*, Instytut Badania Opinii i Rynku

## Stanowiska, na których zatrudniani są obywatele Ukrainy

Możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi, stąd wyniki nie sumują się do 100



Źródło: Raport *Okiem przedsiębiorcy – pracownicy z Ukrainy*, s. 11 MANDS, s. 4

Pracownicy z Ukrainy także są zadowoleni z pracy w Polsce, o czym świadczą wyniki badania Otto Work Force *Opinia pracowników z Ukrainy na temat pracy w Polsce*:

- ✓ dla 94% Ukraińców głównym powodem emigracji do Polski była wysokość wynagrodzenia,
- ✓ 48% Ukraińców planuje zostać w Polsce. Im lepiej wykształceni pracownicy, tym dłużej chcą u nas zostać,
- ✓ 90% imigrantów z Ukrainy jest zadowolonych z wysokości swojego wynagrodzenia,
- ✓ 78% Ukraińców jest zadowolonych z rodzaju wykonywanej pracy,
- ✓ z warunków pracy zadowolonych jest 68% Ukraińców,
- ✓ Imigrantów z Ukrainy do pozostania w Polsce zachęciłyby wyższe zarobki (95%), gwarancja długotrwałego zatrudnienia (82%), możliwość rozwoju (42%)<sup>32</sup>.



## PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Rezerwy rynku pracy są źródłem, do którego pracodawcy powinni dotrzeć i wykorzystać je dla zapewnienia zatrudnienia - zarówno w krótszej, jak i dłuższej perspektywie czasowej. Jednocześnie pracodawcy powinni stale poszerzać swą wiedzę, jak skłaniać i motywować ich do pracy.

Co zachęciłoby osoby biernie zawodowo do (często ponownego) wejścia na rynek pracy? Kwestia ta wymaga dalszych badań. W województwach, w których pracodawcy najczęściej szukają pracowników, jest stosunkowo niższe bezrobocie, dlatego też należy rozważyć poszukiwanie pracowników w województwach ościennych, gdzie stopa bezrobocia jest wyższa. Wśród bezrobotnych jest dużo osób młodych oraz w wieku 50 lat i więcej; warto nawiązywać współpracę z urzędami pracy, by do nich docierać, i ułatwiać im wkroczenie na rynek lub powrót do pracy.

Relatywnie niska aktywność zawodowa kobiet wiąże się ze sprawowaną przez nie opieką nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi. Zorganizowanie opieki nad dzieckiem - przygotowanie go i odwiezienie do żłobka, przedszkola lub szkoły i odbiór - oraz dojazd do pracy i powrót - wymagają więcej wysiłku i czasu, a jej koszt stanowi nawet połowę dochodu osoby zarabiającej najniższą pensję krajową. Aby ułatwić kobietom powrót na rynek pracy, należy zapewnić łatwy dostęp do usług opiekuńczych - dofinansowanie opieki lub tworzenie przyzakładowych żłobków i przedszkoli, umożliwić pracę w domu lub w niepełnym wymiarze zatrudnienia.

Zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn, osiągnięcie uprawnień emerytalnych wpływa na zaprzestanie aktywności zawodowej. Dobrą praktyką firm powinna być promocja zatrudnienia po osiągnięciu uprawnień emerytalnych: pamięć o pracownikach emerytowanych, organizacja dla nich oraz dla osób w wieku bliskim emerytalnemu wycieczek, zajęć sportowych czy kółek zainteresowań, które przez aktywne spędzanie czasu w grupie i rozwijanie umiejętności, będą jednocześnie wzmacniały zaangażowanie pracowników i mobilizowały do wydłużania stażu pracy.

Niska aktywność zawodowa osób młodych wynika z popularności kształcenia na poziomie wyższym i braku łączenia z pracą nauki (na poziomie wyższym, średnim czy zawodowym). Żeby temu zapobiec, należy popularyzować w tej grupie pracę dorywczą oraz w niepełnym wymiarze godzin, co w dłuższej perspektywie ułatwi młodym wejście na rynek pracy. Warto również wypracować model współpracy ze szkolnictwem średnim i zawodowym, tak aby mogli oni nabywać potrzebne umiejętności dla szeroko rozumianej branży FMCG i czuli się wspierani przez pracodawców w wyborze ścieżki zawodowej poprzez tworzenie dostosowanych programów stażowych.

Wypełnianie luki pomiędzy podażą a popytem na rynku pracy z pomocą pracowników zza wschodniej granicy jest rozwiązaniem tymczasowym. Ponieważ dla większości z nich głównym czynnikiem motywującym do pracy zagranicą jest wysokość wynagrodzenia, można wnioskować, że gdy tylko będzie to możliwe, zaczną pracować (i odpowiednio więcej zarabiać) w krajach Europy Zachodniej. Warto rozwijać i proponować lepsze warunki pracy dla Ukraińców, aby zachęcić ich do pozostania, asymilacji i pracy w dłuższej perspektywie czasowej.

<sup>32</sup> Raport *Opinia pracowników z Ukrainy na temat pracy w Polsce*, Otto Work Force, s. 3

## ŹRÓDŁA

- [Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2017, GUS, czerwiec 2017](#)
- [Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów, GUS](#)
- [Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2017, GUS, 2017](#)
- [Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, 2016](#)
- [Raport Wyzwania w zakresie aktywizacji osób młodych, KPMG, luty 2017](#)
- [Raport Start do kariery. Aktywni+, Gumtree, 2015](#)
- [Kwartalny raport o rynku pracy w I kwartale 2017 roku, Narodowy Bank Polski, 2017](#)
- [Raport Okiem przedsiębiorcy – pracownicy z Ukrainy, Instytut Badania Opinii i Rynku MANDS, 2017](#)
- [Raport Opinia pracowników z Ukrainy na temat pracy w Polsce, Otto Work Force, 2017](#)



---

**ECR w HR.**  
*Grupa robocza*  
**ECR Polska**

Przedstawione w niniejszym raporcie analizy mają zobrazować sytuację na rynku pracy, a płynące z nich wnioski - ułatwić pracodawcom zmierzenie się z wyzwaniem, jakim jest zapewnienie stabilnego zatrudnienia. Zaktywizowanie rezerw jest trudne, jednak dzięki współpracy i połączeniu sił możliwe jest osiągnięcie realnych efektów przekraczających możliwości poszczególnych pracodawców.

Obszary, w których synergia jest szczególnie pożądana, to m. in. zwiększanie atrakcyjności wizerunku branż FMCG, TSL i DIY w oczach potencjalnych i obecnych pracowników. Dotyczy to nie tylko osób wywodzących się ze zdiagnozowanych rezerw rynku - by dotrzeć do nich poprzez skuteczną komunikację z atrakcyjną ofertą zatrudnienia. Należy także stwarzać przyjazne środowisko osobom już pracującym, w oparciu o zrozumienie i uwzględnienie ich oczekiwań: m. in. różnorodności ścieżek zawodowych, stabilności, możliwość stałego rozwoju, benefitów pozapłacowych czy wsparcia w relokacji i adaptacji w nowym środowisku.

Szczególnie owocne będzie także współdziałanie pracodawców FMCG, TSL i DIY w promocji zawodów związanych z branżą i edukacja przyszłych kadr. Konieczne będzie nawiązanie bądź rozszerzenie współpracy ze szkolnictwem, by mieć praktyczny wpływ na kształcenie młodych ludzi w pożądanym kierunku. Szkolenia i staże, podczas których przekazywane są umiejętności techniczne i kompetencje miękkie, także przyniosą lepszy skutek, gdy zastosuje się efekt skali. Więcej szkoleń pracodawców oznacza więcej przeszkolonych pracowników na rynku. Korzystnie będzie oddziaływać także szersze spektrum przekazywanej wiedzy, w oparciu o różnorodność specjalizacji osób prowadzących szkolenia. Dużą wartością, wynikającą z zakrojonych na szerszą skalę kontaktów pracodawców z młodymi osobami - kandydatami do pracy, jest możliwość wymiany doświadczenia i udzielanie im wsparcia, jeśli tego potrzebują. Pracownicy firm mogą dzielić się swym przykładem i konsultować na drodze zawodowej osoby, z którymi łączy je podobna sytuacja lub zbliżone historie życiowe. Dzięki temu także można zachęcić i przywiązać młodych ludzi do danego zawodu czy miejsca pracy.

Nie mniej istotne niż pozyskiwanie osób z rezerw rynku pracy, jest wsparcie i zatrzymanie osób już zatrudnionych, także tych zbliżających się do wieku emerytalnego. Kluczowe dla budowania relacji opartych na zaangażowaniu i lojalności pracowników jest rozpoznanie, zrozumienie i uwzględnienie ich rzeczywistych potrzeb, które mobilizują do pracy nawet bardziej niż pakiety socjalne. To przede wszystkim poczucie docenienia oraz sensu wykonywanych zadań. Poznawanie perspektywy i motywacji pracowników daje pracodawcy cenną wiedzę na temat stanu organizacji i możliwości jej usprawnienia. W ramach rozwoju dobrych praktyk będziemy wspierać także system aktywnego pozyskiwania i regularnego weryfikowania wiedzy o motywacji pracowników.

Działania w tych i innych obszarach chce wspomagać grupa robocza ECR w HR. Jej cele to:

- 1| Wspieranie działań mających na celu minimalizację luki pomiędzy popytem a podażą na rynku pracy przez współpracę na rzecz podniesienia atrakcyjności branż FMCG, TSL i DIY w oczach potencjalnych pracowników operacyjnych:
  - ✓ informowanie i edukowanie potencjalnych "rezerw" (młodzież, osoby 50+, kobiety bierne zawodowo, bezrobotni) na temat różnorodności stanowisk i ścieżek kariery oraz o możliwościach rozwoju dzięki pracy w szeroko rozumianej branży FMCG
  - ✓ wspieranie członków w tworzeniu przyjaznego środowiska pracy, w którym każdy pracownik będzie się czuł wartościowy i doceniony (diversity & inclusion).

2| Wypracowanie modelu współpracy ze szkolnictwem zawodowym i średnim w celu do stosowania kształcenia do potrzeb branży FMCG i aktywizacji zawodowej młodzieży uczącej się przez:

- ✓ przekazywanie uczniom umiejętności miękkich i zawodowych (specjalistycznych, praktycznych), które będą mogli wykorzystać w pracy,
- ✓ dobre praktyki współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami działającymi w naszej branży a szkolnictwem zawodowym.

ECR Polska zaprasza do udziału w jej pracach wszystkich, dla których tematyka zarządzania ludźmi jest ważna i którzy na co dzień zmagają się z brakiem pracowników operacyjnych - tj. m. in. Dyrektorów Personalnych, HR Managerów, HR Business Partnerów, osób odpowiedzialnych za rekrutację.

Zapraszamy do kontaktu!

ECR Polska  
biuro@ecr.pl  
[www.ecr.pl](http://www.ecr.pl)

# LABOR MARKET IN POLAND.

## How to win the revolution?

### Executive summary

In recent years, the situation on the labour market in Poland has been subject to dynamic, revolutionary changes. Rules of the market, which used to be dominated by the employers, are now dictated by the employees. The employment is getting tougher because there is a lack of workforce.

The number of people in so called working age (ie age of ability to work: 18-64 years for men, 18-59 years for women) in Poland has been decreasing annually and the trend will continue.

As much as 72% of employers believe that hiring a qualified employee is harder than it was 2 years ago.

Unemployment in Poland is constantly decreasing and will continue to fall: the average unemployment rate in June 2017 - 7.1% - was the lowest in 26 years

At the end of March 2017 there was one third more vacancies than in the corresponding period of 2016.

About 41% of Polish employers plan to hire incomers from behind the Eastern border.

According to ZUS (Polish Social Security Service), up to 550 thousands people may retire by the end of this year as a result of the reversal of pension reform and lowering the retirement age.

For many sectors of economy, the shortage of blue collar workers is particularly severe. Their acquisition is becoming an urgent challenge for the FMCG industry, as the inability to provide the right workforce can result in the disruption of the industry's development.

Most job offers come from the following industries: manufacturing, construction, automotive, as well as transport and storage. Majority of jobs are available in regions with the lowest unemployment rates. Although the unemployment rate remains at the lowest level in a decade, there are areas in Poland where it is still high.

The struggle to find the right people is getting even worse. According to employers, fewer and fewer candidates are available on the labor market. Companies are competing not only for management but most of all, for employees that are lower in the organisation ranks. Attracting a qualified worker: a driver, a machine or production operator, is a significant challenge for HR departments today. Obviously, candidates expect higher remuneration as well as richer benefits packages. Therefore, the success on this field is also determined by well-chosen non-wage benefits, a friendly working environment and the communication with the potential candidates.

Employees now expect not only high earnings but also opportunities for development and self-fulfillment. Every fifth professionally active Pole is considering changing job within two years. The most popular way to find a job is to search for it through network of friends and on the internet portals.

Where to look for the workforce? We identify four groups of reserves on the labour market: the unemployed, the professionally inactive, the young and the immigrants from behind the Eastern border.

The largest group among the unemployed are young people (under 34 years of age) and people aged 50+. Most of them got elementary or basic vocational education. Because they are very often long-term unemployed, employers should create and use tools that would help them to get back to the labor market.

Poland is in a remote position in Europe in terms of the number of economically inactive people. What is significant, there are more Polish women (in the working age) who do not work than those who are professionally active. The most common cause of their passivity in this area are their family responsibilities. Men do not usually work because of illness. Both women and men usually cease their professional activity when they get the pension rights.

Among young people, it is still not common to combine work with education. Therefore, it will be a great challenge for employers to encourage them to start their careers as early as during their studies.

Low labour supply on the Polish market is partially balanced out by migrants from behind the Eastern border, mostly from Ukraine. The main reason for them to work in Poland is higher salary. They enjoy good reputation among Polish employers; more and more companies are planning to employ them. However, they are not the sustainable solution to the difficult situation in the labor market; when the markets in Western Europe open up for them, a large part of them is likely to leave Poland.

The success belongs to these industries and employers who will develop better people management tools and practices. To those, who will be able to provide not only attractive conditions of employment and professional development, but will also recognise the potential and find ways to reach the various labor market reserves. Who will attract the unemployed through encouraging communication and effective promotion of employment. What may seem overwhelming for a single employer, can be more easily achieved when working together - through successful collaboration and experience and information sharing.

The proposal of ECR Poland is to set up a Working Group - "ECR in HR", dedicated mainly to HR Managers, HR Directors, HR Business Partners, Recruiters - and all those who are interested in HR management and who struggle with the labour shortage.

#### Goals of the working group "ECR in HR":

- 1| Supporting the activities aiming to minimize the gap between supply and demand of work force in the labor market through collaboration - to increase the awareness and attractiveness of the FMCG, TSL and DIY industries:
  - ✓ Information and education of potential "reserves" (youth, people 50+, women professionally passive or unemployed) on the diversity of jobs and career paths and development opportunities thanks to work in FMCG industry
  - ✓ To support the members in creating a friendly working environment where every worker would feel valued and appreciated (diversity & inclusion).
- 2| Developing a model of collaboration between vocational and secondary schools and ECR in HR members in order to adapt the education to the needs of the FMCG, TSL and DIY industries by:
  - ✓ Providing students with soft and professional skills (specialized, practical), useful in their work,
  - ✓ Good practice of cooperation between companies and vocational education.

You are welcome to contact us.

## POZOSTAŁE ŹRÓDŁA

- [Raport Rynek pracy kierowców w Polsce, pwc, październik 2016](#)
- [Analiza tematyczna Młodzi na rynku pracy, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2015](#)
- [Młodzi na rynku pracy - pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2015](#)
- [Raport Aktywni+. Absolwentki z fachim w rękę, Gumtree, 2016](#)
- [Raport Aktywni+ Przyszłość rynku pracy, Gumtree, 2017](#)
- [Osoby młode na rynku pracy w 2016 r., GUS, 2016](#)
- [Raport Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości, Deloitte, 2015](#)
- [Raport Potęga równości. Jak i dlaczego warto wspierać kobiety w karierze zawodowej?, McKinsey&Company, 2017](#)
- [Raport Trendy HR 2017. Zmiana zasad w erze cyfryzacji, Deloitte, 2017](#)
- [Raport Rynek Pracy Specjalistów w I kwartale 2017 roku, Grupa Pracuj, 2017](#)
- [Raport Rynek Pracy Specjalistów w II kwartale 2017 roku, Grupa Pracuj, 2017](#)
- [Raport Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q2 2017, ManpowerGroup, 2017](#)
- [Raport Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q3 2017, ManpowerGroup, 2017](#)
- [Raport Rewolucja Umiejętności: od nabywców pracy do twórców i talentów, ManpowerGroup, 2017](#)
- [Monitoring Rynku Pracy - kwartalna informacja w drugim kwartale 2017, GUS, sierpień 2017](#)
- [Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2015 r., GUS, marzec 2017](#)
- [Kwartalny raport o rynku pracy, NBP, I,II, III i IV kwartał 2016](#)





## **ECR POLSKA**

ul Strzeszyńska 67c/1  
60-479 Poznań, Polska  
ecr@ecr.pl  
+48 61 226 30 78

**[www.ecr.pl](http://www.ecr.pl)**  
**[www.facebook.com/ECRPolska](https://www.facebook.com/ECRPolska)**