

Rynek pracy kierowców w Polsce



Raport przygotowany na zlecenie i wykonany we współpracy
ze Związkiem Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”

Spis treści

Przedmowa	4
Streszczenie zarządcze	6
Executive summary	10
Wstęp	14
1. Rozwój sektora przewozów drogowych w Polsce	16
2. Przesłanki wskazujące na występowanie i wielkość niedoboru na rynku pracy kierowców	21
3. Skala niedoboru kierowców i jej znaczenie gospodarcze	25
4. Przyczyny dla których kierowcy zmieniają pracodawcę lub odchodzą z zawodu	32
5. Bariery wejścia do zawodu kierowcy	40
6. Umiejętności młodych kierowców, a potrzeby rynku	47
7. Dostępność i jakość oferowanych szkoleń i kursów zawodowych	50
8. Kierowcy z zagranicy na polskim rynku i rynkach UE	55
9. Problem niedoboru kierowców na innych rynkach europejskich	59
10. Rekomendacje	64
Załącznik statystyczny	67
Kontakty	70



Rynek pracy kierowców w Polsce



Przedmowa

Prof. Witold Orłowski

Główny Doradca Ekonomiczny PwC

Niedobór rąk do pracy jest barierą rozwoju gospodarki. W odniesieniu do niewielu branż zdanie to jest równie prawdziwe, jak w przypadku transportu drogowego. Od lat dyskutujemy o potrzebie dopasowania edukacji do wymagań rynku pracy – dzisiaj wiemy, że wykorzystanie potencjału rozwojowego Polski wymaga kształcenia nie tylko w „zawodach przyszłości”, ale i w zakresie bardziej powszechnego zawodu kierowcy.

W miarę, jak w ostatnim dwudziestolecu zmieniły się wzorce konsumpcyjne oraz organizacja produkcji, gospodarka światowa w rosnącym stopniu premiuje elastyczność i szybkość dostaw. Równocześnie w Europie rynek drogowego transportu towarów został zliberalizowany, co zbiegło się z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Efektem tych procesów stał się bezprecedensowo szybki wzrost znaczenia sektora transportu drogowego dla krajowej gospodarki. Tonaż przewożonych przez polskie firmy towarów rósł w tempie 8,8%, bardziej typowym dla azjatyckich tygrysów, niż dla państw Starego Kontynentu. 1/5 tras przemierzanych corocznie przez ciężarówki w Europie pokonują polscy kierowcy. Udział sektora transportu w polskim PKB sięga 6,5%, czyli ponad dwukrotnie więcej, niż całej produkcji rolnej. Za 41% całej nadwyżki handlu usługami z zagranicą odpowiada sektor transportu!

W świetle tego bezprecedensowego sukcesu branży na tle rynku europejskiego, do roli najważniejszej bariery dalszego rozwoju rośnie brak kierowców. Polscy przedsiębiorcy transportowi wskazują na zaburzenia, jakie dla prowadzenia działalności mają rosnące trudności w zapewnieniu pełnej obsady załóg. Sprawny transport ma znaczenie kluczowe dla konkurencyjności takich gałęzi gospodarki jak produkcja papieru czy produkcja mebli, więc pogłębiający się deficyt kierowców prowadzić może do ograniczenia zdolności eksportowych polskich przedsiębiorców. W efekcie pętla rozwojowa dławiąca polskich przewoźników drogowych może ciągnąć całą gospodarkę poniżej poziomu rozwoju gwarantującego skuteczny pościg za krajami Europy Zachodniej.

Dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

Ekspert Instytutu Badań Edukacyjnych

Przedstawiony raport w kompleksowy sposób ujmuje temat rynku pracy kierowców zawodowych. Analiza rozwoju rynku oraz zapotrzebowania na osoby pracujące w tym zawodzie wyraźnie wskazuje na deficytowy charakter tego zawodu w Polsce.

Wnioski płynące z raportu powinny stanowić podstawę do podejmowania działań prowadzących do zwiększenia liczby osób uzyskujących kwalifikacje kierowcy, zarówno w trakcie nauki w szkołach zawodowych, jak i poprzez rozwój odpowiednich kursów i szkoleń.

W mojej ocenie ważną częścią raportu jest odniesienie się do działań związanych z rozwojem kompetencji i umiejętności kierowców, w które powinni być zaangażowani również pracodawcy (przewoźnicy). Odpowiednia współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi, a także instytucjami szkoleniowymi, połączona z upowszechnieniem informacji dotyczącej możliwości rozwoju w zawodzie, jest kluczowa dla uzupełniania zdiagnozowanej w raporcie luki.

Raport powinien być także punktem odniesienia dla prowadzonych obecnie w Ministerstwie Edukacji Narodowej prac dotyczących przygotowania podstaw programowych w zawodzie kierowca-mechanik, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju pożądanego w tym zawodzie kompetencji społecznych.



Streszczenie zarządcze

Raport jest pierwszą dostępną w Polsce kompleksową analizą skali, przyczyn i skutków sygnalizowanego przez branżę transportu drogowego od wielu lat problemu niedoboru kierowców zawodowych na rynku.

Jeśli problem ten nie zostanie rozwiązany, transport może stać się jedną z barier dla rozwoju społeczno-ekonomicznego Polski.

Raport zawiera również szereg rekomendacji, których wdrożenie w krótkim czasie pozwoliłoby na ograniczenie negatywnych konsekwencji tego zjawiska odczuwalnych zarówno przez branżę, jak i całą polską gospodarkę, zaś w długookresowej perspektywie doprowadziłoby do znaczącego zmniejszenia jego skali.

Rozwój sektora transportu

Bezpośredni udział sektora transportu i gospodarki magazynowej w PKB wzrósł w latach 2004-2014 z 5,4% do 6,5%. Dynamiczny wzrost znaczenia sektora dla gospodarki został osiągnięty w głównej mierze dzięki bardzo szybkiej ekspansji polskich przedsiębiorców zajmujących się drogowym przewozem rzeczy na rynki europejskie oraz wzrostowi tempa wymiany handlowej pomiędzy Polską a innymi krajami Unii Europejskiej. Całkowita praca przewozowa wykonywana przez polskie firmy wzrosła w tym czasie o 69%, zaś udział przewozów międzynarodowych realizowanych na trasach zagranicznych oraz pomiędzy Polską a innymi państwami wzrósł z 24,5% do 41,6% tej wielkości. Utrzymanie pozycji na europejskim rynku i dalszy rozwój sektora napotyka jednak na znaczące bariery związane z niedoborem kierowców zawodowych. Kolejnym problemem jest nasilające się zjawisko niepewności prawa w odniesieniu do prowadzenia działalności gospodarczej w transporcie drogowym, wywołane krajowymi ustawodawstwami w zakresie płac minimalnych, w tym obejmowaniem pracowników wysoko mobilnych w transporcie międzynarodowym przepisami o pracownikach delegowanych.

Przesłanki wskazujące na niedobór kierowców na rynku

Analiza danych dotyczących pracy przewozowej, wielkości taboru oraz zatrudnienia w sektorze transportu drogowego w latach 2004-2014 jednoznacznie wskazuje, że tempo wzrostu przewozów było znacznie szybsze, niż tempo przyrostu taboru oraz zatrudnienia. Oznacza to, że w okresie tym wzrosła zarówno efektywność wykorzystania taboru, jak

i intensywność pracy kierowców. Otrzymane przez nas wyniki wskazują, iż aby powrócić do relacji pracy przewozowej wykonywanej przez sektor i liczby kierowców z roku 2004, ich zatrudnienie powinno być o około 20% wyższe niż obecnie. Wyniki te są zbieżne z rezultatami niezależnie prowadzonego przez nas badania pracodawców branży transportowej. Te ostatnie wskazują, że wzrost liczby kierowców o około 20% pozwoliłby przedsiębiorcom na większą efektywność organizacji pracy przewozowej oraz możliwość elastycznego reagowania na sytuacje losowe i okresowe wahania liczby zleceń.

Skala niedoboru kierowców

W Polsce nie są dostępne dane, umożliwiające precyzyjne określenie liczby aktywnych zawodowo kierowców pojazdów ciężarowych i pasażerskich. Na podstawie informacji o liczbie osób odbywających co roku szkolenia okresowe oraz uzyskujących kwalifikacje wstępne szacujemy, iż liczba ta wynosi obecnie około 600-650 tysięcy. Tym samym około 20-procentowa skala niedoboru oznacza, że na rynku powinno być obecnie o ponad 100 tysięcy aktywnych kierowców zawodowych więcej. Dodatkowo, zebrane dane wskazują, że rocznie z zawodu odchodzi około 25 tysięcy osób, zaś liczba osób uzyskujących kwalifikację wstępną w tym samym okresie to około 35 tysięcy. Ta różnica nie pozwala na uzupełnienie istniejących niedoborów, nawet przy przyjęciu założenia spowolnienia tempa wzrostu branży w latach 2016-2025 do około 2,5%-3% rocznie. Przy obecnej liczbie odejść z zawodu liczba osób uzyskujących każdego roku kwalifikację wstępną powinna wynosić około 60 tysięcy.

Ze względu na znaczenie gospodarcze transportu **zatrzymanie rozwoju tej branży spowodowane niedoborem kierowców będzie także miało negatywny wpływ na bilans płatniczy Polski**, zarówno przyczyniając się bezpośrednio do pogorszenia bilansu usług, jak i ograniczając możliwości eksportu towarów przez krajowe firmy. Utrzymanie lub powiększenie się skali niedoboru kierowców może grozić także poważnymi zaburzeniami w logistyce, handlu, budownictwie oraz w wybranych branżach przemysłowych, które są szczególnie uzależnione od sprawnego działania transportu drogowego. Branża towarowego transportu drogowego ma także istotne znaczenie dla kondycji polskich przedsiębiorców leasingowych stanowiących istotny element sektora finansowego.

Przyczyny odejść kierowców z zawodu lub zmiany pracodawcy

Choć wysokość wynagrodzeń oraz świadczeń związanych z rozliczaniem podróży służbowych otrzymywanych przez kierowców jest relatywnie wysoka w porównaniu z innymi grupami zawodowymi w Polsce, to istotnym problemem dla branży transportu międzynarodowego jest znaczna liczba osób odchodzących z zawodu. Dodatkowo, duży poziom rotacji pracowników negatywnie wpływa na efektywność funkcjonowania przedsiębiorstw.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, iż liczba kierowców planujących w najbliższym czasie zmienić zawód lub pracodawcę jest znacząca i wynosi około 20%. Powodem odejść jest poczucie, iż poziom wynagrodzenia nie rekompensuje w pełni niedogodności pracy kierowcy polegających głównie na długich i częstych rozstaniach z rodzinami. Innymi ważnymi czynnikami wpływającymi na poziom satysfakcji jest wygoda i wyposażenie pojazdów wykorzystywanych w pracy oraz jakość współpracy z przełożonymi.

Barriere wejścia do zawodu

Specyfika zawodu może negatywnie wpływać na poszerzenie grupy zawodowej kierowców o osoby młode oraz kobiety. Poważną barierą dla osób zainteresowanych tym zawodem jest czasochłonność, koszt oraz trudność uzyskania niezbędnych kwalifikacji. Szacunkowy koszt kursów i egzaminów koniecznych do podjęcia pracy może wahać się od 9800 do 12300 złotych, czyli dwu- lub trzykrotność wysokości średniego wynagrodzenia miesięcznego. Należy podkreślić, że najwyższe koszty ponoszą osoby młode, które nie ukończyły 21 roku życia, a chciałyby posiadać pełne uprawnienia do wykonywania zawodu. Jednocześnie uzyskanie niezbędnych uprawnień nie oznacza automatycznego podjęcia przez młodą osobę pracy w przewozach międzynarodowych, czyli najatrakcyjniejszym segmencie rynku, gdyż pracodawcy chętniej zatrudniają na tych stanowiskach osoby z doświadczeniem.

Z zadowoleniem przyjąć należy utworzenie od września 2016 roku 29 klas kształcących w zawodzie kierowca-mechanik, co może przyczynić się do obniżenia kosztów uzyskania koniecznych uprawnień przez część młodych osób zainteresowanych wykonywaniem zawodu.

Umiejętności młodych kierowców

Brak umiejętności ekonomicznej jazdy oraz bezpiecznego manewrowania jest podstawowym zarzutem wobec kierowców

młodych, którzy niedawno uzyskali uprawnienia. Wiąże się to z istotnymi różnicami technicznymi pomiędzy pojazdami używanymi podczas kursów (głównie niewielkie ciężarówki), a pojazdami wykorzystywanymi na co dzień – ciągniki samochodowe z naczepą. Pracodawcy sygnalizują również mniejsze poczucie odpowiedzialności cechujące młodych kierowców, co wymaga czasochłonnych szkoleń z zakresu kompetencji miękkich. Kompetencje interpersonalne są również ważne w kontaktach z osobami planującymi pracę przewozową oraz magazynierami kontrahentów.

Dostępność i jakość oferowanych szkoleń i kursów zawodowych

Wyniki prowadzonych przez nas badań wskazują na brak ewaluacji prowadzonych szkoleń - w efekcie ich programy nie są dopasowane do potrzeb rynkowych. Główne niedociągnięcia to nadmierne obciążenia zajęciami teoretycznymi, które często realizowane są w mało efektywnej formie e-learningu, nieprawidłowe korzystanie z symulatorów, brak nauki ekonomicznej jazdy oraz brak szkoleń i treningów kompetencji miękkich. Problemem może być także niska dostępność ośrodków, w których można przeprowadzić cały wymagany program kwalifikacji wstępnej – aż w 7 województwach nie ma ani jednego Ośrodka Doskonalenia Techniki Jazdy (ODTJ), gdzie odbywa się jazdy w warunkach specjalnych.

Kierowcy zagraniczni na polskim rynku

W ostatnich latach znacząco wzrosła liczba obcokrajowców pracujących dla polskich firm transportowych. Tylko w 2016 r. liczba ukraińskich i białoruskich kierowców podwoiła się w stosunku roku poprzedniego. Wydaje się jednak, że w perspektywie długoterminowej, kierowcy zagraniczni nie rozwiążą problemu niedoboru na polskim rynku, głównie z powodu wyczerpywania się w państwach Europy Wschodniej rezerwy kierowców zainteresowanych podjęciem pracy w naszym kraju. Nowym źródłem uzupełnienia niedoboru kierowców zawodowych dla polskiego rynku może być natomiast Kazachstan.

Problemem zarówno dla przedsiębiorców, jak i cudzoziemców zainteresowanych pracą w Polsce, jest złożoność i długotrwałość procedur administracyjnych, koniecznych do zalegalizowania pobytu i pracy kierowcy na terenie Polski oraz konieczność zdawania testów kwalifikacyjnych w języku polskim.

Niedobór kierowców za granicą

Niedobór kierowców zawodowych nie jest jedynie problemem Polski, lecz występuje ze zbliżoną dynamiką na rynkach pozostałych państw członkowskich Unii Europejskiej, a także w USA. Zarówno identyfikowane przyczyny niedoboru, jak i wynikające z nich rekomendacje są zbliżone. Przyczyn niedoboru upatruje się głównie we wzroście popytu na usługi transportowe związanym z intensyfikacją międzynarodowej wymiany handlowej. Często zwraca się także uwagę na problem postrzegania zawodu jako mało atrakcyjnej ścieżki kariery, uciążliwej z punktu widzenia życia osobistego. Istotny wpływ na ograniczenie podaży pracowników ma także pogarszająca się sytuacja demograficzna w państwach rozwiniętych. W rekomendacjach wskazuje się na konieczność zwiększenia atrakcyjności i zmniejszenia kosztów wejścia do zawodu dla osób młodych oraz kobiet, a także poprawy jakości oferowanych szkoleń. Istotnym postulatem wskazywanym w opracowaniach jest także konieczność polepszenia warunków pracy kierowców.

Główne rekomendacje

Powszechność deficytu zawodowych kierowców w Europie oraz jego skala powoduje, iż problem ten nie zostanie w krótkim horyzoncie czasu w pełni rozwiązany. Złagodzenie wpływu niedoborów na branżę oraz polską gospodarkę wymaga podjęcia szeregu działań zarówno przez administrację publiczną, przewoźników jak i ośrodki szkoleniowe, w tym w szczególności:

- przeznaczenia środków na podniesienie jakości infrastruktury przydrożnej, która zwiększa komfort i bezpieczeństwo pracy kierowców,
 - dostosowania programów kursów na prawo jazdy, szkoleń okresowych i kwalifikacji wstępnej do wymogów rynku pracy,
 - stabilizacji sytuacji prawnej pracowników wysoko mobilnych na poziomie Unii Europejskiej celem minimalizacji negatywnych dla branży skutków barier administracyjnych związanych z wprowadzeniem przepisów dotyczących krajowych płac minimalnych, a także objęcia kierowców międzynarodowych przepisami o delegowaniu pracowników.
- zapewnienia absolwentom klas o profilu kierowca-mechanik możliwości uzyskania dofinansowania dla uzyskania pełnych uprawnień oraz rozważenie możliwości wprowadzenia i dofinansowania kształcenia w kierunku kierowca-mechanik w publicznych szkołach zawodowych dla dorosłych,
 - promocji zawodu kierowcy, w tym również wprowadzenia go do doradztwa zawodowego już na poziomie szkoły podstawowej oraz ścisłej współpracy MEN z przedsiębiorstwami transportowymi w zakresie szkolnictwa,
 - wprowadzenia regulacji ułatwiających cudzoziemcom podjęcie oraz kontynuację pracy w zawodzie kierowcy,
 - podjęcia na forum europejskim inicjatyw zmierzających do uelastycznienia czasu pracy kierowców,



Executive summary

The report is the first comprehensive analysis of the scale, causes and results of the problem of the shortage of professional drivers on the market, which has been signalled for many years by the road transport industry, to be available in Poland.

If the problem is not resolved, transport may become one of the barriers to the socio-economic development of Poland.

The report contains a number of recommendations, the implementation of which would make it possible, in a short-term perspective, to limit the negative consequences of the phenomenon, experienced both by the industry and by the whole Polish economy and, in a long-term perspective, to significantly reduce its scale.

Transport sector development

The direct share of the transport and warehouse management sector in the GDP grew in the years 2004–2014 from 5.4% to 6.5%. The dynamic growth of the importance of the sector for the economy was achieved primarily thanks to the extremely rapid expansion of Polish entrepreneurs engaged in the carriage of goods by road into the European markets and the increase of trade between Poland and other EU states. The total carriage performance of the Polish companies increased over that period to 69%, while the share of international carriages carried out on foreign routes and routes between Poland and other states increased from 24.5% to 41.6% of this amount. But efforts to maintain the position on the European market and to develop the sector further come across significant barriers related to the shortage of professional drivers. Another problem is the increasing phenomenon of legal uncertainty in relation to running a road transport business, caused by national legal initiatives concerned with the minimum wage, including the covering of highly mobile workers in international transport with regulations pertaining to posted workers.

Premises pointing to the shortage of drivers on the market

The analysis of data related to the carriage performance, fleet size and employment in the road transport sector in the years 2004–2014 clearly indicates that the rate of increase of carriages was much higher than the rate of increase of the fleet and employment. It means that in this period both the effectiveness of fleet utilisation and the intensity of drivers work increased. The results obtained suggest that in order to return to the ratio of carriage performance of the sector vs. the number of drivers from the year 2004, the employment should increase

by 20%. The results are consistent with the results of a survey of transport industry employers, carried out by us independently. The latter indicate that an increase of the number of drivers by approximately 20% would help the entrepreneurs achieve higher efficacy of carriage work organisation and possibility of reacting flexibly to random situations and periodic fluctuations of the number of orders.

The scale of the shortage of drivers

In Poland, no data are available to enable precise determination of the number of professionally active drivers of passenger and heavy goods vehicles. On the basis of data on the number of people receiving periodic trainings and preliminary qualifications every year, we can estimate the number to be currently around 600–650 thousand. Thus, the estimated scale of the shortage of around 20% means that presently there should be over 100 thousand more active professional drivers on the market. Furthermore, the data collected indicate that every year around 25 thousand persons leave the profession, while the number of people obtaining the preliminary qualification in the same period is around 35 thousand. The difference is not sufficient to reduce the existing shortage, even assuming that the increase rate of the industry in the years 2016–2025 slows down to around 2.5–3% annually. At the current number of people leaving the profession, the number of people obtaining the preliminary qualification every year should be around 60 thousand.

Considering the economic importance of transport, **the stagnation of the industry development resulting from the shortage of drivers will also affect the balance of payments of Poland**, contributing directly to the worsening of the balance of services and limiting the possibilities of exporting goods by national companies. The stabilisation or an increase of the scale of drivers shortage may severely disrupt logistics, trade, construction and selected industrial branches, which are particularly dependent on efficient operation of road transport. Transport of goods by road is also important for the well-being of Polish leasing entrepreneurs, who constitute an important element of the financial sector.

Reasons for leaving the profession or changing employers among drivers

Although the amounts of remuneration and benefits for business trips received by drivers are relatively high as compared with other professional groups in Poland, an important problem for the international transport industry is the significant number of people leaving the profession. Additionally, the high

level of employee rotation affects the effectiveness of companies operations.

The results of the conducted studies indicate that the number of drivers planning to change the profession or employer soon is significant and amounts to around 20%. The reason for leaving is the feeling that the amount of remuneration does not fully compensate the discomfort associated with driver's work, consisting mainly in long and frequent periods of separation from family. Other important factors which have influence on the level of satisfaction are the comfort and equipment of the vehicles used at work and the quality of cooperation with superiors.

Barriers to entering the profession

The characteristics of the profession may prevent the broadening of the drivers professional group by including young persons and women. One serious obstacle for people interested in this profession is the costliness in terms of time and money as well as the difficulty of obtaining the necessary qualifications. The estimated cost of training programmes and exams necessary to start work is between PLN 9800 and 12300, i.e. two to three times the amount of the average monthly pay. It should be stressed that the biggest costs are paid by young persons below 21 years of age who would like to have full working licence. At the same time, obtaining the necessary licence does not mean that the person will automatically start work in international carriages, which are the most attractive segment of the market, because employers prefer to hire experienced persons on such posts.

One should appreciate the creation of 29 classes in vocational schools which from September 2016 will be training for the 'driver-mechanic' profession, as this may help reduce the costs of obtaining the necessary licence by young people interested in the work.

Young drivers' skills

One of the most common complaints about young drivers, who have only recently obtained their licences, is the lack of economic driving and safe manoeuvring abilities. This results from significant technical differences between the vehicles used during training programmes (mainly light goods vehicles) and the vehicles used on an everyday basis at work, i.e. tractor units with trailers. Employers also signal poor sense of responsibility among young drivers, which requires time-consuming trainings in soft competences. Interpersonal competences are also important in contacts with people planning to become carriers and contractor's warehouse personnel.

Availability and quality of training and vocational programmes

The results of our studies point to the lack of evaluation of the offered training programmes; as a result, the programmes are not adjusted to the market needs. The main shortcomings are excessive amounts of theoretical classes, which are often organised in the ineffective form of e-learning, incorrect use of simulators, lack of classes in economic driving and soft competences. Another problem may be the poor availability of training centres, where the entire preliminary qualification programme could be held; as many as 7 voivodeships have no Training Centres for Driving Skills (Ośrodek Doskonalenia Techniki Jazdy, ODTJ) where driving in special conditions could be taught.

Foreign drivers on the Polish market

In the recent years, the number of foreigners working for Polish transport companies has increased significantly. Only in 2016, the number of Ukrainian and Belarussian drivers doubled, as compared with the previous year. It seems, however, that in a long-term perspective, foreign drivers will not solve the problem of the shortage of drivers on the Polish market, mainly because of the exhaustion of the reserves of drivers interested in work in Poland. A new source to supply professional drivers to the Polish market may be Kazakhstan.

The problem that both the employers and foreigners interested in work in Poland face is the complexity of the administrative procedures and the amount of time necessary to go through them in order to legalise the stay and work of a driver on the territory of Poland in addition to the necessity to take the qualification tests in the Polish language.

Drivers shortage abroad

The shortage of professional drivers is not only characteristic of Poland, but occurs with similar dynamics on the markets of other EU member states and in the US. Both the determined causes of the shortage, and the resulting recommendations are similar. The causes of the shortage are determined primarily as the increase of demand for transport services, connected with the intensification of international trade. Another problem is also pointed out — that of the profession being perceived as offering no attractive career opportunities and being cumbersome for private life. The worsening demographic situation in developed countries also significantly contributes to the reduction of employees supply. The recommendations include the necessity of making the profession more attractive and less costly to enter for young people and women, and improving the quality of the training programmes. Another important postulate mentioned in the reports is the necessity to improve drivers' working conditions.

Main recommendations

The commonness of the professional drivers shortage in Europe and its scale makes it impossible to resolve the issue fully in a short-term perspective. In order to mitigate the impact of the shortages on the industry and the Polish economy, the public administration, the carriers and the training centres should take several measures, in particular:

- provide graduates of the 'driver-mechanic' classes with possibilities to receive funding help for obtaining the full licence and consider the option to introduce and co-fund trainings for drivers-mechanics in public vocational schools for adults;
 - promote the profession of a driver, including introducing it to professional consultancy on the primary school level; the Ministry of Education and transport companies should closely collaborate in respect of education;
 - introduce regulations making it easier for foreigners to start and continue working as a driver in Poland;
 - start, at a European level, initiatives aimed at making drivers' work hours more flexible;
- allocate funds to improve the quality of roadside infrastructure, which will improve the comfort and safety of drivers' work;
 - adjust the driving licence course programmes, periodic trainings and preliminary qualification to the requirements of the labour market;
 - stabilise the legal situation of highly mobile employees at the EU level in order to minimise the results of administrative barriers connected with the introduction of national minimum wages, which affect the industry, and cover international drivers with regulations pertaining to posted workers.



Wstęp

Transport ma strategiczne znaczenie dla gospodarki narodowej, tak przez pryzmat udziału w generowaniu PKB czy zatrudnienia, jak również jako swoisty krwiobieg gospodarki zapewniający sprawną dystrybucję towarów od producentów do konsumentów. Najważniejszą rolę w przewozach lądowych na terenie Unii Europejskiej niewątpliwie odgrywa transport drogowy, odpowiadający za 75% pracy przewozowej¹.

Polska od dnia wstąpienia do Unii Europejskiej w 2004 r. stopniowo stawała się potentatem transportu drogowego na kontynencie. Obecnie 25% przewozów międzynarodowych w Unii Europejskiej obsługują przedsiębiorcy z nad Wisły². Biorąc pod uwagę rolę transportu drogowego w życiu gospodarczym należy stwierdzić, że jego ewolucja w ostatnich latach w bardzo ograniczonym stopniu przebiegała się do opinii publicznej.

Koncepcja niniejszego raportu narodziła się w związku z problemami na rynku pracy kierowców zawodowych, sygnalizowanymi przez przedsiębiorców transportu drogowego.

Przedstawiciele branży transportowej wskazali na szereg niepokojących zjawisk mających negatywny wpływ zarówno na organizację bieżącej działalności przewozowej, jak i rozwój przedsiębiorstw. Niniejsze opracowanie, przygotowane dla związku pracodawców „Transport i Logistyka Polska”, jest pierwszą kompleksową analizą rynku pracy kierowców zawodowych w Polsce. W oparciu o przeprowadzone badania, w tym dedykowane badania ankietowe realizowane wśród kierowców i firm transportowych, PwC stara się na następnych stronach odpowiedzieć na kluczowe pytania dotyczące przede wszystkim:

- skali i przyczyn niedoboru kierowców zawodowych na rynku pracy,
- potencjalnych skutków tego niedoboru dla gospodarki oraz
- możliwych kroków zmierzających do jego ograniczenia.

Liczymy, że niniejsze opracowanie nie tylko zainicjuje pogłębioną dyskusję o problemach rynku pracy kierowców, ale również pozwoli na podjęcie konkretnych działań na rzecz ich rozwiązania.



1. Według danych Eurostatu za 75% pracy przewozowej mierzonej w milionach tono-kilometrów wykonywanej transportem lądowym w Unii Europejskiej odpowiada transport drogowy.

2. Eurostat, udział polskich przewoźników w rynku międzynarodowych przewozów w UE mierzony w milionach tono-kilometrów.



1.

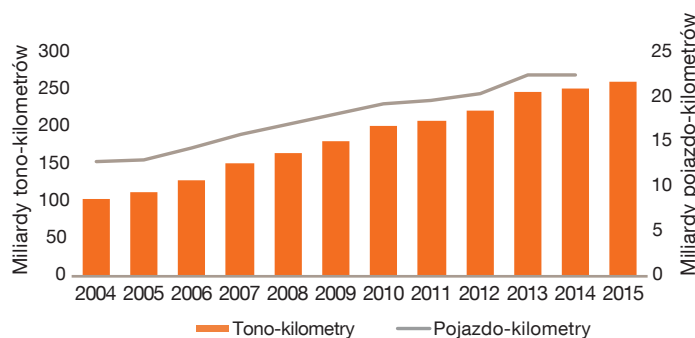
Rozwój sektora przewozów drogowych w Polsce

Od wstąpienia Polski do Unii Europejskiej bardzo dynamicznie rosła wielkość przewozów

Od 2004 r. sektor towarowego transportu drogowego w Polsce przeżywał okres bardzo dynamicznego rozwoju związanego z otwarciem się rynków europejskich na usługi naszych przewoźników. Wzrosły zarówno ilości przewożonych przez towarów, jak i odległości pokonywane przez pojazdy zarejestrowane w Polsce.

Według danych Eurostatu roczna liczba tono-kilometrów (TKM) na koncie polskich transportowców wzrosła z 102,8 miliardów w roku 2004 do 261 miliardów w roku 2015, co oznacza średnioroczne tempo wzrostu na poziomie 8,8%. Dynamiczny rozwój polskiego transportu potwierdza również współczynnik pracy przewozowej wyrażonej w milionach pojazdów-kilometrów (PKM), pod tym względem tempo wzrostu wyniosło 5,7% rocznie.

Podstawowe miary pracy przewozowej w polskim transporcie drogowym w latach 2004-2015



Źródło: Eurostat

W analizach i prognozach dotyczących wielkości rynku transportu drogowego w Polsce oraz analizie zależności pomiędzy rozwojem rynku i wzrostem liczby zatrudnionych kierowców posługiwać się będziemy miarą pojazdów-kilometrów. To zmiany tego parametru są w większym stopniu skorelowane z zapotrzebowaniem branży na kierowców.

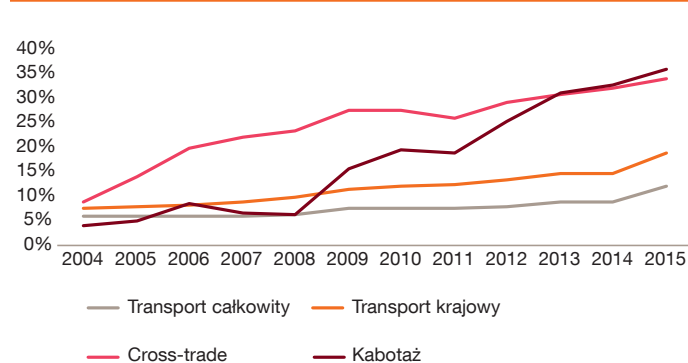
Nieco mniejsza dynamika wzrostu mierzona pojazdami-kilometrami niż tono-kilometrami wynikała ze wzrostu efektywności wykorzystania pojazdów na przestrzeni lat będącej pochodną lepszej pracy spedytorów organizujących przewozy. Niska marżowość sektora transportu drogowego wymusza działa-

nia optymalizujące pracę przewozową i ograniczające koszty, przede wszystkim eliminację przejazdów bez ładunku (tzw. pustych przebiegów) oraz pełniejsze wykorzystanie ładowności pojazdów przez dobieranie drobniejszych ładunków. Dalszy wzrost efektywności przewozów, a także efektywności pracy kierowców mogłyby zostać osiągnięte dzięki dopuszczeniu do ruchu w Polsce pojazdów o długości do 25,25m (tzw. Eurocombi), a w dalszej perspektywie możliwości ich wykorzystania w ruchu transgranicznym. Pojazdy takie mogą się już poruszać między innymi po drogach Szwecji, Finlandii, Danii, Hiszpanii, niektórych landów w Niemczech oraz w Belgii.

Dzięki silnej dynamice wzrostu Polska stała się potentatem na europejskim rynku drogowego przewozu rzeczy

W roku 2004 udział Polski w całkowitej pracy przewozowej mierzonej milionami pojazdów-kilometrów Unii Europejskiej wynosił 7,7%, zaś w roku 2015 udział ten według danych EUROSTAT sięgnął 18,8%. Oznacza to, iż z graca średniej wielkości Polska stała się w ciągu ostatnich 11 lat potentatem na drogowym rynku transportowym w Unii Europejskiej.

Udział polskich firm w rodzajach transportu drogowego w UE w latach 2004-2015



Źródło: Eurostat

Polskie firmy odgrywają znaczącą rolę jako pośrednicy w przewozach dwustronnych pomiędzy innymi państwami Unii Europejskiej – ich udział w tym segmencie rynku wzrósł w latach 2004-2015 z 8,8% do 34,1%. Polscy przewoźnicy wykonują ponad 1/3 wszystkich tego rodzaju przewozów w Unii Europejskiej.

Równolegle rósł też udział polskich przewoźników w znacznie mniejszym rynku przewozów kabotażowych (czyli przewozów wewnątrz jednego kraju wykonywanych przez firmę pochodzącą z innego kraju). Pomiędzy rokiem 2004 a 2015 udział Polski w tego typu transporcie wzrósł z 4,1% do 36%. Usługi kabotażowe są istotne z punktu widzenia możliwości ograniczenia skali pustych przebiegów, a przez to poprawy efektywności pracy przewozowej.

Jednym z istotnych problemów branży transportu międzynarodowego jest narastająca niepewność prawna związana z koniecznością stosowania, często sprzecznych wewnętrznie, przepisów o płacach minimalnych w poszczególnych państwach członkowskich. Wiąże się to z próbą uproszczonego stosowania przepisów dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług bez uwzględnienia specyfiki transportu. Delegowanie oznacza stałe (na określony czas) przebywanie na terytorium danego państwa członkowskiego, z czasowym przeniesieniem do tego kraju centrum życiowego pracownika. Kierowcy w transporcie międzynarodowym są pracownikami wysoko mobilnymi, w sposób permanentny przemieszczającymi się po wszystkich krajach Unii Europejskiej, zaś ich centrum życiowe (rodzina, dom, pracodawca) pozostają w kraju pochodzenia.

Począwszy od 1 stycznia 2015 roku tj. wejścia w życie niemieckiej ustawy o płacy minimalnej³ Niemcy, a następnie od 1 lipca 2016 r. Francja⁴ uznały automatycznie kierowców za pracowników delegowanych, jeśli wykonują jakąkolwiek pracę na ich terytorium. Podobną regulację wprowadziły Włochy, choć tu przepisy wykonawcze sankcjonujące taki stan rzeczy nie zostały do dnia wydania niniejszego raportu opublikowane. Tego typu rozwiązania prawne są także planowane w Belgii, Luksemburgu oraz Holandii.

W ocenie środowiska pracodawców z państw członkowskich Unii Europejskiej, które przystąpiły do Unii po roku 2004, wykorzystywanie przepisów o delegowaniu i płacach minimalnych jest próbą regulacji rynku, ochrony rynków krajowych przed pracownikami z innych państw.

Przepisy te, co wielokrotnie podkreśla się w środowisku pracodawców, stanowią daleko posuniętą ingerencję w stosunki prawa pracy w danym państwie członkowskim poprzez podważenie treści obowiązujących umów o pracę, układów zbiorowych pracy a nawet harmonogramów pracy poszczególnych grup zawodowych pracowników w sektorze prywatnym i państwowym.

Oznacza także:

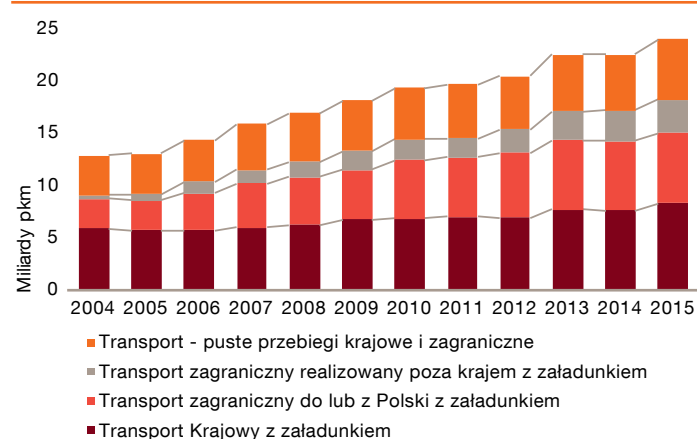
- brak rozróżnienia specyfiki poszczególnych grup zawodowych objętych przepisami o delegowaniu, a tym samym o płacach minimalnych;
- brak wiedzy instytucji wprowadzających przepisy o delegowaniu na temat warunków pracy w innych państwach członkowskich w sektorze transportu międzynarodowego;
- wykorzystywanie w debacie publicznej i argumentacji dla wprowadzanych przepisów nieostrego, nazbyt uproszczonego i politycznie nacechowanego pojęcia dumpingu socjalnego.

Za niezbędne uważa się podjęcie niezwłocznych rozmów i prac legislacyjnych nad rozwiązaniami systemowymi w przedmiocie wynagrodzeń w branży transportu międzynarodowego opartymi o europejski dialog sektorowy.

Wzrostowi znaczenia polskich firm transportowych na europejskim rynku towarzyszyło silnie umiędzynarodowienie ich oferty

Pomimo stałego wzrostu wielkości krajowych przewozów drogowych realizowanych przez polskich przewoźników – w latach 2004-2014 wzrosły one z 5,8 do 8,2 miliardów pojazdów-kilometrów – spadało ich znaczenie w całkowitej pracy przewozowej. Niższa dynamika wzrostu przewozów krajowych spowodowała spadek ich udziału w całkowitej wielkości przewozów realizowanych przez polskich przewoźników w latach 2004-2015 z 45,7% do 34,4%.

Praca przewozowa wykonywana przez Polskie firmy w latach 2004-2015 - wielkość i struktura



Źródło: Eurostat

3. Mindestlohngesetz tzw. MiLoG

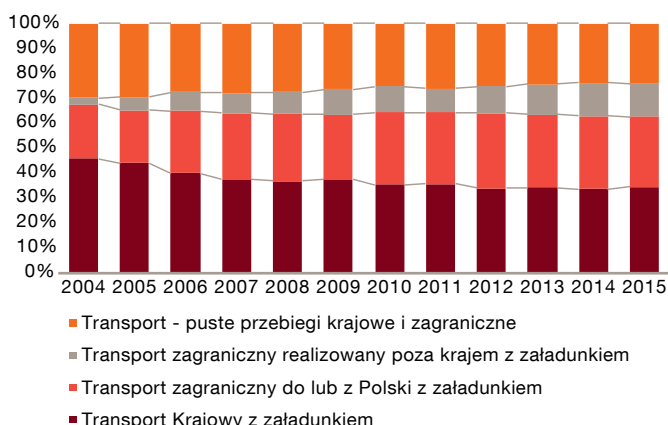
4. Ustawa nr 2015-990 o rozwoju, działalności i równych szansach gospodarczych

W tym samym czasie udział transportu międzynarodowego związanego z przewozem towarów z Polski lub do Polski wzrósł nieznacznie z 21,7% do 28,2%, natomiast udział pozostałych rodzajów przewozów międzynarodowych niezwiązanych z polską wymianą handlową wzrósł z 2,8% do 13,4%. Obecnie ponad 1/10 całkowitej liczby kilometrów pokonywanych przez pojazdy należące do polskich firm transportowych odbywa się całkowicie na terenie innych państw europejskich.

W tym miejscu warto zauważyć także wzrost efektywności przewozów realizowanych przez polskie firmy transportowe. Według danych Eurostat latach 2004-2015 udział pustych przewozów w całkowitej liczbie kilometrów pokonanych przez polskie pojazdy spadł o ponad pięć punktów procentowych z 29,8% do 24,1%. Ponadto, w ramach optymalizacji przejazdów przewoźnicy starają się szukać dodatkowych, małych zleceń na już zaplanowanej trasie, tak aby w jak największym stopniu zapełnić przestrzeń ładunkową.

Umiejscowienie usług, podobnie jak związana z nim zmiana struktury taboru będącego na wyposażeniu polskich firm, jest dodatkowym i bardzo istotnym czynnikiem wpływającym na ewolucję wymagań stawianych przez firmy kierowcom.

Struktura polskiego transportu samochodowego w latach 2004-2015 - ujęcie procentowe



Źródło: Eurostat

W przeciwieństwie do drogowego przewozu rzeczy praca przewozowa w przewozie osób w ostatnich latach wykazuje tendencję spadkową, choć rośnie ogólna liczba używanych pojazdów

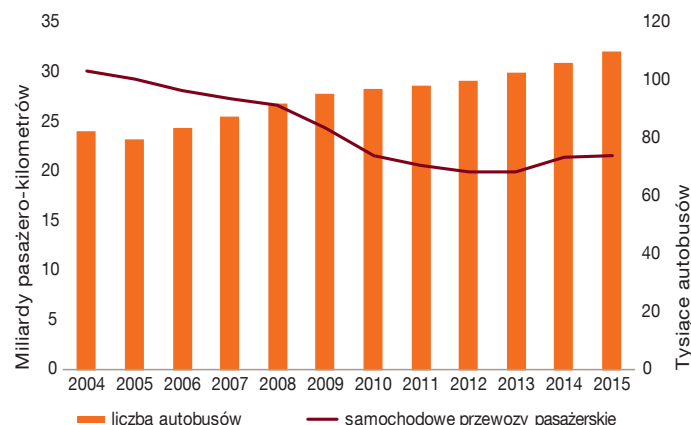
Według danych GUS w latach 2004-2015 systematycznie spadała praca wykonywana przez firmy realizujące samochodowy przewóz osób. W roku 2004 praca przewozowa wyniosła w sumie 30,1 miliarda pasażero-kilometrów, podczas gdy w roku 2015 liczba ta zmniejszyła się do 21,5, czyli o 28,4 procent.

Dane z ostatnich dwóch lat wskazują, iż w najbliższym czasie tendencja ta może zostać zatrzymana - pomiędzy rokiem 2013 i 2015 praca przewozowa nieznacznie wzrosła, co wskazuje na stabilizację rynku.

Spadek samochodowych przewozów pasażerskich w Polsce jest do pewnego stopnia odbiciem generalnej tendencji do spadającego ruchu w transporcie pasażerskim ogółem.

W roku 2015 ogólna praca przewozowa (transportu kolejowego, samochodowego i lotniczego) wyniosła 52,8 miliarda pasażero-kilometrów i była o 6,3% niższa niż w roku 2004. Jedyną kategorią transportu pasażerskiego, która odnotowała znaczący wzrost w badanym okresie były przewozy lotnicze.

Praca przewozowa, oraz liczba autobusów w samochodowym przewozie osób 2004-2015



Źródło: GUS

W tym samym czasie mieliśmy do czynienia z powolnym wzrostem liczby używanych przez firmy przewozowe autobusów. Ich liczba wzrosła w latach 2004-2015 o 33% - z 83 do 110 tysięcy sztuk. Ma to wpływ na jakość i konkurencyjność oferowanych przewozów i może być jednym z czynników wyjaśniających zatrzymanie tendencji spadkowej.

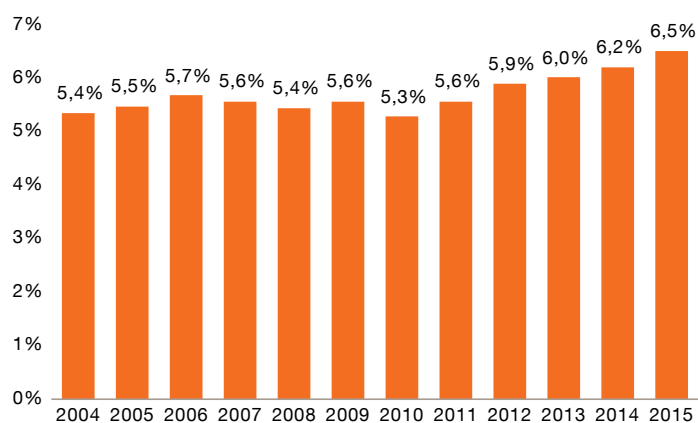
Tendencje rynkowe wskazują, iż po 2004 r. dynamika zapotrzebowania na kierowców autobusów była znacznie mniejsza, niż w przypadku kierowców samochodów ciężarowych. W związku z tym, choć liczba kierowców autobusów jest uwzględniona w szacunkach niedoborów na rynku, ma ona ograniczony wpływ na szacowaną wielkość luki.

Udział branży transportowej w Produkcje Krajowym Brutto Polski w ostatnich latach dynamicznie wzrastał

Bardzo silna dynamika rozwoju towarowego transportu drogowego w Polsce oraz relatywnie stabilna sytuacja w transporcie pasażerskim w ostatnich latach zaowocowała także istotnym wzrostem bezpośredniego udziału całego sektora transportu w PKB Polski.

Według danych GUS bezpośredni udział sektora transportu i gospodarki magazynowej w PKB Polski wzrósł pomiędzy 2004 i 2015 rokiem z 5,4% do 6,5%. Oznacza to, iż bezpośrednie znaczenie tego sektora dla gospodarki polskiej od wstąpienia naszego kraju do Unii Europejskiej wzrosło o 1/5. Niewiele jest gałęzi gospodarki, z wyjątkiem sektorów wysokich technologii, których znaczenie dla PKB zwiększyło się w tak znaczący sposób. Ten dynamiczny wzrost został osiągnięty przede wszystkim dzięki przedsiębiorstwom działającym na rynku drogowego przewozu rzeczy.

Udział sekcji transport i gospodarka magazynowa w PKB Polski w latach 2004-2015



Źródło: GUS





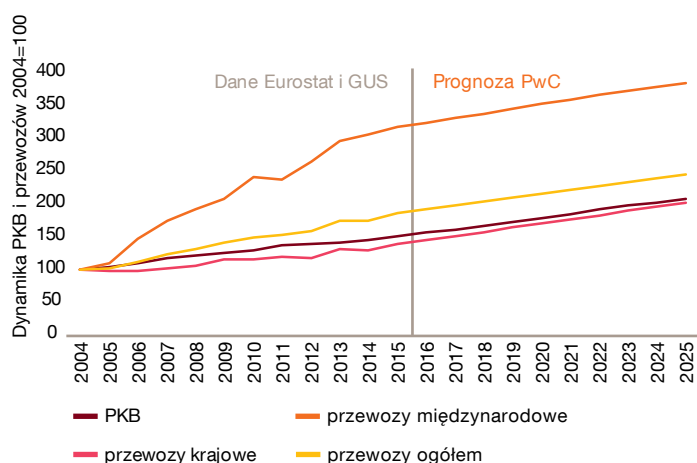
2.

Przesłanki wskazujące na występowanie i wielkość niedoboru na rynku pracy kierowców

Według naszych prognoz zapotrzebowanie na kierowców w latach 2016-2025 będzie rosło w tempie 2,5%-3% rocznie

W sumie w ciągu ostatnich dziesięciu lat (2005-2015), średnie roczne tempo wzrostu krajowego przewozu rzeczy w pojazdo-kilometrach wyniosło 3,7%, a przewozów międzynarodowych 11,8%. Tempo wzrostu całkowitych przewozów wyniosło w ostatnich latach średnio 6,3% rocznie.

PKB oraz transport rzeczy w latach 2004-2015 oraz prognoza PwC do 2025 roku



Źródło: GUS, Eurostat, IMF, szacunki PwC

W ciągu ostatnich 11 lat (od wstąpienia Polski do UE) wielkość przewozów międzynarodowych rosła znacznie szybciej niż wielkość przewozów krajowych – te ostatnie były bardzo silnie skorelowane z polskim PKB. Zakładamy, że w ciągu następnych lat przyspieszone tempo wzrostu przewozów międzynarodowych osłabnie.

Wynika to zarówno z tzw. efektu bazy, polegającego na tym, że rynki małe lub słabiej rozwinięte częściej wykazują się bardziej dynamicznym tempem wzrostu niż rynki ustabilizowane, a także z coraz liczniejszych ograniczeń nakładanych na przewoźników z innych Państw Członkowskich na największych rynkach europejskich. Dla celów prognozy przyjęliśmy, iż przewozy międzynarodowe będą w ciągu najbliższych 10 lat związane z tempem wzrostu polskiej gospodarki znacznie silniej, niż do tej pory.

Oczekujemy, iż w latach 2016-2025 tempo wzrostu krajowego przewozu rzeczy wyniesie około 3,5%-4%, a tempo przewozów międzynarodowych około 1,8%-2,2% rocznie. W sumie tempo wzrostu przewozu towarów realizowanych przez polskich przedsiębiorców wyniesie około 2,5%-3% rocznie. Można założyć, iż w tym samym tempie rosło będzie zapotrzebowanie na kierowców.

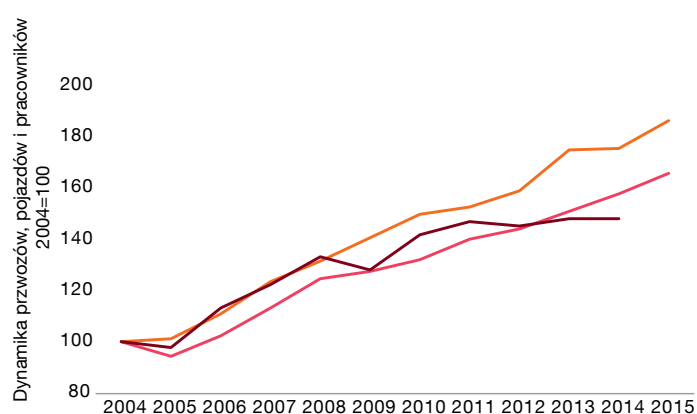
Intensywność pracy w grupie zawodowej kierowców w ciągu ostatnich 10 lat wzrosła o około 20%. Ta liczba obrazuje skalę niedoboru kierowców na polskim rynku

W ciągu ostatnich lat wzrost wielkości przewozów drogowych w Polsce odbywał się w dużym stopniu dzięki wzrostu intensywności wykorzystania taboru i zaangażowania pracowników. W latach 2004-2015 wielkość taboru transportowego (ciężarówek oraz ciągników samochodowych) wzrosła **w sumie o 65%**, czyli **średnio o 4,7% rocznie**, podczas gdy drogowy transport rzeczy (liczba pojazdów-kilometrów) **wzrósł o 86%**, czyli **średnio o 5,8% rocznie**. Zmiany liczby kierowców szacujemy na podstawie zmian liczby pracowników zatrudnionych w branży, **która w latach 2004-2014 wzrosła o 48%**, co **oznacza średnioroczne tempo wzrostu na poziomie 4%**.

Liczby te oznaczają, iż w ciągu ostatnich lat intensywność wykorzystania taboru wzrosła o około 12%-15%, zaś wzrost intensywności pracy kierowców wyniósł **około 20%**. Przyjmując, iż w roku 2004 liczba kierowców pracujących w przedsiębiorstwach transportowych w Polsce była bliska optymalnej, można traktować tę liczbę jako **szacunek skali niedoboru kierowców na polskim rynku** na podstawie danych makroekonomicznych.

Warto w tym miejscu zauważyć, że wzrost intensywności pracy w grupie zawodowej kierowców oraz intensywności wykorzystania taboru, jaki bezpośrednio wynika z danych makroekonomicznych, został osiągnięty przez sektor pomimo ograniczeń wynikających z mało elastycznych regulacji w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, przerw i okresów odpoczynku kierowców (Rozporządzenie (WE) nr 561/2006). Można przypuszczać, iż ma to związek z utrzymującą się od końca lat 90. tendencją zmierzającą do ścisłego unormowania czasu prowadzenia pojazdów w celu poprawy bezpieczeństwa drogowego, co pozwoliło dostosować się firmom transportowym do ich obowiązywania już na początku badanego okresu. Zebrane dane wskazują, iż intensywności pracy kierowców zaczęła najsilniej wzrastać od roku 2008.

Dynamika przewozów, dynamiki liczby pracowników oraz dynamika liczby pojazdów w Polsce w latach 2004-2015



Źródło: GUS, Eurostat, IMF, szacunki PwC

Dane makroekonomiczne potwierdzają wyniki badania ankietowego wśród przewoźników. Ponad 60% firm ma okresowe, a około 20% stałe problemy z przypisaniem pełnej obsady do planowanych przewozów.

Niedobór kierowców na rynku wynikający z danych makroekonomicznych potwierdzają deklaracje pracodawców o problemach ze skompletowaniem pełnej obsady na planowane kursy z powodu skali rotacji. Wyniki przeprowadzonego przez nas badania firm wskazują, iż aby zapewnić pełną obsługę dla realizowanych przewozów, brakuje przeciętnie około 20% stanu kierowców.

Co piąty badany przez nas przewoźnik miał problem z obsadzeniem kursów regularnie, a ponad 60% problem ten dotyka okresowo. Jest to z punktu widzenia branży bardzo niepokojący sygnał.

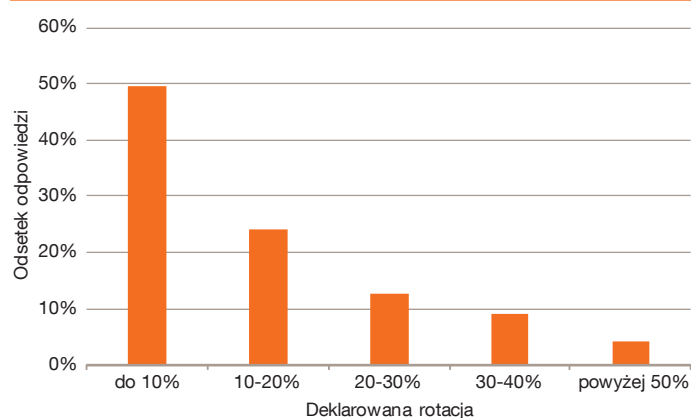


W badanych przedsiębiorstwach do stanu optymalnego brakuje średnio **20%** kierowców

Na stały niedobór pracowników nakłada się problem wysokiej rotacji wśród kierowców

Połowa firm transportowych objętych badaniem deklarowała rotację kierowców niższą, niż 10% rocznie. Kolejne 37% zadeklarowało, że zawiera się ona w przedziale 10-30%. Warto wskazać, że co trzeci zbadany przez nas przewoźnik mający flotę liczącą więcej niż 50 pojazdów miał rotację wyższą niż 30% rocznie. Taki wynik sugeruje dużą rolę relacji interpersonalnych w utrzymaniu zatrudnienia kierowcy – w przypadku większych firm, gdzie bezpośredni kontakt z przełożonym jest ograniczony, kierowcy łatwiej podejmują decyzję o zmianie pracy.

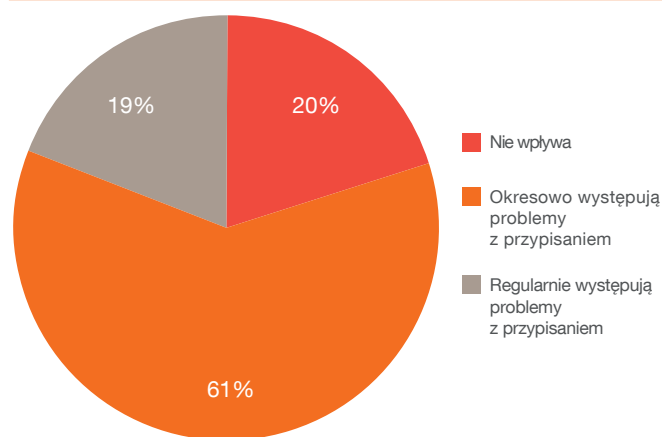
Deklarowana przez przewoźników skala rotacji w ich firmach - rozkład odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne PwC

Biorąc pod uwagę, iż jako wysoką ocenia się rotację pracowników na poziomie powyżej 10%, to skala tego zjawiska w branży drogowego przewozu towarów wydaje się być znacząca. Jednak głównym problemem dla pracodawców jest nie tyle skala rotacji, ale jej nieprzewidywalny charakter. Wywiady przeprowadzone zarówno z kierowcami, jak i z przedsiębiorcami wskazują, że odejścia z pracy relatywnie często następują z „dnia na dzień”, bez długiego wypowiedzenia. Skutkuje to problemami z ustalaniem grafików tak, aby zabezpieczyć najbliższe przewozy.

Wpływ rotacji na funkcjonowanie firmy



Źródło: Opracowanie własne PwC

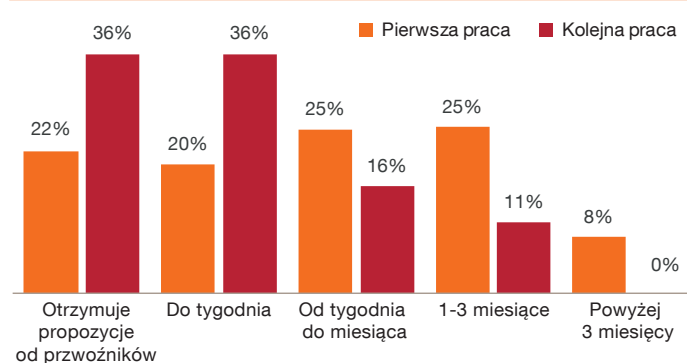
Większość kierowców nie ma żadnego problemu ze znalezieniem zatrudnienia – 72% znajduje pracę w czasie krótszym niż tydzień

Zebrane dane o średnim czasie poszukiwania pracy przez kierowców, wskazują, że aż 72% z nich znajduje pracę w czasie krótszym niż tydzień, co jest ewenementem na polskim rynku pracy, na którym średni czas poszukiwania pracy wg. danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS w roku 2016 wynosi około 11 miesięcy.

Dodatkowym potwierdzeniem niedoboru kierowców zawodowych jest niezmiennie wysoka pozycja tej grupy wśród najbardziej poszukiwanych pracowników. Według jednego z najpowszechniej stosowanych dla oceny sytuacji na rynku pracy badania Manpower Group „Niedobór Talentów” kierowcy, a w szczególności kierowcy pojazdów ciężarowych nieprzerwanie od roku 2008 pozostają w pierwszej dziesiątce najbardziej poszukiwanych zawodów w Polsce⁵. Według ostatniej edycji badania ta grupa zawodowa zajmuje wysokie piąte miejsce.

W 2016 r. brytyjska organizacja branżowa Freight Transport Association (FTA) postawiła tezę, że na rynku kierowców drogowego transportu towarowego bezrobocie nie występuje. Przeprowadzone przez nas badania wskazują, że w Polsce także bezrobocie frykcyjne (związane ze zmianą pracy lub miejsca zamieszkania) wśród kierowców pozostaje na znikomym poziomie, co oznacza zaburzenie równowagi pomiędzy podażą a popytem na pracę.

Szybkość znajdowania pierwszej i kolejnych prac w zawodzie kierowcy

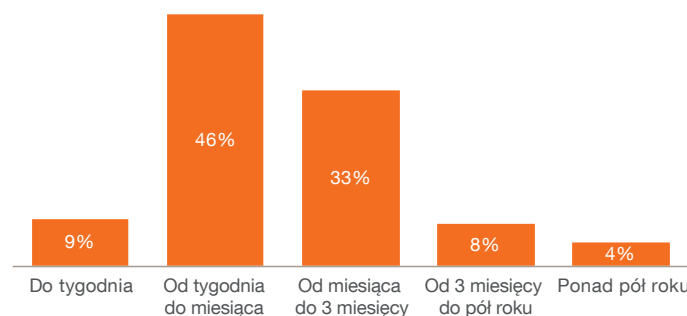


Źródło: Opracowanie własne PwC

Według przeprowadzonego badania 55% firm jest w stanie znaleźć kierowcę w terminie od tygodnia do miesiąca, co mogłoby być uznane za bardzo dobry wynik przez większość pracodawców z innych branż.

Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, iż w branży transportowej poszukiwanie pracownika często prowadzone jest w sytuacji, w której zatrudniony w firmie kierowca odchodzi „z dnia na dzień”, bez uprzedzenia. Ten relatywnie szybki czas poszukiwania następców nie odpowiada więc na poważne problemy firmy z obsadzeniem zaplanowanych dla zwalnających się kierowców kursów. Nawet jednodniowy przestój samochodu to bezpośredni koszt około 150 EUR, a utracone korzyści z tego tytułu sięgają 500 EUR. W razie nieterminowej realizacji zlecenia może też ucierpieć reputacja firmy i jej zdolność do pozyskiwania kolejnych klientów.

Szybkość znajdowania nowych kierowców przez przewoźników



Źródło: Opracowanie własne PwC

5. http://www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Niedobor/PL/2015_Talent_Shortage_Survey_lo_res.pdf



3.

Skala niedoboru kierowców i jej znaczenie gospodarcze

W Polsce jest ok 500-550 tysięcy aktywnych kierowców pracujących w sektorze drogowego przewozu rzeczy. Pomimo dynamicznego wzrostu rynku drogowego przewozu towarów, liczba ta nie rośnie

Według danych Centralnej Ewidencji Pojazdów i Kierowców (CEPiK) liczba ważnych wydanych uprawnień kategorii C będących w posiadaniu osób do 64. roku życia wyniosła 1,9 miliona, natomiast w kategorii C+E utrzymuje się na poziomie 1 miliona. Dla kategorii D oraz D+E liczby te wyniosły odpowiednio 327 i 236 tysięcy.

Spośród tej grupy należy wyodrębnić kierowców posiadających dodatkowe kwalifikacje pozwalające na wykonywanie zawodu kierowcy. W oparciu o dane uzyskane z urzędów wojewódzkich szacujemy, że w latach 2012-2015 średnio rocznie szkolenia okresowe przechodzi około 70-80 tysięcy kierowców, a kwalifikacje wstępną uzyskuje ok. 35 tysięcy osób. Oznacza to, że aktualny zasób aktywnych kierowców zawodowych w Polsce wynosi około 600-650 tysięcy osób, z czego około 500-550 tysięcy stanowią kierowcy samochodów ciężarowych.



600-650 tysięcy

Szacunkowa liczba kierowców zawodowych w 2015 roku.



100-110 tysięcy

Szacowany deficyt kierowców zawodowych w 2015 roku

Znacznie trudniejsze, niż oszacowanie aktualnej liczby kierowców jest określenie dynamiki zmian liczby zawodowo czynnych kierowców. W Polsce nie ma instytucji kompleksowo gromadzącej dane dotyczące całkowitej liczby osób posiadających uprawnienia odpowiednie do profesjonalnego wykonywania zawodu kierowcy (kwalifikacja wstępna). Takimi informacjami teoretycznie dysponują urzędy wojewódzkie, jednak w praktyce dane okazują się niepełne lub nieaktualne.

Urzędy nie są także zobligowane do regularnego przekazywania tych informacji do organów administracji centralnej, np. Ministerstwa Infrastruktury i Budownictwa.

Wielkość zatrudnienia szacowaliśmy na podstawie informacji o:

- wydanych w poszczególnych latach prawach jazdy,
- liczbie kierowców odbywających szkolenia okresowe, które obecnie każdy zawodowy kierowca musi odbywać co najmniej raz na 5 lat,
- liczbie uzyskanych kwalifikacji wstępnych na podstawie danych z województw, które dysponowały kompletnymi danymi.

Informacje o liczbie kierowców biorących udział w szkoleniach okresowych zbierane są dopiero od roku 2012, czyli od wejścia w życie właściwych przepisów. Liczba kierowców biorących udział w szkoleniach okresowych wydaje się stabilna i nie obserwuje się wzrostu liczby kierowców dysponujących uprawnieniami do przewozu towarów w ciągu ostatnich 5 lat.



ok. 35 tysięcy

Aktualna szacowana liczba kierowców uzyskujących rocznie kwalifikację wstępną

Na wzrost zainteresowania uzyskaniem podstawowych uprawnień wymaganych od zawodowych kierowców nie wskazują także dane dotyczące liczby wydawanych po raz pierwszy praw jazdy. Liczba ta oscyluje wokół 30 tysięcy (dla kategorii C) i 25 tysięcy rocznie dla kategorii C+E. Wyjątkowy był rok 2012, gdy w związku ze zmianą przepisów dotyczących egzaminów wydano rekordową liczbę 47 tysięcy praw jazdy kategorii C i 31 tysięcy praw jazdy kategorii C+E.

Podobne tendencje obserwujemy dla praw jazdy kategorii D i D+E. W 2012 liczba wydanych uprawnień do prowadzenia autobusów wynosiła odpowiednio około 5 i 3 tys. rocznie.

Zbyt mało osób uzyskuje rokrocznie kwalifikacje niezbędne do wykonywania zawodu. Nie wystarczyłoby ich na uzupełnienie powstałej luki nawet w przypadku, gdyby odejścia z zawodu były ograniczone tylko do przyczyn naturalnych.

Możliwe jest także ograniczenie skali odejść z zawodu. Trzeba jednak pamiętać, iż biorąc pod uwagę charakter pracy naturalny odsetek odejść z zawodu (z powodu wieku) wynosi średnio około 3% (około 15 tysięcy) rocznie. Wydaje się, iż liczbę tę należy traktować jako minimalną stopę odejść z zawodu.



Roczny średni wzrost liczby kierowców wymagany w latach 2015-2025, aby osiągnąć pożądany poziom 900 tysięcy w roku 2025

30 tys.

Niedobór kierowców, którego istnienie potwierdzają zarówno dane makroekonomiczne, jak i informacje uzyskane w toku badania przedsiębiorców transportowych, wynosi w tej chwili około 20%. Przy szacowanej liczbie kierowców samochodów ciężarowych wynoszącej około 550 tysięcy, oznacza to niedobór na poziomie około 100-110 tysięcy osób.

Ponieważ szacujemy, iż popyt na kierowców samochodów ciężarowych będzie rósł w tempie zbliżonym do tempa wzrostu przewozów towarowych - czyli o 2,5%-3% rocznie do roku 2025, to do roku 2025 liczba kierowców samochodów ciężarowych powinna wynosić ponad 800 tysięcy, a liczba kierowców zawodowych w przewozach osób i rzeczy łącznie ponad 900 tysięcy osób.

Roczny napływ nowych kierowców do zawodu nie przekracza 5%-7% ich aktualnej liczby. Na podstawie informacji uzyskanych od kierowców w badaniu ankietowym (patrz: rozdział 4) możemy oszacować, iż odejście z zawodu w perspektywie roku planuje około 7% z nich. Oznacza to, że liczba nowych kierowców najprawdopodobniej bilansuje odejścia z zawodu, nie jest jednak w stanie wypełnić powstałej luki.

Biorąc pod uwagę skalę odejść z zawodu, aby osiągnąć wymagany średnioroczny wzrost liczby kierowców na poziomie 5% (co oznacza około 30 tysięcy dodatkowych kierowców rocznie), liczba uzyskujących uprawnienia C, C+E, D i D+E powinna być w najbliższych latach utrzymywać się na poziomie około 60 tysięcy – niemal dwukrotnie wyższym, niż obecnie.



Liczba nowych kierowców rocznie (uzyskujących kwalifikację wstępną), aby osiągnąć cel na rok 2025 przy minimalnej naturalnej liczbie odejść

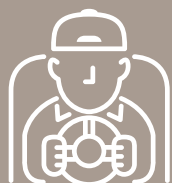
50 tys.

Liczba nowych kierowców rocznie (uzyskujących kwalifikację wstępną), aby osiągnąć cel na rok 2025 przy aktualnej liczbie odchodzących rocznie

60 tys.



Obecnie niedobór kierowców na polskim rynku przekracza 100 tysięcy osób. W roku 2025, przy zakładanym tempie rozwoju sektora, powinno być w naszym kraju o ponad 300 tysięcy aktywnych kierowców więcej niż obecnie. Aby zapełnić lukę w liczbie kierowców, liczba osób uzyskujących uprawnienia w ciągu roku powinna wzrosnąć o około 25 tysięcy.



Liczba kierowców zawodowych w przewozie osób i rzeczy

600 tys. – 650 tys.



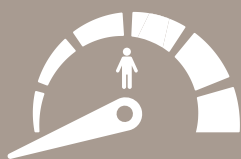
Liczba kierowców, która powinna być w zawodzie w roku 2015, aby obciążenie pracą była na poziomie roku 2004

700 tys. – 750 tys.



Liczba kierowców, która powinna być w zawodzie w roku 2025, aby przy zakładanym tempie wzrostu powrócić do intensywności pracy z roku 2004

900 tys. – 950 tys.



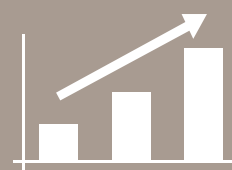
Aktualny szacowany niedobór kierowców na rynku

100 tys. – 110 tys.



Zapotrzebowanie rynku na nowych kierowców do roku 2025

ok. 300 tys.



Roczny średni wzrost liczby kierowców wymagany w latach 2015-2025

ok. 30 tys.



Aktualna roczna liczba odejść z zawodu

ok. 25 tys.



Aktualna szacowana liczba kierowców uzyskujących rokrocznie kwalifikacje wstępną

ok. 35 tys.



Liczba nowych kierowców rocznie (uzyskujących kwalifikację wstępną), aby osiągnąć cel na rok 2025 przy aktualnej liczbie odchodzących rocznie

ok. 60 tys.

Pogłębianie się niedoboru kierowców na rynku może mieć istotne znaczenie dla wielu branż, a także dla konsumentów

Pogłębianie się niedoboru kierowców na rynku będzie miało szereg negatywnych konsekwencji zarówno dla przewoźników, jak i dla innych gałęzi gospodarki narodowej. Firmy transportowe nie będą mogły bez zakłóceń realizować zakontraktowanych kursów, nie będą w stanie elastycznie reagować na pojawiające nagłe zamówienia ani pozwolić sobie na przyjaźniejszy kierowcom tryb pracy. Przypominamy, iż koszt jednodniowego przestoju samochodu ciężarowego, włącznie z utraconymi korzyściami, może wynosić nawet 650 EUR.

Jednak bezpośredni negatywny wpływ na sektor, którego udział w PKB wynosi ponad 6% i wykazuje dynamiczny wzrost w ostatnich latach, to nie wszystkie potencjalnie konsekwencje pogłębiania się niedoboru kierowców na rynku.

Należy także zauważyć, iż sprawność działania usług transportowych realizowanych zarówno niezależnie, jak i w ramach wykonywania innej działalności gospodarczej ma także istotny wpływ na rozwój innych branż. Dostępność transportu ma kluczowe znaczenie dla sprawnego funkcjonowania przemysłu produkcyjnego i przetwórczego, a także segmentu usługowego, gdzie dokonuje się obrotu towarowego.

Znaczenie to do pewnego stopnia ilustrują dane z tak zwanej tablicy przepływów międzygałęziowych GUS, pokazujące rolę sektora transportowego w zakupach dokonywanych przez inne branże. Na tej podstawie dokonaliśmy szacunku udziału transportu towarowego, ze szczególnym uwzględnieniem transportu drogowego w całkowitych zakupach poszczególnych branż. Udział ten jest odzwierciedleniem siły powiązania pomiędzy branżami, a w związku z tym wykazuje, jak bardzo sprawne funkcjonowanie poszczególnych branż zależy od efektywnego transportu towarowego.

Średni udział transportu w wydatkach na zakupy towarów i usług wszystkich branż w gospodarce wynosi 3,4%. Branżami najbardziej zależnymi od sprawnego funkcjonowania transportu są usługi magazynowe, które na usługi transportowe przeznaczają 16,5% swoich całkowitych wydatków.

Inne branże silnie uzależnione od funkcjonowania transportu to: handel hurtowy i detaliczny, usługi komunalne, wybrane gałęzie produkcji przemysłowej w szczególności produkcja surowców mineralnych i produktów z drewna, które z kolei zaopatrują budownictwo. Biorąc pod uwagę obecną strukturę gospodarki polskiej, wszystkie te branże mają szczególne znaczenie dla jej efektywnego funkcjonowania, dla wygody konsumentów oraz wyników sektorów identyfikowanych jako strategiczne – także w ramach Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Biorąc pod uwagę rozwój potencjału eksportowego polskiej gospodarki założonego w przyjętych przez rząd dokumentach strategicznych, jednym z czynników wpływających na powodzenie postulowanych działań będzie sprawność drogowego transportu towarów.

W przypadku scenariusza przewidującego brak działań na rzecz poprawy sytuacji na rynku zawodowych kierowców, transport może stać się jedną z pętli rozwojowych dla rozwoju społeczno-ekonomicznego Polski.

Szacunkowy odsetek wydatków na transport w całkowitych wydatkach branż na usługi obce.



Źródło: Szacunki PwC na podstawie danych z tablicy przepływów międzygałęziowych GUS

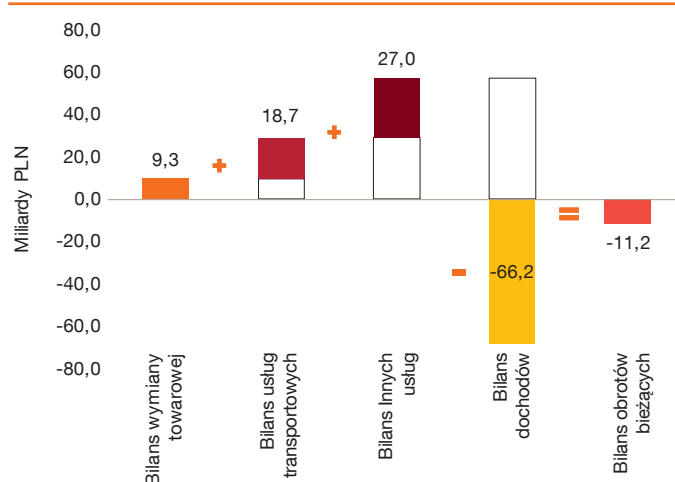
W związku z dynamicznym wzrostem znaczenia polskich przewoźników na rynkach europejskich, usługi transportowe stanowią także istotną część poprawiającego się w ostatnich latach bilansu handlowego Polski. Według danych NBP⁶ za rok 2015 dodatnie saldo wymiany usług transportowych pomiędzy Polską i zagranicą wyniosło 18,7 miliardów złotych. Oznacza to, że usługi transportowe odpowiadają za 41% całkowitej wartości dodatniego bilansu usług.

Kwota ta stanowi także istotną część całkowitego bilansu obrotów bieżących Polski. Samo dodatnie saldo usług transportowych (18,7 miliardów złotych) stanowiło większą część salda obrotów bieżących, niż saldo wymiany towarowej, które w roku 2015 wyniosło 9,3 miliardów złotych.

Oznacza to, iż pogorszenie warunków rozwoju usług transportu drogowego w Polsce mogłoby w istotny negatywny sposób wpłynąć na bilans płatniczy Polski.

Ograniczenie dostępności usług transportowych mogłoby także utrudnić realizację przez polskie firmy eksportu towarów. Według danych Eurostat⁷ ponad 80% transportu towarowego w Polsce, w tym także eksportu, realizowane jest pojazdami ciężarowymi – udział ten wzrósł od 2004 r. Utrudnienia w transporcie drogowym miałyby więc dodatkowy, indukowany negatywny efekt dla bilansu handlowego Polski, przyczyniając się do ograniczenia możliwości wzrostu produkcji przez krajowe firmy.

Rola usług transportowych w bilansie obrotów bieżących Polski w 2015 roku



Źródło: Opracowanie własne PwC na podstawie danych NBP

Przedsiębiorcy zajmujący się drogowym przewozem rzeczy to także istotni klienci polskiej branży finansowej, w tym przede wszystkim firm leasingowych. Według danych Związku Polskiego Leasingu (ZPL)⁸ udział ciągników samochodowych, przyczep i naczep oraz pojazdów ciężarowych o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony w całkowitej wartości rynku wynosił w roku 2015 23%. Oznacza to, iż kondycja branży towarowego transportu drogowego ma istotne znaczenie dla ważnej części polskiego sektora finansowego, która w roku 2015 sfinansowała w sumie zakup aktywów produkcyjnych za kwotę 49,1 miliardów PLN. Niedobór kierowców blokujący rozwój rynku transportowego może więc także negatywnie wpłynąć na sytuację tego sektora, pośrednio uderzając w polski rynek finansowy.

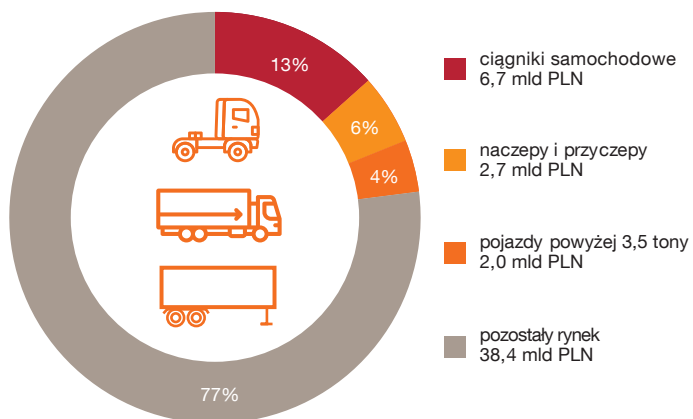
6. http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/statystyka/bilans_platniczy/bilansplatniczy_kw.html

7. Eurostat database – Modal split of freight transport data (2014)

8. <http://leasing.org.pl/statystyki/2015>

Ewentualne spowolnienie rozwoju sektora transportu drogowego odczułaby także branża motoryzacyjna, a w szczególności przedsiębiorstwa zajmujące się importem pojazdów ciężarowych oraz importem lub produkcją naczep i przyczep. Wartość rocznej sprzedaży nowych samochodów ciężarowych, ciągników samochodowych oraz przyczep i naczep w Polsce jest zbliżona do wartości transakcji leasingu. Całkowita wartość polskiego rynku dystrybucji części warta jest według ekspertów około 15 miliardów złotych rocznie, z czego segment ciężarowy stanowi około 20%.

Udział pojazdów wykorzystywanych do przewozu towarów w całkowitej wartości rynku leasingu w roku 2015



Źródło: Opracowanie własne PwC na podstawie danych Związku Polskiego Leasingu





4.

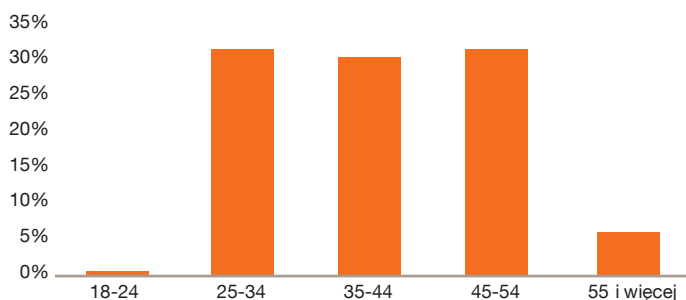
Przyczyny dla których kierowcy zmieniają pracodawcę lub odchodzą z zawodu

Aby poznać przyczyny, warto najpierw nieco bliżej poznać samych kierowców.

Średni wiek respondentów, którzy wzięli udział w naszym badaniu⁹ wynosił około 40 lat. Przeciętny staż pracy w zawodzie wynosił ok. 13 lat – czyli wchodził na rynek w wieku 27 lat. Statystyczny kierowca pracował w tym czasie u 3 przewoźników, spędzając u każdego niecałe 5 lat.

Przeciętny kierowca to 40-latek z 13 letnim stażem pracy. W badanej grupie relatywnie mało było osób bardzo młodych.

Wiek kierowców objętych badaniem



Źródło: Analiza własna PwC

Zdecydowana większość - 86% badanych kierowców miało prawo jazdy z kategorią C+E, bowiem te uprawnienia są szczególnie pożądane przez pracodawców. Co ciekawe, 30% z badanych miało także uprawnienia do jazdy autobusami D/ D+E. Analiza trendów rynkowych w latach 2004-2015, pozwala założyć, że w świetle spadającej atrakcyjności rynku przewozów autobusowych, wielu kierowców autobusów przekwalifikowało się na przewóz towarów, atrakcyjniejszy finansowo i gotowy wchłonąć wykwalifikowanych pracowników.

Aż 74% badanych przez nas kierowców posiadało jedno lub dwa dodatkowe uprawnienia specjalistyczne, zaś co dziesiąty zebrał więcej niż 4.

48% respondentów posiadało uprawnienia do przewozu żywności, 27% badanych uprawnienia do przewozu towarów niebezpiecznych, a 25% kierowców legitymowało się także dopuszczeniem do przewozu zwierząt.

Nasze badanie dość dobrze, w zestawieniu ze strukturą polskiego towarowego transportu drogowego, odzwierciedla rzeczywiste proporcje kierowców jeżdżących na trasach krajowych i zagranicznych - 47% badanych jeździło jedynie w trasach na terenie Polski, 48% tylko w trasach międzynarodowych, a 6% na obu rodzajach tras.

Wyniki naszego badania jednoznacznie wskazują, iż kierowcy są grupą relatywnie dobrze zarabiającą - przeciętny dochód kierowców jeżdżących w trasach międzynarodowych to według naszych badań 6,5-7 tysięcy złotych brutto, na trasach krajowych o ok. 2 000 zł mniejsze.

Wynagrodzenie zasadnicze wynikające najczęściej z umowy o pracę, szczególnie w przypadku kierowców międzynarodowych, stanowi relatywnie niewielką część całkowitych dochodów. Istotnymi składnikami dochodu są diety oraz inne świadczenia, związane z podróżą służbową. Zarówno diety, jak i ryczałty za nocleg są istotnym elementem miesięcznego dochodu pracownika.

Dwie trzecie kierowców otrzymywało wynagrodzenie zasadnicze na poziomie minimalnego wynagrodzenia natomiast znaczą część ich dochodu miesięcznego stanowiło rozliczenie podróży służbowych. Osoby zatrudnione na umowę o pracę z podstawą wyższą niż minimalne wynagrodzenie ustawowe, to tylko 4% badanej przez nas próby. Sytuacja taka świadczy o pewnej akceptacji modelu współpracy przez rynek po obu jego stronach. Kierowcy otrzymują niższe wynagrodzenie zasadnicze kosztem wyższego rozliczenia podróży służbowych, co pozwala im zaspokoić bieżące potrzeby finansowe. W dłuższej perspektywie może to stanowić poważne wyzwanie dla branży i dla państwa. Oznacza to niższe należne składki, a zatem i niższe świadczenia w przypadku choroby oraz niższą oczekiwaną emeryturę po zakończeniu kariery zawodowej. W przyszłości może to stanowić coraz większy problem społeczny. Informacje o ciężkiej sytuacji emerytowanych kierowców w dłuższej perspektywie może zniechęcać młodych ludzi do tego zawodu, pogłębiając jeszcze bardziej obecny niedobór. Jest to istotna przesłanka, o której nie należy zapominać oceniając atrakcyjność finansową zawodu.

9. W naszym badaniu ankietowym wzięło udział 200 kierowców, wśród których znalazła się tylko jedna kobieta.

Dane zbierane były metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo (CAPI).

Ważnym aspektem z formalnego punktu widzenia jest także to, że relatywnie często podejmują współpracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W tej formie współpracowało z firmami około 20% ankietowanych. Pozwala to ograniczyć w jeszcze większym stopniu koszty pracy w relacji do wypłacanej pensji, jednak zarazem zmniejsza stabilność rynku – zarówno z punktu widzenia zleceniobiorcy, jak i zleceniodawcy, bo przyczynia się do zwiększenia rotacji.

Pomimo tej unikalnej specyfiki zatrudnienia w sektorze, dochody zarówno kierowców obsługujących trasy międzynarodowe, jak i krajowe należy uznać za bardzo atrakcyjne dla osób, których wykształcenie nie musi przekraczać zawodowego. Razem z rozliczeniem podróży służbowych, które często nie są ujmowane w statystykach, ich zarobki przekraczają płace operatorów maszyn górniczych, czy też maszynistów – czyli zawodów o podobnej charakterystyce wymaganych kwalifikacji. Z perspektywy absolwenta zasadniczej szkoły zawodowej, zawód kierowcy należy niewątpliwie do najbardziej atrakcyjnych finansowo opcji na rynku.

Dochód brutto kierowców na tle wybranych zawodów (2014/2015)



Źródło: Analiza PwC

Warunki pracy i wymagania stawiane kierowcom mogą być przyczyną ich niezadowolenia i odejść z pracy.

Poza warunkami płacowymi, istotnymi czynnikami decydującymi o atrakcyjności zawodu jest zadowolenie z pracy. W ramach przeprowadzonego badania poddaliśmy wnikliwej analizie poziom satysfakcji kierowców oraz najważniejsze czynniki go determinujące. Informacje te mogą być ważne dla branży. Ich wykorzystanie może pozytywnie wpłynąć na zwiększenie napływu do zawodu oraz na zmniejszenie skali odpływu od zawodu, a także ograniczyć poziom rotacji.



Satysfakcja



Lojalność



Niska rotacja

Na potrzeby tego badania, zdefiniowaliśmy specjalny, składający się z czterech wymiarów wskaźnik satysfakcji z wykonywania zawodu kierowcy. Do każdego wymiaru opracowaliśmy zestaw stwierdzeń i prosiliśmy kierowców, aby ustosunkowali się do nich, oceniając na pięciopunktowej skali ich zgodność ze swoimi doświadczeniami i odczuciami.

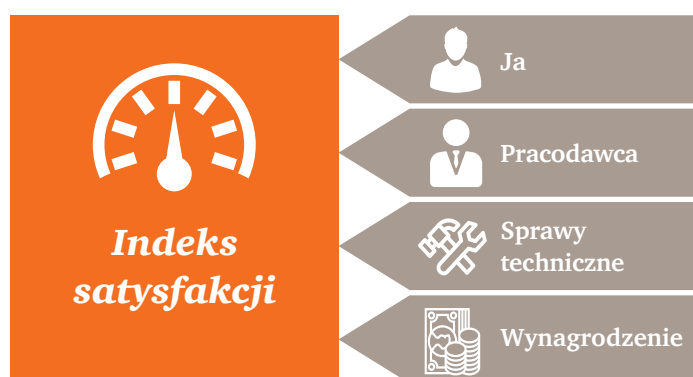
Pierwszy wymiar, który nazwaliśmy „Ja” odzwierciedla odczucia kierowcy na temat jego pracy. W ramach badania kierowcy pytani byli, czy widzą bardziej atrakcyjny dla siebie zawód, czy polecają pracę innym i czy uważają, że ich praca jest komuś potrzebna.

W ramach badania kolejnego wymiaru - „Pracodawca” - pytaliśmy kierowców o ich relacje z przełożonymi, w szczególności poziom doceniania pracowników i możliwość otrzymania wsparcia w wymagających tego sytuacjach.

Trzeci wymiar zadowolenia to tzw. „Sprawy techniczne”. Praca kierowcy, zwłaszcza jeżdżącego na trasach międzynarodowych wymaga akceptacji wysoko mobilnego charakteru pracy dlatego bardzo istotne są warunki w jakich jest ona świadczona. Kierowca spędza większość trasy w swoim pojeździe, więc ważna jest jego jakość i poziom komfortu. W tej części znalazły się tu także stwierdzenia dotyczące oceny trybu pracy i współpracy osobami organizującymi pracę przewozową.

Ostatni badany przez nas wymiar to „Wynagrodzenia”. Kierowcy są na ogół dobrze rozeznani w wynagrodzeniach na rynku i czynnikach, jakie na nie wpływają, i skłonni są zmieniać pracę kierując się swoją oceną dochodów w odniesieniu do ponoszonych wyrzeczeń i trudów pracy.

Model satysfakcji kierowców zawodowych



Źródło: Opracowanie własne PwC

Przeciętny poziom zadowolenia kierowców z pracy nie jest wysoki, co może stanowić jedną z przyczyn relatywnie częstych zmian pracodawców lub zawodu.

Mierząc satysfakcję z pracy według przyjętego przez nas modelu w skali zadowolenia od 0 do 100% otrzymaliśmy średni wynik na poziomie 56%, a wynik środkowy¹⁰ (medianę) na poziomie 59%. Oznacza to, iż połowa kierowców osiąga poziom satysfakcji wyższy niż 59%. Fakt, iż mediana (59%) jest wyższa od średniej arytmetycznej otrzymanych wyników (56%) oznacza, że przy powszechnie ponadprzeciętnym poziomie zadowolenia średnia „zaniżana” jest przez osoby bardzo niezadowolone.

Z drugiej jednak strony wyniku tego niestety nie można uznać za wysoki – przyjmuje się, że poziom satysfakcji poniżej 70% należy uważać za niezadowolający. Jednoznaczna ocena tych wyników nie jest jednak możliwa bez cyklicznego badania, które pozwoliłoby wyznaczyć trend lub pożądany poziom zadowolenia – czyli na przykład taki, który minimalizowałby poziom rotacji i/lub odejść z zawodu przy relatywnie niskich kosztach dla pracodawców.

Jako zdecydowanie korzystny z punktu widzenia pracodawców należy natomiast oceniać fakt, że stosunkowo dużo jest kierowców, którzy osiągają wyższy niż przeciętna poziom satysfakcji z pracy. Jest to grupa, która nie będzie przyczyniać się do wzrostu wskaźnika rotacji.

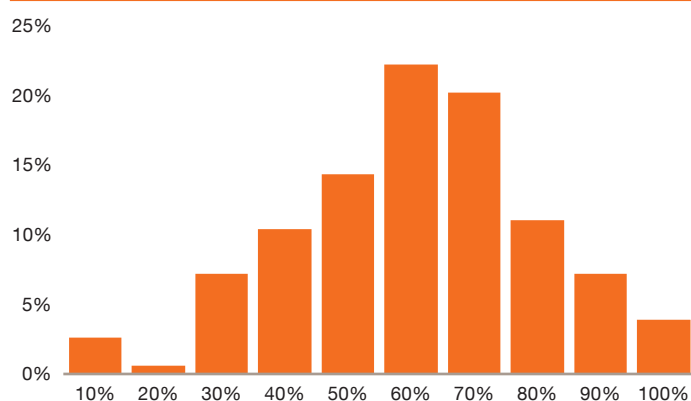
pozytywnie z punktu widzenia pracodawców należy ocenić także relacje pomiędzy poziomami satysfakcji kierowców w każdym z czterech badanych przez nas wymiarów. Wyniki wskazują, iż przeciętnie kierowcy są najbardziej zadowoleni z relacji z pracodawcą (62%) i z warunków technicznych pracy (59%). Nieco gorsze wyniki otrzymujemy dla poziomu satysfakcji z dochodów (52%) oraz dla poziomu osobistej realizacji (51%). Warto jednak mieć na uwadze, że wszystkie te wyniki są znacznie poniżej uważanych za „bezpieczne” 70%. Nie dziwi więc fakt, że:

Co piąty zbadany przez nas kierowca rozważa obecnie zmianę pracodawcy. Jedna czwarta z nich planuje zrobić to w najbliższym czasie.

10. Mediana oznacza, że połowa respondentów osiągała wynik powyżej tej wartości, a połowa poniżej.

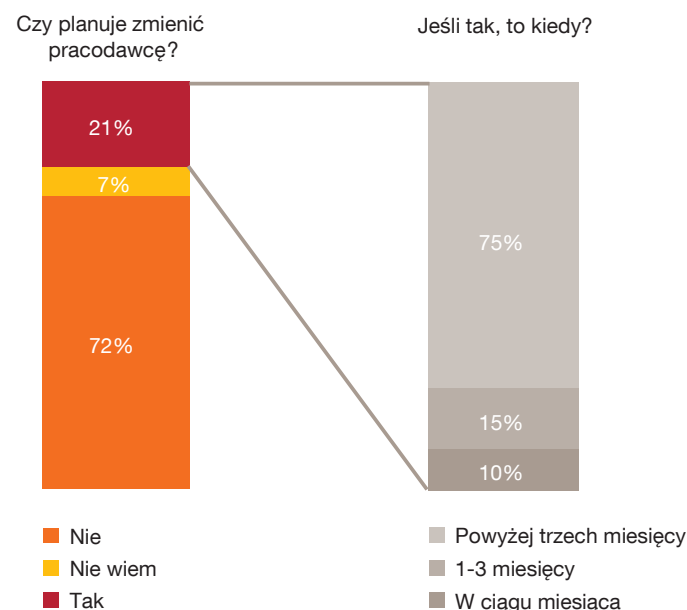
Istnieje wyraźny związek pomiędzy poziomem satysfakcji z pracy kierowców, a ich deklaracjami dotyczącymi planowanej zmiany pracodawcy lub odejścia z zawodu. Kierowcy, którzy nie planują zmiany miejsca zatrudnienia to osoby, których poziom satysfakcji nie odbiega mocno od przeciętnej. Średnia wartość indeksu satysfakcji w tej grupie wyniosła 61%. Zdecydowanie odróżniają się natomiast kierowcy chcący zmienić zawód – deklarowany przez nich poziom satysfakcji z pracy jest o ponad 24 punkty procentowe niższy od przeciętnego i wynosi 32%.

Rozkład Indeksu Satysfakcji Kierowców



Źródło: Opracowanie własne PwC

Kierowcy planujący zmienić obecnego pracodawcę



Źródło: Opracowanie własne PwC

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na fakt, iż dla pewnej liczby kierowców którzy planują zmianę pracodawcy oznacza to de facto porzucenie polskiego rynku pracy i podjęcie zatrudnienia u pracodawców zagranicznych. Nie są dostępne dane umożliwiające oszacowanie skali tego zjawiska, ale prowadzone rozmowy z pracodawcami i kierowcami pozwalają wnioskować/stwierdzić, iż jest to zjawisko zauważalne i dodatkowo pogłębiające obserwowane niedobory na polskim rynku.

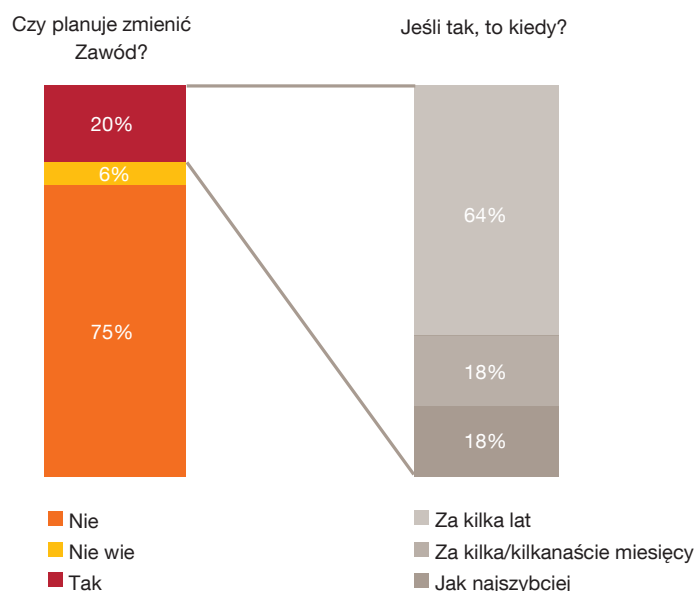
Odsetek pragnących zmienić w najbliższym czasie zawód jest równie wysoki jak odsetek planujących zmianę pracodawcy

Odsetek badanych rozważających zmianę zawodu jest podobny do odsetka badanych myślących o zmianie pracodawcy i wynosi 20%. Dwie trzecie spośród tej grupy zadeklarowało także jednocześnie wolę zmiany pracodawcy, w dużej mierze są to więc grupy pokrywające się.

Wśród osób pragnących zmienić zawód 18% planuje uczynić to w jak najszybciej, a kolejne 18% w perspektywie kilku lub kilkunastu miesięcy. Możemy więc szacować, iż w perspektywie kilkunastu miesięcy z zawodu chce odejść 7% kierowców. Informacji tej używamy w przedstawionych wcześniej kalkulacjach dotyczących skali niedoboru kierowców na polskim rynku w ciągu najbliższych lat.

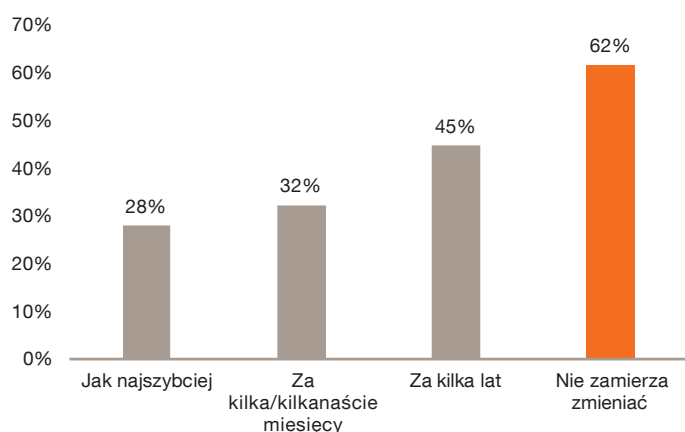
Planowe odejścia z pracy są także (podobnie jak deklaracje o chęci zmiany pracodawcy) bardzo silnie skorelowane z poziomem satysfakcji. Średni poziom indeksu zadowolenia z pracy wśród kierowców pragnących zmienić zawód wynosi 38%, natomiast u osób które zamierzają w nim pozostać - 61,5%. Wyniki naszych badań wskazują także na zależność pomiędzy planowanym czasem odejścia z zawodu i wskaźnikiem satysfakcji - że kierowcy mniej zadowoleni ze swojej pracy są do skłonni zmienić ją szybciej.

Kierowcy planujący zmienić zawód



Źródło: Opracowanie własne PwC

Kierowcy planujący zmienić zawód w najbliższym czasie



Źródło: Opracowanie własne PwC

Najważniejszą bezpośrednio podawaną przez kierowców przyczyną dla której chcą oni zmieniać pracę jest wysokość dochodów – wskazał na nią co drugi ankietowany.

Wysokość dochodów na rynku jest zagadnieniem bardzo dobrze przez nich rozpoznany. Podczas postojów na parkingach często obcy dla siebie kierowcy wymieniają się informacjami o pracy dla poszczególnych przewoźników. Najczęściej poruszonymi przez nich tematami są właśnie dochody, tryb pracy, relacje z przełożonymi itp. Wiedzą zatem ile i gdzie mogą zarobić, i orientują się w innych aspektach zatrudnienia związanych ze świadczeniem usług dla różnych pracodawców.

Mniej istotnym dla kierowców problemem jest regularność wypłat, na którą wskazało 14% respondentów. 84% badanych kierowców deklaruje, że otrzymuje wypłatę na czas, a ponad 95% z mniejszym niż tydzień opóźnieniem.

Drugą ważną z punktu widzenia podejmowania decyzji o zmianie pracodawcy lub zawodu kwestią jest tryb pracy, rozumiany w tym raporcie jako liczba dni spędzanych przez kierowcę w trasie oraz relacja czasu w trasie do czasu spędzanego na odpoczynku w domu.

Dłuższe trasy i mniejsza liczba dni odpoczynku w domu wiążą się zwykle, także z wyższymi dochodami. Kosztem jest tu czas spędzany z rodziną i coraz bardziej uciążliwe niedostatki komfortu w trasie. Nawet w przypadku krótkich tras, trwających około tygodnia ważną dla kierowców kwestią jest możliwość powrotu do domu na weekend. To wtedy czas spędzony z rodziną jest „najefektywniejszy”. Problem rozłąki z rodziną jest także kluczową barierą wykonywania zawodu kierowcy dla kobiet – w tradycyjnym modelu rodziny to na kobiety spada zasadniczy ciężar prowadzenia gospodarstwa domowego. W przypadku pracy w charakterze zawodowego kierowcy jest to niemożliwe, dlatego przełamanie stereotypu męskiego zawodu każdorazowo wymaga aktywnego wsparcia ze strony rodziny.

Około 11% kierowców wskazało, że przy zmianie pracodawcy brałoby pod uwagę relacje z przełożonymi. Mimo dalszej pozycji w rankingu, jest to nadal istotne zagadnienie. Kierowcy i większość przewoźników wskazywała w wywiadach, że w dużych firmach problemem jest bezosobowe traktowanie pracowników. Ważny dla kierowców jest także sposób postępowania przełożonych w przypadku nagłej potrzeby powrotu kierowcy do domu z przyczyn osobistych. Problem relacji z przełożonymi widać w ankietach wypełnianych przez pracodawców – statystycznie wyższą rotację mają firmy większe, gdzie skala interakcji z przełożonymi jest ograniczona.

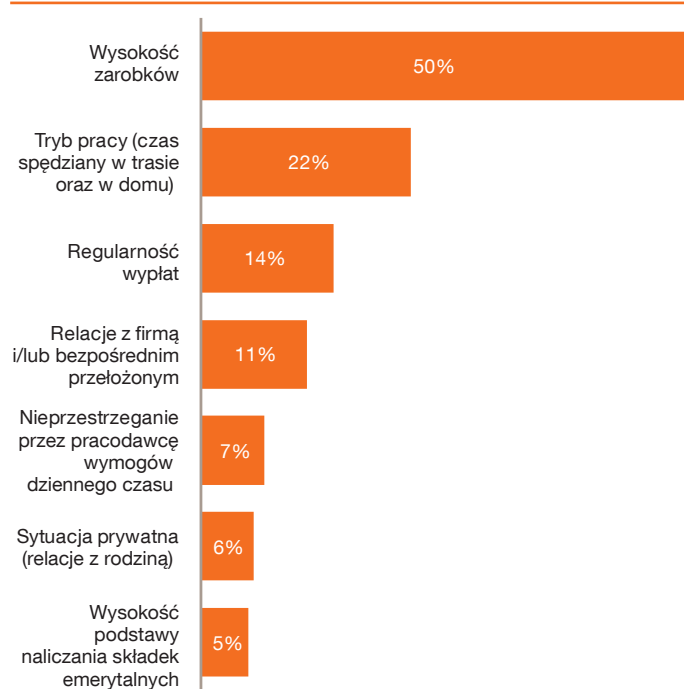


Satysfakcja kierowców jest ważna

Niski poziom satysfakcji z pracy wśród kierowców (56%) przyczynia się do wysokiej rotacji na rynku. Kierowcy, którzy chcą zmienić zawód są o połowę mniej zadowoleni z pracy niż osoby które chcą nadal wykonywać dotychczasowy zawód.

Nie badaliśmy powszechności zjawiska związanego z nieprze-
strzeganiem czasu pracy, jednak 7% naszych respondentów
stwierdziło, że wymuszanie na nich takich zachowań byłoby
powodem do rozstania się z pracodawcą. Podobną liczbę wska-
zań uzyskały ważne sprawy rodzinne oraz podstawa naliczania
składek emerytalnych.

Główne przyczyny zmiany pracodawcy przez kierowców



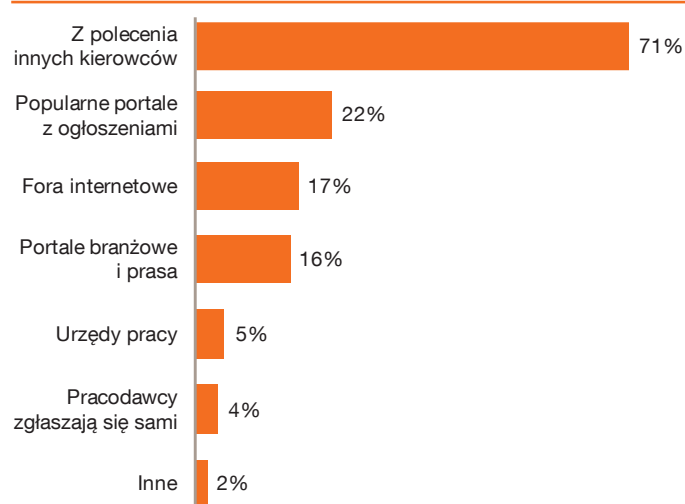
Źródło: Opracowanie własne PwC

Dobre relacje z własnymi kierowcami mogą być podstawą dla skutecznego poszukiwania nowych pracowników przez firmy transportowe.

Kierowcy wymieniają się informacjami o swojej pracy najczę-
ściej podczas postojów, zdobywając w ten sposób informacje
o potencjalnej możliwości zmiany zatrudnienia. Nieznacznie
rzadziej wykorzystywanymi przez kierowców źródłami infor-
macji o ofertach pracy są portale z ogłoszeniami, fora interne-
towe oraz portale i prasa branżowa. Korzystanie z tych metod
powinno zapewnić przewoźnikom odpowiednio dobre dotarcie
ze swoją ofertą zatrudnieniową do potencjalnych pracow-
ników.

Z drugiej strony, bardzo istotne są dobre relacje przedsiębior-
ców z obecnymi kierowcami i ich odpowiednie wykorzystanie
– to właśnie oni mogą być najlepszymi nośnikami informacji
o atrakcyjności zatrudnienia w konkretnej firmie. Zapewnienie
kierowcom wysokiego poziomu satysfakcji z wykonywanej pra-
cy nie tylko pozwoli pracodawcom zachować dotychczasowych
kierowców, ale będzie miało bezpośredni wpływ na zdolność
do wypełniania istniejących wakatów.

Jak kierowcy szukają pracy?



Źródło: Opracowanie własne PwC

Sposoby poszukiwania pracowników przez firmy transportowe
w znacznej mierze pokrywają się z preferencjami kierowców.
Aż 60% przewoźników poszukuje kierowców poprzez znajo-
mych, przez co rozumiemy zarówno osoby z otoczenia swojego
jak i kierowców. Drugim najbardziej popularnym sposobem
poszukiwania pracowników jest umieszczenie ogłoszeń na
portalach internetowych – z tej metody rekrutacji korzysta
57% firm.

Pracodawcy relatywnie często zwracają się także z pytaniami
do Urzędów Pracy (UP). Według dostępnych na rynku analiz
w 2012 roku w Powiatowych Urzędach Pracy zarejestrowa-
nych było ok. 30 tysięcy osób z prawem jazdy na samochody
ciężarowe (C, C+E) ale odzew z ich strony był niewielki.
Należy pamiętać, iż posiadanie przez te osoby prawa jazdy tych
kategorii nie oznacza jeszcze, że mogą one zostać zatrudnione
w transporcie drogowym. W wielu przypadkach, zwłaszcza
wśród osób starszych, uzyskanie prawa jazdy kategorii C
mogło nastąpić w okresie zasadniczej służby wojskowej, która
w przeszłości była ważnym kanałem zasilania rynku pracy.
Obecnie, od rezygnacji z poboru, znaczenie tego czynnika
stopniało do zera.

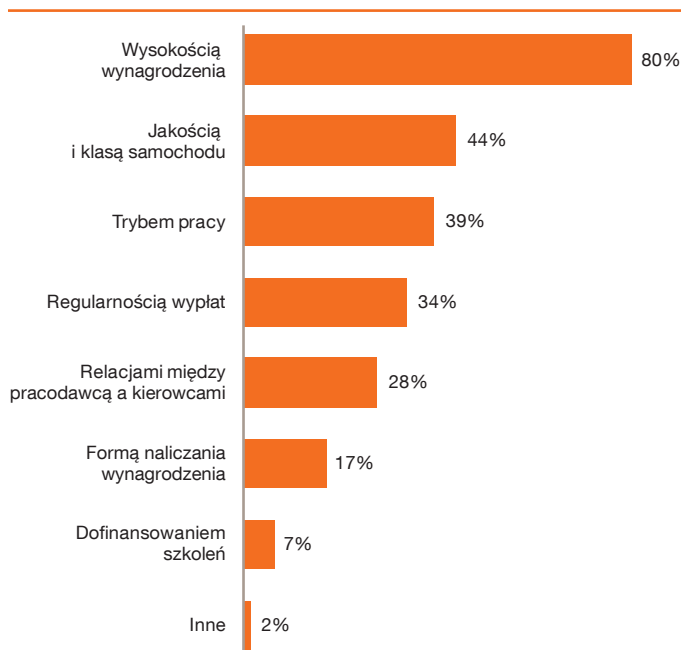
Aktywnymi zawodowo kierowcami mogą być tylko osoby posiadające kwalifikację wstępną oraz regularnie odbywające szkolenia okresowe. Osoby zarejestrowane w urzędach pracy najprawdopodobniej nie posiadają tego typu uprawnień lub nie chcą pracować w zawodzie. Podczas naszego badania, nie odebraliśmy sygnałów świadczących, aby skuteczność UP w rekrutowaniu kierowców w ostatnich latach się poprawiła. Można stwierdzić, iż problem bezrobocia wśród aktywnych, czyli posiadających niezbędne uprawnienia kierowców praktycznie nie istnieje.

Warunki wynagradzania, w tym wysokość świadczeń z tytułu podróży służbowych, jakość taboru oraz tryb pracy to główne przesłanki wyboru pracodawcy. Dofinansowanie szkoleń nie jest istotne dla osób posiadających już konieczne uprawnienia.

Wśród kryteriów, według których kierowcy wybierają pracodawców na pierwszym miejscu jest poziom dochodów. To wskazanie jest naturalne i spójne z przyczynami odejść z pracy.

Kolejnymi w rankingu kryteriami są jakość i wygoda pojazdu oraz tryb pracy. Oba te czynniki są ze sobą związane. Kierowca ruszający w trasę spędza w samochodzie kilkanaście godzin na dobę i pełni on dla niego rolę domu. Połowa przebadanych przez nas kierowców jeżdżących na trasach międzynarodowych jednorazowo spędza poza domem więcej niż 15 dni, czyli ponad dwa tygodnie, a 15% było właśnie w trakcie tras trwających ponad 30 dni (rekordzista był w trakcie trasy trzymiesięcznej). Jest więc oczywiste, że kabina pojazdu, którym porusza się i w którym mieszka kierowca musi mu zapewniać odpowiednią ilość przestrzeni do spania oraz przestrzeni bagażowej. Kierowcy pokonujący trasy liczące kilka tysięcy kilometrów po drogach różnej jakości oczekują także komfortowego zawieszania tłumiącego drgania i nierówności drogi. Pomimo bardzo znaczącej, w ostatnich latach, modernizacji taboru samochodowego, to jego parametry techniczne wciąż pozostają bardzo istotne dla kierowców.

Kryteria wyboru pracodawców przez kierowców



Źródło: Opracowanie własne PwC

Jedna trzecia kierowców zwraca uwagę na regularność wypłat. Nieco mniej wskazuje na jakość relacji z pracodawcą. Dla 17% istotna jest forma naliczania wynagrodzenia, tzn. relacja wynagrodzenia podstawowego do świadczeń z tytułu podróży służbowych oraz sposób ich naliczania. Jednocześnie jednak znacznie mniejszy odsetek ankietowanych deklaruje skłonność do zmiany z tego powodu swojego pracodawcy. Możliwość sfinansowania przez pracodawcę szkoleń nie pojawia się wśród kierowców często jako czynnik decydujący o atrakcyjności miejsca pracy. Należy jednak pamiętać, że badanie objęło aktywnych zawodowo kierowców – czyli osoby posiadające już większość uprawnień. Ich uzyskanie jest jedną z barier wejścia do zawodu, którą te osoby już pokonały.



5.

Barierzy wejścia do zawodu kierowcy

Wymogi formalne wykonywania zawodu kierowcy mogą być postrzegane jako przeszkoda przez potencjalnych zainteresowanych

Osoba zainteresowana podjęciem pracy jako kierowca zawodowy musi spełnić szereg wymagań, które zawarte są w szczególności w ustawie o kierujących pojazdami oraz ustawie o transporcie drogowym. Ustawy te wdrażają do polskiego porządku prawnego kluczowe przepisy Unii Europejskiej dotyczące kompetencji zawodowych kierowców.

W świetle tych wymagań droga do zawodu kierowcy jest relatywnie długa i kosztowna. Czas który upływa od rozpoczęcia procesu szkolenia do podjęcia pracy w najbardziej atrakcyjnym segmencie transportu międzynarodowego to wiele miesięcy, a w przypadku najmłodszych adeptów zawodu – kilka lat. Wynika to nie tyle z uwarunkowań natury formalno-prawnej, które opisujemy poniżej, ale przede wszystkim warunków rynkowych. Wyniki naszych badań wskazały, iż młodzi kierowcy nie są chętnie zatrudniani przez pracodawców do wykonywania najbardziej odpowiedzialnych zadań. Jest to związane z oczywistym brakiem doświadczenia, ale także z niedoborem umiejętności miękkich. Aspekty te opisujemy szeroko w następnym rozdziale raportu.

Kandydat na kierowcę zawodowego na wstępie musi spełnić dwa podstawowe warunki: mieć ukończone 18 lat oraz posiadać prawo jazdy kategorii B. Warto w tym miejscu wskazać, że średnia zdawalność za pierwszym podejściem egzaminu praktycznego na prawo jazdy w roku 2015 wyniosła zaledwie 38%¹¹.

Kolejny krokiem do zostania zawodowym kierowcą samochodu ciężarowego jest uzyskanie prawa jazdy kat. C. Kończący się egzaminem państwowym kurs obejmuje 20h zajęć teoretycznych oraz 30h praktycznych, kategoria C+E to kolejne 20h teorii oraz 25h jazdy. Dla wyższych kategorii praw jazdy zdawalność jest podobna jak w przypadku praw jazdy kategorii B. W roku 2015 zdawalność egzaminu teoretycznego na kategorię C wyniosła około 40%, a egzaminu praktycznego dla kategorii C i kategorii C+E około 50%¹². Sposób uzyskiwania praw jazdy kategorii B i C nie był przedmiotem naszego badania. Jednak słaba zdawalność oraz opinie pracodawców wskazują na konieczność ewaluacji systemu szkolenia i egzaminowania.

Co do zasady o prawo jazdy kategorii C oraz C+E mogą ubiegać się osoby, które ukończyły 21 lat. Ustawodawca przewidział jednak możliwość uzyskania niezbędnych kwalifikacji także przez osoby w wieku 18-21 lat. Muszą one jednak uzyskać świadectwo kwalifikacji zawodowej potwierdzające ukończenie kwalifikacji wstępnej. Kurs prowadzony przez uprawniony ośrodek szkoleniowy obejmuje 280h, w tym 260h zajęć teoretycznych i 20 godz. jazdy (spośród których 4h odbywają się w warunkach specjalnych). Koszt kursu sięga do 5 tysięcy złotych.

Znacznie niższe koszty ponoszą osoby, które ukończyły 21 lat, mogą one bowiem odbyć kwalifikację wstępną w trybie przyspieszonym – obejmującą połowę podstawowej liczby godzin szkolenia (140h). Osoby poniżej 21 roku życia, które odbędą kwalifikację wstępną w trybie przyspieszonym będą posiadały uprawnienia ograniczone do prowadzenia pojazdów wymagających prawa jazdy kategorii C1 lub C1+E, czyli o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 7,5 tony.

W przypadku kierowców autobusu limit wieku uzyskania kwalifikacji zawodowych został ustawiony wyżej - wymagane jest ukończenie 21 lat w przypadku pełnej kwalifikacji wstępnej oraz 23 lat w przypadku kwalifikacji wstępnej przyspieszonej.

Kierowca zawodowy jest zobligowany do cyklicznego odnawiania swoich uprawnień poprzez odbycie 35h teoretycznego szkolenia okresowego. Tego rodzaju szkolenie jest również obowiązkowe dla osób które otrzymały prawo jazdy kat. C lub C1 przed 10.08.2009r (przed 10.08.2008 dla kategorii D lub D1) i były zwolnione z obowiązku uzyskania kwalifikacji wstępnej.

Kandydat na kierowcę zawodowego musi również przejść badania pod kątem przeciwwskazań zdrowotnych i psychologicznych do wykonywania pracy na tym stanowisku.

11. Dane Ogólnopolskiej Izby Gospodarczej Ośrodków Szkolenia Kierowców

12. Dane na podstawie informacji ze stron internetowych wybranych WORD.

Uzyskanie koniecznych uprawnień jest czasochłonne, wiąże się też z poważnymi nakładami finansowymi

Całkowity koszt wejścia do zawodu, który należy rozpatrywać w kategoriach inwestycji dla kandydata. Może on wynieść od około 10 tysięcy złotych dla osoby powyżej 21 roku życia która dla uzyskania pełni uprawnień może odbyć kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszonej do około 12 tysięcy dla młodszego osoby pełnoletniej która dla uzyskania równoważnych uprawnień musi odbyć kurs kwalifikacji wstępnej. To odpowiednio dwu- i trzykrotność średniego wynagrodzenia. Koszty te znacząco wzrosły kiedy wprowadzono wymóg uzyskania kwalifikacji wstępnych. Skala tego wzrostu to około 30%-40% w zależności od tego czy kandydat zdobywa kwalifikację wstępną w trybie przyspieszonym, czy zwykłym.

Koszty te mogą wzrosnąć dodatkowo gdy kierowca zdecyduje się uzyskać dodatkowe uprawnienia. Na przykład koszt podstawowego kursu i egzaminu na ADR, czyli zezwolenie na przewóz towarów niebezpiecznych, wynosi 400-550 złotych. Szkolenia specjalistyczne dotyczące materiałów radioaktywnych, wybuchowych i cystern mogą podnieść cenę kursów i uprawnień do 1600 złotych.

Zmiana przepisów w roku 2012 jest bardzo widoczna gdy spojrzymy na dane dotyczące liczby osób zdających egzamin na prawo jazdy kategorii C oraz C+E w ostatnich latach. W roku 2011 prawo jazdy kategorii C uzyskało 36,5 tysięcy osób, w roku 2012 liczba ta wzrosła do 46,7 tysięcy, a w roku 2014 liczba ta wyniosła już tylko 23,1 tysięcy. Rekordowa liczba zdających w roku 2012 była bezpośrednim efektem nowych przepisów. Ich długofalowym skutkiem jest spadek zainteresowania uzyskaniem prawa jazdy kategorii C pomiędzy rokiem 2011 i 2014 sięgający aż 37%.

Szacunkowy koszt uzyskania kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodu kierowcy

Wymagane	Średni koszt (zł)
Badania lekarskie (dla każdego z kursów)	100-150
Badania psychologiczne	200-400
Kurs na prawo jazdy kat. B	1 400
Egzamin kat. B	170
Koszt wydania prawa jazdy kat. B	100
Kurs na prawo jazdy kat. C	2 000
Egzamin praktyczny	200
Koszt wydania prawa jazdy kat. C	100
Kwalifikacja wstępna przyspieszona / Kwalifikacja wstępna	2 800 / 5 000
Szkolenie okresowe	600
Kurs na prawo jazdy ka. C+E	1 800
Koszt egzaminu	245
Koszt wydania prawa jazdy	100
Szacunkowy koszt całkowity	9 815 - 12 265

Źródło: opracowanie własne PwC na podstawie ofert ośrodków szkoleń



Uzyskanie kwalifikacji wstępnej przez młodego kandydata w ramach systemu szkolnictwa zawodowego może znacząco obniżyć koszty dostępu do zawodu.

Rozwiązaniem alternatywnym do odbycia kursu na kwalifikację wstępną w ośrodku szkolenia jest ukończenie szkoły o kierunkowym profilu zawodowym. Szkoła przygotowuje ucznia do testu kwalifikacyjnego w zakresie kwalifikacji wstępnej zgodnie z przepisami w sprawie szkolenia kierowców wykonujących przewóz drogowy.

W listopadzie 2015 r. Minister Edukacji Narodowej podpisała nowelizację rozporządzenia w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, wprowadzającej do niej nowy – kierowcy-mechanika.

Uruchomienie w ramach szkolnictwa zawodowego nauczania w zawodzie kierowca – mechanik wynika z obserwowanego deficytu kadr, które mogłyby zasilić rynek pracy w branży transportowej. Oznacza to, że na poziomie rządowym problem niedoboru kierowców na rynku jest także dostrzegany.

Biorąc pod uwagę, że nowa podstawa programowa zrównuje okres kształcenia w zawodzie kierowcy-mechanika z odbyciem kursu do kwalifikacji wstępnej, koszt wejścia do zawodu dla absolwentów tego kierunku może zmniejszyć się o ok. 40%. Warunkiem jest podjęcie przez absolwenta gimnazjum w wieku 16 lat świadomej decyzji o rozpoczęciu nauki w nowo utworzonych klasach kształcących kierowców. Co istotne, wprowadzenie nauki zawodu kierowcy-mechanika do szkolnictwa zawodowego może przyczynić się do wypełnienia systemowej luki związanej z zanikiem szkolenia kierowców pojazdów ciężarowych w ramach zasadniczej służby wojskowej.

Od 1 września br. powstały pierwsze klasy kształcące uczniów w tym zawodzie. Według informacji z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych w roku szkolnym 2016/2017 utworzono 29 takich klas, z czego 27 w szkołach publicznych. Niestety w chwili zamykania prac nad raportem nie było jeszcze informacji o liczbie uczniów którzy rozpoczęli w nich naukę można jednak przypuszczać, że nie przekracza ona kilkuset uczniów.

W bieżącym roku szkół takich nie otwarto w czterech województwach: lubuskim, opolskim, podlaskim i zachodniopomorskim. Według uzyskanych informacji w województwach podlaskim i opolskim planowano ich utworzenie, lecz próby zakończyły się niepowodzeniem. Warto zauważyć, że trzy spośród czterech województw w których nie ma aktualnie szkół kształcących w tym profilu, to regiony słabiej rozwinięte gospodarczo, w których zainteresowanie tego typu atrakcyjnym kształceniem powinno być większe.

Mapa szkół zawodowych kształcących uczniów w kierunku kierowca-mechanik



Źródło: Opracowanie własne PwC na podstawie danych uzyskanych z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych Ministerstwa Edukacji Narodowej

Skuteczność szkolnictwa zawodowego w dostarczaniu na rynek kompetentnych i przygotowanych do wykonywania zawodu kierowcy absolwentów wiąże się z szeregiem wyzwań. Problemem dla szkół zawodowych może być przede wszystkim zapewnienie odpowiedniej kadry, szczególnie z uwagi na niewielką liczbę klas i zajęć związanych z transportem prowadzonych dotychczas w szkołach zawodowych. Ponadto, do tej pory szkoły nie były tak precyzyjnie nakierowane na dostarczanie rynekowi pracy absolwentów gotowych do zdania egzaminu na kwalifikację wstępną. Może to oznaczać, że w szkołach brakuje nauczycieli posiadających odpowiednie uprawnienia i wiedzę do prowadzenia zajęć przygotowujących do egzaminu państwowego na prawo jazdy kategorii B oraz zajęć w ramach szkolenia związanego z kwalifikacją wstępną.

Podstawa programowa dla zawodu kierowca-mechanik wskazuje wyraźnie, że kształcenie to ma odbywać się według przepisów dotyczących transportu drogowego¹³, co oznacza, że osoby prowadzące zajęcia muszą spełnić nie tylko wymogi w nich przewidziane, ale również te stawiane wobec nauczycieli szkół zawodowych.

Wymogi stawiane wobec nauczycieli w szkołach zawodowych wykraczają poza wymagania wobec instruktorów prowadzących zajęcia w poza szkolnych ośrodkach szkolenia, chodzi tu przede wszystkim o konieczność posiadania wykształcenia wyższego. Może to stać się przeszkodą dla zatrudniania instruktorów jako nauczycieli. Rozwiązaniem jest możliwość określenia wyłączeń od obowiązku posiadania wyższego wykształcenia na drodze rozporządzenia MEN. Obecnie, zwolnienie takie przysługuje m.in. osobom posiadającym maturę oraz odpowiednie przygotowanie pedagogiczne, które wymaga znacznie większej liczby odbytych godzin szkoleniowych niż przewidziane w wymaganiach wobec instruktorów¹².

Kolejnym wyzwaniem jest zapewnienie odpowiedniej infrastruktury do prowadzenia zajęć praktycznych. Podstawa programowa zakłada, że zajęcia praktyczne mogą odbywać się m.in. w OSK, ODTJ i przedsiębiorstwach transportowych. Korzystanie z oferty ośrodków szkoleniowych niewątpliwie wpłynie na koszt kształcenia każdego ucznia, podobnie zresztą jak na innych poszukiwanych na rynku zawodach technicznych. Niezmiernie ważne jest, aby przy rozdzielaniu środków z subwencji oświatowej wciąć po uwagę wyższe koszty kształcenia tego typu zawodów, warto uwzględnić odpowiedni współczynnik w rozporządzeniu MEN o podziale subwencji oświatowej¹⁵.

Kolejnym aspektem na który należy zwrócić uwagę jest przeciętny wiek absolwentów szkół zawodowych wynoszący obecnie, w zależności od wieku rozpoczęcia nauki przez ucznia i miesiąca jego urodzin 17-18 lat. W związku z tym mało prawdopodobne jest aby uczeń szkoły zawodowej mógł odbyć szkolenie i przystąpić do egzaminu na prawo jazdy kategorii B, a następnie C i C+E w trakcie trwania nauki. Jest to odzwierciedlone także w podstawie programowej kierunku zakładającej, iż uczeń będzie posiadał wiedzę i umiejętności niezbędne do uzyskania prawa jazdy kategorii B. Oznacza to konieczność podjęcia kroków w celu zapewnienia absolwentom możliwości kontynuacji zdobywania uprawnień bezpośrednio po zakończeniu nauki, tak by nie byli oni zmuszeni podejmować innej pracy. Działania takie powinny zostać podjęte wspólnie przez administrację publiczną (organy prowadzące, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa) oraz pracodawców.

13. M.in. ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami oraz ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym.

14. Rozporządzenie MEN w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli z dnia 13 marca 2009 r.

15. Rozporządzenie MEN sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego.

Niezależnie od wspólnie podejmowanych kroków wskazane jest szerokie zaangażowanie pracodawców w prowadzenie praktyk zawodowych, nawet gdy praktykanci nie będą jeszcze posiadać prawa jazdy odpowiedniej kategorii. Przy odpowiednim programie praktyk, przedsiębiorcy będą mieli szansę ocenić kandydatów pod kątem kompetencji miękkich, wskazywanych przez nich jako pożądane. Najlepsi praktykanci, w zamian za zobowiązanie do podjęcia pracy o konkretnego pracodawcy, mogliby zostać objęci pomocą finansową obejmującą kurs na prawo jazdy kategorii C i C+E. Wydaje się, że takie płynne przejście uczniów ze szkoły wprost do zawodu będzie oznaką sukcesu tego programu i przy odpowiedniej popularności kierunku, istotnym źródłem brakujących na rynku pracowników. Pozytywne przykłady mogą także zachęcać kolejne młode osoby do podejmowania nauki w klasach o tym profilu.

Pierwsze lata kształcenia w nowym zawodzie będą kluczowe zarówno pod względem dostosowywania podstawy programowej do potrzeb rynku pracy, jak i budowania popularności wśród potencjalnych uczniów, dlatego warto aby przedstawiciele branży wspólnie z MEN przyglądali się temu zagadnieniu, pojawiającym się problemom oraz podejmowali wspólne działania.

Zasadne wydaje się także wprowadzenie kształcenia w zawodzie kierowca-mechanik do programów publicznych szkół zawodowych dla dorosłych. Pozwalałoby to także osobom starszym na tańsze niż w trybie pozaszkolnym zdobycie niezbędnych uprawnień zawodowych. Taki krok byłby oczywiście związany z zapewnieniem odpowiedniego finansowania przez organy prowadzące.

Postrzeżenie charakteru zawodu kierowcy automatycznie ogranicza liczbę potencjalnie zainteresowanych kandydatów

W trakcie naszych badań dotarliśmy do opracowań socjologicznych poświęconych zawodowi kierowcy samochodu ciężarowego na świecie. Polscy kierowcy wydają się postrzegać swój zawód podobnie jak ich zachodni koledzy. Amerykańscy kierowcy w opracowaniu *In the Driver's Seat: Living and Working as a Trucker*¹⁶ nazywani są ostatnimi kowbojami, natomiast nasi rozmówcy swoją pracę porównywali do pracy marynarza.

W obu przypadkach określenia te odzwierciedlają charakter pracy, która wiąże się z wysoką mobilnością - wielodniowymi podróżami oraz rozstaniem z rodziną. Być może z tego wynika bardzo wysoki poziom maskulinizacji tego zawodu zarówno w Polsce jak i na świecie.

W trakcie badania na 200 przebadanych kierowców była tylko 1 kobieta, co oznaczałoby że udział kobiet wśród kierowców wynosi około 0,5%

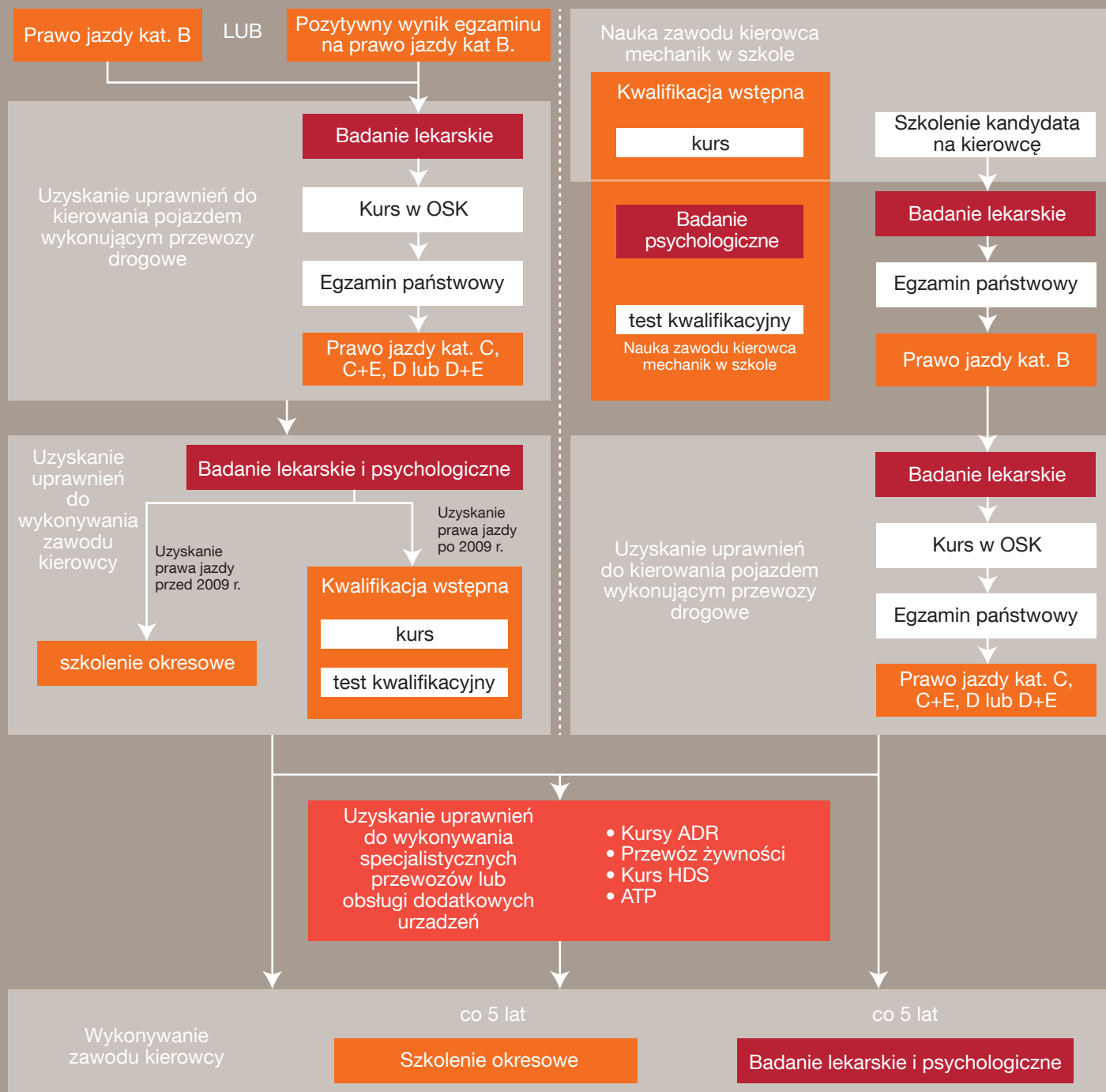
Nasi rozmówcy podkreślali, że charakter pracy nie sprzyja kobietom. W przypadku kierowców-mężczyzn pozostających poza domem przez kilkanaście dni, jego rodzina uczy się funkcjonować pod jego nieobecność, co jest dużo trudniejsze w przypadku kobiet. Choć ani nasze badania, ani dostępne raporty nie wykazują, że zawód kierowcy jest niebezpieczny dla kobiet, to charakter tej pracy automatycznie ogranicza źródło kandydatów do pracy do połowy dostępnej na rynku siły roboczej. Podobne obserwacje poczyniono także w badaniach dotyczących rynków zagranicznych. Na przykład w Wielkiej Brytanii udział kobiet w całkowitej populacji kierowców pojazdów ciężarowych również nie przekracza według badań 1%¹⁷, a w Niemczech wynosi 2,3%. Warto wspomnieć, że dzieje się tak pomimo tego, iż w ocenie pracodawców kobiety są bardzo dobrymi kierowcami i ze strony firm nie ma żadnych istotnych czynników, które mogłyby ograniczać przyjmowanie ich do pracy.

Wyniki przeprowadzonych przez nas badań nie wskazują na postrzeżenie bezpieczeństwa osobistego jako znaczącego problemu związanego z wykonywaniem zawodu kierowcy. Jednak inne informacje dobiegające z rynku świadczą, iż problem ten narasta i może stać się istotnym czynnikiem zniechęcającym do podejmowania pracy w tym zawodzie. W szczególnym stopniu może to dotyczyć kobiet. Dlatego bardzo ważne jest stworzenie dla kierowców infrastruktury przydrożnej w odpowiedni sposób gwarantującej bezpieczeństwo, komfort podróży i odpoczynku.

16. http://ecommons.luc.edu/luc_diss/272/

17. <http://www.hgvtrainingcentre.co.uk/women-hgv-drivers/>

Droga do zawodu kierowcy w Polsce





6.

Umiejętności młodych kierowców a potrzeby rynku

Ekonomiczna jazda i manewrowanie to podstawowe umiejętności których brakuje młodym kierowcom. Częstym problemem jest też brak odpowiedzialności.

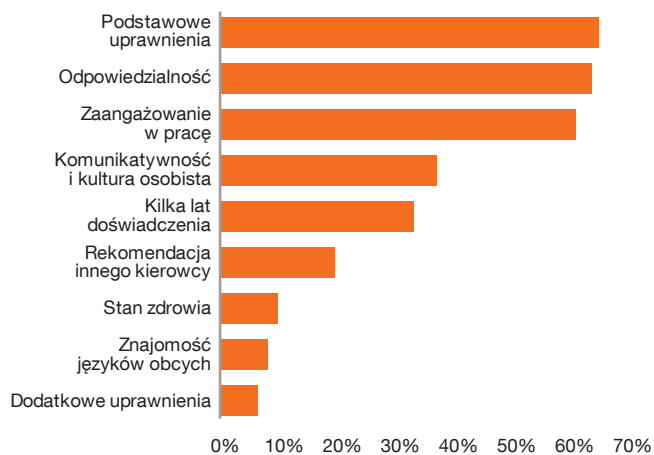
W rankingu cech jakich przewoźnicy oczekują od kierowców na pierwszym miejscu znajduje się posiadanie przez nich uprawnień do wykonywania zawodu – wskazało je 65% badanych firm. Dodatkowe uprawnienia (np. ADR, HDS) wskazało natomiast niecałe 10% respondentów.

Brak umiejętności ekonomicznej jazdy oraz prawidłowego manewrowania są najczęstszymi zarzutami wobec młodych kierowców, którzy niedawno uzyskali uprawnienia. Wiąże się to z istotnymi różnicami technicznymi pomiędzy pojazdami używanymi podczas kursów, a pojazdami używanymi na co dzień w pracy przewozowej.

Pozostałe miejsca wśród oczekiwań zajmują kompetencje miękkie. Najważniejszą z nich jest odpowiedzialność. Ma to związek z wysoką wartością przewożonych towarów i koniecznością dotrzymywania zobowiązań. W rozmowach z przewoźnikami pojawiały się opisy przypadków porzucania pojazdu na trasie przez kierowców decydujących się na zmianę pracy z dnia na dzień. Ważnymi cechami są też zaangażowanie, aktywność i asertywność w trudnych sytuacjach.

Bardzo doceniane przez pracodawców są także kompetencje interpersonalne kierowców. Są one ważne w kontaktach z pracodawcą ale też z klientami.

Czym kierują się przy wyborze pracodawcy



Źródło: Opracowanie własne PwC

Znajomość języków obcych nie wydaje się aż tak istotna. Tylko 8% firm wskazało języki jako istotny czynnik wyboru pracownika. Pracodawcy nie mają też wyraźnych preferencji co do narodowości kierowców.

Pracodawcy rynku transportowego preferują doświadczonych pracowników, którzy nie popełniają -podstawowych błędów i od których można oczekiwać profesjonalnego zachowania w każdej sytuacji. W związku z tym poszukiwani są kierowcy legitymujący się już co najmniej kilkuletnim stażem w zawodzie.

Według światowych badań ważniejsze, niż umiejętności techniczne, są kompetencje psychospołeczne kierowców

Zagraniczne opracowania poświęcają relatywnie mało miejsca umiejętnościom twardym kierowców oraz kwantyfikowalnym kompetencjom (liczba certyfikatów, pozwoleń etc.), natomiast koncentrują się na kompetencjach psychospołecznych. Podkreślane są przede wszystkim aspekty dotyczące zaufania, rzetelności i samodzielności. Pomimo wszystkich trudności opisanych powyżej, relatywnie łatwo jest bowiem przeszkolić kandydatów na kierowców w zakresie umiejętności technicznych. Bardzo trudno jest natomiast wykształcić umiejętności miękkie, które często są wynikiem wieloletniego doświadczenia zawodowego i życiowego, a po części wynikają z uwarunkowań społecznych, w jakich kształtują się młodzi kierowcy. Zmiany złych przyzwyczajzeń lub wyrobienie dobrych nawyków nie wymaga więc tylko wielogodzinnych zajęć teoretycznych, ale praktycznych ćwiczeń i praktyki. W świetle dostępnych materiałów, dobór kandydatów na kierowców powinien być oparty na posiadaniu kompetencji wskazanych poniżej.



- 1) Godny zaufania
- 2) Samodzielność
- 3) Uprzejmość
- 4) Znajomość mechaniki
- 5) Umiejętność panowania nad stresem
- 6) Szczerość
- 7) Czujność
- 8) Dobra kondycja fizyczna
- 9) Doskonałe wyniki w prowadzeniu pojazdu
- 10) Odpowiednie uprawnienia

Wyniki badań zostały opracowane i przygotowane przez Mike Byrnes and Associates, Inc.



Zdarzyło się kilkakrotnie, że niedawno zatrudniony młody kierowca dzwonił z informacją o miejscu pozostawienia samochodu z towarem i kluczyków w kontekście natychmiastowej zmiany pracy. Nie pozostawało nic innego, jak pojechać z drugim kierowcą po odbiór samochodu.

Przewoźnik z dużej firmy





7.

Dostępność i jakość oferowanych szkoleń i kursów zawodowych

Obecnie funkcjonuje wystarczająca infrastruktura szkoleniowa, ale potrzebna jest zmiana systemu szkoleń

W ramach realizacji raportu przeprowadziliśmy także badanie wśród przedstawicieli ośrodków zajmujących się szkoleniem kierowców. Naszym celem było rozpoznanie adekwatności oferty szkoleniowej do potrzeb rynkowych, zarówno pod względem dostępności jak i jakości oferowanych szkoleń i kursów

Wyniki wskazują, iż w funkcjonującym systemie brakuje ewaluacji prowadzonych szkoleń. Często dostrzegane jest zjawisko niedopasowania programu szkolenia do wyzwań, które w rzeczywistości będą stały przed kierowcami. Podczas rozmów, często pojawiało się twierdzenie, że „**Nauka jazdy przygotowuje do egzaminu, ale nie do wykonywania zawodu**”.

Poważnym zarzutem jest otoczenie regulacyjne, które prowadzi do tworzenia fikcji chociażby poprzez zapełnianie czasu szkolenia przy pomocy niepraktycznych technik, które mieszczą się w „ramach obowiązujących wymogów”.

Do głównych wad prowadzonych szkoleń zaliczyć należy:

- nadmierną ilość zajęć teoretycznych wobec niższej niż oczekiwana liczbie godzin poświęcanych na doskonalenie techniki jazdy;
- prowadzenie zajęć teoretycznych w mało efektywnej formie e-learningu;
- brak weryfikacji umiejętności praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy teoretycznej;
- zastępowanie jazd w warunkach specjalnych zajęciami z wykorzystaniem symulatorów;
- przeprowadzanie zajęć praktycznych „w pomieszczeniu z symulatorem” bez wykorzystywania tego urządzenia;
- brak nauki ekonomicznej jazdy;
- brak szkoleń z zakresu umiejętności interpersonalnych.

	Brak szkoleń z zakresu kompetencji miękkich oraz uczenia odpowiedzialności w pracy
	Brak treningu predyspozycji psychologicznych np. odporności na stres
	Nieefektywne wykorzystanie symulatorów
	Zbyt duża liczba zajęć teoretycznych
	Niedostateczny nacisk na szkolenie z zakresu ekonomiki jazdy
	Niedostateczne umiejętności osób po szkoleniach z zakresu manewrowania

Wyniki naszych badań wskazują także na problemy z charakterystyką pojazdów używanych podczas szkoleń. O ile niepokoi nie budzi przeciętny wiek używanych pojazdów, który wynosi około 6 lat, to problemem jest ich charakterystyka techniczna.

Rozporządzenie¹⁸ określa wymogi stawiane wobec pojazdów służących do nauki jazdy. W przypadku kursów na prawo jazdy kategorii C, muszą to być pojazdy o dopuszczalnej masie całkowitej co najmniej 12 ton i rzeczywistej masie całkowitej co najmniej 10 ton (w przypadku kursów kategorii C+E dla zespołu pojazdów to odpowiednio 20 i 15 ton). Istnieje więc formalny wymóg, aby kandydaci na kierowców uczyli się jeździć pojazdami przynajmniej częściowo załadowanymi. Przeprowadzone przez nas badania przewoźników obserwujących nowych pracowników oraz samych kierowców wskazują jednak, iż wymogi te często nie są przestrzegane ani kontrolowane. Utrudnia to zdobycie przez kandydatów na kierowców odpowiedniego opanowania techniki jazdy z uwagi na inną trakcję pojazdu (lub zespołu pojazdów) z ładunkiem i bez. Trzeba też podkreślić, iż nasi rozmówcy wskazywali na stopniowe poprawianie się tej sytuacji w ostatnim okresie.

18. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych pojazdów oraz zakresu ich niezbędnego wyposażenia, z dnia 5 marca 2015 r.

Charakterystyczną obserwacją poczynioną podczas badania ośrodków szkoleniowych jest także wyraźna tendencja do wzrostu wieku osób biorących udział w szkoleniach. Poza przyczynami demograficznymi może to wynikać ze spadającego zainteresowania młodych osób zawodem kierowcy, także z powodu wysokich kosztów uzyskania uprawnień.

Choć otwarcie od tego roku nowych klas w zasadniczych szkołach zawodowych przygotowujących do wykonywania zawodu kierowcy może przynajmniej częściowo przyczynić się do rozwiązania tego problemu, to wciąż pozostaje on istotny dla osób które zdecydują się na wykonywanie zawodu kierowcy już po skończeniu edukacji zawodowej w innym kierunku. Stąd wynika zgłaszany przez nas wcześniej postulat utworzenia podobnych klas także w publicznych szkołach zawodowych dla dorosłych.



Najważniejsze wyniki badań OSK



Charakterystyka pojazdów, na których szkolą się kierowcy

Średni wiek zbadanych pojazdów, na których szkolą się kierowcy mieści się w przedziale 5,4 do 6,2 lat. Jest to wiek pozwalający zapoznać się z rzeczywistymi warunkami pracy. Problemem jest natomiast rodzaj używanych do szkolenia pojazdów – głównie ciężarówki średniej wielkości.



Potrzeba modyfikacji programów szkolenia

Dzięki współpracy i wymianie myśli ośrodków szkoleniowych z branżą transportu i logistyki, pojawiają się postulaty zmian programów szkolenia. Obok umiejętności technicznych w programach szkoleń powinny zostać uwzględnione elementy komunikacji oraz rozwiązywania problemów praktycznych spotykanych w pracy kierowcy (zadania sytuacyjne).



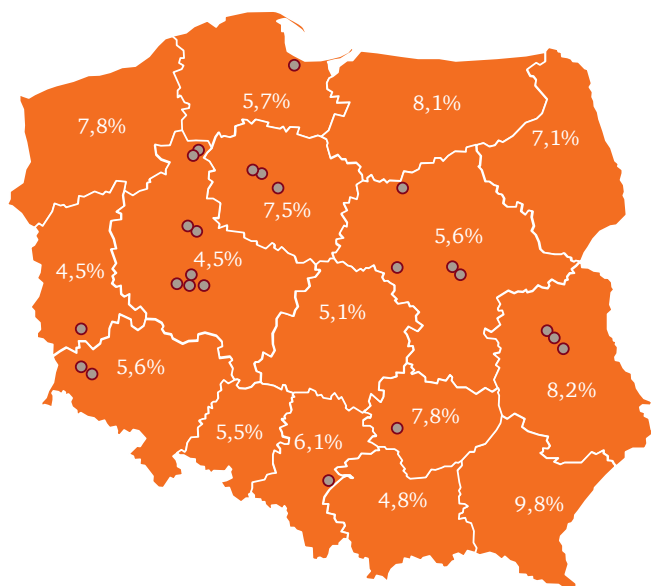
Średni wiek zdających egzamin

Największą grupą zarówno zdających egzamin na kategorię C, C+E oraz kwalifikację wstępną są osoby w przedziale 25-34 lat, według danych uzyskanych z CEPIK. Jeszcze dwa lata temu dominującą grupą wiekową były osoby w wieku 18-24 lata. Potwierdzają to przeprowadzone badania na Ośrodkach Szkolenia Kierowców przeprowadzone w 8 województwach.

W Polsce znajduje się 24 Ośrodki Doskonalenia Techniki Jazdy z ofertą C oraz C+E ale rozlokowane są one tylko w 9 województwach.

Do dyspozycji kierowców, którzy muszą uzyskać kwalifikacje wstępne oraz odbyć szkolenia okresowe jest obecnie około 800 ośrodków szkolenia kierowców. Należy jednak pamiętać, że w ramach kwalifikacji wstępnej kierowcy powinni odbyć jazdy w warunkach specjalnych, co mogą uczynić w jednym z 24 Ośrodków Doskonalenia Techniki Jazdy (ODTJ). Niestety nie są one równomiernie rozlokowane na terenie kraju. W województwach łódzkim, małopolskim, opolskim, podkarpackim, podlaskim, zachodniopomorskim i warmińsko-mazurskim według naszych informacji nie ma takich ośrodków.

Mapa ODTJ na tle wojewódzkich stóp bezrobocia w połowie 2016 roku.



Źródło: <http://www.odtj.wordy.pl/> oraz GUS (Kwartalna Informacja o Rynku Pracy w II kwartale 2016 roku)

Utrudniony dostęp do ODTJ skutkuje wzrostem kosztów kursu w przypadku chęci skorzystania z usług ośrodka oddalonego o kilkaset kilometrów, z drugiej zaś strony zastępowaniem jazd w warunkach specjalnych zajęciami z wykorzystaniem symulatorów, których efektywność jest ograniczona.

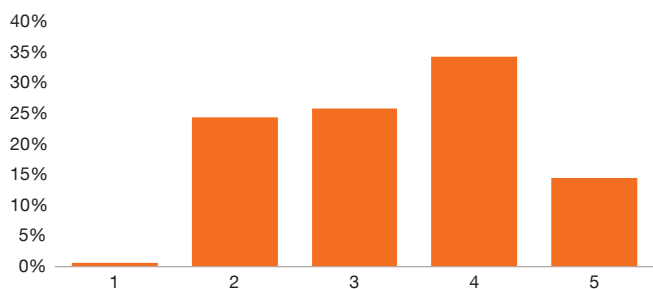
Warto też zauważyć, że ODTJ nie ma w województwach charakteryzującą się najwyższą stopą bezrobocia i relatywnie niskim poziomem rozwoju gospodarczego. Są to jednocześnie regiony, w których najgorsza jest też sytuacja osób młodych na rynku pracy. Przeciętnie stopa bezrobocia w młodszych grupach wiekowych jest dwukrotnie wyższa średnia dla rynku. Oznacza, to iż to właśnie młode osoby z tych województw mogą być najbardziej skłonne do podjęcia atrakcyjnej pracy kierowcy. Jednocześnie jednak spotykają się one z największymi barierami (finansowymi i geograficznymi) niepozwalającymi im na odbycie kompleksowych szkoleń. W tym kontekście pewnym zaskoczeniem jest zwłaszcza brak ODTJ w województwach podlaskim, warmińsko-mazurskim i opolskim, gdzie sektor drogowego transportu towarowego jest silnie reprezentowany.

Przedmiotem szkoleń zbyt rzadko są umiejętności miękkie i kompetencje interpersonalne

Informacje o zakresie i ocenie wartości oferty szkoleniowej czerpaliśmy nie tylko od ośrodków szkoleniowych, ale także od kierowców i pracodawców. Średnia ocena szkoleń przez kierowców nie jest wysoka – według naszego badania, na pięciopunktowej skali od 1 do 5 wynosiła ona 2,9, co oznacza w najlepszym razie neutralny stosunek kierowców do jakości oferowanych szkoleń.

Nieco gorsze opinie o jakości szkoleń można usłyszeć od przewoźników. Z ich perspektywy obecne kursy nie są przydatne dla kierowców, a ich głównym celem jest wypełnienie urzędowych formalności zmierzających do uzyskania koniecznych zezwoleń.

Rozkład ocen szkoleń przez kierowców



Źródło: Opracowanie własne PwC

Badania dotyczące cech kierowców pożądaných przez pracodawców wyraźne wskazują na luki w programach szkoleń. Spośród 5 najważniejszych obszarów zidentyfikowanych przez pracodawców jako najważniejsze 3 dotyczyły obszaru psychospołecznego: odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę oraz komunikatywność i kultura osobista. Warto zwrócić uwagę na aspekt kompetencji społecznych w ramach podstawy programowej dla zawodu kierowca-mechanik.

Umiejętności techniczne również pozostają obszarem wymagającym poprawy w oczach pracodawców – stąd większe firmy decydują się zatrudniać własnych szkoleniowców, którzy podnoszą umiejętności nowych pracowników. Zatrudniając młodych kierowców pracodawcy często także pozwalają im jeździć razem z bardziej doświadczonymi kolegami, co można uznać za okres nieoficjalnego stażu w firmie.

Biorąc po uwagę powyższe problemy ciekawym rozwiązaniem mogłoby być wprowadzenie dodatkowej możliwości dokumentacji przebiegu kariery zawodowej kierowców - pokonywanych tras i pojazdów którymi się poruszali, a także oceny ich pracy przez pracodawców. Dokumentacja ta mogłaby posłużyć jako podstawa do przyznawania przewidzianej w ustawie o transporcie drogowym odznaki „Wzorowy Kierowca”.





8.

Kierowcy z zagranicy na polskim rynku i rynkach UE

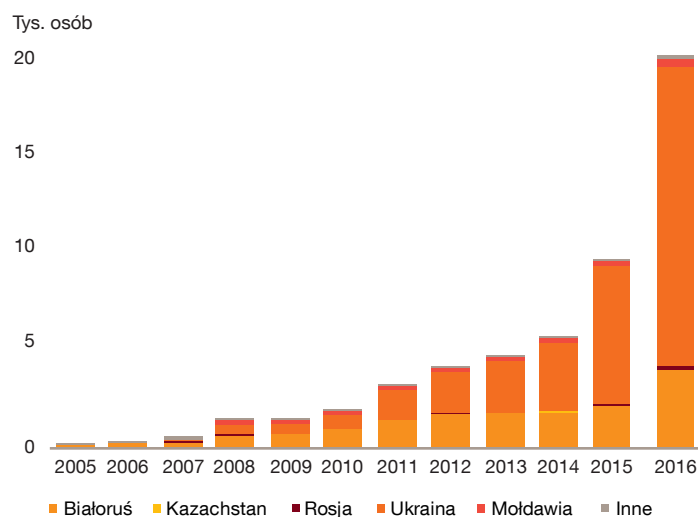
Choć liczba zagranicznych kierowców w Polsce rośnie – nie są oni długoterminowym rozwiązaniem problemu niedoboru kierowców

W związku z deficytem kandydatów do zawodu, w ostatnich latach dynamicznie wzrosła liczba kierowców zagranicznych pracujących w polskich firmach transportowych.

Dynamikę i przybliżoną liczbę kierowców spoza unii europejskiej w polskich firmach zajmujących się międzynarodowym przewozem towarów obrazuje liczba wydawanych świadectw kierowcy - obligatoryjnego dokumentu jaki powinien posiadać legalnie zatrudniony na terenie Unii Europejskiej kierowca.

Tylko w 2016 r. liczba ukraińskich i białoruskich kierowców w Polsce podwoiła się wobec roku poprzedniego. W związku z dużym zapotrzebowaniem na rynku polskim, powstały wyspecjalizowane firmy rekrutujące kierowców na Ukrainie.

Liczba świadectw dla kierowców spoza UE będących w obiegu w Polsce w latach 2005-2015



Źródło: Opracowanie PwC na podstawie danych z GITD

Wynagrodzenia na rynku polskim dla kierowców białoruskich i ukraińskich są bardzo atrakcyjne, a ze względu na bliskość kulturową Polska jest dla nich pożądanym miejscem pracy. Nie dziwi więc, że według danych Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego (GITD) obecnie na pracuje w Polsce ponad 20 tysięcy kierowców spoza Unii Europejskiej i są to głównie kierowcy z tych dwóch krajów.

W opiniach ekspertów, liczba kierowców z Ukrainy w ciągu najbliższych 2-3 lat przestanie rosnąć ze względu na szybko wyczerpujące się zasoby kierowców na tym rynku. Ta grupa kierowców ukraińskich, której kompetencje spełniają oczekiwania polskich i zachodnich przewoźników albo już znalazła pracę, albo jest na etapie poszukiwania zatrudnienia w Polsce. Pracownicy ze wschodu są cenieni za znajomość języka rosyjskiego, użytecznego w obsłudze rynków wschodnich, a nauczanie się języka polskiego w stopniu komunikatywnym nie stanowi wyzwania. Relatywnie rzadką umiejętnością pozostaje natomiast znajomość języka angielskiego, przydatnego na trasach zachodnich.

Nowym źródłem kierowców dla rynku polskiego w opinii ekspertów będą inne kraje poradzieckie, a w szczególności Kazachstan. Jest to relatywnie duży kraj (18 milionów mieszkańców), w którym zatrudnienie w sektorze transportu według Urzędu Statystycznego Kazachstanu¹⁹ wynosi 600 tysięcy osób. Kraj ten ma strategiczne znaczenie dla chińskiego programu Nowego Jedwabnego Szlaku, bowiem zgodnie z koncepcją przedstawioną w 2013 r. przez premiera Chin Li Keqiang'a stanie się bramą dla frachtu drogowego i kolejowego z Chin do Europy Wschodniej.

Kazachstan cechuje się także relatywnie mocnymi związkami z Polską, dzięki liczącej według różnych źródeł od 30 tys. do 60 tys. osób ludności narodowości polskiej. Ponad 90% mieszkańców Kazachstanu posługuje się także językiem rosyjskim co powinno im ułatwić rozpoczęcie pracy w Polsce.

Atrakcyjność Polski jako miejsca pracy dla kierowców spoza UE pokazują także dane dotyczące liczby wydanych świadectw kierowców w całej Wspólnocie. Polska jest aktualnie jednym z największych lub największym europejskim rynkiem pracy dla kierowców spoza Unii. W roku 2014, którego dotyczą najbardziej aktualne dostępne dane europejskie w całej UE w obiegu było 41600 świadectw, z czego 6800 (16%) używanych było w Polsce. Była to druga po Hiszpanii (8300 świadectw) najwyższa liczba w Unii Europejskiej²⁰. Biorąc pod uwagę fakt, iż cytowane dane Komisji Europejskiej wskazywały tendencję spadkową dotyczącą liczby świadectw dla większości krajów UE, można przypuszczać, iż pozycja Polski w tej grupie wzrosła.

19. www.stat.gov.kz

20. http://ec.europa.eu/transport/modes/road/haulage/doc/driver_attestations_2012-14_final.pdf

Długotrwałe procedury administracyjne są poważną barierą w zatrudnianiu cudzoziemców

Zalegalizowanie pracy oraz pobytu cudzoziemca na terytorium Polski stanowi wyzwanie zarówno dla przedsiębiorców, jak i osób zainteresowanych podjęciem pracy w naszym kraju.

Zezwolenie na pracę cudzoziemca wydaje wojewoda. Aby je uzyskać, pracodawca wraz z wnioskiem składa uzyskaną od starosty informację, że na proponowane miejsce nie ma chętnych obywateli RP. Wprawdzie Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pozwala wojewodzie określić wykaz zawodów, w stosunku do których nie jest wymagane uzyskanie takiej informacji, niemniej w połowie województw kierowcy samochodów ciężarowych nie zostali ujęci w wykazie, w części zaś zwolnienia dotyczą jedynie poszczególnych powiatów. Wydaje się, że ze względu na brak kierowców wskazanym byłoby ujednoczenie tej sytuacji i objęcie przedmiotowym zwolnieniem wszystkich regionów.

Informacja od starosty nie jest również potrzebna w przypadku ubiegania się o przedłużenie zezwolenia na pracę. Jeżeli pracodawca decyduje się przedłużyć zatrudnienie cudzoziemca, powinien złożyć odpowiedni wniosek nie wcześniej niż w terminie 90 dni i nie później niż w terminie 30 dni przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę. Do wniosku dołącza się umowę o pracę oraz dokumenty potwierdzające opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu pracy cudzoziemca.

Wydane zezwolenie stanowi podstawę ubiegania się przez cudzoziemca o legalizację pobytu - w zależności od sytuacji - wizę w polskiej placówce konsularnej lub zezwolenie na pobyt czasowy w urzędzie wojewódzkim.

Do końca 2016 r. obywatele Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii mogą skorzystać z uproszczonej procedury umożliwiającej wykonywanie pracy przez okres maksymalnie 6 miesięcy. W jej ramach pracodawca składa w powiatowym urzędzie pracy oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, ze względu na brak możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy. Złożenie oświadczenia jest poprzedzone skierowaniem do urzędu zamkniętej oferty pracy (dla osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy).

Na podstawie złożonego w tym trybie oświadczenia, cudzoziemiec może ubiegać się o wizę w polskiej placówce dyplomatycznej. Po kilku miesiącach od zatrudnienia kierowcy na podstawie oświadczenia, pracodawca może wystąpić do wojewody z wnioskiem o wydanie dla niego zezwolenia na pracę. W tym przypadku jest on zwolniony z obowiązku uzyskania informacji od starosty na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Obecnie trwają prace nad zmianą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przewiduje się likwidację procedury oświadczeń, ze względu na nadużywanie tego rozwiązania. Zamiast oświadczeń planuje się wprowadzenie zezwolenia na pracę krótkoterminową. Będą one wydawane na wniosek przedsiębiorcy działającego co najmniej 12 miesięcy.

Alternatywną procedurą dla zatrudnienia cudzoziemca jest uzyskanie jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Stroną takiego postępowania nie jest przedsiębiorca, lecz cudzoziemiec. Wniosek musi zostać złożony osobiście w urzędzie wojewódzkim, nie później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce. Do wniosku dołącza się m.in.: umowę o pracę, dokumenty potwierdzające ubezpieczenie zdrowotne oraz miejsce zamieszkania i zaświadczenie o niezaleganiu w podatkach.

Od kierowców cudzoziemców wymaga się potwierdzenia kwalifikacji zawodowych (kwalifikacji wstępnej lub szkolenia okresowego), a także pozytywnego wyniku badań lekarskich i psychologicznych. Bariery jest czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji wstępnej (ok. 1,5 miesiąca). Problemem jest także bariera językowa - test kwalifikacyjny przeprowadzany jest tylko po polsku. Ten ostatni problem mógłby być stosunkowo łatwo rozwiązany przez wprowadzenie testu w języku rosyjskim lub w językach narodowych. Takie ułatwienie wprowadza wiele państw, chcących przyciągnąć do siebie specjalistów poprzez uproszczenie procedury potwierdzenia bądź zdobycia uprawnień.

Potwierdzeniem spełnienia wszystkich ww. wymagań dla kierowców spoza Unii, którzy wykonują międzynarodowy transport drogowy jest świadectwo kierowcy. Dokument jest wydawany przez Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego na podstawie wniosku pracodawcy, do którego dołącza się m.in.: zaświadczenie o zatrudnieniu kierowcy oraz spełnieniu przez niego wymagań, kserokopię dokumentów potwierdzających legalne zatrudnienie oraz zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego.

Omówione wyżej procedury rodzą szereg problemów, które wymuszają rotację kierowców zza wschodniej granicy. W rozmowach przedsiębiorcy stwierdzają, że:

- Procedura uzyskania zezwolenia na pracę jest długotrwała i uciążliwa, a wnioskodawcy wielokrotnie są wzywani do przedkładania kolejnych dokumentów;
- Czas oczekiwania na zezwolenie w wielu województwach przekracza 4 miesiące, a jeszcze dłuższe są terminy wydawania jednolitych zezwoleń na pracę i pobyt czasowy. Samo oczekiwanie na wizę w niektórych placówkach konsularnych wynosi od 2 do 4 miesięcy;
- Często dochodzi do sytuacji, w której w oczekiwaniu na wydanie lub przedłużenie zezwolenia na pracę cudzoziemiec traci prawo legalnego pobytu w Polsce i jest zmuszony do powrotu do swojego kraju;
- W ramach procedury legalizacji pobytu urzędy występują do innych organów o sprawdzenie, czy pobyt cudzoziemca na tym terytorium Polski może stanowić zagrożenie dla obronności lub bezpieczeństwa państwa lub ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego. Uzyskanie takiej informacji jest czasochłonne nawet w przypadku kolejnych wniosków dotyczących tej samej osoby;
- Nie ma możliwości elektronicznej realizacji tej procedury.

Na skutek powyższych problemów cudzoziemiec często stara się o pracę równoległe u kilku przedsiębiorców dodatkowo obciążając pracą urzędy wojewódzkie. Równie często, na skutek długotrwałego oczekiwania na możliwość powrotu, rezygnuje on z podejmowania pracy w naszym kraju. Ostatni problem dotyczący zatrudniania cudzoziemców

w Polsce wiąże się z zaświadczeniami A1 potwierdzającymi fakt ubezpieczenia społecznego pracownika w Polsce. Zaświadczenia A1 wydaje Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Służby kontrolne innych państw UE żądają ich okazywania. Niestety ZUS odmawia wydawania tych zaświadczeń stosując kryteria dla pracowników delegowanych, bez uwzględnienia odmiennej specyfiki pracy kierowcy jako pracownika wysoko mobilnego. W tej sytuacji pracodawca, pomimo opłacania składek na ubezpieczenia społeczne nie może uzyskać potwierdzenia, tego faktu. W praktyce jest to jedna z najpoważniejszych barier do legalnego zatrudniania kierowców spoza UE.



Z punktu widzenia potrzeb rynku istotne jest wprowadzenie możliwości zdawania egzaminu na kwalifikację wstępną w języku rosyjskim. Z perspektywy pracodawcy pożądane jest także skrócenie procedur zmierzających do uzyskania oraz przedłużenia obcokrajowcom zezwoleń na pobyt i pracę w Polsce.



9.

Problem niedoboru kierowców na innych rynkach europejskich

Rekomendacje działań wynikające z zagranicznych badań dotyczących niedoboru kierowców są zbieżne z naszymi wnioskami dotyczącymi rynku polskiego. Skupiają się one przede wszystkim na poprawie warunków płacy i pracy kierowców. Dostrzegane są także problemy związane z rodzajem i jakością szkoleń zawodowych.

Pisząc o niedoborze kierowców na polskim rynku należy zauważyć, iż problem ten jest znany i szeroko opisywany zarówno w całej Unii Europejskiej oraz USA. Istnieją liczne opracowania zawierające zarówno szacunki dotyczące niedoboru kierowców na rynku, próbę opisu skutków ekonomicznych i społecznych tych niedoborów, jak i listę rekomendacji mających zaradzić temu problemowi. Co do zasady, państwa bardziej rozwinięte gospodarczo charakteryzuje większy poziom partycypacji sektora przedsiębiorstw w globalnym łańcuchu wartości, a zarazem większy wolumen handlu międzynarodowego, stąd problem deficytu może pogłębiać się wraz z wysokim tempem rozwoju gospodarczego - wskazują na to omówione wcześniej dane z rynku polskiego z lat 2004-2015.

Najszerzej problem niedoboru kierowców opisany jest w analizie „Shortage of qualified personel in road freight transport²¹” przygotowanej na zlecenie Parlamentu Europejskiego w 2009 roku. W raporcie oszacowano, iż w skali europejskiej brakuje około 3,8% kierowców. Raport zwraca uwagę na silną maskulinizację zawodu, niski poziom edukacji oraz relatywnie dużą liczbę osób starszych wykonujących ten zawód.

Autorzy raportu upatrują głównych przyczyn zjawiska niedoboru kierowców na rynku Unii Europejskiej we wzroście popytu na usługi transportowe wynikającego z uwolnienia przepływów towarowych pomiędzy krajami UE oraz kolejnych fal rozszerzania wspólnoty, a także:

- postrzeganiu przez rynek i społeczeństwo zawodu kierowcy jako mało atrakcyjnej drogi kariery,
- wzroście wymagań wobec kompetencji technicznych i umiejętności miękkich kierowców wynikających z postępu technicznego i zmiany charakteru pracy kierowcy,
- starzeniu się społeczeństw europejskich, a przez to naturalnym ograniczeniu podaży potencjalnych kierowców.

W raporcie dostrzeżony został również potencjalnie negatywny wpływ regulacji europejskich dotyczących czasu prowadzenia pojazdów, przerw i okresów odpoczynku na sytuację na rynku kierowców.

Jako potencjalne sposoby przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom wymienia się:

- poprawę wizerunku sektora poprzez kampanie społeczne,
- poprawę atrakcyjności zawodu poprzez polepszanie warunków technicznych i komfortu pracy,
- zachęcanie kobiet do podejmowania pracy w zawodzie kierowcy,
- poprawę jakości kształcenia kierowców poprzez wzmocnienie związków pomiędzy systemem edukacji a przedsiębiorcami działającymi w sektorze,
- poprawę organizacji pracy w samych firmach przewozowych.

Bardzo podobne rekomendacje zostały przedstawione przez parlamentarną grupę do spraw transportu drogowego Parlamentu Brytyjskiego w przygotowanym w roku 2015 raporcie „Barriers to Youth Employment in the Freight Transport Sector²²”. Autorzy zwracają w nim uwagę na konieczność promocji pracy w sektorze wśród osób młodych, poprawę dostępności i jakości oferowanych kursów zawodowych, wsparcia finansowego dla uczniów pragnących szkolić się w zawodach związanych z transportem, poszerzenie bazy potencjalnych pracowników sektora.

Podobne spostrzeżenia i rekomendacje zawarte są także w innych raportach przygotowywanych na zlecenie organizacji branżowych lub instytucji europejskich w krajach wspólnoty np. w raporcie „Employment in the Transport Sector²³”, przygotowanym w roku 2013 na zlecenie Komisji Europejskiej. Zbliżone wnioski i zalecenia wynikają także z analiz prowadzonych w krajach skandynawskich przez „Nordic Logistic Association²⁴” w Polsce podwoiła się wobec roku poprzedniego. W związku z dużym zapotrzebowaniem na rynku polskim, powstały wyspecjalizowane firmy rekrutujące kierowców na Ukrainie.

21. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2009/419101/IPOL-TRAN_ET\(2009\)419101_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2009/419101/IPOL-TRAN_ET(2009)419101_EN.pdf)

22. http://www.fta.co.uk/export/sites/fta/_galleries/downloads/events/driver_crisis_delegate/mp_report_barriers_to_youth_employment.pdf

23. http://www.transport-research.info/sites/default/files/brochure/20140117_205136_81493_PB05_WEB.pdf

24. <http://nla.eu/focus-area/driver-shortage/>

Poniżej przedstawiamy bardziej szczegółowe rezultaty studiów dające pogląd na skalę, przyczyny i proponowane rozwiązania dla zjawiska niedoboru kierowców na rynkach wybranych krajów europejskich.



Holandia

Wielkość rynku*: > 140 tys. kierowców

Średnie wynagrodzenie**: €21 745 - €64 485 rocznie

Holandia niezmiennie boryka się z problemem niedoboru kierowców samochodów ciężarowych. Przyczyn upatruje się w spadku podaży dostępnych kierowców na rynku pracy oraz malejącej produktywności aktywnych zawodowo kierowców. Jedną z przyczyn spadku produktywności upatrywano w regulacjach narzucanych przez Unię Europejską, szczególnie dotyczących czasu pracy.

Na rynku holenderskim podejmowano szereg inicjatyw zmierzających do ograniczenia skali deficytu kierowców, jednak branża drogowego transportu towarów zgodnie przyznaje, że nie doprowadziły one do rozwiązania problemu. Spośród najistotniejszych działań podjętych w Holandii można wskazać przede wszystkim:

- zrównoważoną implementację rozwiązań unijnych, w największym dopuszczalnym stopniu chroniącą rynek,
- zwiększenie świadomości społecznej co do istotności transportu i logistyki oraz jej wpływu na gospodarkę kraju,
- silną reprezentację potrzeb branży przy Komisji Europejskiej w celu przeciwdziałania inicjatywom regulacyjnym szkodliwym z punktu widzenia krajowego rynku.



Zjednoczone Królestwo

Wielkość rynku*: > 299 tys. kierowców

Średnie wynagrodzenie**: €20 444 - €38 520 rocznie

Według statystyk brytyjskiego rynku pracy niedobór kierowców w Zjednoczonym Królestwie w 2015 roku sięgnął 60 000 osób. W ciągu ostatnich czterech lat rynek przewozów zanotował spadek o 31%. Opracowanie wykorzystane do powstania niniejszego raportu nie przedstawiały żadnych rekomendacji ani rozwiązań sytuacji na rynku pracy kierowców pojazdów ciężarowych Zjednoczonego Królestwa.

Oficjalne doniesienia rządu brytyjskiego z 2015 roku zakładały wypracowanie rozwiązań wspólnie z branżą towarowego transportu drogowego przy szczególnej współpracy ministra finansów. Jako kluczowe problemy z punktu widzenia brytyjskich kierowców zidentyfikowano barierę uciążliwości oraz kosztów związanych z egzaminami dopuszczającymi do zawodu oraz konsekwencje zdrowotne płynące z wykonywania zawodu kierowcy, które powinny znajdować odzwierciedlenie w wynagrodzeniu.



USA

Wielkość rynku*: >3,5 mln kierowców

Średnie wynagrodzenie:** €23 166 - €56 667 rocznie

Organizacja rynku w USA różni się od europejskiego – rynek przewoźników opiera się na mikroprzedsiębiorcach, współpracujących z silnymi zewnętrznymi firmami spedycyjnymi. Niedobór kierowców na amerykańskim rynku pracy w ostatnich latach oscylował między 38 000 a 48 000. Jeśli trend ten utrzyma się, do 2024 roku w Stanach Zjednoczonych może zabraknąć nawet 175 000 kierowców.

Amerykańscy przewoźnicy przykładają dużą wagę do kwalifikacji kierowców ze względu na silne bodźce finansowe - z uwagi na minimalizację liczby wypadków i ograniczenie kosztów ubezpieczeń. Sprawia to, że mimo problemów z wypełnieniem wakatów, oczekiwania wobec kandydatów na kierowców pozostają bardzo wysokie. Według raportu „Truck Driver Shortage Analysis 2015” rekomendowanymi działaniami, aby ograniczyć skalę niedoborów na rynku pracy są:

- wzrost płac dla kierowców,
- zmiana organizacji pracy, aby umożliwić spędzanie dłuższego czasu w domu,
- poprawienie wizerunku zawodu kierowcy,
- usprawnienia procesowe w łańcuchu dostaw,
- możliwie najszybsze wprowadzenie do ruchu autonomicznych samochodów ciężarowych.



Niemcy

Wielkość rynku*: >800 tys. kierowców

Średnie wynagrodzenie:** €19 271 - €51 521 rocznie

Przewidywana wielkość luki wśród kierowców pojazdów ciężarowych do 2023 roku może wynieść 150 000 osób.

Przyczyn luki wśród kierowców upatruje się w regulacjach przygotowanych przez Unię Europejską, trendach demograficznych w Niemczech oraz w szczególnym reżimie związanym z uzyskaniem kwalifikacji na kierowcę pojazdu ciężarowego.

Sytuacja na rynku przed wprowadzeniem regulacji spowodowała, że firmy przewozowe ze Słowacji, Łotwy i Ukrainy były dużo tańsze od niemieckich przewoźników, a czas pracy kierowców wynosił średnio 57,5h w tygodniu.

Odpowiedzią na sytuację rynkową miało być wsparcie rządu oraz wdrożenie rozwiązań regulacyjnych. Po stronie firm rekomendacją było zagwarantowanie wyższej pensji dla kierowców. Efektem jest wdrożenie od 1 stycznia 2015 roku ustawy MiLOG ustanawiającej płacę minimalną oraz podniesienie tej płacy z 8,50 do 8,84 EUR za godzinę od 1 stycznia 2017.

Doświadczenia zagraniczne wskazują, iż zawód kierowcy nie pasuje do wyobrażeń młodzieży o życiu zawodowym.



Edukacja

- Mało wykwalifikowani kandydaci i brak kultury organizacyjnej wspierającej doszkalanie w sektorze.
- Kiepskie perspektywy rozwoju w zawodzie – nie jest on atrakcyjny dla młodego pokolenia.
- Rozdzźwięk między dostępną edukacją zawodową a potrzebami rynku.



Wykonywana praca

- Niski poziom wynagrodzeń w relacji do charakteru wykonywanej pracy.
- Wpływ na życie prywatne i zdrowie.
- Trudność z utrzymaniem równowagi życiowej.
- Czas pracy, presja czasu, warunki sanitarne, czas spędzany poza domem.
- Negatywne stereotypy i wizerunek kierowców w społeczeństwie.



Otoczenie

- Zmiany w regulacjach prawnych wykonywania zawodu.
- Starzenie się zasobów pracowników.



10.

Rekomendacje

Ze względu na powszechny charakter deficytu zawodowych kierowców w Europie, a także jego skalę nie należy oczekiwać, że problem zostanie w krótkim horyzoncie czasu w pełni rozwiązany. Aby jednak złagodzić wpływ niedoborów na branżę oraz polską gospodarkę, postulujemy następujące działania adresowane do poszczególnych interesariuszy:

Administracja

- Stabilizacja sytuacji prawnej pracowników wysoko mobilnych na poziomie Unii Europejskiej celem minimalizacji negatywnych dla branży skutków barier administracyjnych związanych z wprowadzeniem przepisów dotyczących krajowych płac minimalnych, a także objęcia kierowców międzynarodowymi przepisami o delegowaniu pracowników.
- Dostosowanie przez Ministerstwo Edukacji Narodowej podstawy programowej nauczania zawodu kierowcy do wymogów pracodawców poprzez systematyczną naukę kompetencji miękkich – rozwiązywania problemów w grupach, efektywnej komunikacji, odpowiedzialności za powierzone zadania oraz kultury osobistej.
- Wprowadzenie zawodu kierowcy do doradztwa zawodowego już od poziomu szkoły podstawowej, bowiem dzisiaj nie jest to ścieżka kariery powszechnie rozpatrywana przez młodych ludzi.
- Uwzględnienie w subwencji oświatowej wysokich kosztów realizacji kształcenia w zawodzie kierowca-mechanik, zapewnienie odpowiedniej kadry dla szkół zawodowych prowadzących ten kierunek, oraz zapewnienie dostępu do infrastruktury umożliwiającej odbycie niezbędnych szkoleń.
- Umożliwienie absolwentom szkół zawodowych kierunku kierowca-mechanik uzyskania dofinansowania umożliwiającego im zdobycie pełnych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodu i/lub analiza możliwości wprowadzenia do podstawy programowej szkół zawodowych przygotowania do uzyskania uprawnień do prowadzenia pojazdów kategorii C+E.
- Umożliwienie prowadzenia zajęć w szkołach przez nieposiadających uprawnień nauczycielskich specjalistów z przedsiębiorstw lub ośrodków szkolenia działającym na podstawie odrębnych branżowych przepisów.
- Ułatwienia w ścieżce wprowadzania na rynek pomocy dydaktycznych i podręczników tak, aby w miarę szybko można było uwzględniać postęp techniczny.
- Rozważenie wprowadzenia kierunku kierowca-mechanik do programów nauczania szkół zawodowych dla dorosłych oraz zapewnienie dla nich odpowiedniego finansowania.
- Wprowadzenie zmian w przepisach regulujących szkolenie i egzaminowanie osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami mających na celu dostosowanie warunków szkolenia (wymagania wobec pojazdów do nauki jazdy i pojazdów egzaminacyjnych, a także placów manewrowych) oraz programów nauczania do wymagań związanych z rzeczywistymi potrzebami rynkowymi.
- Wprowadzenie zmian w przepisach regulujących kwalifikację wstępną i szkolenie okresowe w celu dostosowania zajęć i programu do wymagań pracodawców.
- Konieczność utworzenia podległej MIB komórki zbierającej kompleksowo rozproszone dzisiaj informacje na temat rynku transportu w Polsce. Dzisiaj brak takiego ośrodka poważnie utrudnia projektowanie skutecznych rozwiązań problemu.
- Ułatwienie przez MSWiA i MRPiPS uzyskiwania i przedłużenia obcokrajowcom zgody na pobyt i pracę w Polsce, usprawnienie procedury wydawania wiz dla obywateli państw Europy Wschodniej.
- Wprowadzenie przez MRPiPS zawodu kierowcy na listę kategorii cudzoziemców zwolnionych z przedstawiania testu rynku pracy ze względu na posiadanie kwalifikacji zawodowych pożądaných dla polskiej gospodarki.
- Wykorzystanie kanałów dyplomatycznych MSZ do spójcjonowania w Kazachstanie Polski, jako atrakcyjnego miejsca pracy dla lokalnych kierowców.
- Umożliwienie zdawania egzaminów kwalifikacji zawodowych w językach obcych, szczególnie rosyjskim i ukraińskim.

- Dopuszczenie do ruchu w Polsce oraz umożliwienie wykorzystania w przewozach transgranicznych pojazdów o ponadnormatywnej długości 25,25m, tzw. Eurocombi, w celu zwiększenia efektywności pracy kierowców w obliczu rosnącego deficytu siły roboczej.
- Włączenie się przez MIB w prace Komisji Europejskiej nad warunkami dopuszczeniem do ruchu na drogach Unii Europejskiej modelu platooningu, czyli jazdy w kolumnie półautonomicznych pojazdów prowadzonych przez kierowcę o nowym typie kwalifikacji.
- Przedstawienie na poziomie Dyrekcji Generalnej ds. Mobilności i Transportu postulatu o konieczności zwiększenia elastyczności czasu pracy w zawodzie kierowcy ze względu na specyficzny charakter przewozów w transporcie międzynarodowym.
- Ważne jest też zapewnienie w całej Europie odpowiedniej infrastruktury przydrożnej, która zapewni zarówno komfort, jak i bezpieczeństwo kierowców podczas odbywania obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdu.

- Przeprowadzenie systematycznej kampanii informacyjnej na temat perspektyw zawodowych, zmierzającej do zmiany wizerunku zawodu kierowcy wśród młodych ludzi oraz wśród kobiet.
- Zmiana zasad poświadczania ubezpieczenia społecznego kierowców na uwzględniającą specyfikę ich pracy jako pracowników wysoko mobilnych.

Przedsiębiorcy transportu drogowego:

- Poszerzenie odpowiedzialności zespołów kadrowych o prowadzenie programów zmierzających do utrzymania pracowników.
- Przeprowadzenie szkoleń w zakresie kompetencji miękkich dla spedytorów i innego personelu mającego bezpośredni kontakt z kierowcami w celu zmniejszenia rotacji.
- Wejście we współpracę z Zasadniczymi Szkołami Zawodowymi lub nowymi szkołami branżowymi kształcącymi w zawodzie kierowca-mechanik w zakresie praktyk przygotowujących do pracy; pozycjonowanie się jako mecenas nauki perspektywnego zawodu.
- Ścisłe monitorowanie prac podejmowanych na poziomie Unii Europejskiej w zakresie nowych regulacji dotyczących rynku pracy kierowców oraz ścisła współpraca z organami administracji publicznej w celu wypracowywania wspólnych stanowisk w toku konsultacji nowych rozwiązań europejskich.

Ośrodki szkolenia

- Podjęcie większej współpracy z pracodawcami branży transportu drogowego rzeczy i osób, w celu uwzględnienia lokalnych potrzeb rynku pracy.
- Analiza zapotrzebowania na utworzenie ODTJ w województwach, w których obecnie nie funkcjonują.
- Powszechne wprowadzenie możliwości odbywania kursów na kwalifikację wstępną w języku rosyjskim.

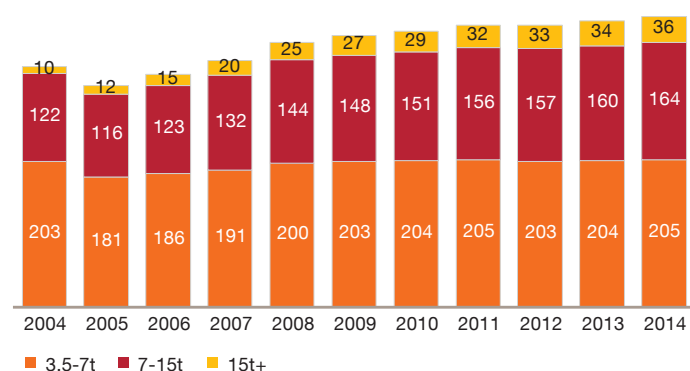




Załącznik statystyczny

Tabor

Zarejestrowane samochody ciężarowe według ładowności



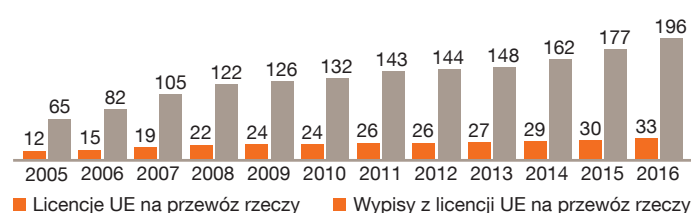
Źródło:

Komentarz

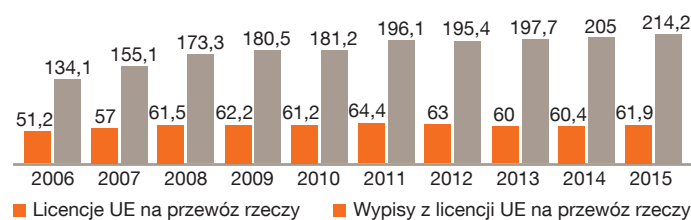
- Liczba mniejszych samochodów ciężarowych utrzymuje się na stabilnym poziomie.
- Najszybciej przyrastają samochody o ładowności powyżej 15t (2011-2014 o 23%).

Przedsiębiorstwa transportowe

Ważne licencje UE na przewóz rzeczy wg stanu na połowę roku



Ważne licencje na krajowy przewóz rzeczy (stan na koniec roku)



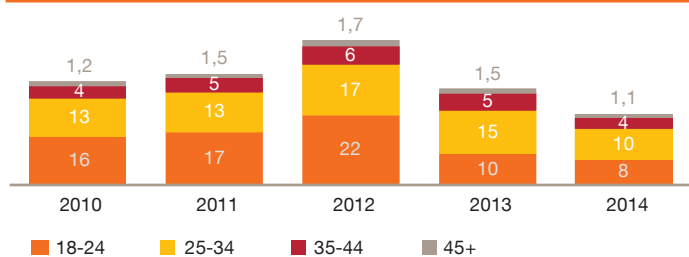
Źródło:

Komentarz

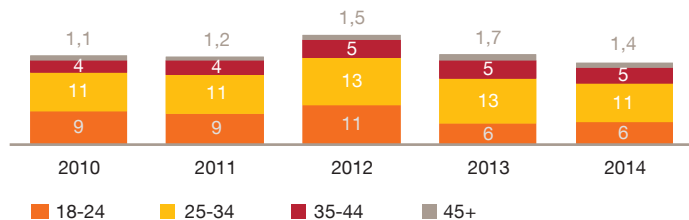
- O prawie 170% wzrosła liczba firm posiadających licencje na przewóz rzeczy w Unii Europejskiej.
- Liczba posiadanych przez nie pojazdów wzrosła prawie trzykrotnie.
- Liczba firm transportowych na rynku krajowym wzrosła od 2006 roku o 20%, natomiast ich tabor (liczba wypisów z licencji) o 60%.

Prawa jazdy

Wydane prawa jazdy kategorii C według grup wiekowych [tys.]



Wydane prawa jazdy kategorii C+E według grup wiekowych [tys.]



Źródło:

Komentarz

- Dominującą grupą wiekową osób zdobywających prawo jazdy kategorii C oraz C+E są kierowcy w wieku 25-34 lata.
- Do 2012 roku, dominowali kierowcy młodszy, w wieku 18-24 lat.
- Liczba kierowców, którzy uzyskali prawo jazdy na samochody ciężarowe spadła z 78 tysięcy w 2012 do 46 tysięcy w 2014 roku.



Kontakty



Mateusz Walewski

Starszy Ekonomista PwC

T: +48 519 506 956

E: mateusz.walewski@pl.pwc.com



Maciej Wroński

Prezes TLP

T: +48 607 380 190

E: maciej.wronski@tlp.org.pl



Joanna Rutkowska

Dyrektor ds. Projektów Strategicznych TLP

T: +48 697 400 104

E: joanna.rutkowska@tlp.org.pl

