

Rynek pracowników szeregowych.

Perspektywa dla retailu,
produkcji i logistyki

Raport, marzec 2024



Spis treści

02	Wstęp
03	Wprowadzenie
04	Wskaźnik Pracy Dorywczej Q1 2024
06	Rynek pracowników szeregowych okiem pracodawców
08	• Jak było w 2023 roku?
09	• Ile kosztuje firmę pracownik szeregowy?
11	• Koszty rekrutacji pracowników szeregowych
12	• Czas i kanały rekrutacji
13	• Pożądane stanowiska dla pracowników szeregowych
14	• Deficyt pracowników a branże
15	• Powody braku pracowników szeregowych
16	• Zarządzanie budżetem personalnym i grafiką pracy
17	• Plany związane z zatrudnieniem pracowników szeregowych
19	Rynek pracowników szeregowych okiem pracowników dorywczych
20	• Jak było w 2023 roku a jak dziś dorabiają Polacy?
23	• Co motywuje do wykonywania pracy?
26	• TOP 5 stanowisk dorywczych 2023 i Perspektywy na 2024
29	• Młode pokolenie na rynku pracy dorywczej
31	Podsumowanie
32	O nas. Partnerzy badania
33	Tabele do badania: Dane w perspektywie retail
39	Tabele do badania: Dane w perspektywie produkcji
45	Tabele do badania: Dane w perspektywie logistyki
51	O badaniu - metryczka



Wstęp



Krzysztof Trębski

Członek Zarządu Tikrow

Obiektywnie w 2024 rok weszliśmy z dużym optymizmem gospodarczym. W porównaniu do początku ubiegłego roku mamy zdecydowanie niższe stopy procentowe, inflację, a z Barometru EFL na I kwartał tego roku badającego nastroje przedsiębiorców wynika, że tak pozytywnych prognoz dotyczących sprzedaży i inwestycji na najbliższe miesiące nie było od 2018.

Mimo tego część wyzwań pozostaje. W szczególności tych związanych z obszarem zatrudnienia. Po pierwsze, w 2024 roku mają miejsce dwie podwyżki wynagrodzenia minimalnego, które w lipcu tego roku będzie wynosić 4300 zł brutto. To wzrost o jedną piątą w porównaniu do obowiązującej obecnie stawki. Z podobną dynamiką będziemy mieć do czynienia przy wzroście minimalnej stawki godzinowej. To ogromny ciężar dla wielu pracodawców, w tym z branży handlowej, gdzie zdecydowana większość pracowników to kasjerzy, magazynierzy, obsługa sklepu, których płace są mocno uzależnione od minimalnych stawek.

Po drugie, pracodawcy cały czas mają problem z obsadzaniem stanowisk nie wymagających wysokich kwalifikacji. W handlu jak w soczewce widać to przy okazji tzw. pików, których w ciągu roku mamy wiele – wyprzedaże, nowy rok szkolny, Wielkanoc, Boże Narodzenie czy cieszący się coraz większą popularnością black week. Te okazje generują nie tylko większy ruch, ale i zwiększone zapotrzebowanie na pracę.

Jak pokazują ostatnie lata, rynek pracy w Polsce jest coraz bardziej elastyczny. Widać to choćby w przypadku najbliższego nam pola, czyli pracowników niespecjalistycznych. To pracownicy szeregowi, których praca ma kapitalne znaczenie dla wszystkich biznesów w omawianych branżach. Ich rynek coraz bardziej ewoluje w kierunku gig economy. “Gigersi” to osoby, które decydują się na elastyczność zatrudnienia i dorywcze prace. W Polsce szacuje się, że jest to ok. 15%, ale z każdym kolejnym rokiem te liczby będą wyższe. Szczególnie tyczą się młodych, wchodzących na rynek pracy, dla których największą wartością jest wolność – wolność zarabiania i realizacji celów prywatnych.

W ślad za tym trendem i zmianą pokoleniową idzie hybrydowy model zatrudnienia, zyskujący coraz większą popularność wśród pracodawców. Polega on na łączeniu zatrudniania stałej załogi z pracownikami dorywczymi. Szczególnie średnie i duże przedsiębiorstwa doceniają możliwość elastycznego zarządzania grafikami pracy i coraz chętniej wpisują ten model w swoje strategię oraz politykę personalną.

Raport „Rynek pracowników szeregowych. Perspektywa dla retailu, produkcji i logistyki” powstał, abyśmy mogli m.in. poznać wyzwania rekrutacyjne, z jakimi aktualnie mierzą się przedsiębiorcy zatrudniający pracowników szeregowych, dowiedzieć się, jakie są negatywne skutki ich niedoboru w firmach oraz zrozumieć oczekiwania i motywatory tej grupy pracowników.

Jestem przekonany, że nasz raport dostarczy Państwu cennych informacji na temat aktualnej sytuacji pracowników szeregowych oraz dorywczych w 2024 roku oraz pozwoli poznać sposoby na efektywne wzmocnienie potrzeb biznesowych i operacyjnych w Państwa firmach. Życzę przyjemnej lektury.

Wprowadzenie

Strategiczna rola HR skupia się na skutecznym rekrutowaniu specjalistów, co obecnie nierzadko okazuje się prawdziwym wyzwaniem. Pracownicy szeregowi uzupełniają zespół, stanowiąc podporę dla pracowników wyższego szczebla. Dynamika rynku i wyzwania z jakimi mierzą się biznesy, powodują, że zatrudnianie jakościowych „rąk do pracy” w perspektywie „tu i teraz” będzie zatem stanowiło naturalny tryb budowania zespołów w firmach z rozbudowaną strukturą w kolejnych latach.

W tym samym kierunku zmierzają oczekiwania osób z pokolenia wchodzącego na rynek pracy. Każdy kiedyś stawiał pierwsze kroki na ścieżce zawodowej i oczywistym jest, że młodzi ludzie nie tylko chcą, ale muszą zdobywać pierwsze doświadczenia zawodowe. Mogą więc stanowić doskonałe – bo zmotywowane – wsparcie dla zasilenia stanowisk pracowników niespecjalistycznych (szeregowych). A tych brakuje na rynku. Co więcej, pozyskanie bywa problematyczne dla pracodawców – co wykaże badanie.

Młodzi ludzie nie mogą jednak pozwolić sobie na pełnoetatową pracę (godząc obowiązki ze studiami), dlatego trend i znaczenie pracy “na zamówienie” będą rosły. Szczególnie w branżach, które najczęściej korzystają ze wsparcia pracowników dorywczych: retailu, produkcji i logistyki.

Do udziału w badaniu, na podstawie którego powstał niniejszy raport zaprosiliśmy:

- przedstawicieli firm, które zatrudniają w swoich strukturach pracowników szeregowych,
- pracowników, którzy są aktywni na rynku pracy dorywczej i wykonują prace niespecjalistyczne.

Raport przedstawia aktualne oczekiwania i potrzeby pracodawców dotyczące zasobów pracowniczych, jak również perspektywę i motywatory pracowników, którzy są aktywni na rynku pracy dorywczej. Jest to drugie wydanie raportu, rozbudowane o perspektywę branżową dla wspomnianych wcześniej branż, Wskaźnik Pracy Dorywczej na Q1 oraz obiektywne komentarze ekspertów.



Wskaźnik Pracy Dorywczej

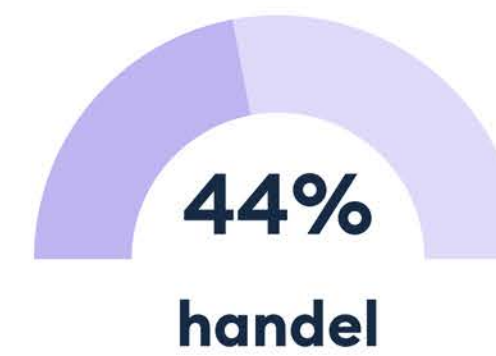
Q1 2024*

Ze Wskaźnika Pracy Dorywczej zrealizowanego w I kwartale br. przez Tikrow wynika, że coraz więcej Polaków rozważa pracę dorywczą – zamierza jej szukać 22% osób, o 4 pkt proc. więcej niż w ostatnim kwartale 2023 roku. Do dorabiania skłaniają głównie rosnące koszty życia (53% wskazań). Przedsiębiorstwa w podobnym stopniu co kwartał wcześniej planują wspierać się pracą dorywczą (52% vs. 53% w IV kwartale 2023). Widzimy, że firmy zaczynają na stałe wpisywać pracowników natychmiastowych w swoje strategie zatrudnienia, stawiając coraz częściej na model hybrydowy. I to niezależnie od pory roku, piku produkcyjnego lub sprzedażowego. Najczęściej pracowników dorywczych będą poszukiwały firmy logistyczne (61%). Dodatkowe zajęcie Polacy znajdą też w zakładach produkcyjnych (51%) i w handlu (44%).

Pierwszy tegoroczny Wskaźnik Pracy Dorywczej wyraźnie wskazuje na dwie tendencje. Utrzymuje się zainteresowanie firm pracownikami dorywczymi. Oznacza to, że przedsiębiorcy chętnie doceniają zalety hybrydowego zatrudnienia, czyli łączenia stałych pracowników z dorywczymi, oraz budowania elastycznych grafików pracy. Ten model coraz częściej staje się standardem w przedsiębiorstwach logistycznych, produkcyjnych i handlowych. Wśród Polaków natomiast widać zwiększone zainteresowanie pracą natychmiastową, co nie jest motywowane dodatkowymi wydatkami jak w poprzednim kwartale, ale przede wszystkim rosnącymi kosztami życia.



52% firm planuje zatrudnić pracowników dorywczych



Wyniki Wskaźnika Pracy Dorywczej z I kwartału 2024 roku pokazują, że coraz więcej firm chce wspierać się pracownikami dorywczymi. 27% ankietowanych przedsiębiorców wskazuje, że nie planuje zatrudniać ich, podczas gdy kwartał wcześniej ta grupa była większa o 6 pkt proc. Początek roku wiąże się z większą niepewnością i nieprzewidywalnością, dlatego więcej firm ma problem z oceną sytuacji i odpowiedziało “nie wiem” (22% vs. 14% w IV kwartale 2023). W sumie 52% przedsiębiorstw planuje wspierać się pracownikami dorywczymi (-1 pkt proc. w ujęciu kwartalnym), z czego 18% prognozuje większe zapotrzebowanie na pracowników dorywczych niż w poprzednim kwartale, 19% podobne, a 15% mniejsze.

W pierwszych miesiącach tego roku najwięcej dodatkowej pracy czeka na Polaków w logistyce. Tak deklaruje 61% firm (o 5 pkt proc. mniej niż w IV kwartale 2023, kiedy sektor skupiał się na obsłudze klientów w okresie black week i świąt). W produkcji co druga firma planuje zatrudnienie pracowników w modelu „na dniówki” (o 8 pkt proc. mniej w ujęciu rocznym). Niewielki wzrost zainteresowania pracą dorywczą odnotowano natomiast w sektorze handlu. 44% sklepów i marketów będzie szukać „dodatkowych rąk do pracy” (o 1 pkt proc. więcej w ujęciu kwartalnym).

W okresie styczeń-marzec tego roku atrakcyjnych zleceń pracy dorywczej planuje szukać liczniejsza grupa Polaków niż pod koniec 2023 roku. Szacuje się, że 22% respondentów podejmie w I kwartale br. pracę dodatkową, o 4 pkt proc. więcej w ujęciu kwartalnym. 57% nie ma takich zamiarów, a 20% jeszcze nie wie.

Do dodatkowego zajęcia skłaniają Polaków przede wszystkim rosnące ceny i wysokie koszty utrzymania (53%). 49% Polaków traktuje pracę natychmiastową jako okazję do zaspokojenia swoich dodatkowych potrzeb, jak np. wakacje czy drobny remont.

W szczególności o dodatkowym źródle dochodów myślą młodzi - w gronie 20- i 30-latków co trzeci planuje podjąć pracę dorywczą (31% osób w wieku 18-24 lata i 33% osób w wieku 25-34 lata). Dodatkowego źródła finansów planuje szukać także więcej emerytów (11% vs. 8% w IV kwartale 2023).

* Wskaźnik Pracy Dorywczej za I kwartał 2024 r. to druga edycja nowego narzędzia analitycznego przygotowanego przez Tikrow. Jego głównym celem jest szybkie badanie, ile firm planuje wspierać się w danym okresie pracownikami dorywczymi, realizowane w trybie kwartalnym na reprezentatywnej próbie przedsiębiorstw logistycznych, produkcyjnych i handlowych. Dodatkowo, badanie uwzględnia perspektywę pracowników i pokazuje, jak wielu Polaków zamierza poszukiwać pracy dorywczej.





Rynek pracowników szeregowych okiem pracodawców

Tradycyjny model zatrudniania oparty na pracownikach etatowych jest fundamentem wielu organizacji i przedsiębiorstw na całym świecie. To sprawdzony schemat, w którym pracownicy są zatrudniani na stałe, a firma ponosi pełną odpowiedzialność za ich wynagrodzenia, rozliczenia socjalne i rozwój zawodowy. Jest to standard, który przez lata wyznaczał kształt relacji pracodawca-pracownik.

Jednak w dynamicznie zmieniającym się środowisku gospodarczym i technologicznym, tradycyjny model zatrudniania jest coraz częściej kwestionowany. Nowe trendy rynkowe, jak choćby gig economy oraz rosnące oczekiwania pracowników skłaniają firmy do poszukiwania alternatywnych rozwiązań, w tym zatrudniania pracowników zamawianych na godziny.

Wspieranie się pracownikami dorywczymi to strategiczne podejście dla firm, które dążą do optymalizacji kosztów operacyjnych, elastycznego zarządzania zasobami ludzkimi i efektywności w dostosowywaniu się do zmieniających się warunków rynkowych. To rozwiązanie umożliwia skuteczną kontrolę kosztów przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej jakości usług i efektywności operacyjnej.

TOP 3 zalety zatrudniania pracowników natychmiastowych na godziny:

- **Elastyczność czasowa.** Pracownicy na godziny pozwalają firmie na szybkie dostosowanie się do zmian na rynku. W przypadku np. wzrostu liczby zamówień można łatwo zatrudnić dodatkową siłę roboczą, a w okresach spadku popytu można ograniczyć liczbę godzin pracy.
- **Optymalizacja kosztów.** Wynagrodzenie pracowników na godziny jest zazwyczaj niższe niż wynagrodzenie pracowników na stałe, a firma płaci tylko za rzeczywiste przepracowane godziny.
- **Brak czasochłonnej rekrutacji.** Agencja pracy natychmiastowej posiada bazę osób gotowych do pracy niemal z dnia na dzień. Firmy wystawiają zlecenia w aplikacji, by zamówić wsparcie pracowników na godziny do wykonywania prostych, powtarzalnych zadań nie wymagających specjalistycznych kompetencji.

Zapytaliśmy przedstawicieli świata HR i biznesu o to, jakie wyzwania rekrutacyjne stawia przed ich firmami 2024 rok. Ponad połowa wskazała, że jest to utrzymanie obecnych pracowników (53%). Zdecydowanie mniej problematyczne w ich ocenie zdaje się być pozyskiwanie nowych pracowników niespecjalistycznych (27%), jak i specjalistów (25%). Podobną skalę mają wyzwania związane z obniżeniem kosztów rekrutacji, wdrażaniem nowych pracowników (onboarding), skrócenie procesu rekrutacyjnego i zwiększanie elastyczności zatrudnienia. Dotyczy to w równym stopniu wszystkich badanych branż.

Wykres 1.
Jakie są największe wyzwania rekrutacyjne w Twojej firmie na 2024 rok?



Jak było w 2023 roku?

Wyniki pierwszej edycji badania Tikrow z 2023 roku pokazały, że w 9 organizacjach na 10 w ciągu całego roku zdarzają się sytuacje, gdy brakuje rąk do pracy wśród pracowników szeregowych. Jako główne przyczyny takiego stanu rzeczy uczestnicy badania wskazywali nagłe i niespodziewane nieobecności pracowników (71%) oraz trudności w rekrutowaniu odpowiednich osób (71%). Największe niedobory pracownicze w organizacjach odczuwalne były na stanowiskach: pracownika sklepu (53%), magazyniera (36%) oraz pracownika produkcji (24%). Nieco mniejsze deficyty występowały w przypadku stanowiska pickera (18%), a także pomocnika ds. utrzymania czystości (9%).

W 2023 roku 38% badanych przedstawicieli HR i biznesu zadeklarowało, że w ich firmach planowano zwiększenie zatrudnienia pracowników dorywczych, a 28% organizacji chciało utrzymać poziom zatrudnienia pracowników na godziny na obecnym poziomie. Z kolei w grupie firm, które nie zlecały w 2022 roku pracy dorywczej, dokładnie połowa (50%) planowała zlecać ją w 2023 roku. Niemal co drugie (48%) z badanych przedsiębiorstw planowało zwiększyć wynagrodzenia dla pracowników niższego szczebla.

Jako główny problem w skutecznej rekrutacji pracowników na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kompetencji w 2023 roku uczestnicy badania wskazali brak kandydatów chętnych do podjęcia pracy (56%). Zdaniem przedstawicieli działów HR i biznesu równie problematyczne były wówczas oczekiwania finansowe kandydatów, przewyższające ofertę pracodawcy (54%) oraz brak motywacji do wykonywania pracy (50%).



Ile kosztuje pracownik szeregowy?

Całkowity koszt zatrudnienia pracowników to suma wszystkich kosztów ponoszonych przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem danego pracownika. Koszt ten obejmuje nie tylko jego wynagrodzenie brutto, składki ZUS, podatki oraz dodatki (np. związane z odzieżą ochronną), lecz także koszty rekrutacji, świadczenia dodatkowe, benefity, utracone koszty związane z nieobecnościami czy obsługę przez dział personalny.

Z wyliczeń Tikrow wynika, że godzina pracy etatowego pracownika sklepu kosztuje pracodawcę średnio 48 zł, czyli 8130 zł w skali miesiąca. Na tę sumę składają się:

- wynagrodzenie brutto pracownika (na potrzeby symulacji wzięto pod uwagę kwotę 4690 zł brutto stanowiącą medianę wynagrodzenia na stanowisku pracownik sklepu według Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń Sedlak&Sedlak),
- koszt nadgodzin przepracowanych przez pracownika (przyjęto średnią na poziomie 10 godzin miesięcznie),
- koszt nieobecności pracownika (zwolnienie chorobowe, koszt nadgodzin pracowników zastępujących)
- oraz podstawowe benefity (ubezpieczenie na życie, karta sportowa, opieka medyczna) i koszty operacyjne.

Hipotetyczne zlecenie tej samej pracy (168 godzin miesięcznie) pracownikowi natychmiastowemu na stanowisku pracownik sklepu oznacza dla pracodawcy koszt w wysokości 39 zł brutto za godzinę pracy, czyli 6607 zł na fakturze w skali miesiąca. Na tę kwotę składają się wynagrodzenie brutto pracownika, ubezpieczenie oraz podatki rozliczone przez agencję. Tym samym decyzja o wyborze pracownika natychmiastowego zamiast etatowego kosztuje firmę miesięcznie niemal 19% mniej.

Przykład: sieć sklepów, która rocznie zatrudnia 150 nowych pracowników na etat, wydaje na ten cel niemal 15 mln zł. W przypadku pracowników natychmiastowych jest to niecałe 12 mln zł. Uelastycznienie podejścia do zatrudnienia może dać w tym wypadku oszczędności na poziomie aż 2,7 mln zł w skali roku.

**Niższe
koszty HR**
o 20%?

Kliknij, pobierz kalkulator,
sprawdź ile możesz
zaoszczędzić!

POBIERZ KALKULATOR



Nadia Kurtieva

**Ekspertka ds. Zatrudnienia,
Departament Pracy
Konfederacja Lewiatan**

Praca dorywcza niezmiennie pozostaje jednym z najpopularniejszych sposobów dodatkowego zarobkowania. Z jednej strony zainteresowanie pracą dorywczą wynika często z otoczenia gospodarczego, które wpływa na sytuację finansową gospodarstw domowych. Nie dziwi więc fakt, że z badań przeprowadzonych przez Agencję Tikrow wynika, że obok chęci oszczędzania lub dorabiania na konkretne cele, brak środków na podstawowe wydatki związane z kosztami życia jest jednym z motywatorów podejmowania pracy dorywczej. W obliczu rosnących kosztów życia i malejącej siły nabywczej wynagrodzeń, wielu ludzi poszukuje dodatkowych źródeł dochodu.

Z drugiej strony badanie wykazuje, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy odnoszą korzyści z tego modelu zatrudnienia. Pracownicy cenią pracę dorywczą za jej elastyczność umożliwiającą szybkie podjęcie zatrudnienia bez konieczności długotrwałego procesu rekrutacyjnego. Aż 81% docenia możliwość dostosowania pracy dorywczej do własnego harmonogramu, co stanowi kluczowy element samodzielnego zarządzania czasem pracy i osiągania lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Kolejnym istotnym aspektem dla pracowników jest szansa na zdobycie doświadczenia w różnych firmach i na różnych stanowiskach. Praca dorywcza stwarza możliwość eksploracji różnych ścieżek kariery oraz zdobycia nowych kompetencji. Jest to szczególnie atrakcyjne dla osób, które chcą rozwijać się w różnych dziedzinach zawodowych.

Z perspektywy pracodawców, praca dorywcza staje się efektywnym narzędziem dostosowanym do zmieniających się potrzeb firm. Badanie wykazuje, że w 85% firm notorycznie brakuje pracowników na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kompetencji, co sprawia, że zatrudnienie pracowników dorywczych staje się atrakcyjną alternatywą. W sytuacjach sezonowych czy projektach krótkoterminowych, pozyskanie dodatkowej siły roboczej w możliwie krótkim procesie rekrutacyjnym staje się kluczowym elementem strategicznego zarządzania zespołem.

Podsumowując, praca dorywcza nie tylko odpowiada na aktualną sytuację finansową społeczeństwa, ale również staje się istotnym narzędziem elastycznego zarządzania zasobami ludzkimi. Jej rosnąca popularność wskazuje na potrzebę adaptacji do dynamicznych zmian na rynku pracy, a korzyści płynące z tego modelu zatrudnienia obejmują zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Koszty rekrutacji

Koszty poniesione na utrzymanie pracownika to jedna strona medalu. Po drugiej stronie pojawiają się koszty jego pozyskania. Największe wyzwanie skutecznej rekrutacji pracowników na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kompetencji to, jak się okazuje, oczekiwania finansowe kandydatów wyższe niż oferta pracodawcy (56%). Równie problematyczny jest brak kandydatów chętnych do podjęcia pracy (38%), brak możliwości szybkiego zrekrutowania pracownika „z dnia na dzień” (38%) oraz „zatrzymywanie” pracowników lepszą ofertą przez obecnego pracodawcę (38%). W przypadku branży handlowej problematyczny jest brak motywacji ze strony kandydatów do pracy (46%).



Wykres 2.

Jakie są według Ciebie największe wyzwania w pozyskiwaniu pracowników na stanowiska niespecjalistyczne?



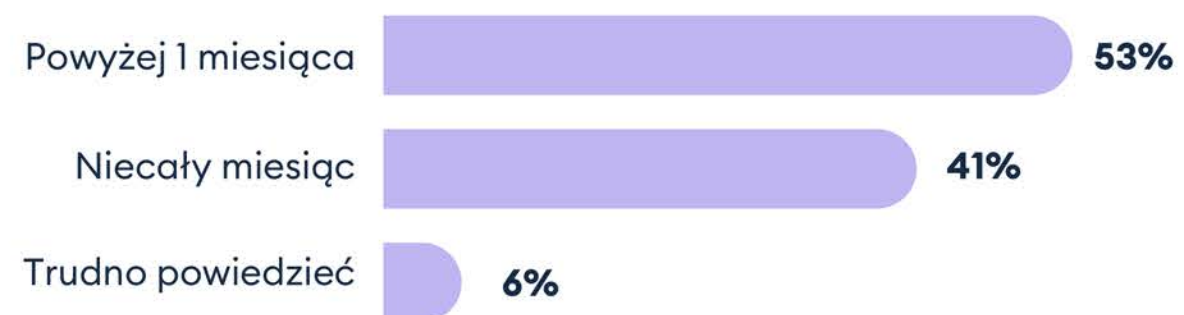
Czas i kanały rekrutacji

Najczęstsza odpowiedź na pytanie, ile czasu zajmuje w firmie cały proces pozyskania pracowników niespecjalistycznych (od chwili ogłoszenia o pracę do podpisania umowy i wdrożenia do pracy) to „powyżej jednego miesiąca”. Przed upływem miesiąca udaje się zamknąć proces w 41% przedsiębiorstw.

Firmy poszukują pracowników różnorodnymi kanałami. Najczęściej zamieszczają ogłoszenia na portalach pracy (68%), zlecają rekrutację agencjom pracy (48%) oraz stosują polecenia od obecnych pracowników (45%). Najmniej popularną metodą jest nawiązanie współpracy ze studenckimi biurami karier (13%).

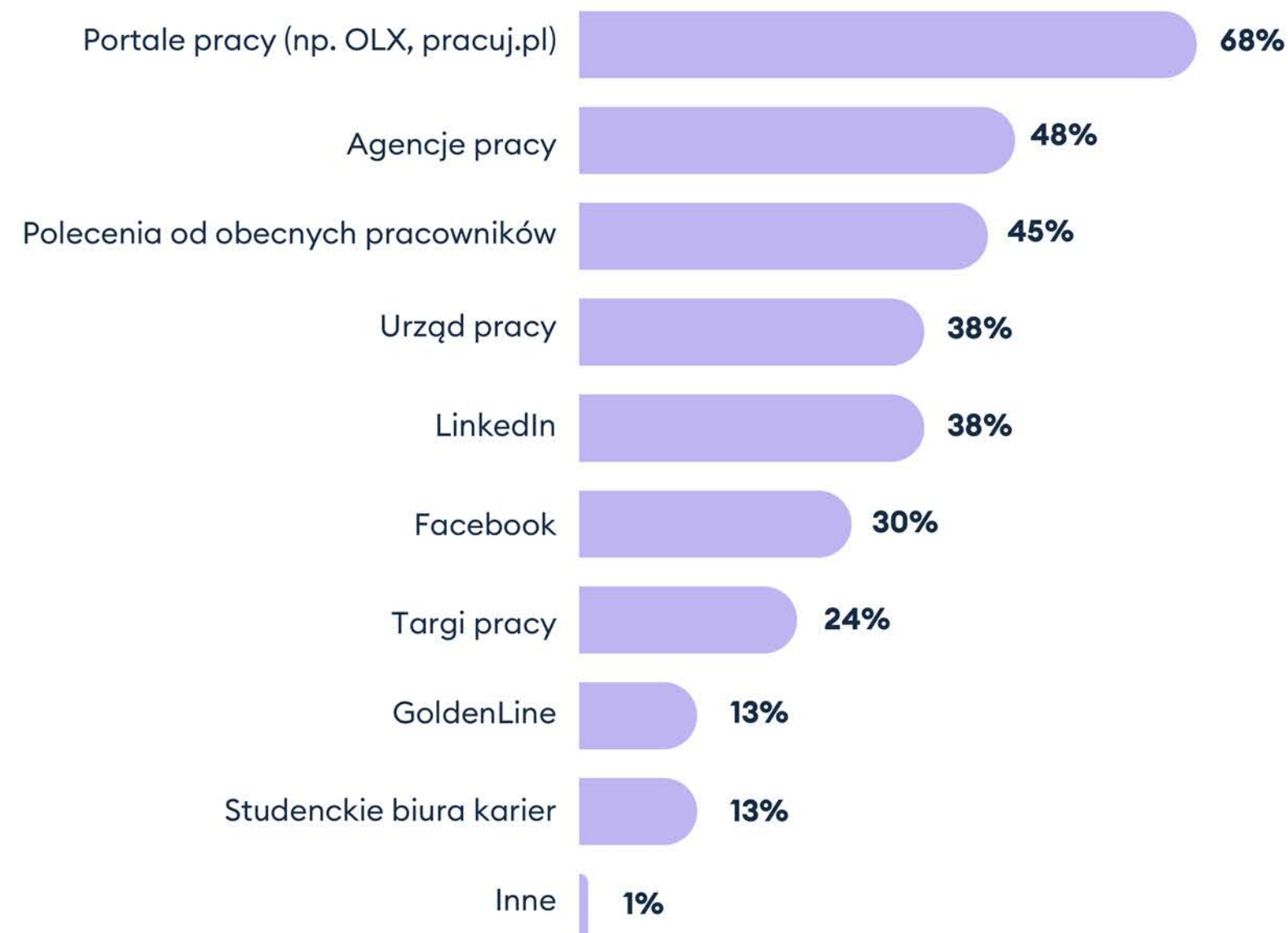
Wykres 3.

Ile czasu zajmuje w Twojej firmie cały proces pozyskania pracowników szeregowych od chwili ogłoszenia o pracę do podpisania umowy i wdrożenia do pracy?



Wykres 4.

Z jakich kanałów korzysta Twoja firma, szukając pracowników niespecjalistycznych?



Komentarz eksperta



Aneta Ławryszek

**Dyrektor HR,
Kakadu**

Badanie rynku pracy wyraźnie wskazuje na brak chętnych kandydatów oraz niską motywację do pracy jako główne wyzwania stojące przed firmami pozyskującymi pracowników niespecjalistycznych. Dla nich kluczowe są atrakcyjne oferty z elastycznym podejściem pracodawcy oraz przyjazną atmosferą pracy. Oprócz konkurencyjnego wynagrodzenia, istotne jest inwestowanie w rozwój środowiska pracy. Dostosowanie procesów rekrutacyjnych do oczekiwań kandydatów jest niezbędne dla zwiększenia ich motywacji do podjęcia pracy. Kluczowe jest również budowanie zaufania i relacji z pracownikami już zatrudnionymi, co może przyczynić się do ich zaangażowania w wykonywane obowiązki. Głębsze zrozumienie perspektywy pracowników niespecjalistycznych umożliwia pracodawcom bardziej adekwatne reagowanie na ich potrzeby i oczekiwania. Skutkuje to lepszym przyciąganiem i zatrzymywaniem odpowiednich pracowników, co w konsekwencji wpływa pozytywnie na efektywność i renomę firmy na rynku pracy.

W kontekście zmieniającego się rynku pracy, elastyczne podejście pracodawców staje się kluczowe dla przyciągania i zatrzymywania odpowiednich pracowników. Ponadto, świadomość potrzeb pracowników niespecjalistycznych umożliwia lepsze dostosowanie strategii rekrutacyjnych, co przyczynia się do skuteczniejszego zarządzania zasobami ludzkimi i zwiększenia efektywności działania firmy. Ciągłe monitorowanie trendów na rynku pracy pozwala na szybką reakcję na ewentualne zmiany i utrzymanie konkurencyjnej pozycji firmy jako atrakcyjnego pracodawcy.



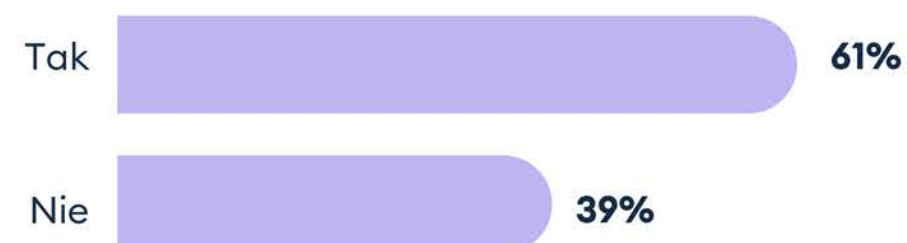
Pożyczany pracownik szeregowy

Zlecanie pracy pracownikom dorywczym zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy według badania z 2023 roku stosowało 61% firm – najczęściej w ten sposób działali przedstawiciele logistyki i magazynów (59%), a nieco rzadziej branży handlowej i produkcyjnej (odpowiednio po 57%). Co ciekawe w drugiej grupie dominowały firmy zatrudniające od 50 do 250 pracowników (62%).

W 2024 roku ponad połowa (54%) firm zleca lub będzie zlecała pracę pracownikom dorywczym zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy. 23% nie jest pewnych, czy to rozwiązanie będzie stosowane w ich organizacjach. Pozytywnych odpowiedzi udzieliły przede wszystkim firmy, które w 2023 korzystały z takiego rozwiązania (82%). Spośród firm, w których w ciągu roku brakuje rąk do pracy na stanowiskach niespecjalistycznych, na takie rozwiązanie zdecyduje się 62% z nich, bez względu na to, czy korzystały z tej formy wcześniej czy nie.

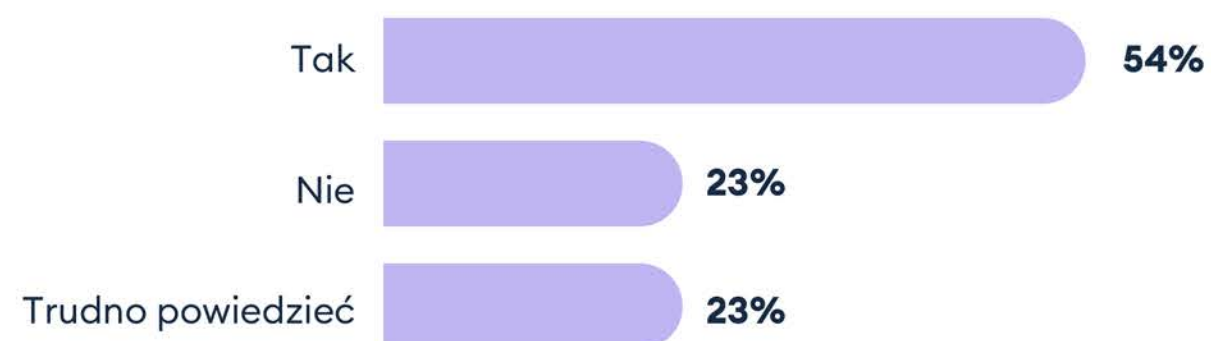
Wykres 5.

Czy w minionym roku 2023 Twoja firma zlecała pracę pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy?



Wykres 6.

Czy w bieżącym roku (2024) Twoja firma zleca lub będzie zlecała pracę pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy?



Przedstawiciele retailu, jako główny powód deficytu wśród pracowników szeregowych wskazali nagłe, niespodziewane nieobecności pracowników (57%). W produkcji dominuje problem z rekrutacją odpowiednich osób (45%), a w branży logistycznej i magazynowej nagłe odejścia pracowników (58%).

Braki kadrowe wśród pracowników szeregowych nie pozostają bez znaczenia dla sprawnego funkcjonowania biznesu. Niezależnie od ich przyczyny mogą mieć różnorodne konsekwencje, którym nawet w perspektywie krótkoterminowej może być ciężko zapobiec.

Deficyt pracowników a branże

Z przeprowadzonego badania wynika, że w 74% firm zdarzają się w ciągu roku sytuacje, w których brakuje szeregowych pracowników niespecjalistycznych wykonujących proste, powtarzalne prace (głównie fizyczne na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kompetencji). W firmach, w których w ciągu roku brakuje rąk do pracy, aż 63% zlecało prace dorywcze pracownikom niespecjalistycznym. Problem ten w największym stopniu dotyczy firmy, które zatrudniają od 250 do 500 pracowników (80% odpowiedzi). Jeśli weźmiemy pod uwagę branże to najczęstsze braki pracownicze dotyczą handel (84%), w mniejszym stopniu logistykę i magazyny (76%) oraz produkcję (73%).

Według odpowiedzi uczestników badania najczęściej braki pracowników są spowodowane nagłymi odejściami z pracy (56%), niespodziewanymi nieobecnościami członków zespołu (54%) oraz zachorowaniami (46%).

TOP 5 stanowisk z największym deficytem pracowników:

- **pracownik produkcji (54%)**
- **magazynier (42%)**
- **pracownik inwentaryzacji (34%)**
- **picker/pakowacz (34%)**
- **pracownik sklepu/kasjer (32%)**



Powody braku pracowników

Według uczestników badania najczęstsze braki pracowników w ich firmach są spowodowane nagłymi odejściami pracowników (56%), niespodziewanymi nieobecnościami członków zespołu (54%) oraz zachorowaniami (46%).

W perspektywie branżowej wygląda to inaczej. Przedstawiciele retailu, jako główny powód deficytu wśród pracowników szeregowych wskazali nagłe, niespodziewane nieobecności pracowników (57%). W produkcji dominuje problem z rekrutacją odpowiednich osób (45%), a w branży logistycznej i magazynowej nagłe odejścia pracowników (58%).

Braki kadrowe wśród pracowników szeregowych nie pozostają bez znaczenia dla sprawnego funkcjonowania biznesu. Niezależnie od ich przyczyny mogą nieść różnorodne konsekwencje, którym nawet w perspektywie krótkoterminowej może być ciężko zapobiec. Prawie połowa (49%) uczestników badania wskazała, że w ich firmach braki kadrowe przekładają się na brak zastępstwa pracownika w czasie jego choroby. Niewiele mniej (47%) osób zauważa opóźnienia m.in. w realizacji zleceń lub dostawach, trudności w pozyskaniu nowych klientów z powodu braku rąk do pracy (40%), a także utratę klientów lub zleceń i straty finansowe (32%).

  **72% firm wskazuje, że brak pracowników szeregowych wpływa na obniżenie ich obrotów.**

Wykres 7.

Jakie są powody braku pracowników szeregowych, niespecjalistycznych w Twojej firmie?



Wykres 8.

Jakie negatywne skutki dla Twojej firmy mogą nieść ewentualne braki kadrowe wśród pracowników niespecjalistycznych?



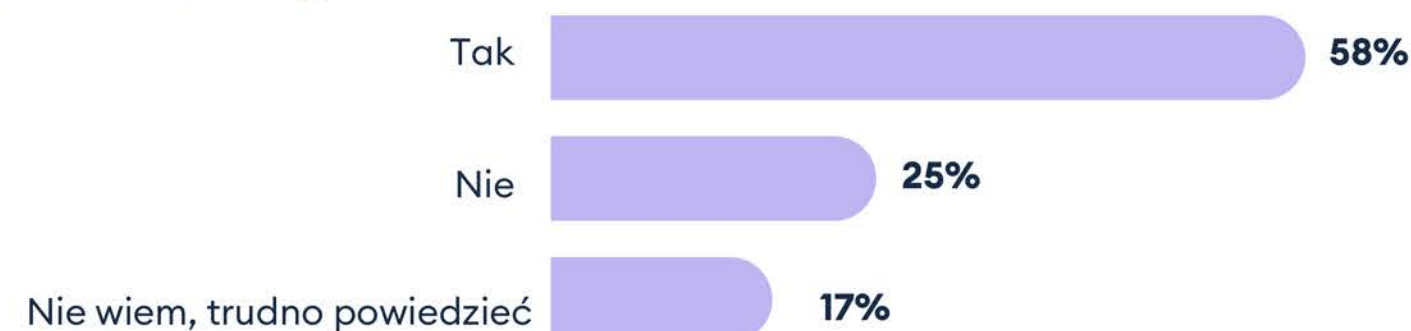
Zarządzanie budżetem personalnym i grafikiem pracy

Rzeczywistość biznesowa i otoczenie gospodarcze nierzadko narzucają przedsiębiorcom konieczność weryfikowania planów i celów oraz szukania nowych rozwiązań, w tym związanych z zatrudnieniem. Jednym ze sposobów na obniżenie kosztów zatrudnienia jest częstsze korzystanie z pracowników dorywczych zamawianych na godziny. Tacy pracownicy mogą realizować zadania, na których wykonanie istnieje realne zapotrzebowanie w określonym czasie, bez generowania zbędnych stałych kosztów.

Takie rozwiązanie pozwala uniknąć przeciążania zatrudnionych w firmie specjalistów pracą, którą mogliby wykonywać pracownicy szeregowi - z takim właśnie problemem mierzy się aż 58% firm. W największym stopniu dotyczy on pracowników logistyki i magazynów (64%) oraz produkcji (62%). Wyniki badania pokazały, że najbardziej świadomi istnienia tego problemu w firmach są pracownicy działów HR (73%), a najmniej osoby kierujące lokalnym oddziałem firmy, np. kierownicy sklepów (45%).

Wykres 9.

Czy zdarza się, że specjaliści w Twojej firmie są przeciążeni pracą, którą mogliby wykonać pracownicy szeregowi?



Plany związane z zatrudnieniem pracowników szeregowych

Przedstawiciele świata HR i biznesu biorący udział w badaniu wskazali, że w 56% firm planowane jest zwiększenie liczby pracowników szeregowych w 2024 roku. Największy wzrost zatrudnienia planują firmy produkcyjne (62%).

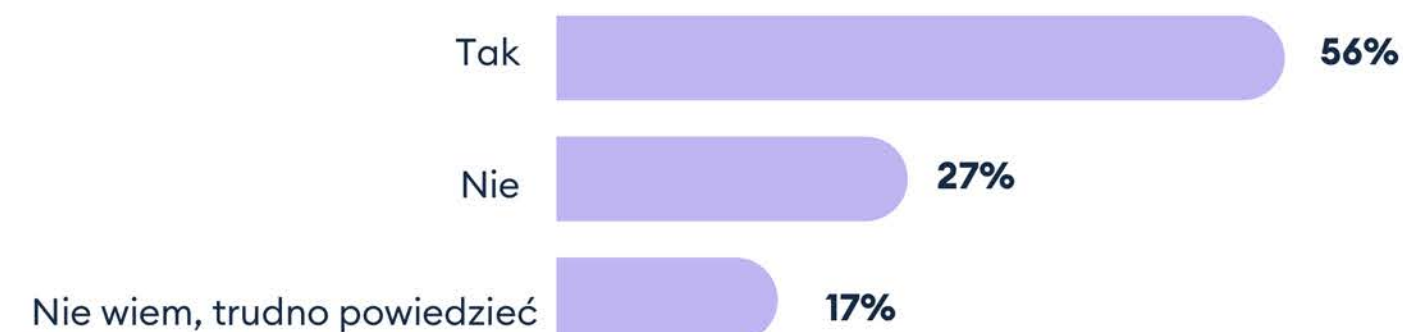
Zdecydowana większość przedsiębiorstw (68%) chce pozyskiwać pracowników szeregowych prowadząc rekrutacje we własnym zakresie. Dokładnie połowa deklaruje, że będą zamawiać pracowników od agencji pracy, a niespełna połowa (48%) planuje zlecenie rekrutacji firmom zewnętrznym. Samodzielne prowadzenie rekrutacji jest charakterystyczne dla małych firm, zatrudniających od 10 do 49 pracowników (80% odpowiedzi). Korzystanie z usług agencji pracy zadeklarowało najwięcej firm z branży logistycznej i magazynowej (59%).

Dla większości organizacji z badanych branż sezonowość, nagłe nieobecności pracowników czy trudności w skutecznym rekrutowaniu to codzienność. Wysoki sezon, akcje promocyjne, wyprzedaże, święta czy okresy urlopowe oznaczają zapotrzebowanie na większą liczbę pracowników ad hoc. Pomiędzy wspomnianymi wydarzeniami następują okresy spowolnienia, w których pracownicy są zwalniani.

Firmy coraz częściej więc korzystają z elastycznego wsparcia, jakim są pracownicy na godziny. W ocenie badanych, pracownikom dorywczym zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy w największym stopniu mogą być zlecane zadania polegające na: wykonaniu prac porządkowych na sklepie/ magazynie/ produkcji (52%), wykładaniu towaru, metkowaniu, cenowaniu produktów (46%) oraz przyjmowaniu dostaw czy rozładunku/ załadunku towaru (42%).

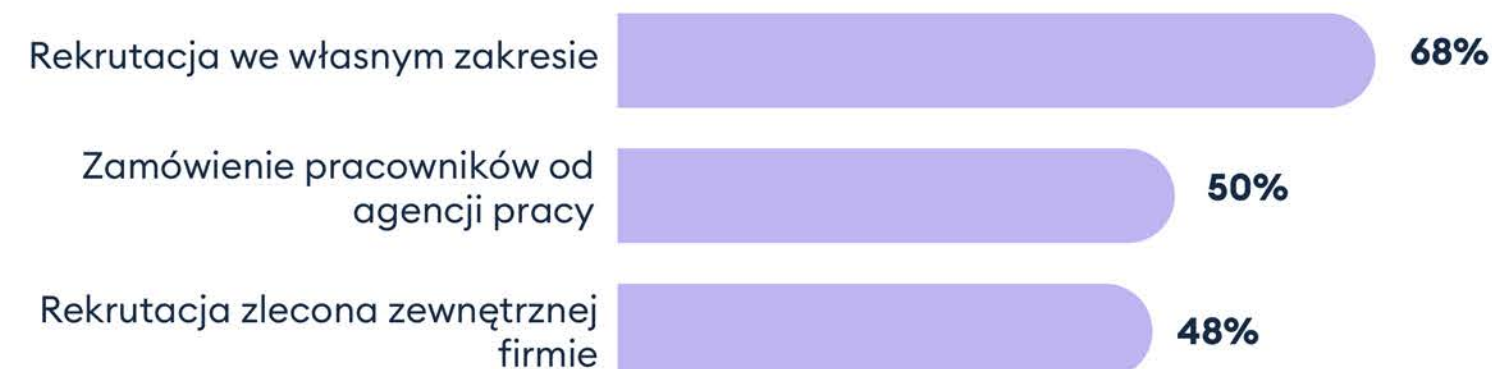
Wykres 10.

Czy Twoja firma planuje w 2024 roku zwiększyć liczbę pracowników szeregowych?



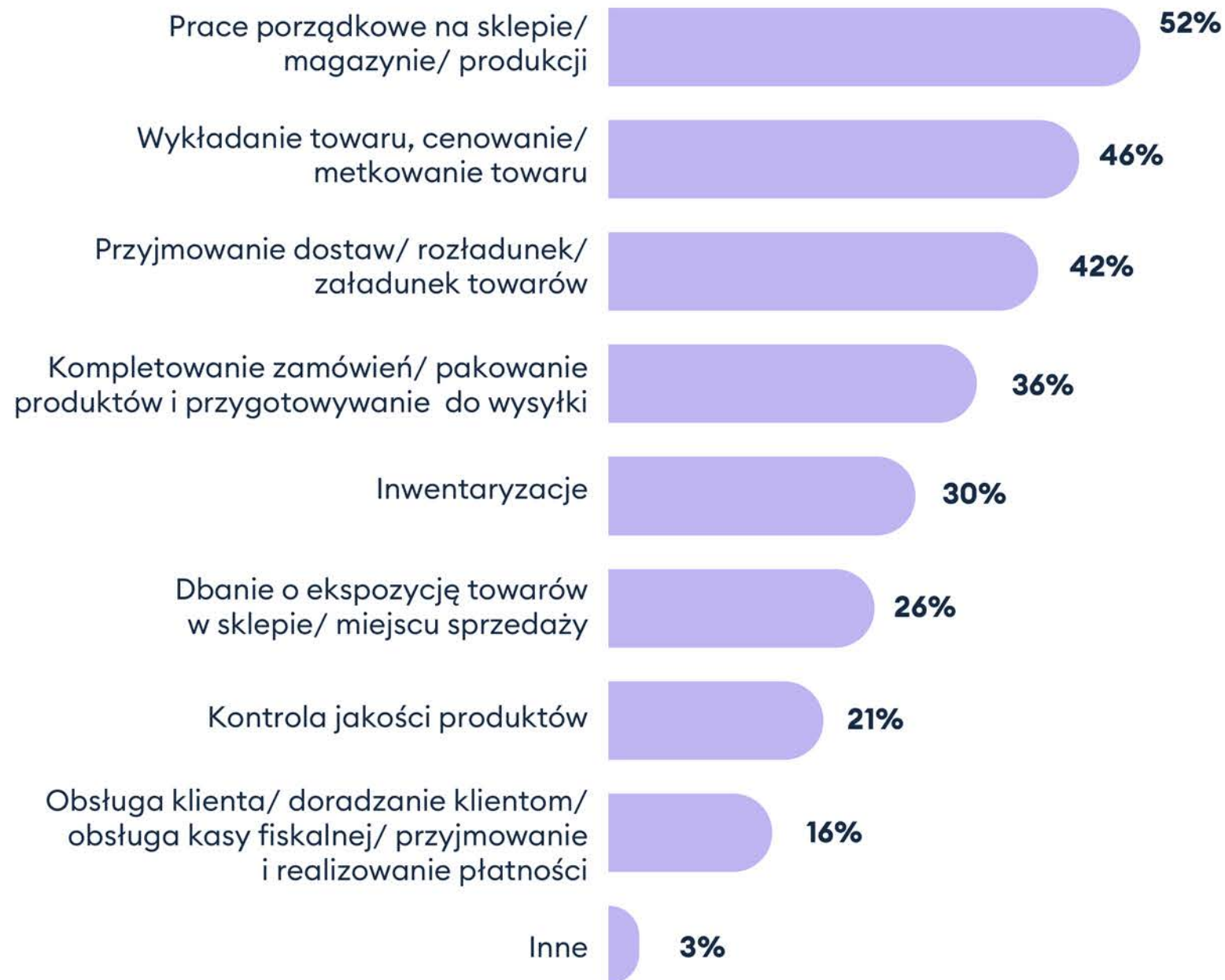
Wykres 11.

W jaki sposób firma planuje pozyskać pracowników niespecjalistycznych?



Wykres 12.

Jakie prace niespecjalistyczne w Twojej ocenie mogą być zlecane pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy?



Komentarz eksperta



Jacek Krajewski

**HR Tech Advisor & Product Expert,
Elevato**

Wyniki badania jasno wskazują, że organizacje aktywnie planują rekrutację nowych pracowników. Powodem tego stanu rzeczy może być zarówno rozwój biznesowy, jak też wysoka rotacja na stanowiskach niespecjalistycznych. W obliczu tego faktu oraz presji płacowej, a także konkurencyjnego rynku, firmy poszukują skutecznych metod pozyskiwania talentów. Planują to realizować nie tylko własnymi siłami, ale też dzięki współpracy z agencjami pracy i podmiotami zewnętrznymi, wykorzystującymi swoje doświadczenie i mającymi często bardzo dobre rozeznanie rynku pracy w danym regionie.

Z odpowiedzi respondentów wynika też, że ogólnopolskie portale pracy takie jak Pracuj.pl czy OLX są często wykorzystywane do poszukiwania pracowników niespecjalistycznych. Celują one jednak w nieco inną grupę docelową i w tym przypadku popularniejszy i skuteczniejszy jest OLX (tak wynika z naszych analiz w Elevato). W dalszym ciągu duże znaczenie mają polecenia od obecnych pracowników, co nie powinno być chyba dla nikogo jakimś wielkim zaskoczeniem. Agencje pracy oraz aktywność na platformach społecznościowych, jak Facebook, to również istotne źródła pozyskiwania tej grupy kandydatów. Wielu rekruterów podkreśla, że właśnie dedykowane grupy na Facebooku są cennym źródłem potencjalnych pracowników.

Jedno jest pewne: dziś każda organizacja powinna dywersyfikować kanały dotarcia do kandydatów. W tym miejscu chcę też zaznaczyć, że warto monitorować skuteczność procesu rekrutacji. Nie tylko pod kątem liczby aplikacji z poszczególnych kanałów (bo to wyłącznie miernik ilościowy), ale przede wszystkim do oceny jakości pozyskanych kandydatów, ich retencji w organizacji, a także czasu trwania rekrutacji i kosztu zrekrutowania pracownika. Takie podejście jest niezbędne, jeśli myślimy o usprawnianiu całego procesu zatrudnienia.



**Rynek pracowników szeregowych
okiem pracowników dorywczych**

Jak było w 2023 roku?

W Tikrow na co dzień obserwujemy rosnące zainteresowanie wykonywaniem pracy dorywczej. Tylko w 2023 roku nasza baza pracowników dorywczych wzrosła o ponad 70 tys. osób. Jeśli spojrzymy na to w ujęciu rocznym średnio co 7 minut w naszym systemie rejestrowała się nowa osoba poszukująca szybkiego zarobku.

Ci sami pracownicy wykonali ponad 53 500 zleceń. Tym samym pomogli 1 123 punktom sprzedaży, magazynom i zakładom produkcyjnym w trakcie niespodziewanych absencji czy zapotrzebowania spowodowanego wysokim sezonem.

Wyniki pierwszej edycji raportu Tikrow „Trendy rynku pracy dorywczej 2023. #PracownicyNiespecjalistyczni” pokazały, że rok temu o swoją przyszłość na rynku pracy obawiało się 66% pracowników dorywczych. 92% osób w tej grupie aktywnie poszukiwało zleceń w ramach pracy dorywczej (na godziny).

W 2023 kobiety (66%) bardziej niż mężczyźni (34%) obawiali się o swoją przyszłość na rynku pracy.



Jak dziś dorabiają Polacy?

Praca dorywcza i realizacja krótkoterminowych zleceń (wystawianych na godziny) to bez wątpienia szybki sposób na zarobienie dodatkowych pieniędzy, bez konieczności długoterminowego wiązania się z jednym pracodawcą. Wyniki tegorocznej edycji naszego badania pokazały, że w 2023 roku prace dorywcze (na godziny) wykonywało 70% uczestników badania.

Dla 2/3 badanych zarobki z wykonywania pracy porywczej stanowią dodatkowe źródło dochodu. W tej grupie osób zdecydowaną większość stanowią studenci (83%). Z kolei w grupie, dla której zarobek z wykonywania prac dorywczych jest głównym źródłem dochodu, dominują osoby nieposiadające stałego zatrudnienia i nie będące w trakcie studiów (74%).

Wykres 13.

Czy zarobki z wykonywania pracy dorywczej stanowią Twoje główne źródło dochodu czy dodatkowe?



Komentarz eksperta



Agnieszka Ciećwierz

CEO

Sigmund Polska

Praca dorywcza stanowi istotny segment gospodarki, który odgrywa kluczową rolę w zaspokajaniu różnorodnych potrzeb pracowników oraz elastycznym dostosowywaniu się do zmieniających się warunków rynkowych. Wynik ankiety wskazujący, że aż 70% respondentów pracowało dorywczo w 2023 roku, jest niezwykle istotny i sugeruje znaczący trend w polskim rynku pracy.

Tak wysoki odsetek osób podejmujących pracę dorywczą potwierdza, że ta forma zatrudnienia jest powszechna i popularna wśród różnych grup społecznych. Może to być wynikiem różnorodnych czynników, takich jak zapotrzebowanie na dodatkowe źródło dochodu (rosnąca inflacja, itp.), elastyczność harmonogramu pracy czy też brak innych możliwości zatrudnienia.

Dodatkowo, aż 90% respondentów planuje pracować dorywczo w 2024 roku. Tak wysoki odsetek osób planujących podjęcie pracy dorywczej może świadczyć o utrzymującej się popularności tej formy zatrudnienia, rosnącym zapotrzebowaniu na elastyczne źródła dochodu oraz konieczności „dorabiania” do głównego dochodu – na co wskazuje aż 59% respondentów. To potwierdza, że dla znacznej części społeczeństwa praca dorywcza pełni funkcję uzupełniającą, pozwalając na zwiększenie bieżących dochodów lub osiągnięcie dodatkowych celów finansowych.

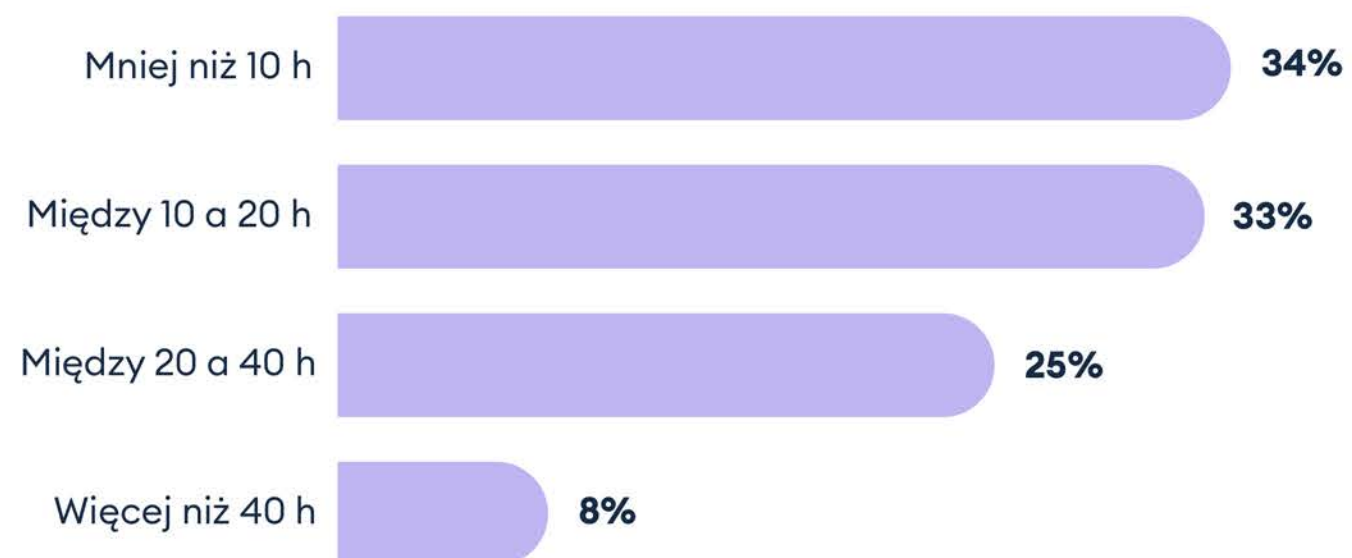
Jest to zjawisko zrozumiałe w kontekście zmieniających się potrzeb i oczekiwań pracowników, którzy często szukają dodatkowych źródeł dochodu w obliczu rosnących kosztów życia lub zmian w ich życiowej sytuacji. Praca dorywcza może być także sposobem na realizację pasji, rozwijanie umiejętności czy eksplorację nowych obszarów zawodowych.

Wyniki ankiety dotyczące motywacji do podjęcia pracy dorywczej dostarczają nam istotnych wniosków na temat różnorodności potrzeb i celów pracowników dorywczych. Pierwszym istotnym motywem, który wyłania się z badania, jest brak pieniędzy na podstawowe wydatki związane z kosztami życia, wskazany przez 46% respondentów. Jest to kwestia zrozumiała, biorąc pod uwagę coraz wyższe koszty życia, jak również rosnącą potrzebę zabezpieczenia się finansowego w obliczu niepewności gospodarczej. Kolejnym ważnym motywem jest chęć odłożenia dodatkowej gotówki, wyrażona przez 53% badanych. Świadczy to o tym, że dla wielu osób praca dorywcza jest sposobem na budowanie oszczędności, co może być związane z pragnieniem zabezpieczenia na przyszłość lub realizacją długoterminowych celów finansowych. Inną istotną motywacją jest chęć dorobienia z przeznaczeniem zarobionych pieniędzy na konkretny osobisty cel, co deklaruje 52% respondentów. To dowodzi, że praca dorywcza może służyć jako środek do osiągnięcia konkretnych celów życiowych, takich jak podróże, dalsze kształcenie się czy pokrycie kosztów leczenia.

Pomimo tych głównych motywacji, istotne jest również zauważenie, że 33% respondentów wskazało chęć dorobienia związaną ze zbliżającymi się okazjami specjalnymi, takimi jak święta czy urodziny. To sugeruje, że praca dorywcza może być dla wielu osób sposobem na zwiększenie swobody finansowej w określonych momentach czy wydarzeniach życiowych.

Wykres 14.

Ile czasu przeznaczasz na wykonywanie prac dorywczych w ujęciu tygodniowym?



Zdecydowana większość uczestników badania wskazała, że na wykonywanie prac dorywczych przeznaczają tygodniowo maksymalnie do 20 godzin (67%). Tylko 8% respondentów przeznaczają na pracę dorywczą powyżej 40 godzin tygodniowo.



Co motywuje do wykonywania pracy?

Praca dorywcza daje komfort łączenia życia osobistego, nauki czy realizacji zainteresowań z pracą zarobkową. Pracownicy dorywczy nie są związani ustalonym harmonogramem i mogą pracować, kiedy chcą lub kiedy potrzebują, w zależności od osobistych preferencji. Samodzielnie ustalany grafik pozwala pracownikowi na zatrudnienie w różnych miejscach w dowolne dni tygodnia i o różnych porach dnia.

Wykres 15.

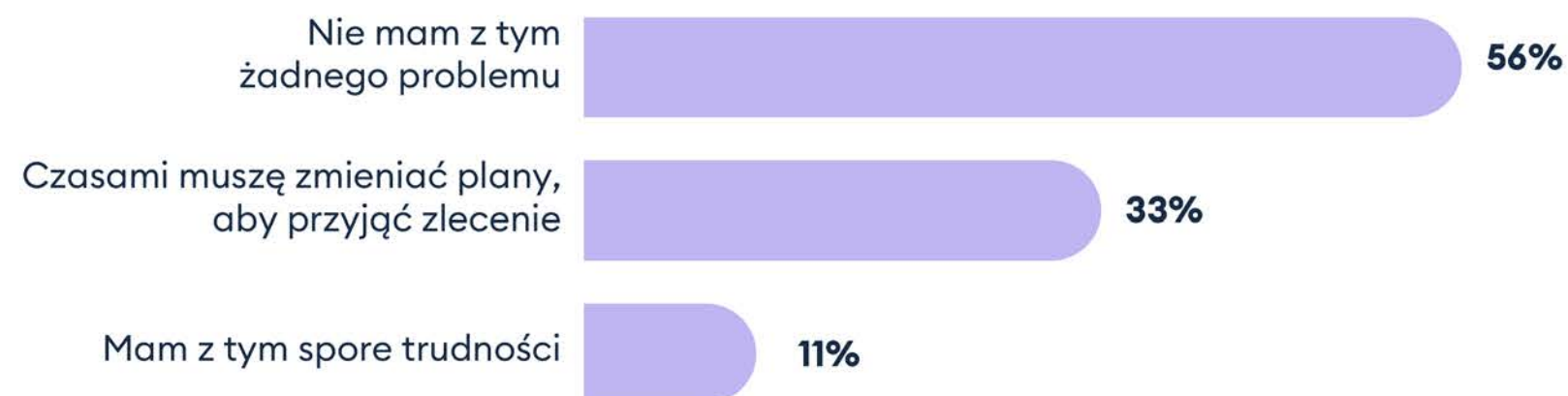
Jakie są główne motywy wykonywania przez Ciebie pracy dorywczej?



Ponad połowa uczestników badania zadeklarowała, że nie ma większego problemu ze znalezieniem czasu na wykonywanie prac dorywczych. 33% ankietowanych czasami musi zmienić plany, aby przyjąć zlecenie. 11% osób przyznało, że ma spore trudności w łączeniu czasu przeznaczonego na pracę dorywczą z innymi obowiązkami.

Wykres 16.

Jak radzisz sobie z łączeniem pracy dorywczej z nauką/ pracą na etacie/ obowiązkami domowymi/ hobby?



90% ankietowanych ma w planach wykonywanie prac dorywczych w 2024 roku. Tylko 1% nie planuje pracować dorywczo.

Komentarz eksperta



Monika Jaworska

**Kierownik HR
Grupa Zibi**

Wiele osób, zarówno młodych jak i doświadczonych pracowników, coraz bardziej preferuje elastyczne formy zatrudnienia, co prowadzi do wzrostu zainteresowania pracą dorywczą. Nasza organizacja także posługuje się tego typu zatrudnieniem, co pozwala nam zapewnić ciągłość procesów, np. w momencie sezonów sprzedażowych, bądź nieobecnościami spowodowanymi absencjami.

Bardzo mocno zauważamy wśród kandydatów chęć do nawiązania współpracy w zakresie pracy dorywczej bardziej w celu podreperowania domowego budżetu, bądź uzyskania dodatkowego źródła finansowego np. wyjazdu na wczasy. Kandydaci są bardzo ukierunkowani na obszary, w których połączenie etatowego zatrudnienia z dodatkową pracą dorywczą jest możliwe i zapewnia im balans między pracą a życiem osobistym, a właśnie w branży retail jest ku temu świetna okazja.

Dla wielu firm, jest to idealne rozwiązanie w celu zabezpieczenia ciągłości procesów, a jak obserwujemy rynek pracy zapotrzebowanie, na pracowników tymczasowych stale rośnie.

Wyzwaniem, które obecnie stanowi dla organizacji jak i pracowników, wykonujących pracę dorywczą jest godzenie pracy, którą wykonują na etacie z pracą dorywczą, a także z zachowaniem work-life balance. Właśnie stąd w grupach stanowisk jak magazynierzy, sprzedawcy ta możliwość wydaje się najbardziej realna i zauważalna i ta równowaga jest.

Są momenty, w których rzeczywiście kandydaci muszą często przeorganizować sobie dotychczasowe obowiązki/ plany, ale jak obserwujemy wyniki badań, ponad połowie osób udaje się to bądź większość z nich jest w stanie to zrobić.

Rynek pracy dla osób, które chcą dorabiać do etatu, oferuje różnorodne opcje, które pozwalają na dostosowanie dodatkowej pracy do indywidualnych potrzeb i umiejętności. Ważne jest, aby znaleźć równowagę między pracą główną a dodatkową, aby unikać nadmiernego obciążenia i zapewnić sobie odpowiednią jakość życia.

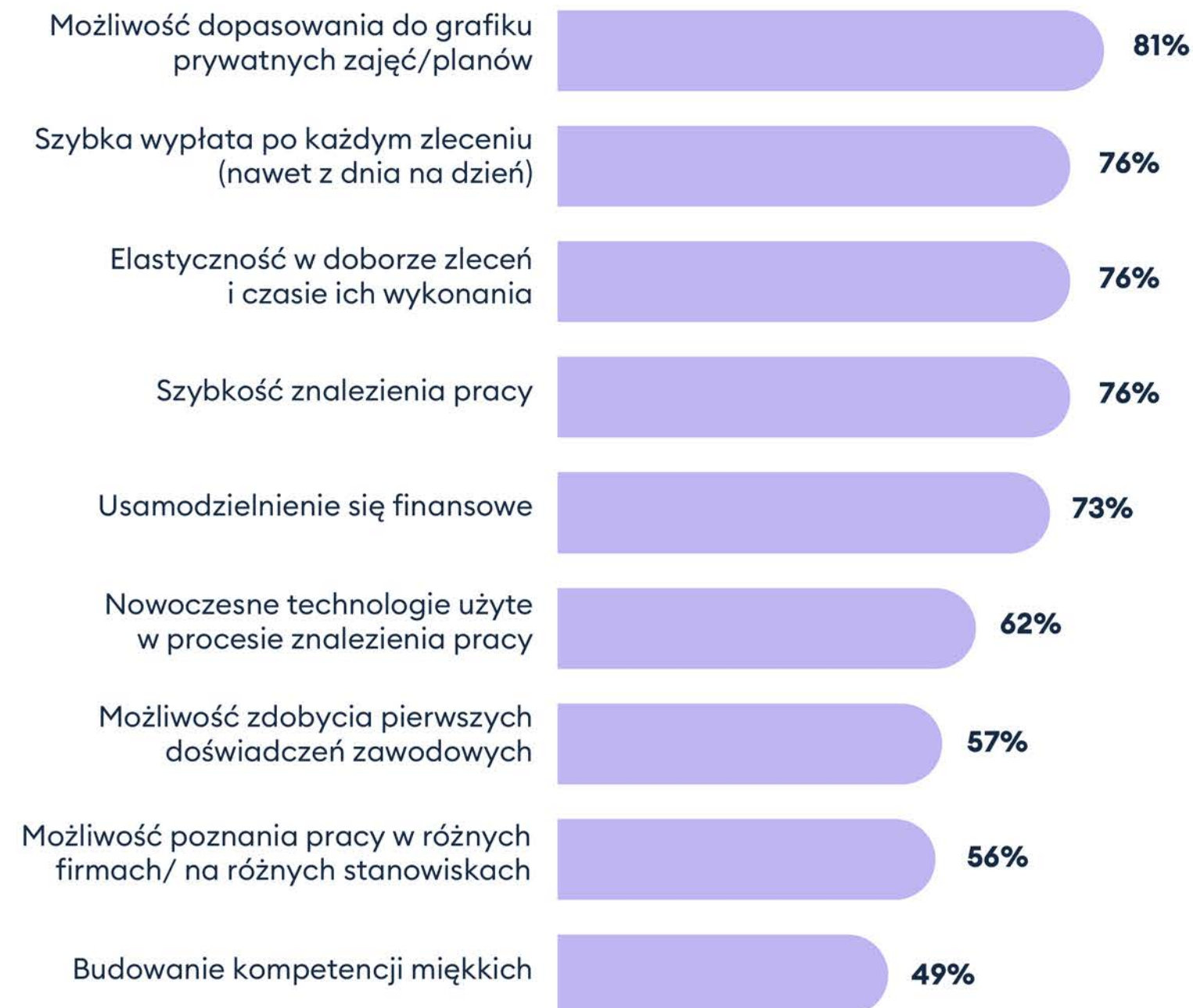
Co oprócz wynagrodzenia?

Zapytaliśmy uczestników badania, jakie aspekty związane z pracą dorywczą i zarabianiem pieniędzy mają dla nich największe znaczenie. Szczególnie istotna dla pracowników niespecjalistycznych jest możliwość dopasowania do grafiku prywatnych zajęć i planów (81%). Szybka wypłata po każdym zleceniu (nawet z dnia na dzień) zajmuje drugie miejsce w rankingu. Podobne znaczenie ma szybkość znalezienia pracy (76%) oraz elastyczność w doborze zleceń i czasie ich wykonania (76%). Najmniejsze znaczenie dla osób biorących udział w badaniu ma budowanie kompetencji miękkich (49%).



Wykres 17.

Na ile są dla Ciebie ważne poniższe aspekty związane z pracą dorywczą i zarabianiem pieniędzy?



Komentarz eksperta



Krzysztof Fiksa

**Head of HR Administration & Reward Policy,
Empik**

Wyniki z przeprowadzonej ankiety sugerują, że dla respondentów kluczowe są elastyczne grafiki i możliwość dopasowania do nich swoich indywidualnych planów (81%), szybkość znalezienia pracy i realizowania wypłaty (76%), płynność finansowa (73%), wykorzystanie nowoczesnych technologii (62%), oraz możliwość rozwijania się i zdobywania różnorodnych doświadczeń zawodowych (62%). Te czynniki mogą wpłynąć na decyzje dotyczące pracy dorywczej i zarabiania pieniędzy.

Podsumowując, ankietowani przykładają dużą wagę do utrzymania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, równocześnie efektywność w znalezieniu pracy oraz płynność finansowa są dla nich kluczowymi czynnikami motywującymi.

Duża część ankietowanych przywiązuje wagę do wykorzystania nowoczesnych technologii, co wskazuje na znaczenie innowacyjnych narzędzi w procesie poszukiwania pracy dorywczej. Istotnym aspektem, pomimo mniejszego odsetka respondentów, jest rosnąca świadomość znaczenia kompetencji miękkich w dzisiejszym rynku pracy.

TOP 5 stanowisk dorywczych 2023

Osoby wykonujące prace dorywcze w 2023 roku pracowały najczęściej na stanowiskach pracownika sklepu (68%), jako magazynier (29%), pracownik perfumerii bądź drogerii (25%), jako picker, przy kompletacji zamówień (25%) oraz jako pracownik produkcji (19%).

Perspektywy na 2024

Uczestnicy badania zapytani o to, czy planują podejmować prace dorywcze w 2024 roku w 90% odpowiedzieli twierdząco. Dominowały tu odpowiedzi udzielone przez kobiety (68%), jak również przez osoby będące w trakcie studiów (43%). W grupie osób, które mają w planach wykonywanie prac dorywczych w najbliższych miesiącach, aż 76% pracowało dorywczo w 2023 roku. W TOP 5 stanowisk, na których najchętniej pracowaliby pracownicy niespecjalistyczni znalazły się: pracownik sklepu (77%), picker (67%), pracownik perfumerii/ drogerii (57%), pracownik inwentaryzacji (54%) i magazynier (46%).



**90% ankietowanych ma w planach
wykonywanie prac dorywczych w 2024 roku.
Tylko 1% nie planuje pracować dorywczo.**



Tabela 1.

Na jakich stanowiskach niespecjalistycznych dotychczas pracowałeś_aś dorywczo? W nawiasach podano przykładowy zakres obowiązków.

Procent odpowiedzi	Stanowisko
68%	pracownik sklepu (wsparcie sprzedaży, obsługa kas, wykładanie towaru, cenowanie/ metkowanie towaru, drobne prace porządkowe, obsługa klienta)
29%	magazynier (dbanie o czystość na sali/hali i ekspozycję towarów, kontrola jakości, przyjmowanie dostaw, rozładunek/ załadunek towarów)
25%	pracownik perfumerii/ drogerii (dbanie o ekspozycję towarów, obsługa kasy fiskalnej, przyjmowanie dostaw, raportowanie rozbieżności/ rozliczenie dzienne, wykładanie towaru)
25%	pakowacz/ picker (kompletowanie zamówień, obsługa skanera, pakowanie produktów, przygotowywanie towarów do wysyłki)
23%	pracownik inwentaryzacji
19%	pracownik gastronomii ds. utrzymania czystości (sprzątanie stolików, dbanie o dostępność czystych naczyń, przestrzeganie planu sprzątania kawiarni, zamiatanie i mycie podłogi)
19%	pracownik produkcji (ciężary powyżej 25 kg, dbanie o czystość na sali/ hali, wykonywanie prostych prac produkcyjnych)
12%	żadne z powyższych

Tabela 2.

Na jakich stanowiskach niespecjalistycznych najchętniej byś pracował_a? W nawiasach podano przykładowy zakres obowiązków.

Procent odpowiedzi	Stanowisko
77%	pracownik sklepu (wsparcie sprzedaży, obsługa kas, wykładanie towaru, cenowanie/ metkowanie towaru, drobne prace porządkowe, obsługa klienta)
67%	pakowacz/ picker (kompletowanie zamówień, obsługa skanera, pakowanie produktów, przygotowywanie towarów do wysyłki)
57%	pracownik perfumerii/ drogerii (dbanie o ekspozycję towarów, obsługa kasy fiskalnej, przyjmowanie dostaw, raportowanie rozbieżności/ rozliczenie dzienne, wykładanie towaru)
54%	pracownik inwentaryzacji
46%	magazynier (dbanie o czystość na sali/hali i ekspozycję towarów, kontrola jakości, przyjmowanie dostaw, rozładunek/ załadunek towarów)
35%	pracownik gastronomii ds. utrzymania czystości (sprzątanie stolików, dbanie o dostępność czystych naczyń, przestrzeganie planu sprzątania kawiarni, zamiatanie i mycie podłogi)
31%	pracownik produkcji (ciężary powyżej 25 kg, dbanie o czystość na sali/ hali, wykonywanie prostych prac produkcyjnych)

Komentarz eksperta



Agnieszka Zielińska

Dyrektor Polskiego Forum HR

Zainteresowanie pracą dorywczą nie słabnie. Wręcz przeciwnie, już 90 proc. respondentów badania TIKROW deklaruje, że będzie podejmowało się takich zadań w 2024 roku – to 20 pkt. procentowych więcej niż w ubiegłym roku.

Mimo ciągle rosnących wynagrodzeń w Polsce, ostatnie dane GUS mówią o blisko 13 proc. wzroście przeciętnego wynagrodzenia w styczniu 2024 roku, to jednak niestabilna sytuacja gospodarcza i geopolityczna oraz rosnące koszty utrzymania przekładają się na decyzje o podejmowaniu dodatkowych prac dorywczych. Cieszy się ona tak dużym powodzeniem przede wszystkim dlatego, że daje możliwość uzyskania dodatkowych przychodów, które najczęściej mają na celu zwiększenie bezpieczeństwa finansowego albo są przeznaczane na jakiś określony cel: wakacje, samochód, szkolenia czy kursy.

Pamiętajmy, że większość korzystających z tej możliwości to osoby poniżej 26 roku życia, będące na początku swojej ścieżki zawodowej. Harmonogram i zakres godzin takiej pracy można elastycznie dopasować do indywidualnych potrzeb, grafiku zajęć na uczelni czy innych prac.

Do wykonywania prac dorywczych najczęściej niepotrzebne jest doświadczenie zawodowe co sprawia, że jest ona łatwo osiągalna dla każdego. Jest to jednocześnie szansa rozwoju takich umiejętności jak samodyscyplina, zarządzanie czasem, umiejętność rozwiązywania problemów, pracy w zespole co może mieć pozytywny wpływ na dalszą karierę zawodową. Rynek pracy dorywczej z pewnością będzie się dalej rozwijał, czemu sprzyja też coraz szersze zastosowanie technologii. Platformy onlinowe ułatwiają dostęp do ofert pracy dodatkowej. Zmienia się też zakres zadań, które w tej formule możemy wykonywać, to już nie tylko proste prace, ale też wyspecjalizowane projekty, które wymagają określonych kompetencji.

Młodzi ludzie na rynku pracy dorywczej

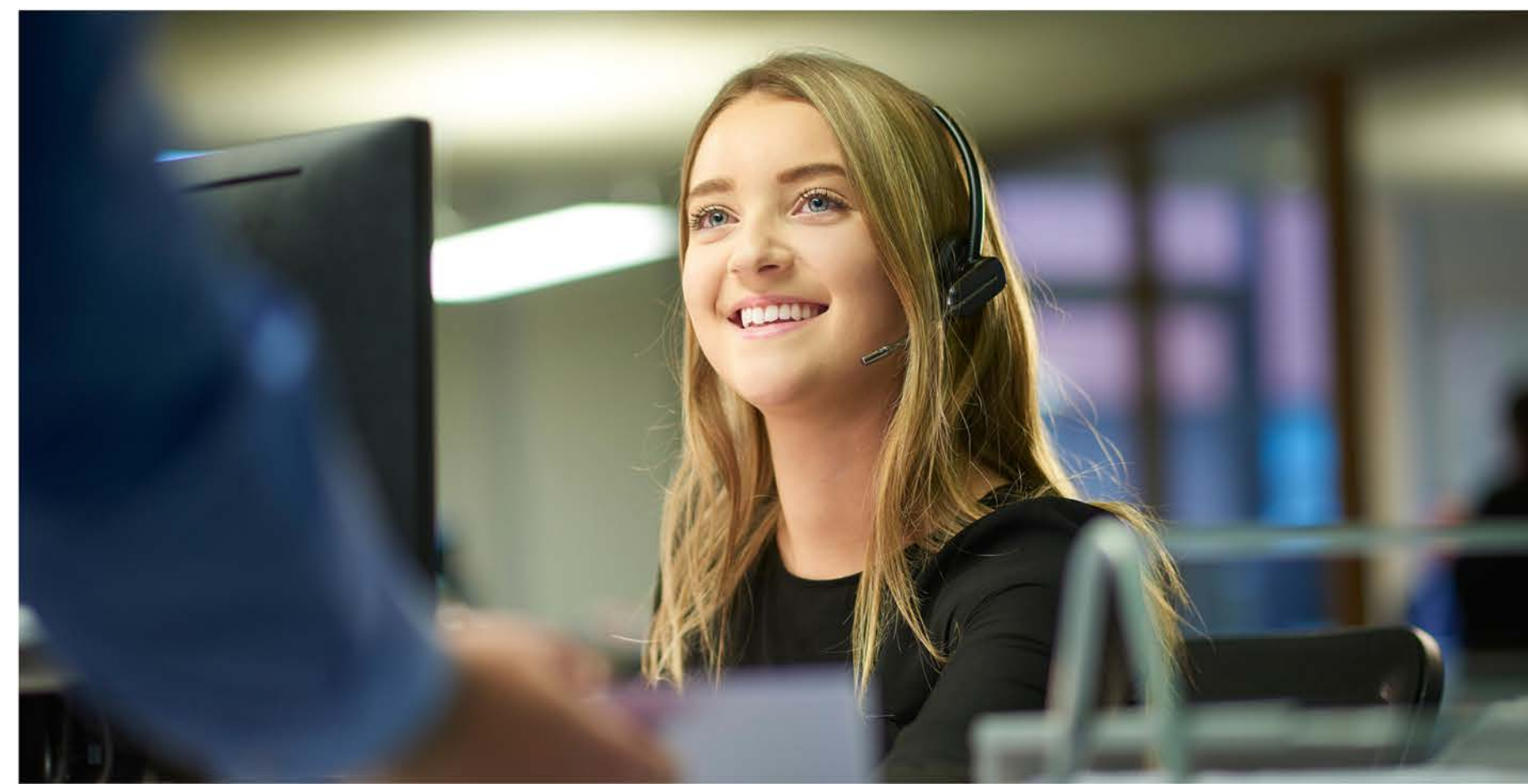
Osoby między 18. a 26. rokiem życia najbardziej cenią sobie możliwość szybkiego zarobku (76%). Szybkie wypłaty przyczyniają się do zwiększenia zadowolenia pracowników, motywacji i zaangażowania w wykonywaną pracę. Wypłata realizowana w dniówkach może mieć pozytywny wpływ na budowanie wiarygodności pracodawcy w oczach pracownika. Szczególne znaczenie ma to dla osób młodych, które chcą zarabiać tu i teraz, nie czekając na wynagrodzenie do końca miesiąca. Potwierdzają to wyniki badania.

Podobne znaczenie ma elastyczność w doborze zleceń i czasie ich wykonania (73% wskazań). Praca dorywcza to bez wątpienia praktyczny sposób na zarabianie pieniędzy. Mogą ją wykonywać osoby, które z różnych względów nie są aktywne zawodowo a chcą zarabiać czy osoby pracujące na pełen etat. W systemie zleceń na godziny każdego dnia można wykonywać pracę w innym miejscu, dowolnie wybierając różne branże i stanowiska.

Młodzi doceniają nowe technologie, z których mogą korzystać w procesie poszukiwania pracy, jak np. przyjmowanie zleceń za pomocą aplikacji (64%).

Wśród młodych ludzi 83% zadeklarowało, że w 2024 roku będzie podejmować pracę dorywcze. Najchętniej pracowaliby na stanowisku pracownika sklepu (78%), pracownika drogerii (69%) oraz pracownika inwentaryzacji (56%). Jak sami przyznali, nie mają większych problemów z łączeniem pracy dorywczej z innymi zajęciami prywatnymi – tak wskazało 68% ankietowanych w wieku od 18 do 26 lat.

Na pracę dorywczą w ciągu całego tygodnia przeznaczają najczęściej między 10 a 20 godzin (71%), a zarobki z wykonywania pracy dorywczej stanowią dla nich dodatkowe źródło dochodu (70%). Głównymi motywatorami do podejmowania zleceń są dla nich chęć dorobienia w związku ze zbliżającymi się okazjami specjalnymi (66%) czy z przeznaczeniem zarobionych pieniędzy na konkretny cel (59%).



**Dla 76% ankietowanych 18-26 latków
wypłata z dnia na dzień po każdym
zleceniu ma ogromne znaczenie.**

Komentarz eksperta



Krzysztof Ciok

Head of Absolvent Consulting

Wyniki badania wskazują, że zatrudnienie na część etatu jest coraz bardziej popularne. W 2023 dorywczo pracowało 70% uczestników badania. W tym roku aż 90% respondentów planuje kontynuować taką formę współpracy. To ważne szczególnie w kontekście strategii marki pracodawcy uwzględniającej komunikację z młodymi talentami. Tzw. "Zetki", czyli osoby urodzone po 1995 roku, zwracają uwagę przede wszystkim na: elastyczność w doborze zleceń (76% ważności), szybkość znalezienia pracy (76%), nowoczesne technologie w procesie rekrutacji (62%) i możliwość dopasowania oferty pracy do osobistego grafiku (81%).

Zatrudnienie na część etatu można zatem potraktować jako sposób na przyciąganie kandydatów szukających równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Odpowiada np. na specyficzne potrzeby osób studiujących, rodziców czy osób na emeryturze. To równocześnie sprytna droga do budowania różnorodnych, wielopokoleniowych zespołów.

Skuteczna komunikacja z generacją Z wymaga jednak pełnego zrozumienia wartości i oczekiwań młodych talentów, nie tylko tych związanych z work-life balance. Są pokoleniem cyfrowym, dlatego liczy się szybkość i wielokanałowość. Doskonale weryfikują fakty, dlatego liczy się autentyczność przekazu. Chcą się rozwijać i spełniać w pracy, dlatego ważne są szkolenia, ciekawe projekty, nowe technologie i realny wpływ na otoczenie. Szukają wartości od samego początku.

Jeśli planujemy zatrudniać na część etatu, oferta, proces rekrutacji i onboarding powinny działać tak samo jak w przypadku regularnych kandydatów/pracowników. Symultanicznie budowany wizerunek marki pracodawcy zwróci się w perspektywie czasu. Osoba pracująca w niepełnym wymiarze godzin może zostać naszym bumerangiem i wrócić do firmy na stałe. Niepełny etat, ale pełnowymiarowe doświadczenie to klucz do sukcesu każdego top pracodawcy.



Podsumowanie

Zjawiska zmieniające globalną gospodarkę na naszych oczach wymuszają na firmach większą elastyczność i nowe podejście do polityki zatrudnienia.

Odchodzenie od obsadzania stanowisk pracownikami etatowymi na rzecz pracowników dorywczych to nie szukanie oszczędności na siłę, ale efektywne rozwiązanie dostosowane do aktualnej sytuacji makroekonomicznej. Pracodawcy muszą optymalizować koszty rekrutacji, uelastyczniać grafiki i jednocześnie zachować odpowiednie zdolności do produkcji czy obsługi klientów – potwierdziły to wyniki badania.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że praca dorywcza to coś, czego ludzie szukają dziś zdecydowanie częściej niż jeszcze kilka lat temu, a sentyment wobec niej jest pozytywny. Wysokie ceny energii, inflacja i rosnący niepokój skutecznie motywują pracowników do dorabiania.

W branży retail, produkcji, magazynach i logistyce budowanie zespołów w modelu opartym w 100% o zatrudnienie na etat szczególnie dziś usztywnia zarządzanie kosztami i rozwojem przedsiębiorstwa. Korzystnym rozwiązaniem, adekwatnym do sytuacji gospodarczej i wahań koniunktury, jest model mieszany, w którym większą część załogi wciąż stanowią pracownicy etatowi (np. 70%), a uzupełnieniem są pracownicy dorywczy.

Zatrudnienie przynajmniej części zespołu w oparciu o pracę natychmiastową, realizowaną w modelu na godziny, pozwala na znaczne usprawnienie działania firmy np. w wakacje czy podczas nieobecności wywołanych zachorowaniami.

By pozostać konkurencyjnymi, firmy muszą sięgać po efektywne rozwiązania i sprawnie reagować na dynamiczne zmiany warunków na rynku pracy. Szczególnie w obliczu rosnącej rok do roku wartości stawki godzinowej i płacy minimalnej, która nie tylko wpływa na wzrost wysokości wynagrodzeń pracowników najniższego szczebla, ale również na zwiększenie rezerw budżetowych.

O nas

tikrow

Tikrow to agencja pracy natychmiastowej, dzięki której pracę i pracownika można znaleźć z dnia na dzień. W prostej i intuicyjnej aplikacji, firmy mierzące się z problemem braku kadry, zyskują dostęp do bazy ponad 160 tys. potencjalnych pracowników. Z kolei osoby poszukujące pracy dorywczej, mogą szybko znaleźć zlecenie na konkretny dzień, tzw. dniówkę, w dogodnym miejscu i z określonym wynagrodzeniem, bez rekrutacji i długoterminowych zobowiązań. Sukces konceptu potwierdza fakt, że w przypadku ponad 85% zadań zleconych na platformie Tikrow, firmy znalazły pracowników w ciągu 24 godzin.

W aplikacji Tikrow dniówki publikuje ponad 200 firm reprezentujących różne branże, m.in. retail, produkcję, logistykę, HoReCa czy administrację. Wśród nich są m.in. Maxi Zoo, Biedronka, ACTION, Decathlon, Pandora, Van Graff, Kross, Media Markt, Homla, Komfort czy Logicas.

Z Tikrow zarządzanie dodatkowymi osobami lub znalezienie dorywczej pracy jest tak proste jak zamówienie Ubera. Wchodzimy do aplikacji, wykonujemy trzy kliknięcia i mamy zarezerwowanego pracownika lub dniówkę. Szybko i wygodnie, bez rekrutacji i ukrytych kosztów.

Partnerzy badania



Polskie Forum HR jest najbardziej wpływową organizacją pracodawców reprezentującą rynek agencji zatrudnienia. Od 2002 roku działa na rzecz budowy efektywnego rynku pracy poprzez wpieranie zrównoważonego rozwoju usług w zakresie szeroko rozumianego doradztwa personalnego. Jest uznanym partnerem społecznym w Polsce i Europie. Firmy członkowskie Polskiego Forum HR zatrudniają ponad 2,5 tys. pracowników wewnętrznych w ponad 300 oddziałach na terenie całego kraju. W ubiegłym roku wsparły w zatrudnieniu blisko 300 tys. osób zarówno w formie pracy tymczasowej, rekrutacji stałych jak i delegowania za granicę.



Konfederacja Lewiatan to organizacja zrzeszająca polskich pracodawców, która działa na rzecz reprezentacji przedsiębiorców przed organami państwa. Organizacja ma wpływ na decyzje legislacyjne i dąży do poprawy warunków prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Głównym postulatem Konfederacji Lewiatan jest aktywizacja przedsiębiorczości w Polsce. Obecnie zrzesza ponad 1 milion pracowników z około 4100 firm polskich. Przedstawiciele delegowani przez Konfederację Lewiatan są członkami Rady Dialogu Społecznego. Na arenie międzynarodowej przedstawicielstwo tej organizacji jest obecne w BusinessEurope, czyli organizacji pokrewnej Konfederacji, ale działającej na terenie Unii Europejskiej i reprezentującej interesy przedsiębiorców wobec instytucji unijnych.

tikrow



Dane w perspektywie retail

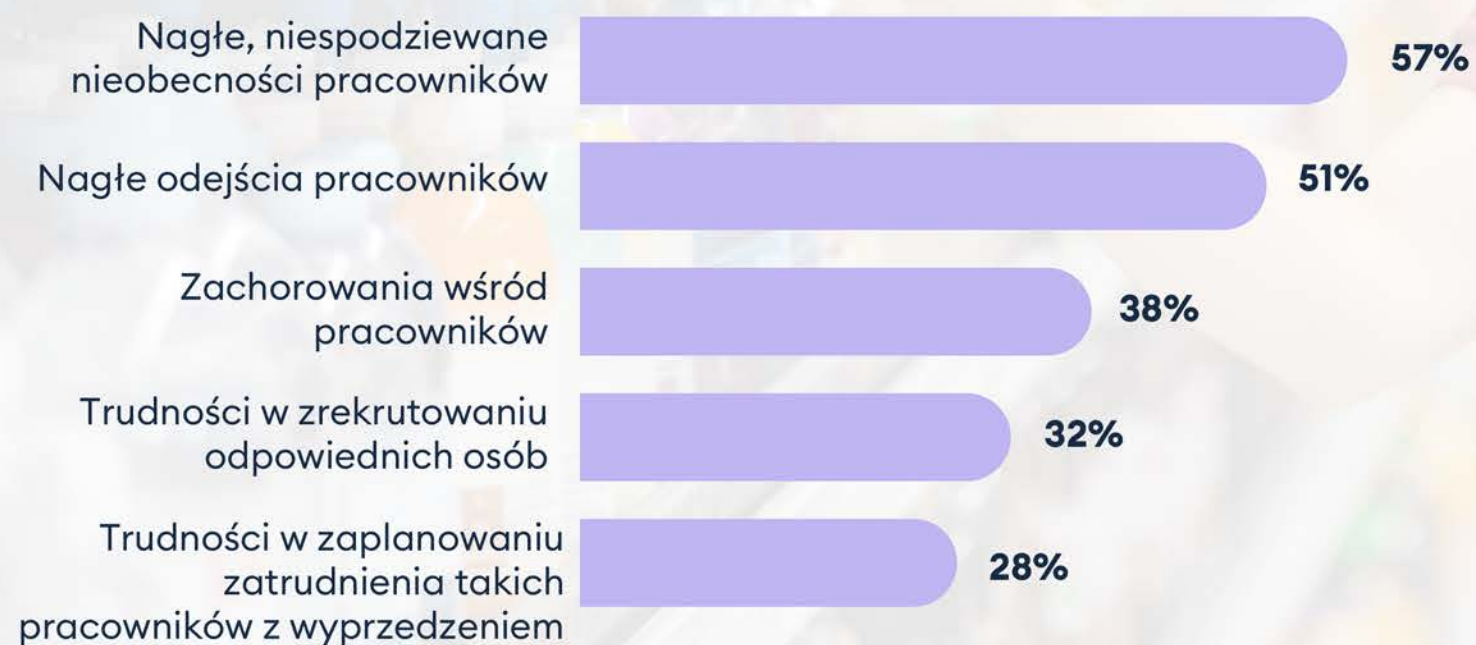
Wykres 18.

Czy w Twojej firmie zdarza się, że w ciągu roku brakuje szeregowych pracowników niespecjalistycznych wykonujących, proste, powtarzalne prace, głównie fizyczne na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kompetencji?



Wykres 19.

Jakie są powody braku pracowników szeregowych, niespecjalistycznych w Twojej firmie?



Wykres 20.

Jeśli deficyt pracowników jest odczuwalny, to konkretnie na jakich stanowiskach?



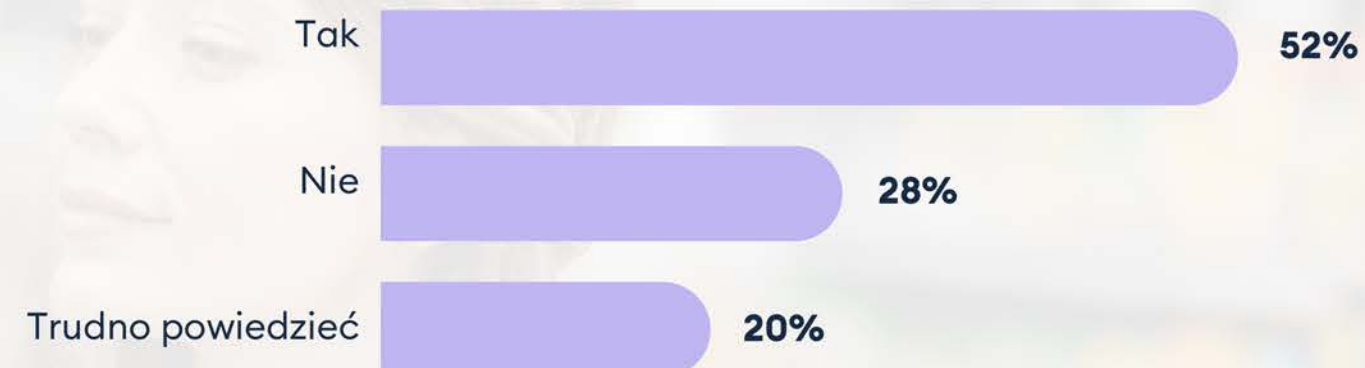
Wykres 21.

Jakie negatywne skutki dla Twojej firmy mogą nieść ewentualne braki kadrowe wśród pracowników szeregowych?



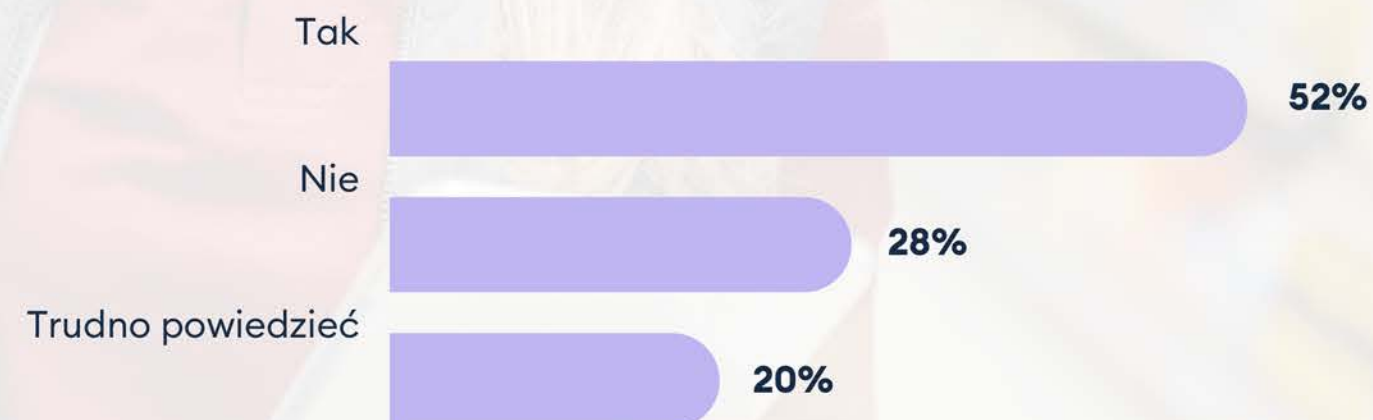
Wykres 22.

Czy zdarza się, że specjaliści w Twojej firmie są przeciążeni pracą, którą mogliby wykonać pracownicy szeregowi?



Wykres 23.

Czy Twoja firma planuje w 2024 roku zwiększyć liczbę pracowników szeregowych?



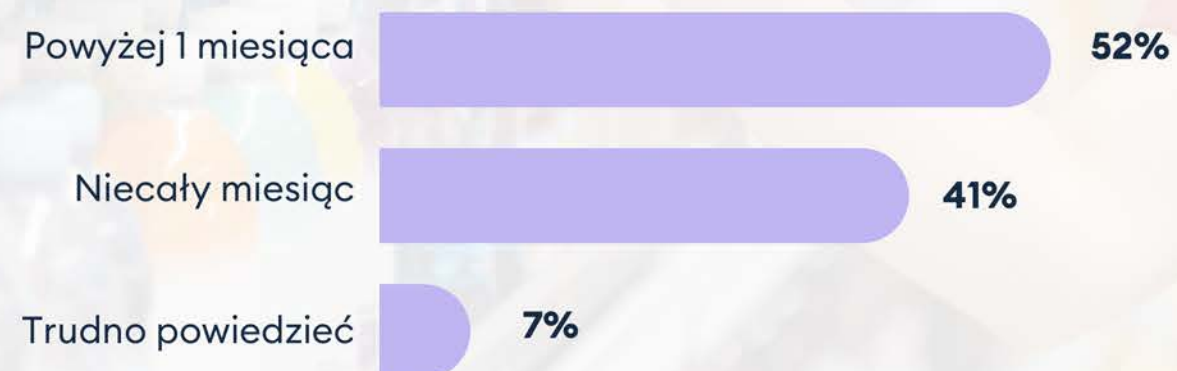
Wykres 24.

W jaki sposób firma planuje pozyskać pracowników szeregowych?



Wykres 25.

Ile czasu zajmuje w Twojej firmie cały proces pozyskania pracowników niespecjalistycznych od chwili ogłoszenia o pracę do podpisania umowy i wdrożenia do pracy?



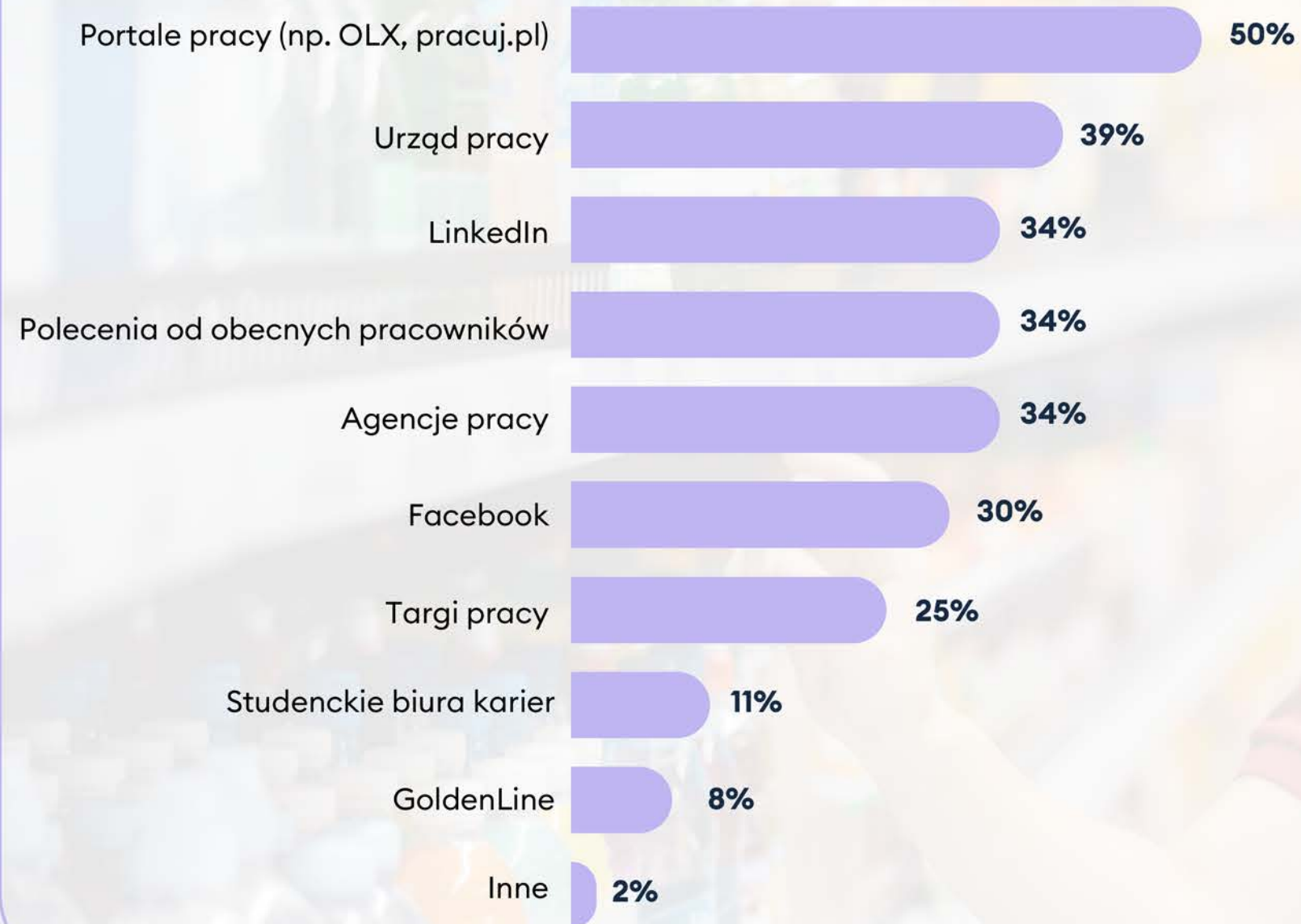
Wykres 26.

Jakie są według Ciebie największe wyzwania w pozyskiwaniu pracowników na stanowiska niespecjalistyczne?



Wykres 27.

Z jakich kanałów korzysta Twoja firma, szukając pracowników szeregowych?



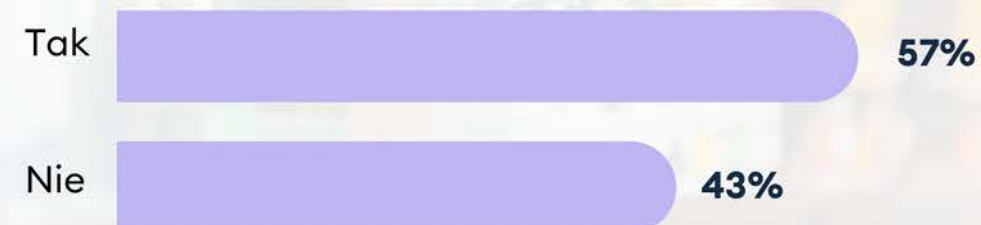
Wykres 28.

Jakie są największe wyzwania rekrutacyjne w Twojej firmie na 2024 rok?



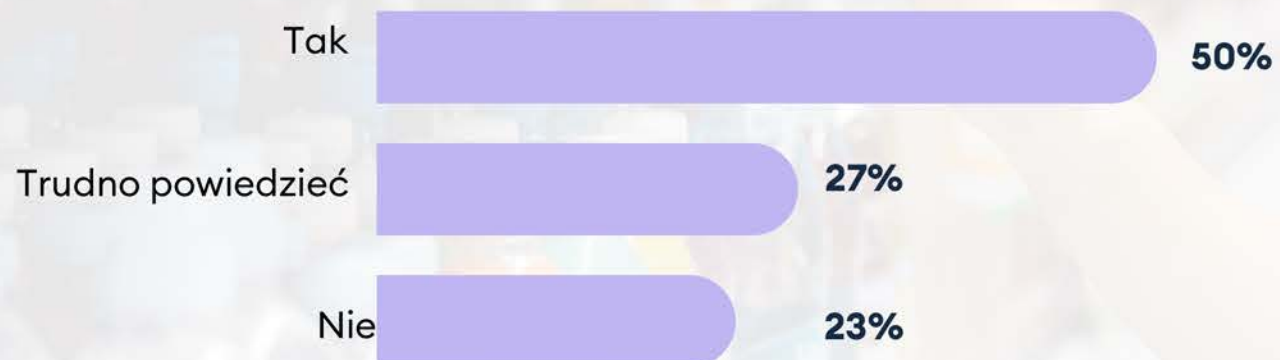
Wykres 29.

Czy w minionym roku 2023 Twoja firma zlecała pracę pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy?



Wykres 30.

A czy w bieżącym roku 2024 Twoja firma zleca lub będzie zlecała pracę pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy)?



Wykres 31.

Jakie prace niespecjalistyczne w Twojej ocenie mogą być zlecane pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy?



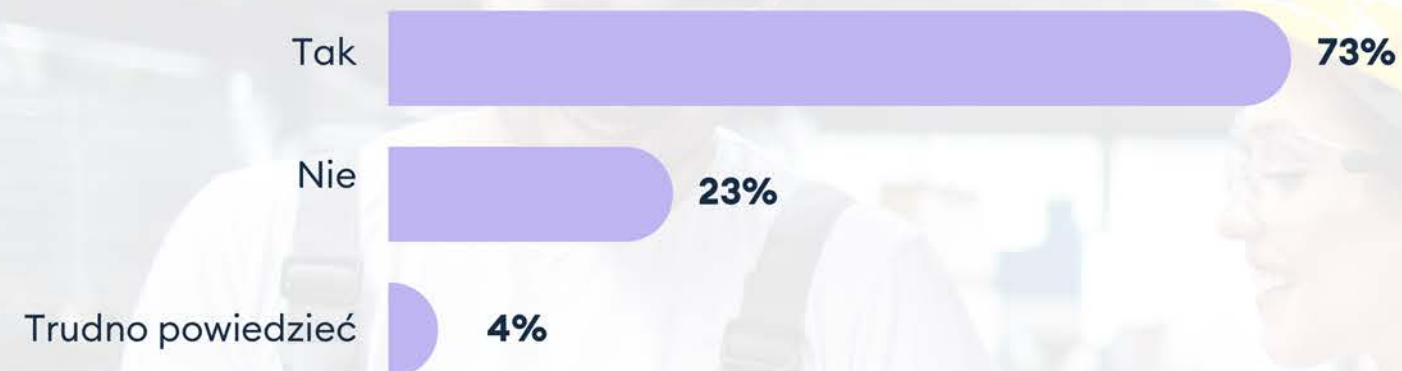
tikrow



Dane w perspektywie produkcji

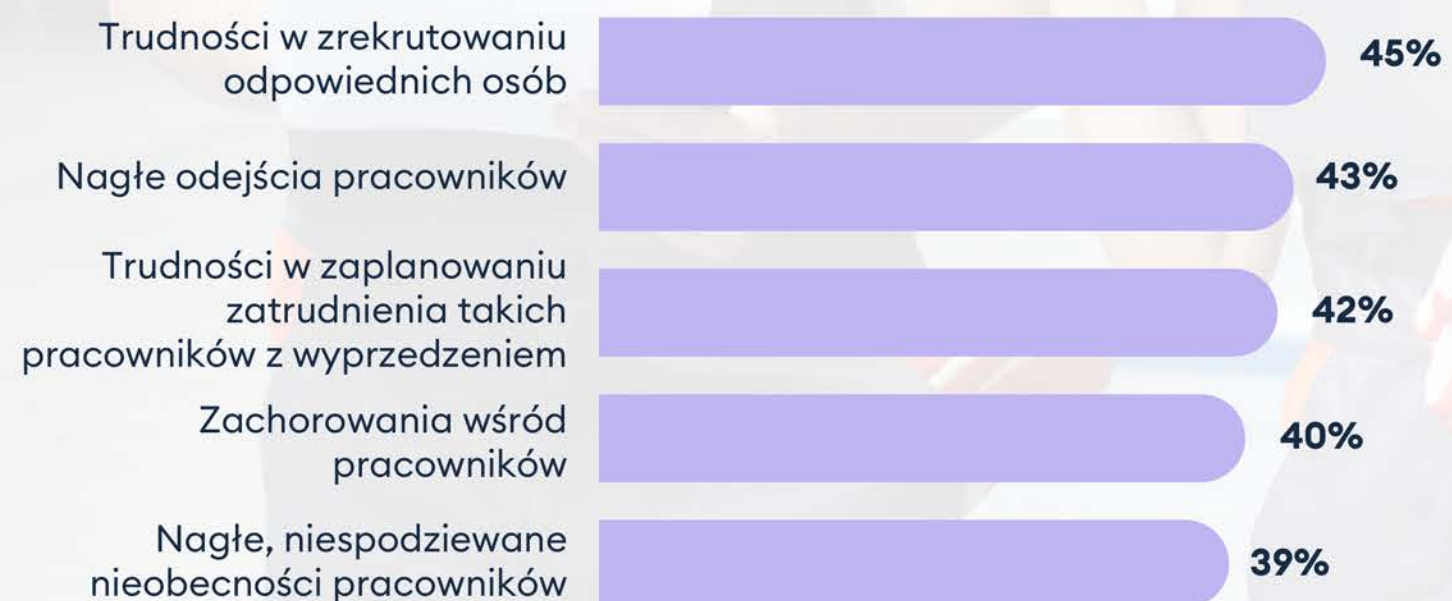
Wykres 32.

Czy w Twojej firmie zdarza się, że w ciągu roku brakuje szeregowych pracowników niespecjalistycznych wykonujących, proste, powtarzalne prace, głównie fizyczne na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kompetencji?



Wykres 33.

Jakie są powody braku pracowników szeregowych, niespecjalistycznych w Twojej firmie?



Wykres 34.

Jeśli deficyt pracowników jest odczuwalny, to konkretnie na jakich stanowiskach?



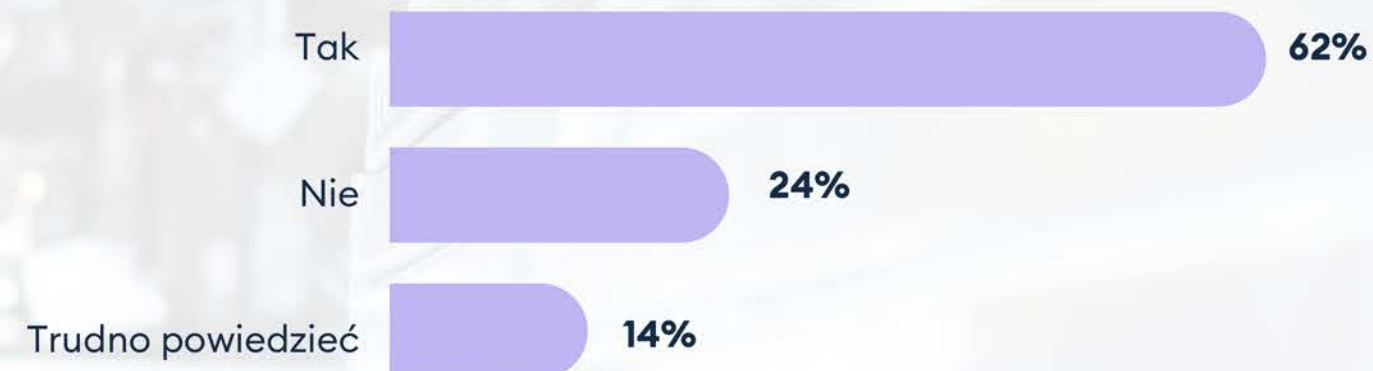
Wykres 35.

Jakie negatywne skutki dla Twojej firmy mogą nieść ewentualne braki kadrowe wśród pracowników szeregowych?



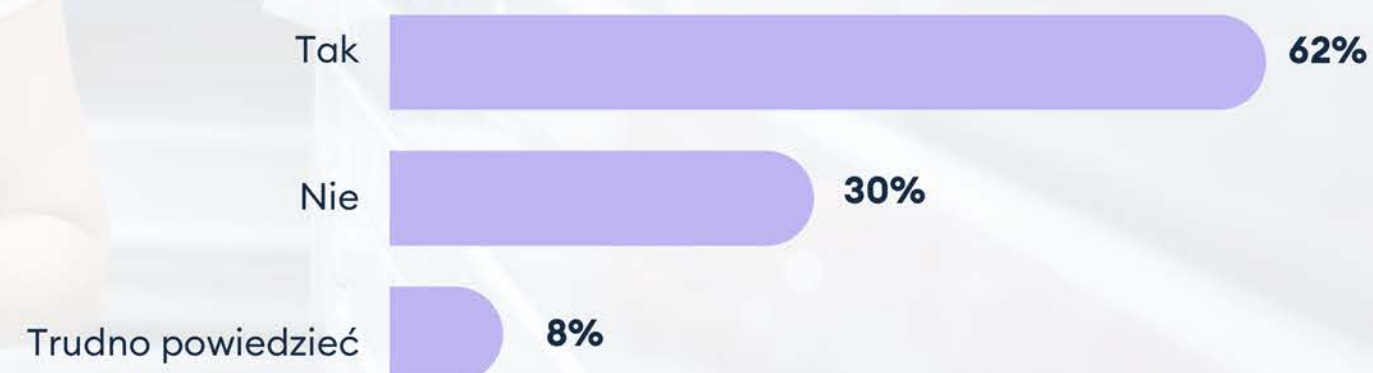
Wykres 36.

Czy zdarza się, że specjaliści w Twojej firmie są przeciążeni pracą, którą mogliby wykonać pracownicy szeregowi?



Wykres 37.

Czy Twoja firma planuje w 2024 roku zwiększyć liczbę pracowników szeregowych?



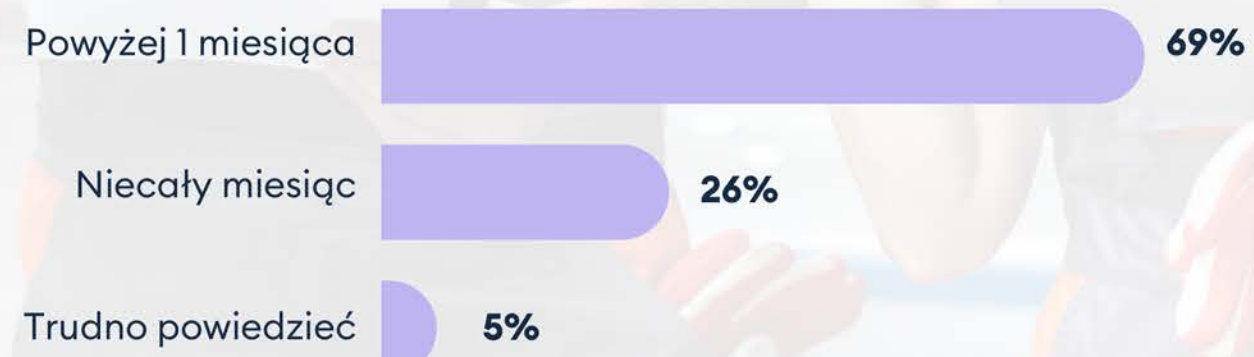
Wykres 38.

W jaki sposób firma planuje pozyskać pracowników szeregowych?



Wykres 39.

Ile czasu zajmuje w Twojej firmie cały proces pozyskania pracowników niespecjalistycznych od chwili ogłoszenia o pracę do podpisania umowy i wdrożenia do pracy?



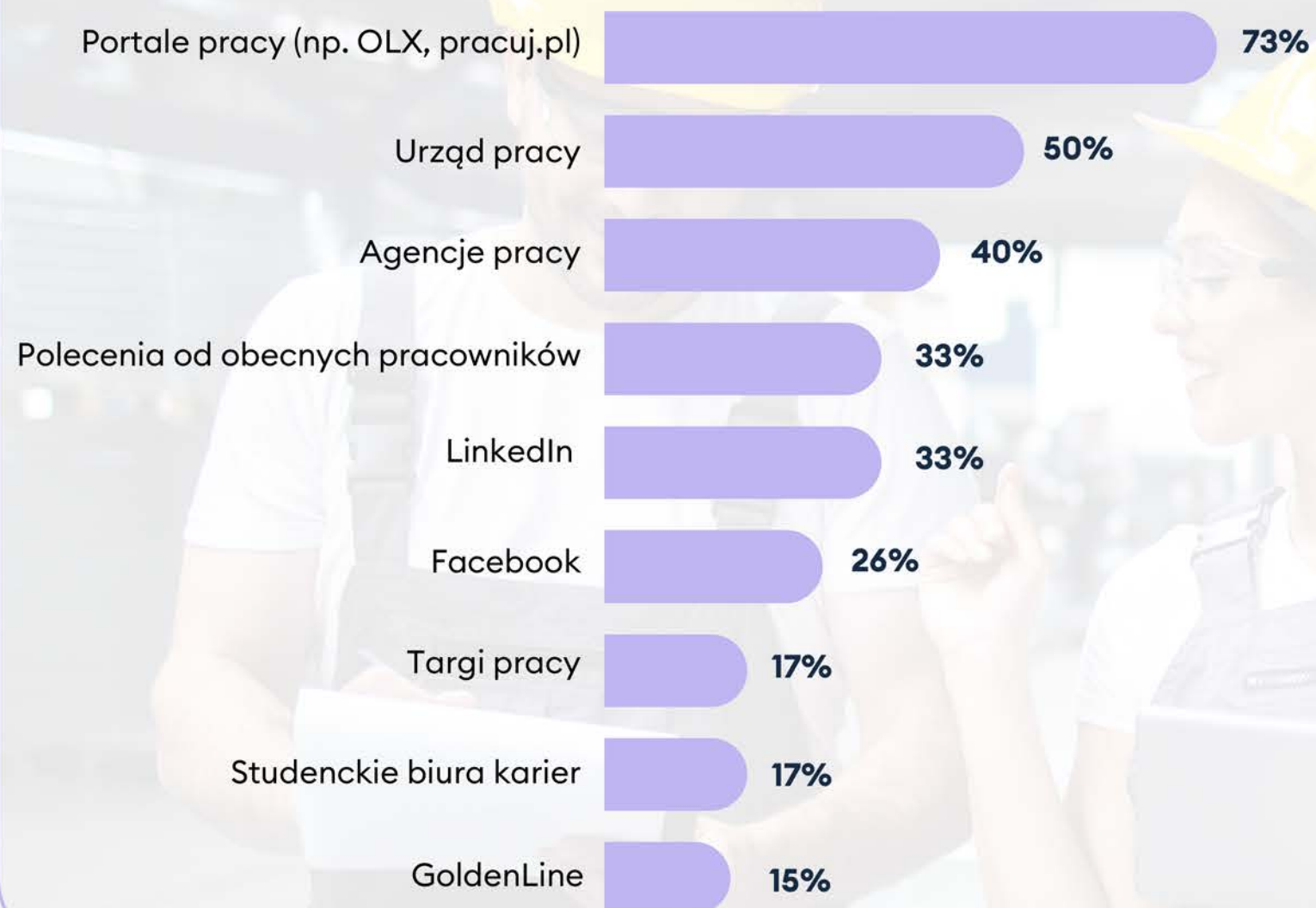
Wykres 40.

Jakie są według Ciebie największe wyzwania w pozyskiwaniu pracowników na stanowiska niespecjalistyczne?



Wykres 41.

Z jakich kanałów korzysta Twoja firma, szukając pracowników szeregowych?



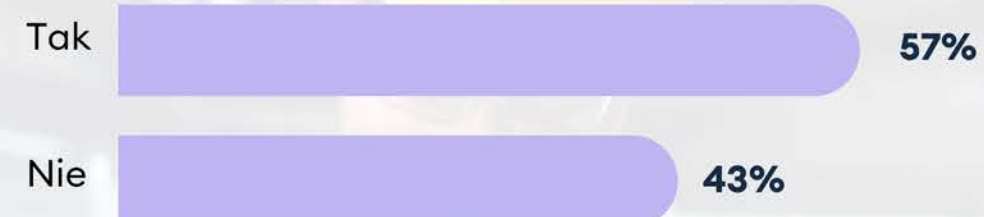
Wykres 42.

Jakie są największe wyzwania rekrutacyjne w Twojej firmie na 2024 rok?



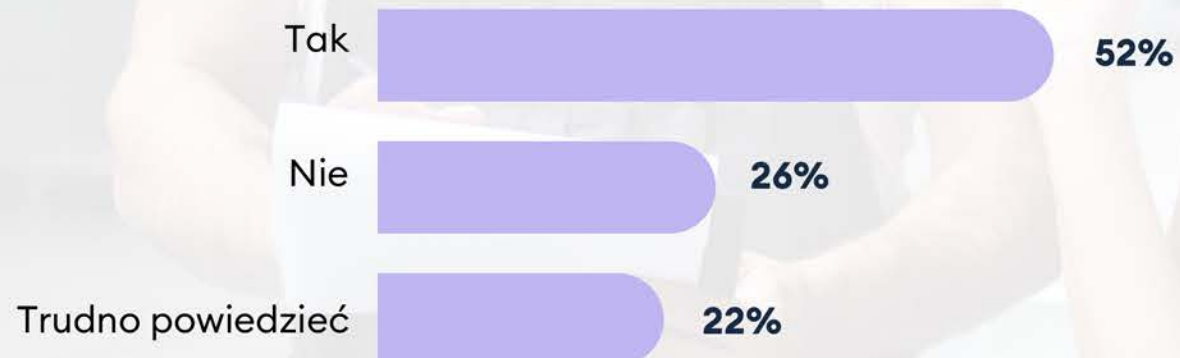
Wykres 43.

Czy w minionym roku 2023 Twoja firma zlecała pracę pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy?



Wykres 44.

A czy w bieżącym roku 2024 Twoja firma zleca lub będzie zlecała pracę pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy)?



Wykres 45.

Jakie prace niespecjalistyczne w Twojej ocenie mogą być zlecane pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy?



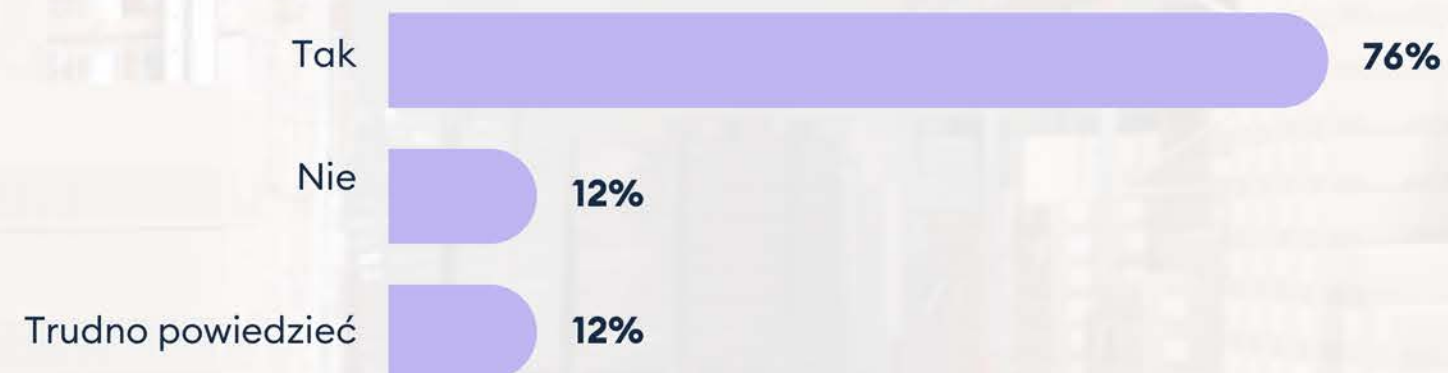
tikrow



Dane w perspektywie logistyki

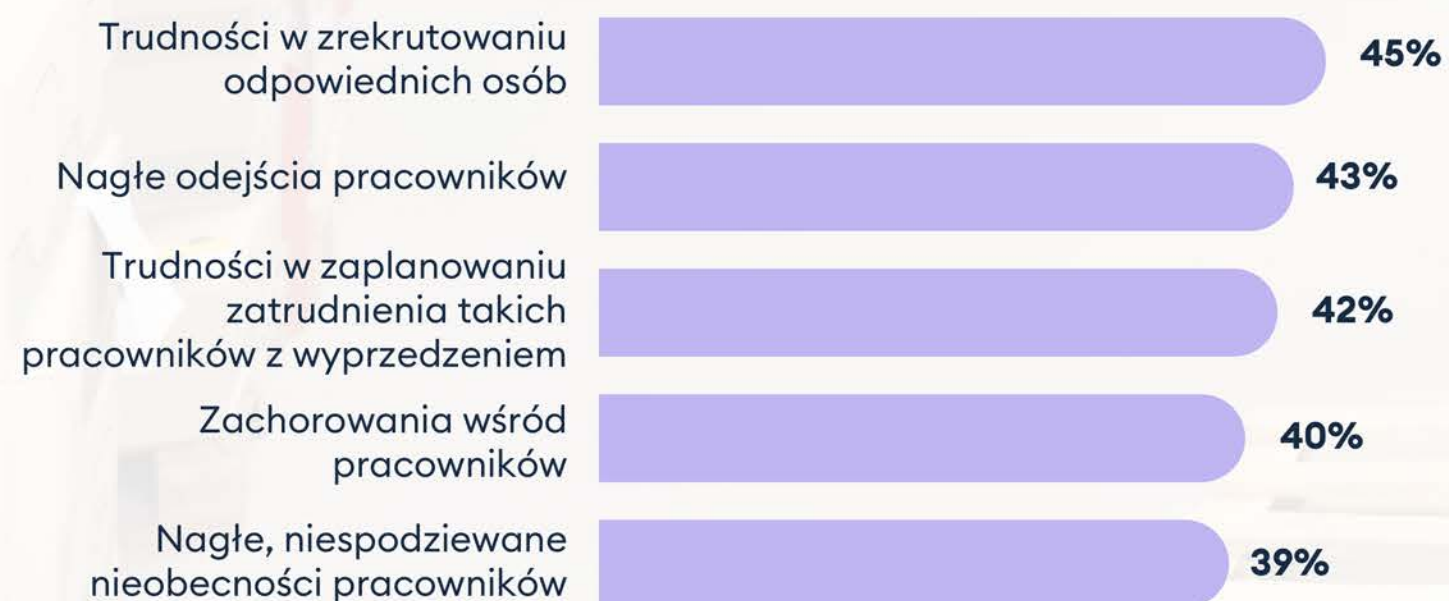
Wykres 46.

Czy w Twojej firmie zdarza się, że w ciągu roku brakuje szeregowych pracowników niespecjalistycznych wykonujących, proste, powtarzalne prace, głównie fizyczne na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kompetencji?



Wykres 47.

Jakie są powody braku pracowników szeregowych, niespecjalistycznych w Twojej firmie?



Wykres 48.

Jeśli deficyt pracowników jest odczuwalny, to konkretnie na jakich stanowiskach?



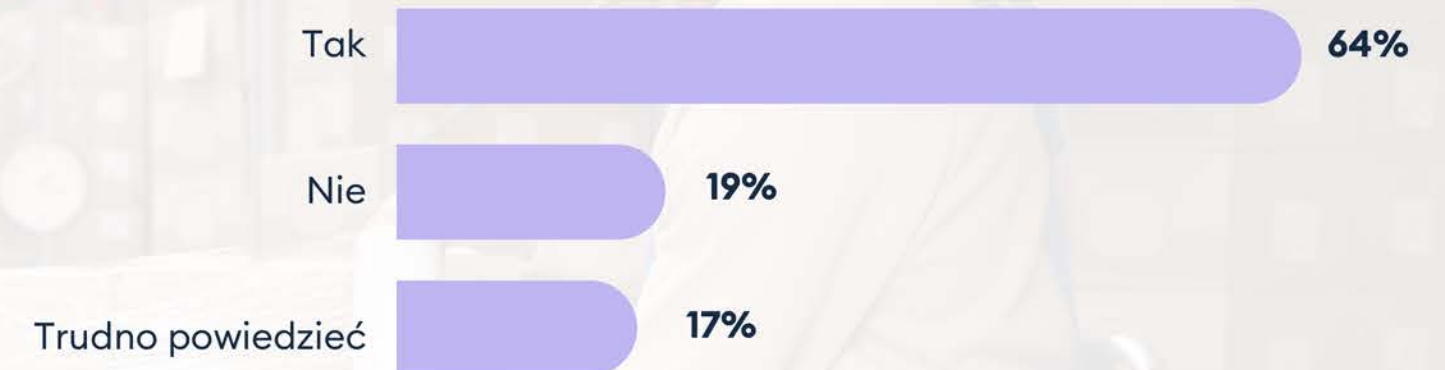
Wykres 49.

Jakie negatywne skutki dla Twojej firmy mogą nieść ewentualne braki kadrowe wśród pracowników szeregowych?



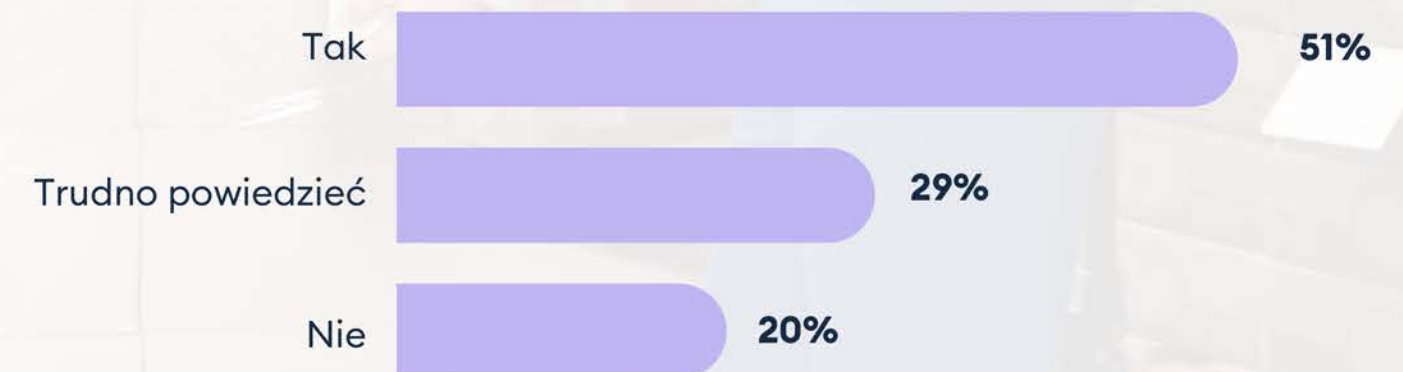
Wykres 50.

Czy zdarza się, że specjaliści w Twojej firmie są przeciążeni pracą, którą mogliby wykonać pracownicy szeregowi?



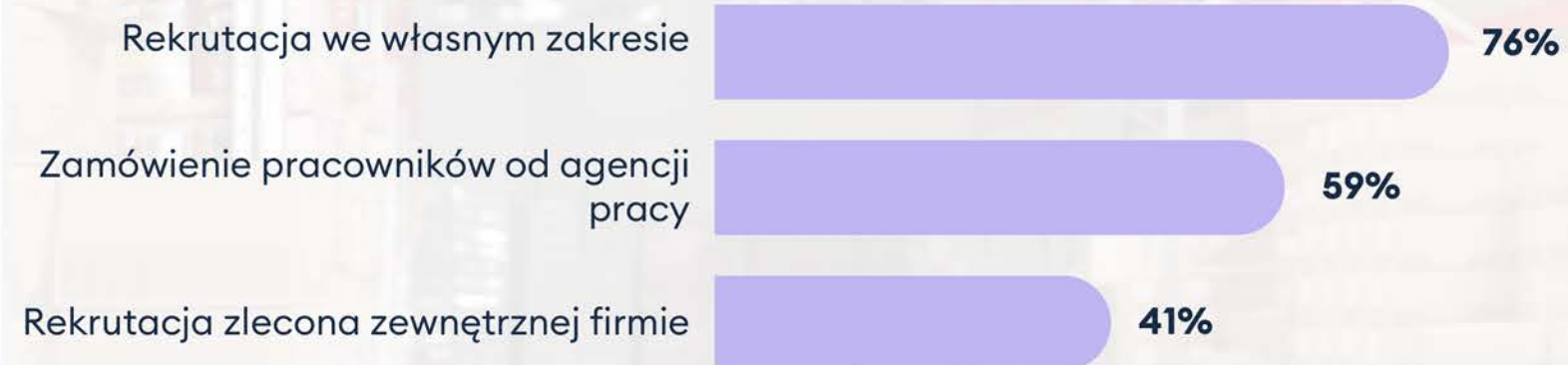
Wykres 51.

Czy Twoja firma planuje w 2024 roku zwiększyć liczbę pracowników szeregowych?



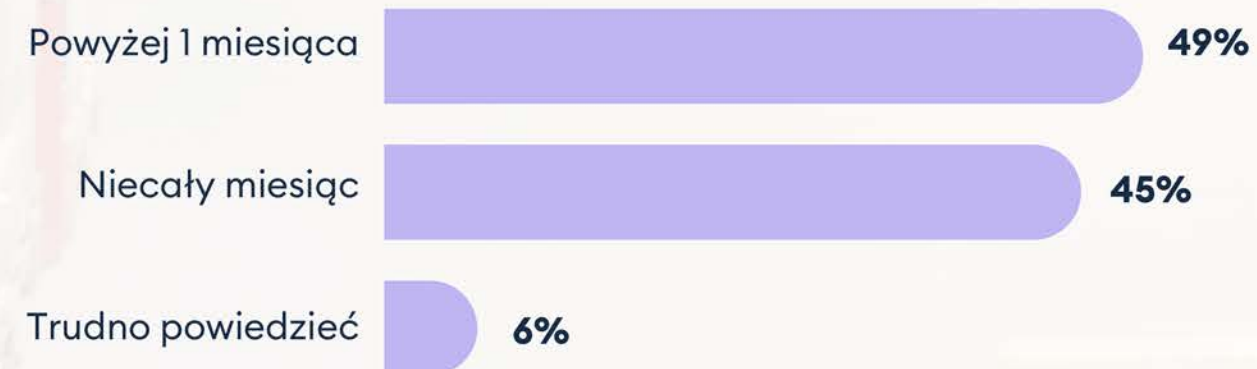
Wykres 52.

W jaki sposób firma planuje pozyskać pracowników szeregowych?



Wykres 53.

Ile czasu zajmuje w Twojej firmie cały proces pozyskania pracowników niespecjalistycznych od chwili ogłoszenia o pracę do podpisania umowy i wdrożenia do pracy?



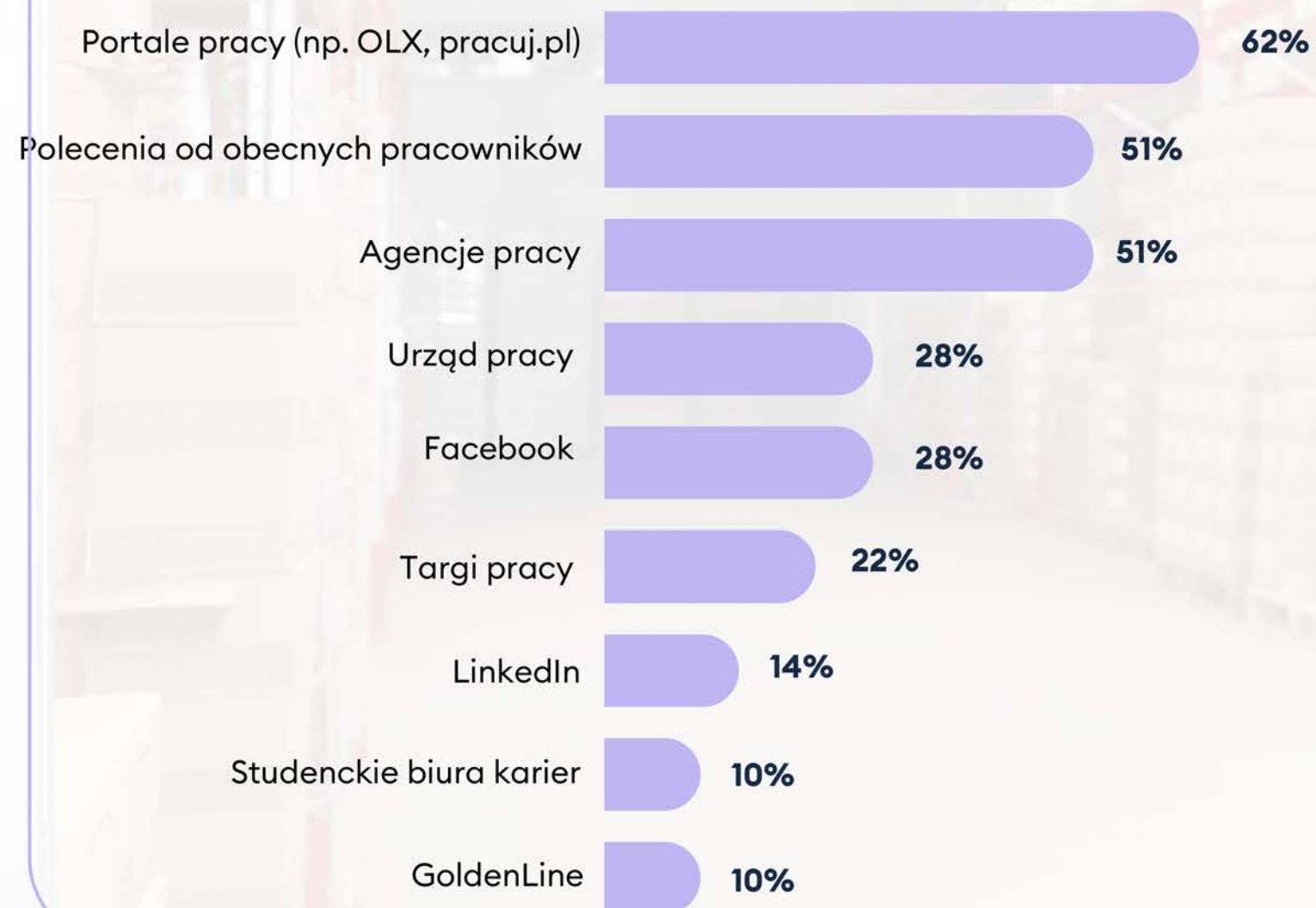
Wykres 54.

Jakie są według Ciebie największe wyzwania w pozyskiwaniu pracowników na stanowiska niespecjalistyczne?



Wykres 55.

Z jakich kanałów korzysta Twoja firma, szukając pracowników szeregowych?



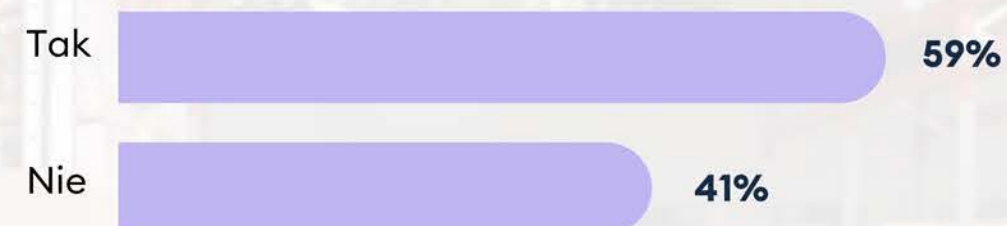
Wykres 56.

Jakie są największe wyzwania rekrutacyjne w Twojej firmie na 2024 rok?



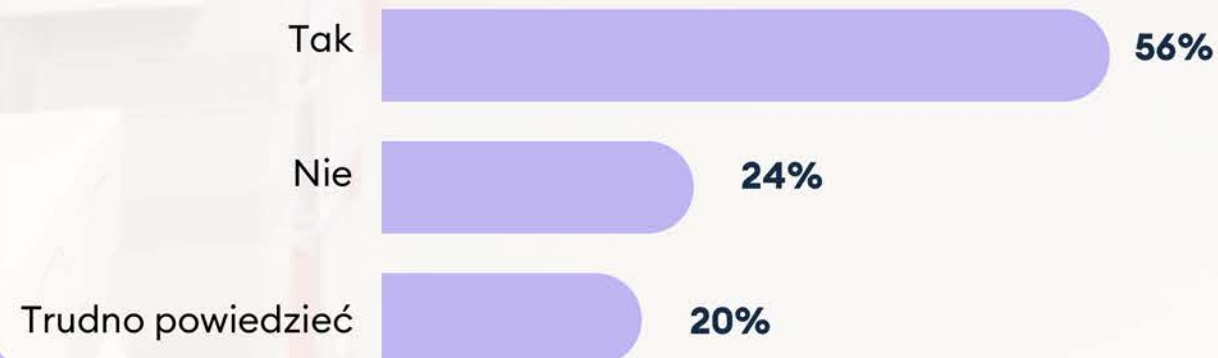
Wykres 57.

Czy w minionym roku 2023 Twoja firma zlecała pracę pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy?



Wykres 58.

A czy w bieżącym roku 2024 Twoja firma zleca lub będzie zlecała pracę pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy)?



Wykres 59.

Jakie prace niespecjalistyczne w Twojej ocenie mogą być zlecane pracownikom dorywczym (na godziny) zatrudnianym przez zewnętrzne agencje pracy?



O badaniu

Opinie pracowników zostały zebrane w ramach badania ankietowego przeprowadzonego przez Tikrow metodą CAWI na ogólnopolskiej próbie respondentów liczącej N=982 osób w wieku od 18-tu lat wzwyż. Badanie było realizowane od 21 grudnia 2023 do 31 stycznia 2024 roku.

Opinie pracodawców zebrano w ogólnopolskim panelu badawczym Ariadna metodą CAWI oraz w badaniu przeprowadzonym przez Tikrow na łącznej próbie liczącej N=234 osób. Kwoty dobrane według reprezentacji w populacji firm branży handlowej, produkcyjnej i logistycznej. Badanie było realizowane od 25 stycznia do 7 lutego 2024 roku.

Wskaźnik pracy dorywczej Q1 2024

Badanie pracowników przeprowadzono na ogólnopolskim panelu badawczym Ariadna metodą CAWI. Selekcja z ogólnopolskiej próby losowo-kwotowej N=1067 osób w wieku od 18-tu lat wzwyż, gdzie kwoty łączne dla kategorii: płeć, wiek, wielkość miejscowości zamieszkania, dobrane według reprezentacji w populacji pełnoletnich Polaków. Realizowane w dniach 8-11 grudnia 2023 roku.

Badanie pracodawców przeprowadzono na ogólnopolskim panelu badawczym Ariadna metodą CAWI na próbie liczącej N=231 osób. Kwoty dobrane według reprezentacji w populacji firm branży handlowej, produkcyjnej i logistycznej. Druga edycja badania została zrealizowana w dniach 8-11 grudnia 2023.

Pracownicy - wiek

19%	18 – 20 lat
20%	21 -22 lata
15%	23 – 25 lat
46%	powyżej 26. roku życia

Pracownicy - podział ze względu na płeć

64%	kobieta
35%	mężczyzna
1%	nie chcę podawać

Pracownicy - poziom wykształcenia

9%	podstawowe
50%	średnie
17%	jestem w trakcie studiów
15%	wyższe licencjat
9%	wyższe magister

Pracownicy - obecny status zawodowy

28%	student bezrobotny
18%	student pracujący
32%	zatrudniony niestudiujący
22%	bezrobotny niestudniujący

Pracownicy - wielkość miasta

10%	wieś
6%	miasto do 20 tys. mieszkańców
14%	miasto 20-99 tys. mieszkańców
16%	miasto 100-199 tys. mieszkańców
14%	miasto 200-499 tys. mieszkańców
40%	miasto powyżej 500 tys. mieszkańców

Pracodawcy - branża

34%	handel
37%	produkcja
29%	logistyka/ magazyny

Pracodawcy - liczba zatrudnionych obecnie w firmie

29%	od 10 do 49 osób
30%	od 50 do 249 osób
20%	od 250 do 500 osób
21%	powyżej 500 osób

Pracodawcy - rodzaj stanowiska w firmie

27%	zarządzam firmą lub jestem członkiem kadry zarządzającej (top management)
46%	jestem odpowiedzialn{y/a} za HR (zatrudnianie), choć nie zarządzam firmą
27%	kieruję lokalnym oddziałem firmy, np. placówką banku, sklepem



tikrow New day.
New job.

