



Wynagrodzenia w produkcji i logistyce: stanowiska niższego i średniego szczebla

Raport płacowy 2025





Spis treści

01 3

Rynek pracy w sektorze
produkcyjnym i logistyce

02 12

Trendy zatrudnienia
w sektorze
produkcyjno-logistycznym

03 19

Benefits 2.0.
Odpowiedź na nowe
potrzeby i oczekiwania
pracowników

04 24

Candidate experience:
kluczowy element
skutecznej rekrutacji
pracowników blue collar

05 29

Wynagrodzenia

Wstęp



Anna Wesołowska

Dyrektor Zarządzająca Gi Group Temp & Perm

Rynek pracy w ostatnich latach ewoluuje w tempie, za którym trudno nadążyć. Zmusza to osoby odpowiedzialne za zarządzanie zasobami ludzkimi do ciągłego aktualizowania wiedzy i dostosowywania się do nowych realiów. To właśnie zmienność – gospodarcza, technologiczna i społeczna – a przede wszystkim dynamika, skala i konsekwencje zachodzących przemian, stanowi dziś jedno z największych wyzwań w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Od lat śledzimy trendy w zatrudnieniu, analizujemy dane i dzielimy się nimi w formie raportów i opracowań. Tym razem oddajemy w Państwa ręce drugą edycję raportu Gi Pro, poświęconego wynagrodzeniom na stanowiskach niższego i średniego szczebla w produkcji i logistyce. Raport zawiera dane o poziomie wynagrodzeń dla różnych typów stanowisk – także w niszowych branżach, takich jak przemysł stoczniowy czy hutniczy – z podziałem na lokalizacje.

Nasza publikacja to jednak nie tylko zestawienie stawek. Obok aktualnych danych płacowych znajdą tu Państwo również komentarze ekspertów i praktyków HR z firm produkcyjnych i logistycznych na temat aktualnej kondycji rynku w tych sektorach, a także ich wnioski dotyczące roli benefitów oraz candidate experience w skutecznym pozyskiwaniu i zatrzymywaniu pracowników fizycznych.

Bo rekrutacja to dziś nie tylko kwestia wysokości wynagrodzenia – choć wciąż pozostaje ono jednym z kluczowych czynników, zwłaszcza w przypadku stanowisk niższego i średniego poziomu. W skutecznym procesie rekrutacyjnym liczy się także przejrzystość, tempo działania, kultura organizacyjna, elastyczność i sposób komunikacji z kandydatami.

Z zebranych przez nas danych i obserwacji wyłania się obraz rynku charakteryzującego się dużą ostrożnością – zarówno w zakresie inwestycji, jak i decyzji rekrutacyjnych. W wielu organizacjach wyraźnie widać zmianę priorytetów w strategiach zatrudnienia. W tak dynamicznym i niepewnym otoczeniu tym bardziej warto uważnie śledzić zmiany i wyciągać z nich wnioski.

Wierzę, że nasza publikacja pomoże lepiej zrozumieć aktualne uwarunkowania rynkowe w sektorze produkcji i logistyki, a także okaże się przydatnym narzędziem w planowaniu skutecznych działań w obszarze wynagrodzeń i rekrutacji.

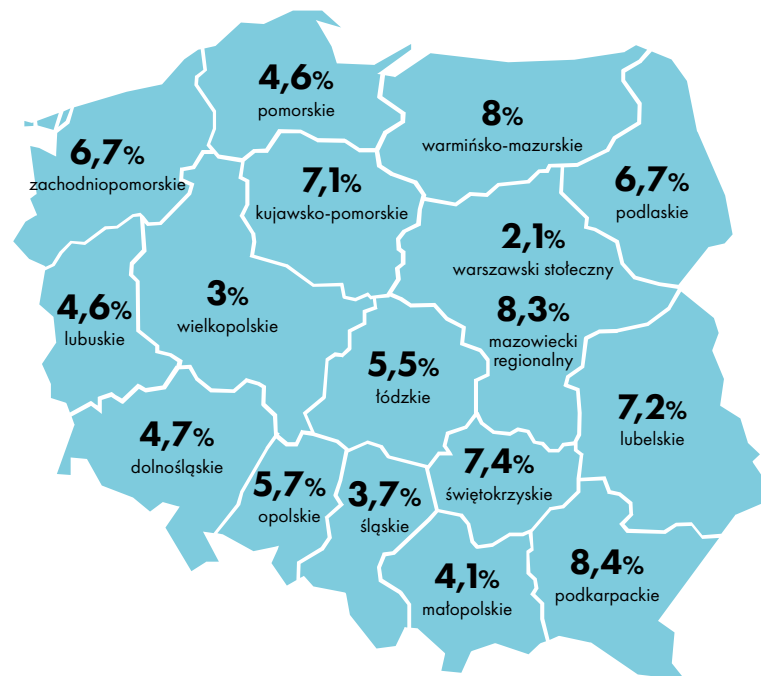
Serdecznie zachęcam do lektury!

01

Rynek pracy w sektorze produkcyjnym i logistyce



Poziom bezrobocia i aktywność zawodowa



5%

**BEZROBOCIE REJESTROWANE
(STOPA BEZROBOCIA)**

(782,8 tys. osób)

W maju 2025 roku stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,0%, co oznacza spadek o 0,2 p.p. w porównaniu do kwietnia (5,2%).

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wyniosła 782,8 tys., wobec 802,7 tys. miesiąc wcześniej.

W ujęciu rocznym liczba bezrobotnych była nieco wyższa – w maju 2024 roku zarejestrowanych było 776,6 tys. osób. Mimo to stopa bezrobocia utrzymała się na tym samym poziomie – 5,0%.

Struktura bezrobotnych w świetle danych za I kwartał 2025 roku

Według dostępnych danych GUS z końca marca 2025 r. długotrwale bezrobotni stanowili 46,7% wszystkich zarejestrowanych. Co czwarty bezrobotny miał ponad 50 lat (26,5%), a niemal co czwarty – mniej niż 30 lat (23,9%). Najwięcej osób bez pracy było w grupach wiekowych 35–44 lata (25,9%) oraz 25–34 lata (23,3%).

Ponad połowa osób zarejestrowanych w urzędach miała niski poziom wykształcenia – 50,2% z nich ukończyło szkołę podstawową, gimnazjum lub szkołę zawodową*.

Mimo względnej stabilności poziomu bezrobocia, warto zwrócić uwagę na strukturalne wyzwania z nim związane – m.in. wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych oraz niski poziom kwalifikacji wielu osób pozostających bez pracy. Wyraźne są także różnice regionalne, które pozostają znaczące – sięgają ponad 5 p.p. między województwami o najniższym i najwyższym bezrobociu. Wynikają one przede wszystkim ze zróżnicowania pod względem poziomu uprzemysłowienia, liczby dużych inwestycji czy rozwoju infrastruktury transportowej.

► Źródło danych: GUS, Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia – maj 2025 r., data publikacji: 25.06.2025 r.

*Źródło: GUS, Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2025 r., data publikacji: 26.06.2025 r.

Poziom bezrobocia i aktywność zawodowa

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2025 r. było niższe o 0,8% niż rok wcześniej i wyniosło 6 433 tys. etatów.

Zarówno wskaźnik zatrudnienia (56,2%), jak i współczynnik aktywności zawodowej (58,2%) spadły w ujęciu rocznym.

To sygnał, że mimo niskiego bezrobocia rynek pracy mierzy się z innymi wyzwaniami, jak choćby starzenie się społeczeństwa i spadająca liczba osób w wieku produkcyjnym, czy wciąż utrzymująca się duża różnica między aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn – obecnie wynosi ona ponad 14 p.p.

56,2%

WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA
(1 Q 2025)**

w tym:

63,3% 49,6%

MĘŻCZYŹNI

KOBIETY



Spadek o 0,4 p.p. r/r

Wskaźnik zatrudnienia – udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15-89 lat.
Do pracujących zaliczane są osoby w wieku 15-89 lat, pracujące w firmach prywatnych lub instytucjach prywatnych, we własnych gospodarstwach rolnych, prowadzące własną działalność gospodarczą, pomagające bez wynagrodzenia w gospodarstwie lub rodzinnej działalności gospodarczej.

58,2%

WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI
ZAWODOWEJ (1 Q 2025)**

w tym:

65,4% 51,4%

MĘŻCZYŹNI

KOBIETY



Spadek o 0,3 p.p. r/r

Współczynnik aktywności zawodowej – procentowy udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku 15-89 lat.
Na ludność aktywną zawodowo składają się osoby w wieku 15-89 lat, które pracują, oraz osoby w wieku 15-74 lat, które są bezrobotne.

Popyt na pracę

▲ **11%**

**WZROST LICZBY WOLNYCH MIEJSC PRACY
W STOSUNKU DO KOŃCA IV KWARTAŁU 2024 R.**

Na koniec pierwszego kwartału 2025 r. w Polsce było dostępnych 101,1 tys. wolnych miejsc pracy. To o 10 tys. więcej niż pod koniec 2024 r., choć w porównaniu z początkiem ubiegłego roku – o 11 tys. mniej.

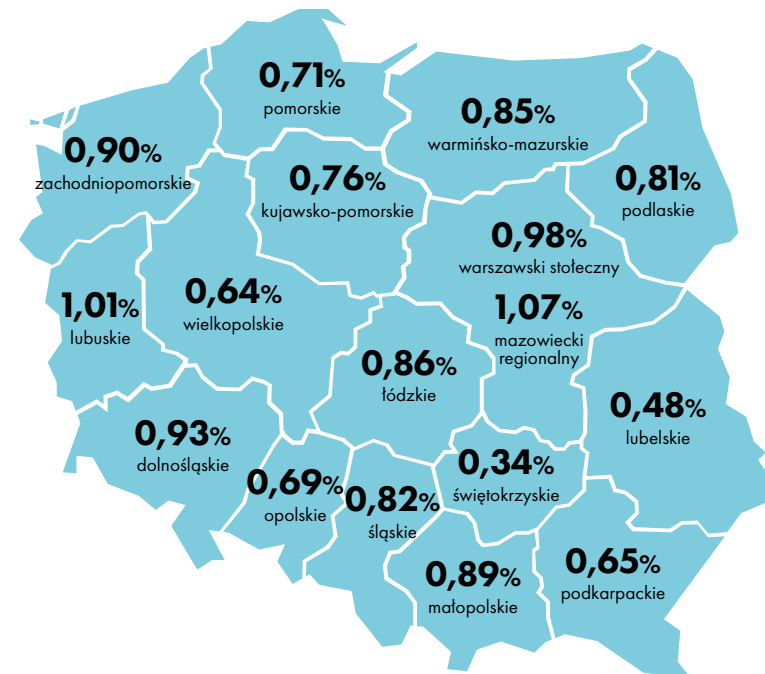
Wskaźnik wolnych miejsc pracy, czyli udział wakatów w całkowitej liczbie stanowisk (zarówno zajętych, jak i wolnych), wyniósł 0,82%. To lekki wzrost względem końcówki ubiegłego roku (o 0,08 p.p.), ale jednocześnie spadek rok do roku (o 0,07 p.p.). Najwięcej wakatów było w regionie mazowieckim regionalnym (1,07%), najmniej – w świętokrzyskim (0,34%).

W przetwórstwie przemysłowym na koniec marca było 21,6 tys. wakatów. Najczęściej poszukiwano robotników i rzemieślników (43,8%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (22,9%).

Z kolei w transporcie i logistyce wolnych etatów było nieco ponad 10 tys., a wskaźnik wakatów był tam jednym z wyższych – wyniósł 1,16%. To pokazuje, że branża nadal mierzy się z dużym zapotrzebowaniem na pracowników.

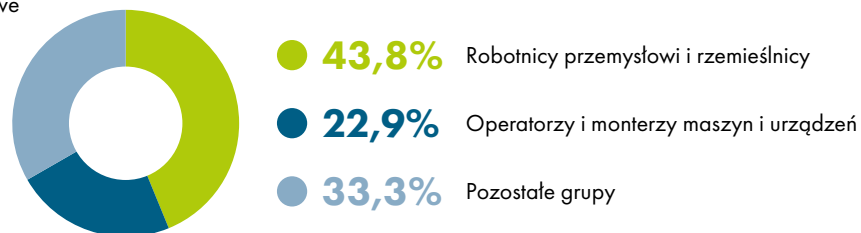
**Wskaźnik wolnych miejsc pracy określa udział wolnych miejsc pracy w ogólnej liczbie miejsc pracy (tj. obsadzonych i wolnych miejsc pracy).*

Wskaźnik wolnych miejsc pracy w regionach w I kwartale 2025 r.
Stan na koniec kwartału

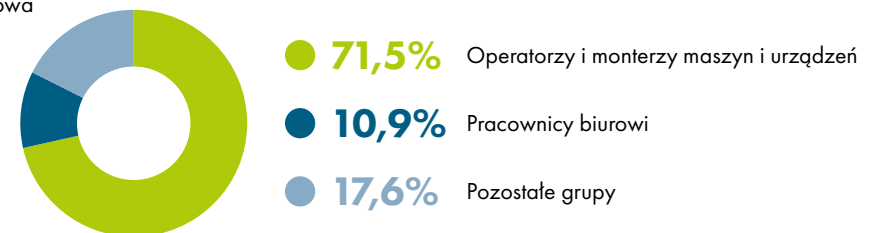


Struktura wolnych miejsc pracy według wielkich grup zawodów w wybranych sekcjach PKD w I kwartale 2025 r.
Stan na koniec kwartału

Przetwórstwo
przemysłowe



Transport i gospodarka
magazynowa



Wynagrodzenia – przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw

▲ **8,4%**

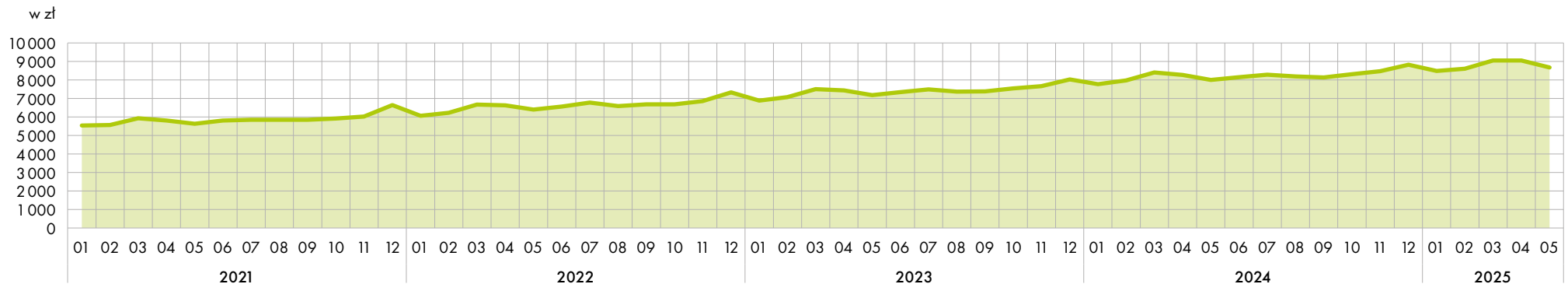
**WZROST R/R PRZECIĘTNEGO MIESIĘCZNEGO
WYNAGRODZENIA BRUTTO W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW**

W maju 2025 r. przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 8 670,51 zł brutto, co oznacza wzrost nominalny o 8,4% w ujęciu rocznym.

W porównaniu do kwietnia tego roku pensje nominalnie spadły o 4,1%. Taka zmiana wynika głównie z ograniczenia wypłat jednorazowych, takich jak premie i nagrody, które w poprzednim miesiącu podniosły średnią — m.in. z uwagi na okres świąt wielkanocnych.

W przetwórstwie przemysłowym średnie wynagrodzenie brutto wyniosło 8 302,45 zł, a w sektorze transportu i gospodarki magazynowej – 8 430,22 zł.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw



Przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw według sekcji PKD w maju 2025 r.

Wyszczególnienie	Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	Dynamika zmian względem r/r (względem 05.2024)
Ogółem	8 670,51 zł	+8,4%
Przemysł		
Górnictwo i wydobywanie	11 273,35 zł	+3,3%
Przetwórstwo przemysłowe	8 302,45 zł	+8,8%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną gorącą wodę	11 336,73 zł	+8,7%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	7 815,36 zł	+9,9%
Transport i gospodarka magazynowa	8 430,22 zł	+9,9%

Wynagrodzenia – mediana wynagrodzeń w gospodarce narodowej

Według danych GUS, mediana wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej w styczniu 2025 r. wyniosła 6 882,80 zł brutto. To wartość, która dzieli pracujących na dwie równe grupy – zarabiających mniej i więcej niż ta kwota – i pozwala lepiej niż średnia pensja oddać realny obraz poziomu wynagrodzeń w kraju. W porównaniu do stycznia 2024 roku to wzrost nominalny o 15,3%. W relacji do grudnia 2024 widoczny jest jednak spadek o 5,3%, co może być efektem sezonowych wypłat – np. premii rocznych – które często podnoszą pensje w ostatnim miesiącu roku.

W przetwórstwie przemysłowym oraz transporcie i gospodarce magazynowej poziom wynagrodzeń kształtuje się poniżej mediany ogólnokrajowej. W styczniu 2025 r. mediana płac brutto w przetwórstwie wyniosła 6 500 zł, a w transporcie 6 708,64 zł.

Dane pokazują także spore zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć, wiek czy wielkość firmy. Mężczyźni zarabiali 7 032,61 zł, o niemal 300 zł brutto więcej niż kobiety. Najwyższe zarobki odnotowano w grupie wiekowej 35–44 lata (mediana 7 196,56 zł brutto), co może wiązać się z największym doświadczeniem zawodowym oraz stabilną pozycją na rynku pracy. Najniższe wynagrodzenia otrzymywali natomiast najmłodsi pracownicy – do 24. roku życia – w tej grupie mediana wyniosła 5 474,54 zł brutto.

Warto również zwrócić uwagę na wpływ wielkości organizacji na poziom płac. Największe firmy – zatrudniające ponad 1 000 osób – oferowały zdecydowanie najwyższe wynagrodzenia (mediana: 8 102,28 zł). Najniższe stawki odnotowano w mikrofirmach (do 9 pracowników), gdzie mediana płac wyniosła zaledwie 4 666 zł brutto.

Dla porównania, przeciętne miesięczne wynagrodzenie w styczniu 2025 roku wyniosło 8 717,18 zł brutto. W przetwórstwie przemysłowym przeciętna pensja osiągnęła poziom 7 867,33 zł, a w transporcie i gospodarce magazynowej – 7 702,88 zł brutto.

Mediana wynagrodzeń brutto oraz przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw według sekcji PKD w styczniu 2025 r.

Wyszczególnienie	Mediana	Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw
Ogółem	6 882,80 zł	8 717,18 zł
Przemysł	6 756,81 zł	8 338,93 zł
Górnictwo i wydobywanie	10 125,49 zł	13 287,38 zł
Przetwórstwo przemysłowe	6 500,00 zł	7 867,33 zł
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną gorącą wodę	10 392,03 zł	13 341,55 zł
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	6 898,91 zł	8 004,90 zł
Transport i gospodarka magazynowa	6 708,64 zł	7 702,88 zł

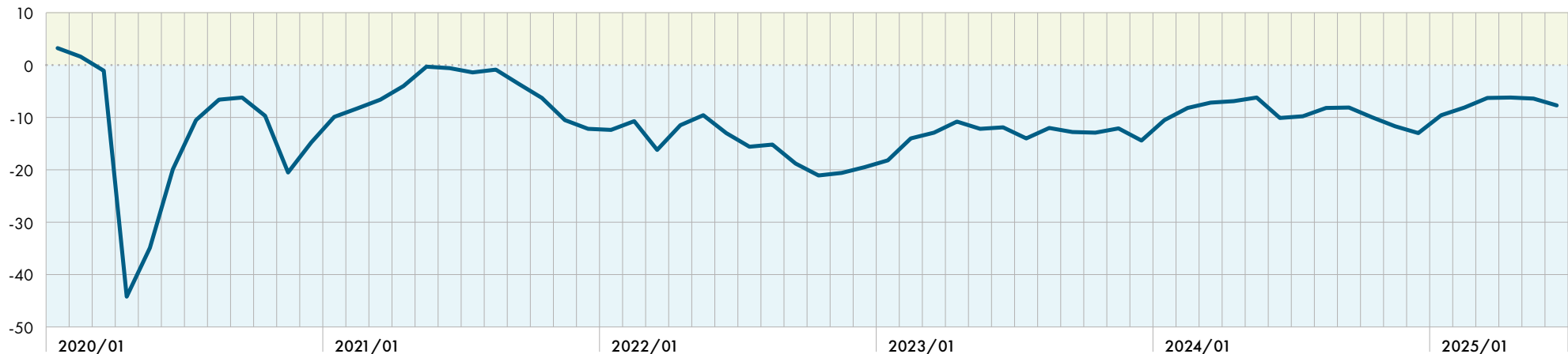
Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym

-7,7

WSKAŹNIK OGÓLNEGO KLIMATU KONIUNKTURY
W PRZETWÓRSTWIE PRZEMYSŁOWYM *

W ostatnich latach sektor przetwórstwa przemysłowego doświadczał silnych wahań – od pandemicznych załamania, przez okresy odbicia, po przedłużającą się stagnację. Dane za czerwiec 2025 roku wskazują na ujemny wskaźnik koniunktury (-7,7), co oznacza pogorszenie nastrojów względem maja (-6,4), ale jednocześnie poprawę w porównaniu do czerwca 2024 roku (-10,1). Ogólne nastroje wśród firm pozostają ostrożne. Przedsiębiorstwa nadal mierzą się z ograniczonym popytem i rosnącymi kosztami operacyjnymi. W efekcie skupiają się na optymalizacji, a decyzje kadrowe podejmowane są z dużą rozważą. Nowe miejsca pracy tworzone są przede wszystkim tam, gdzie występuje konkretne i bieżące zapotrzebowanie.

Wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury w sekcji przetwórstwa przemysłowego



Koniunktura w transporcie i gospodarce magazynowej

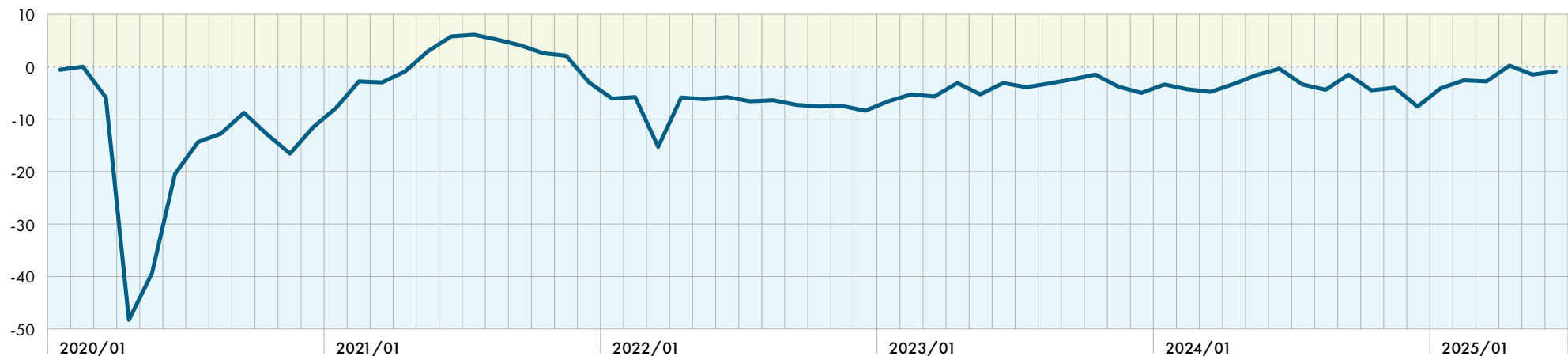
-0,8

WSKAŹNIK OGÓLNEGO KLIMATU KONIUNKTURY
W TRANSPORCIE I GOSPODARCE MAGAZYNOWEJ*

W branży transportu i logistyki od początku 2025 roku widoczna jest stopniowa poprawa nastrojów. W czerwcu wskaźnik koniunktury zbliżył się do poziomu neutralnego i wyniósł -0,8, co wskazuje na większą stabilność niż w poprzednich miesiącach. Poprawiły się bieżące oceny sytuacji ekonomicznej firm, choć prognozy na kolejne miesiące pozostają ostrożne.

Przedsiębiorstwa nadal rozważnie planują zatrudnienie. W wielu przypadkach zapotrzebowanie na pracowników realizowane jest głównie za pomocą elastycznych form współpracy, które pozwalają szybciej reagować na zmiany zamówień i kosztów.

Wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury w sekcji transportu i gospodarki magazynowej





Agnieszka Zielińska

Dyrektor Polskiego Forum HR

Transformacja czy stagnacja? Strategiczne skutki dla przedsiębiorstw wynikające z niedoboru pracowników i niskiej robotyzacji

W ciągu najbliższej dekady z rynku pracy w Polsce może zniknąć ponad 2 miliony pracowników – to około 13% obecnie zatrudnionych. Takie niepokojące prognozy przedstawił w ubiegłym roku Polski Instytut Ekonomiczny. Szczególnie dotkliwe skutki odczują sektory kluczowe z punktu widzenia funkcjonowania państwa i gospodarki: edukacja, gdzie przewidywany spadek zatrudnienia wynosi aż 29%, ochrona zdrowia – 23%, oraz przemysł – 11%.

Warto przypomnieć, że sektor przemysłowy jest fundamentem naszej gospodarki. Zatrudnia on około 20% wszystkich aktywnych zawodowo, więc spadek liczby pracujących o 400 tysięcy osób to poważne wyzwanie, zwłaszcza w kontekście niskiego poziomu robotyzacji przemysłu w Polsce. W porównaniu z Niemcami liczba robotów przypadających na 10 tysięcy pracowników jest w Polsce aż pięciokrotnie niższa. Co gorsza, wyprzedzają nas również nasi sąsiedzi z regionu: Czechy, Słowacja i Węgry – wszystkie te kraje mają trzykrotnie więcej robotów przemysłowych niż Polska. Tymczasem inwestycje w automatyzację i modernizację produkcji postępują zbyt wolno – rok 2024 był pod tym względem praktycznie stracony. Chociaż prognozy na rok 2025 są bardziej optymistyczne, to dynamika wzrostu nadal nie odpowiada skali wyzwań.

Nie do przecenienia jest również rola cudzoziemców na naszym rynku pracy. Z danych ZUS wynika, że w kwietniu 2024 roku w Polsce było zatrudnionych około 1,2 miliona obywateli państw trzecich. Jednak tempo wzrostu ich obecności nie będzie wystarczające, by zrekomensować ubytek siły roboczej wynikający z niekorzystnych trendów demograficznych.

Co więcej, Polska dysponuje najmniejszym w Europie niewykorzystanym potencjałem rynku pracy, a to oznacza, że nie możemy liczyć na łatwe uzupełnienie braków kadrowych. Mimo to są jeszcze rezerwy, po które warto sięgnąć. Warto podkreślić, że jedynie 14% osób w wieku 20–24 lata w Polsce łączy pracę z nauką, podczas gdy średnia w Unii Europejskiej wynosi 21%. Z kolei wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w naszym kraju to zaledwie około 34%, wobec unijnej średniej na poziomie 55%. Nadal też nie w pełni wykorzystujemy potencjał pracowników 50+ oraz możliwości, jakie daje praca w niepełnym wymiarze godzin.

Tylko kompleksowe podejście, łączące działania w obszarze edukacji, aktywizacji zawodowej różnych grup społecznych, automatyzacji i zarządzania migracją, może złagodzić skutki postępującego kryzysu demograficznego. To wielowymiarowe wyzwanie, z którym musimy zmierzyć się już dziś – zanim jego skutki staną się nieodwracalne.

02

Trendy zatrudnienia w sektorze produkcyjno-logistycznym

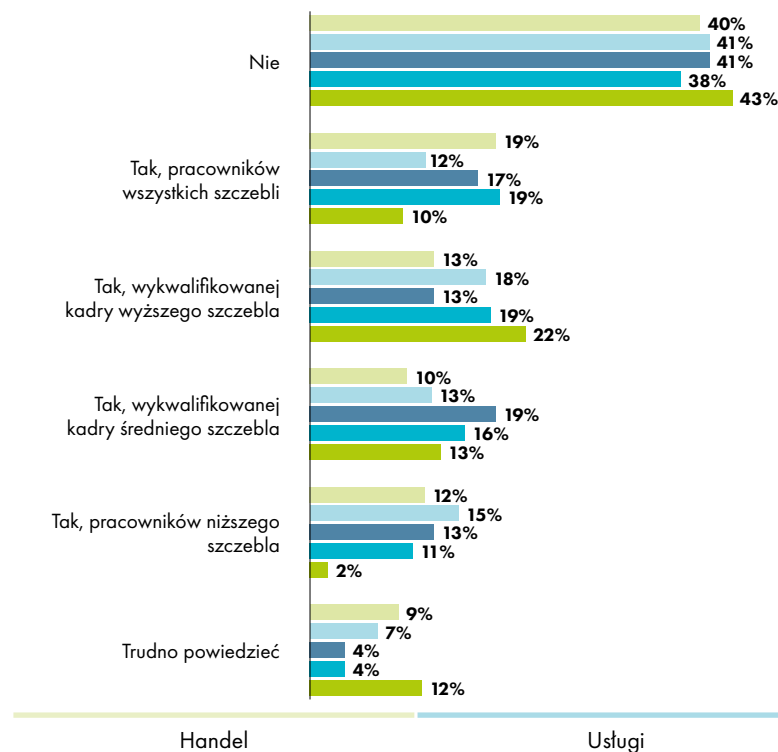


Trudności rekrutacyjne w produkcji i logistyce

Z danych tegorocznej edycji „Barometru rynku pracy” Gi Group Holding wynika, że większość firm z sektora przemysłowego oraz transportu i logistyki napotyka trudności w pozyskaniu pracowników – na różnych poziomach struktury organizacyjnej. W przemyśle największy problem dotyczy rekrutacji wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (19%), z kolei w transporcie i logistyce – wykwalifikowanej kadry wyższego szczebla (19%). Jednocześnie podobna grupa pracodawców (17% w przemyśle i 19% w transporcie i logistyce) deklaruje trudności w obsadzeniu stanowisk na wszystkich szczeblach.

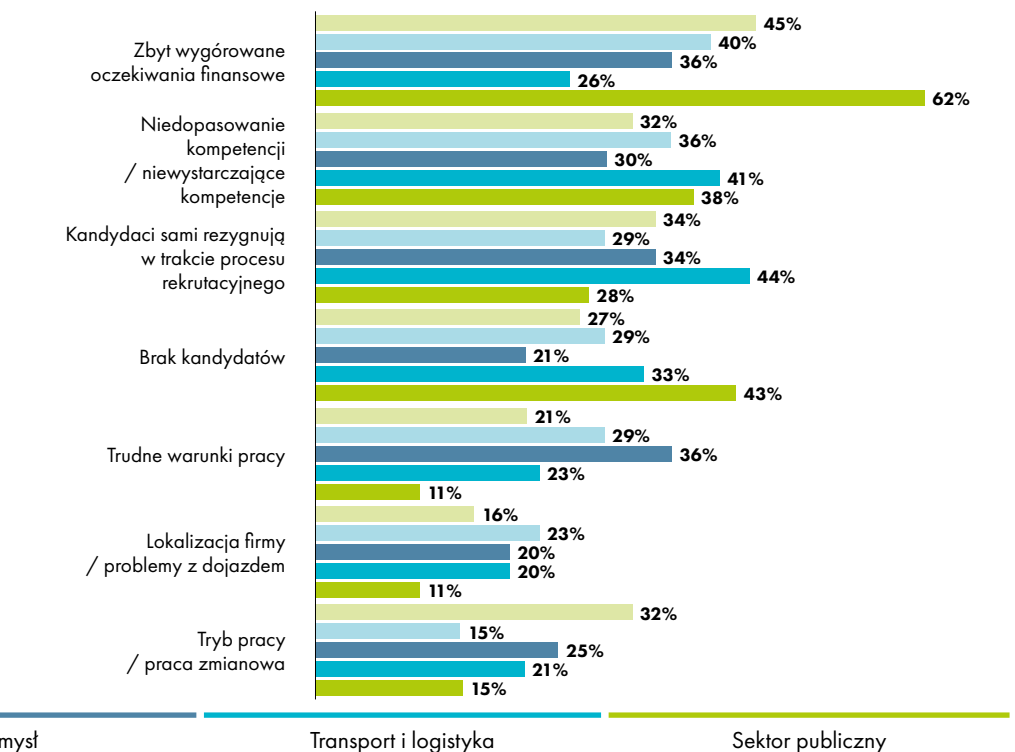
Choć problemy występują w obu branżach, ich przyczyny są odmienne. W przemyśle najczęściej wskazywano na zbyt wygórowane oczekiwania finansowe kandydatów (36%) oraz trudne warunki pracy (również 36%). Co trzecia firma miała też do czynienia z sytuacją, w której kandydaci rezygnowali z udziału w rekrutacji jeszcze przed jej zakończeniem. Warto zwrócić uwagę, że częstszym problemem było niedopasowanie kompetencji aplikujących do potrzeb pracodawców (30%) niż brak kandydatów (21%). W transporcie i logistyce głównym wyzwaniem była rezygnacja kandydatów z dalszego udziału w rekrutacji – wskazało na to aż 44% pracodawców. Na drugim miejscu znalazło się niedopasowanie lub niedobór kompetencji (41%). 33% firm było zdania, że problemem jest brak kandydatów. Co istotne, oczekiwania finansowe kandydatów są w tym sektorze najmniej problematyczne – tylko 26% firm uznało je za przeszkodę, co jest najniższym wynikiem wśród wszystkich badanych branż.

Trudności ze znalezieniem pracowników w zależności od branży*



* Możliwość wielu odpowiedzi • N=510

Przyczyny trudności rekrutacyjnych w zależności od branży**



** Możliwość maksymalnie 3 odpowiedzi • N=254 Firmy mające problemy z pozyskaniem pracowników

Popyt na pracowników w sektorze produkcyjnym

Analiza liczby ogłoszeń rekrutacyjnych opublikowanych na jednym z największych portali ogłoszeniowych pozwala uchwycić obraz zapotrzebowania kadrowego w sektorze produkcyjnym i logistycznym. W pierwszej połowie 2025 roku liczba publikowanych ofert pracy była niższa niż w 2024. W sektorach produkcji oraz logistyki i magazynowania widoczne jest spowolnienie rekrutacyjne, ale bez oznak gwałtownego załamania.

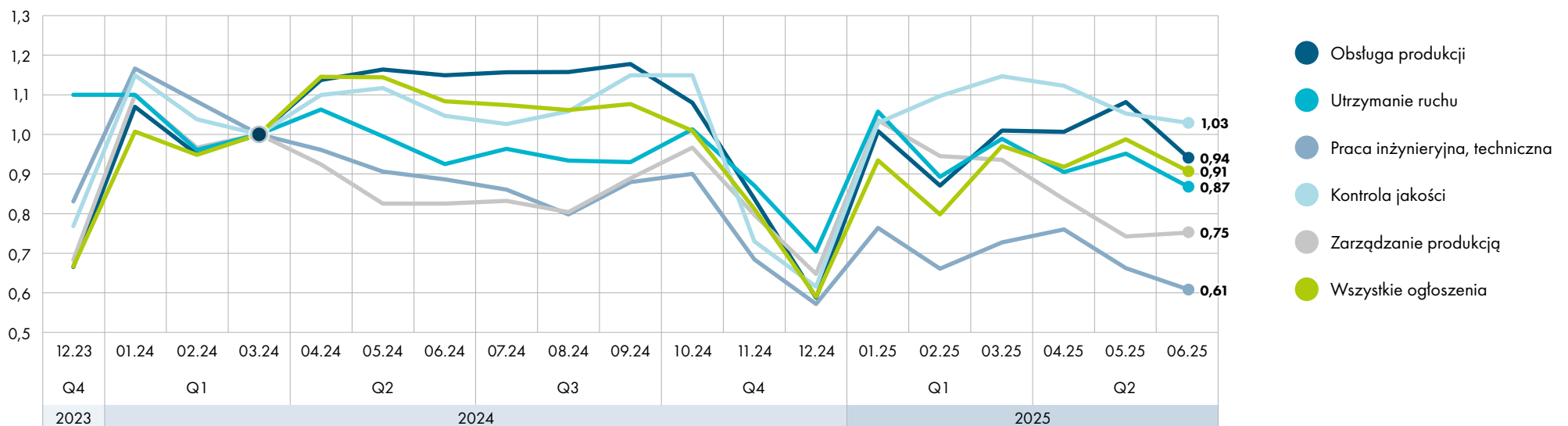
Firmy nie rezygnują z rekrutacji, ale podchodzą do nich w sposób bardziej ostrożny i selektywny – zatrudnienie dotyczy głównie naturalnej wymiany kadrowej lub stanowisk wymagających konkretnych, trudnych do pozyskania kompetencji.

W produkcji zatrudnienie utrzymuje się na względnie stabilnym poziomie. W strukturze popytu wyróżniają się trzy grupy stanowisk:

- utrzymanie ruchu – z uwagi na ograniczoną liczbę doświadczonych specjalistów i rosnącą złożoność technologii produkcyjnych,
- kontrola jakości – w odpowiedzi na zaostrzenie wymogów regulacyjnych i rosnącą wagę zgodności oraz audytów,
- obsługa produkcji – mimo ograniczeń w skali rekrutacji, to nadal najliczniejsza grupa pod względem prowadzonych naborów, głównie z powodu rotacji i niskiej bariery wejścia.

W obliczu niepewności gospodarczej firmy ostrożnie podejmują decyzje inwestycyjne, co przekłada się z kolei na mniejsze zapotrzebowanie na role techniczne i inżynierskie, szczególnie te związane z rozwojem nowych linii produkcyjnych.

Popyt na kategorie stanowisk produkcyjnych



Popyt na pracowników w sektorze logistycznym

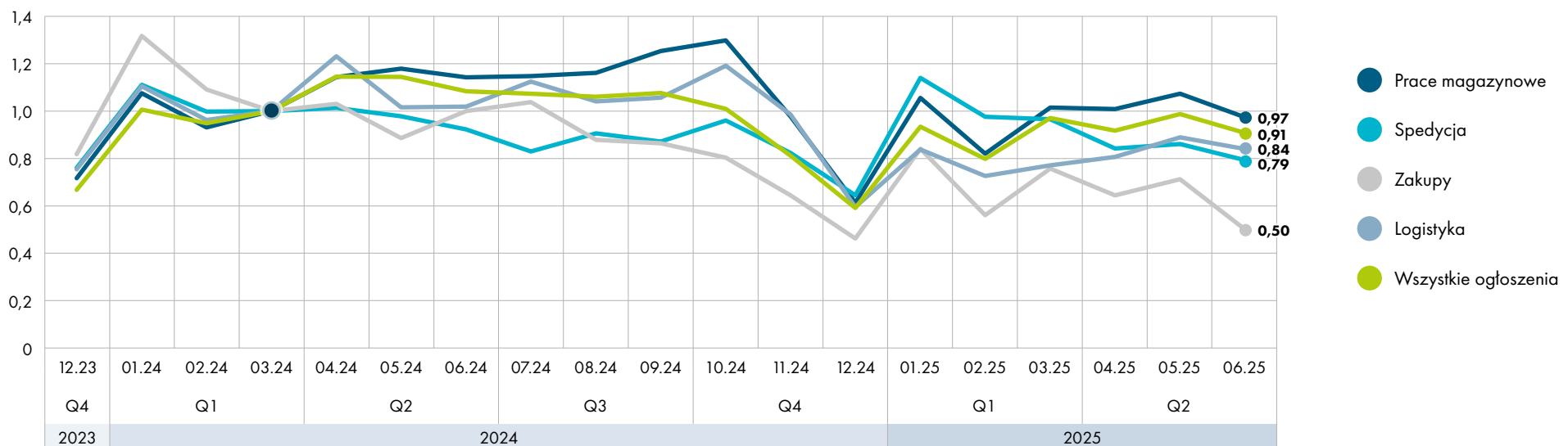
W obszarze logistyki i prac magazynowych spadek liczby ofert pracy jest wyraźniejszy niż w produkcji. To wynik kilku nakładających się czynników: stabilizacji wolumenów w e-commerce, rosnącej automatyzacji procesów magazynowych i transportowych oraz konieczności kontrolowania kosztów przy jednoczesnym utrzymaniu wysokiej efektywności.

Warto jednak zauważyć, że dane koniunkturalne dla sektora logistyki sygnalizują stopniową poprawę nastrojów – w czerwcu 2025 roku wskaźnik koniunktury zbliżył się do poziomu neutralnego. Poprawiły się bieżące oceny sytuacji ekonomicznej firm, choć prognozy na kolejne miesiące nadal pozostają ostrożne. Mimo tych pozytywnych sygnałów, nie przekłada się to jeszcze na wzrost liczby ofert pracy – firmy wciąż ostrożnie planują zatrudnienie, koncentrując się raczej na wykorzystaniu już dostępnych zasobów niż na zwiększaniu skali zatrudnienia.

Trzeba przy tym podkreślić, że wiele przedsiębiorstw nadal ma trudności z pozyskaniem pracowników do podstawowych zadań magazynowych, zwłaszcza poza dużymi aglomeracjami, gdzie dostępność kandydatów jest ograniczona.

Podsumowując, po silnym spowolnieniu rekrutacji w IV kwartale 2024 – wynikającym zarówno z sezonowości, jak i ogólnego osłabienia koniunktury, pierwsza połowa 2025 roku przynosi odbicie i oznaki większej równowagi, zwłaszcza w przypadku stanowisk operacyjnych. Ofert jest jednak mniej niż w analogicznym okresie zeszłego roku, a w planach rekrutacyjnych widać ostrożność. Pracodawcy koncentrują się obecnie przede wszystkim na utrzymaniu ciągłości operacyjnej i optymalizacji procesów, a nie na rozbudowie struktur organizacyjnych.

Popyt na kategorie stanowisk logistycznych i magazynowych





Agnieszka Żak

Dyrektor Regionalna, Gi Group

Rynek pracy w produkcji i logistyce 2025 – selektywne niedobory, rosnąca ostrożność

Z perspektywy osoby współpracującej na co dzień z małymi, średnimi i dużymi firmami produkcyjnymi oraz logistycznymi w zachodniej Polsce, obserwuję obecnie bardzo zróżnicowaną sytuację kadrową – silnie zależną od branży, lokalizacji, modelu operacyjnego i elastyczności organizacyjnej firm.

Niedobory kadrowe – nadal aktualne, ale coraz bardziej selektywne

Jeszcze kilka kwartałów temu mówiło się o powszechnych brakach kadrowych w niemal każdym zakładzie produkcyjnym i centrum logistycznym. Dziś ten obraz się zmienia – deficyty nadal występują, ale coraz częściej są ograniczone do konkretnych stanowisk. Dotyczą przede wszystkim operatorów maszyn, automatyków i mechaników – czyli pracowników z kompetencjami technicznymi – a także osób posiadających uprawnienia UDT i doświadczenie w obsłudze wózków widłowych oraz specjalistów ds. planowania logistyki i zarządzania magazynem. W przypadku pracowników niewykwalifikowanych popyt w wielu zakładach wyraźnie się ustabilizował, a niekiedy wręcz zmniejszył. To efekt nie tylko postępującej automatyzacji, ale też ostrożniejszego planowania zatrudnienia na wypadek dalszego spowolnienia gospodarczego.

Warto jednak zaznaczyć, że mimo niskiego poziomu bezrobocia, polski rynek pracy zmaga się z chronicznymi, strukturalnymi niedoborami kadrowymi, wynikającymi m.in. z niekorzystnych trendów demograficznych oraz niedopasowania kompetencji pracowników do realnych potrzeb pracodawców.

Zgodnie z prognozami Ministerstwa Pracy w 2025 roku aż 23 zawody znajdują się na liście profesji deficytowych, co wskazuje na rosnące trudności w obsadzaniu stanowisk w wielu branżach. Największe braki kadrowe występują w sektorach kluczowych dla gospodarki, takich jak: budownictwo, edukacja, medycyna i opieka, transport, spedycja i logistyka, finanse i prawo, elektro-energetyka, produkcja i przetwórstwo, mechanika i motoryzacja oraz ochrona i bezpieczeństwo. Problem ten nie dotyczy jedynie dużych aglomeracji, lecz coraz częściej obserwowany jest również w mniejszych miejscowościach.

Redukcje zatrudnienia – jeszcze nie masowe, ale coraz bardziej realne

Obserwujemy, że część firm – zwłaszcza duzi gracze w automotive i AGD – przeszła w tryb „czekania i optymalizacji”. Niektóre zakłady ograniczają nadgodziny, wstrzymują nowe rekrutacje lub wygaszają umowy z pracownikami tymczasowymi. Choć nie są to jeszcze masowe zwolnienia, należy je traktować jako sygnał, że firmy ostrożnie planują przyszłość, zwłaszcza wobec utrzymującej się niepewności geopolitycznej i wahającego się popytu w Europie Zachodniej. Z kolei małe i średnie przedsiębiorstwa wykazują większą elastyczność – szybciej reagują na zmiany w zamówieniach i częściej korzystają z pracy tymczasowej lub outsourcingu usług, co pozwala im unikać drastycznych redukcji.

Produkcja i logistyka – które obszary są wrażliwe, a które stabilne?

W obszarze produkcji najbardziej wrażliwe na wahania koniunktury są takie sektory jak automotive, elektronika użytkowa oraz produkcja mebli i komponentów metalowych. Większą stabilnością charakteryzują się branża spożywcza, opakowaniowa oraz logistyka e-commerce – choć tutaj również odczuwalne są zmiany sezonowe i presja na efektywność.

W logistyce znaczącym pracodawcą pozostają centra dystrybucyjne działające na rzecz dużych sieci handlowych, które wciąż generują duże zapotrzebowanie kadrowe. Z kolei firmy z sektora TSL (transport-spedycja-logistyka) zaczynają silniej odczuwać konkurencję i potrzebę redukcji kosztów, co przekłada się m.in. na ograniczanie personelu pomocniczego i poszukiwanie tańszych form zatrudnienia.

Jednym z kluczowych wyzwań, zarówno w produkcji, jak i logistyce jest starzejąca się siła robocza, co istotnie wpływa na dostępność pracowników w obu tych sektorach. Kurcząca się populacja w wieku produkcyjnym i rosnąca liczba emerytów stawiają przed produkcją i logistiką wyzwanie znalezienia wystarczającej liczby pracowników, co zmusza firmy do poszukiwania innowacyjnych rozwiązań, w tym automatyzacji.

Ostrożność zamiast euforii – rynek pracy w zachodniej Polsce

Polski rynek pracy w 2025 roku znajduje się w fazie ewolucji, kształtowanej przez szereg czynników makroekonomicznych i strukturalnych. Mimo utrzymującego się niskiego poziomu bezrobocia, obserwujemy spowolnienie dynamiki zatrudnienia i ogólny spadek liczby publikowanych ofert pracy, co potwierdza rosnącą ostrożność pracodawców.

Polska utrzymuje jeden z najniższych poziomów bezrobocia w UE – według GUS, w maju 2025 r. wynosiło ono 5,0% (spadek o 0,2 p.p. względem kwietnia), a według Eurostatu w kwietniu 2025 r. – zaledwie 3,3%. W styczniu wskaźnik Eurostatu sięgał rekordowo niskiego poziomu 2,6%, co plasowało Polskę na równi z Czechami. Niska stopa bezrobocia, zarówno rejestrowanego, jak i mierzonego metodologią BAEL, sugeruje, że rynek pracy jest bliski pełnego zatrudnienia, co naturalnie prowadzi do presji płacowej i utrudnia pozyskiwanie nowych pracowników.

Zachodnia Polska pozostaje regionem o stosunkowo niskim bezrobociu, ale z rosnącą konkurencją między pracodawcami o pracownika. Obserwujemy tutaj dwa zjawiska równoległe: z jednej strony – niedobory wykwalifikowanej kadry, zwłaszcza w zawodach technicznych, inżynierskich i w logistyce; z drugiej – ostrożność inwestycyjną firm i coraz częstsze pytania o elastyczne modele zatrudnienia (np. dwutygodniowe kontrakty testowe, leasing pracowniczy, rekrutacja „na żądanie”).

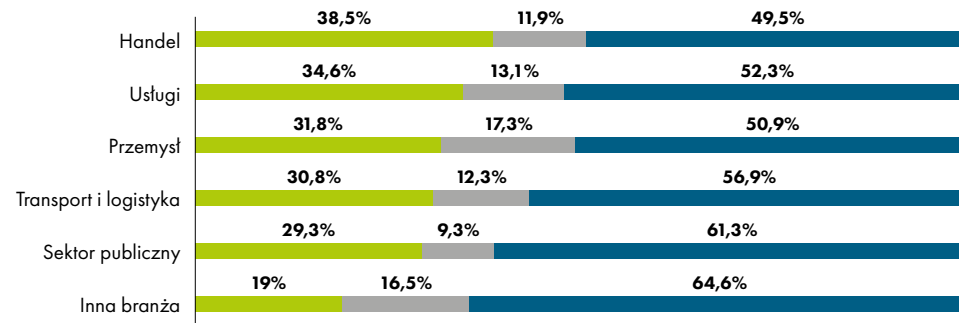
Dla wielu przedsiębiorstw kluczowe staje się dziś zarządzanie ryzykiem kadrowym i odpowiedź na pytanie jak utrzymać odpowiedni poziom zatrudnienia bez przeinwestowania. W tym kontekście coraz większą rolę odgrywa współpraca z agencjami pracy tymczasowej i doradcami HR, którzy wspierają firmy w budowie zrównoważonych strategii zatrudnienia, obejmujących m.in. rekrutację, szkolenia czy efektywne rozwiązywanie umów.

Rynek pracy w sektorze produkcji i logistyki staje się aktualnie coraz bardziej złożonym ekosystemem, gdzie jednocześnie współistnieją niedobory kadrowe i ryzyko redukcji etatów. Kluczem do sukcesu staje się dziś zdolność do adaptacji, umiejętne zarządzanie niepewnością, inwestowanie w ludzi oraz wykorzystywanie technologii – nie tylko do optymalizacji, ale również do tworzenia nowych, wartościowych miejsc pracy.

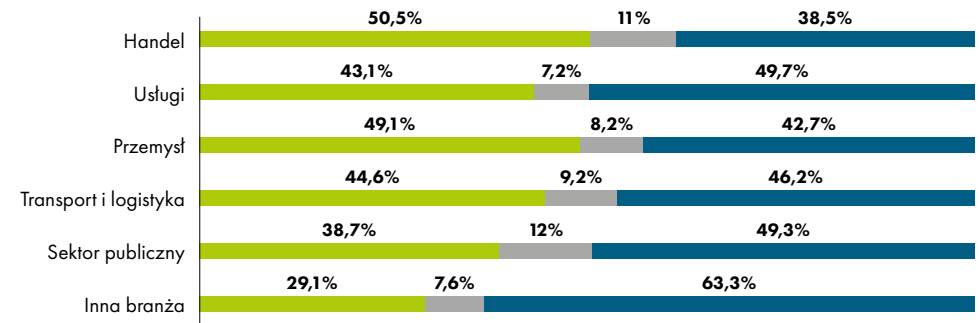
Niepewność i gotowość do zmian – perspektywa pracowników

Po stronie pracowników nie brakuje niepewności, ale też i gotowości do zmian. Z tegorocznego „Barometru rynku pracy” Gi Group Holding wynika, że co trzeci pracownik przemysłu oraz transportu i logistyki odczuwa niepokój o swoje zatrudnienie. Jednocześnie 40% zatrudnionych w przemyśle i aż 51% pracowników TSL rozważa zmianę pracy. Wśród tych osób wiele myśli o przebranżowieniu się – taką możliwość bierze pod uwagę 49% respondentów z przemysłu i 45% z sektora transportu i logistyki.

Obawy o utratę pracy w zależności od branży

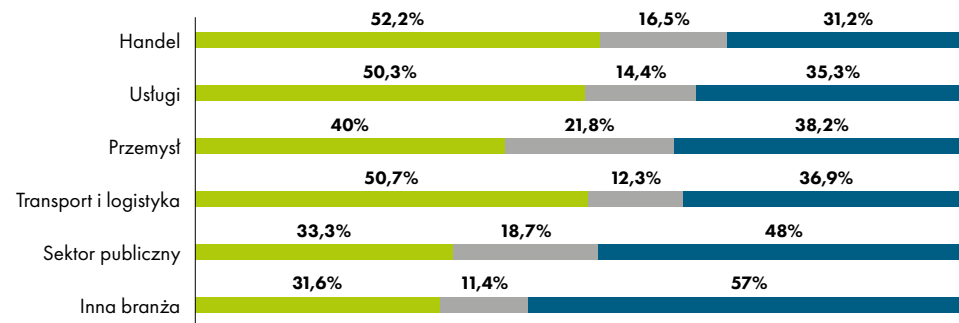


Planowanie przebranżowienia w zależności od branży *



*Odpowiedzi osób obawiających się utraty pracy i/lub zamierzających zmienić pracę • N=279

Plany zmiany pracy w zależności od branży



Tak

Nie wiem

Nie

03

**Benefity 2.0.
Odpowiedź na nowe potrzeby
i oczekiwania pracowników**





Beata Wołodkiewicz

HR Manager, KOSTAL Automotive Poland sp. z o.o

Budowanie oferty benefitowej z myślą o pracownikach fizycznych

Benefity na stałe wpisały się w ofertę większości pracodawców. Dlaczego w obecnych realiach rynku pracy są tak istotne i czy spełniają swoją rolę jako odpowiedź na oczekiwania pracowników blue collar?

Rola dodatkowych świadczeń pozapłacowych w strategii wynagrodzeń jest dziś nie do przecenienia. Niejednokrotnie umożliwiają pracodawcom przyciągnięcie, a przede wszystkim utrzymanie talentów na silnie konkurencyjnym rynku pracy. Jak wskazuje raport „Benefity przyszłości” ICAN Institute aż 94% zarządców firm uważa, że nie należy traktować benefitów jako kosztu, lecz jako inwestycję zapewniającą wysoką retencję.

Obecnie nie ma ogłoszenia o pracę bez informacji o benefitach. Nie ma rozmowy rekrutacyjnej, w której kandydatka lub kandydat nie pytają jakie świadczenia firma oferuje. Oczekiwania w tym zakresie są powszechne i niezależne od wieku, płci czy stanowiska, którego dotyczy rekrutacja.

To sprawia, że rynek dodatkowych świadczeń dynamicznie się zmienia i rozwija, a działy HR stają dziś przed wyzwaniem dopasowania oferty benefitów do potrzeb i oczekiwań różnych grup pracowniczych.

Priorytety pracowników blue collar bywają inne niż wśród osób pracujących na stanowiskach biurowych. Zgodnie z wynikami badania „Benefity Przyszłości”, pracownicy fizyczni jako najważniejsze wskazali: dofinansowanie wypoczynku – 83%, prywatną opiekę medyczną – 78%, bony towarowe lub karty przedpłacone – 76%, prezenty rocznicowe i świąteczne – 76% oraz dofinansowanie posiłków – 67%. To pokazuje, że w tej grupie dużą wartość mają praktyczne świadczenia, które bezpośrednio wspierają domowy budżet, co może być istotną wskazówką dla pracodawców.

Warto zwrócić uwagę, że choć we wspomnianym badaniu elastyczny czas pracy i możliwość pracy zdalnej nie znalazły się na szczycie listy najistotniejszych benefitów dla pracowników fizycznych, to aż 19% respondentów w tej grupie wymieniło je na pierwszym miejscu (a więc były dla nich najważniejsze). Wyższy odsetek takich wskazań miała jedynie prywatna opieka medyczna. To wyraźny sygnał, że potrzeba większej elastyczności w organizacji pracy staje się uniwersalna – niezależnie od charakteru wykonywanych obowiązków. Choć w przypadku stanowisk fizycznych wprowadzenie takich rozwiązań jest zwykle niemożliwe ze względu na specyfikę pracy, warto przyjrzeć się strategiom benefitowym. Być może istnieje przestrzeń na wprowadzenie choćby częściowych form elastyczności, które ułatwią pracownikom godzenie życia zawodowego z prywatnym.

Pracownicy fizyczni często stanowią najliczniejszą grupę w firmie, jednocześnie bardzo zróżnicowaną pod względem płci, wieku, wykształcenia, doświadczenia czy zainteresowań. To sprawia, że trudniej jest zbudować ofertę benefitową odpowiadającą oczekiwaniom zespołu. W takich sytuacjach ciekawym i coraz powszechniej stosowanym rozwiązaniem są systemy kafeteryjne, które pozwalają pracownikom samodzielnie wybierać interesujące ich świadczenia i dostosowywać pakiet do własnych potrzeb.

W mojej ocenie rosnące koszty utrzymania i zmieniające się warunki życia będą coraz mocniej podkreślać wartość benefitów wspierających budżet domowy, takich jak dofinansowanie wypoczynku, posiłków lub dojazdów do pracy. Jednocześnie będzie się umacniał trend prozdrowotny, a związane z nim świadczenia będą coraz częściej obecne w ofertach dedykowanych pracownikom fizycznym.



Urszula Gogolińska

Kierownik działu personalnego, P.P.H.U. Polipack Sp.j.

Budowanie oferty benefitowej z myślą o pracownikach fizycznych – case study Polipack

W firmie Polipack zdrowie pracowników to realna wartość, a nie tylko hasło. Znajduje to odzwierciedlenie w codziennej praktyce i kompleksowej ofercie benefitów wspierających aktywność fizyczną, regenerację oraz profilaktykę zdrowotną.

Z perspektywy działu HR to nie tylko wyraz troski o pracownika, ale również przemyślana inwestycja w długoterminowe zaangażowanie, zmniejszenie absencji oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku i odpowiedzialności. W naszym podejściu szczególnie ważna jest dostępność i realność wsparcia – zależy nam, by z oferowanych rozwiązań mogli korzystać zarówno pracownicy fizyczni, jak i administracyjni.

Do dyspozycji naszego zespołu pozostaje specjalnie przygotowany Pokój Regeneracji, wyposażony w nowoczesne urządzenia:

- generator plazmy – wspomagający procesy gojenia i regenerację skóry,
- komorę hiperbaryczną – dotleniającą organizm i przyspieszającą regenerację,
- matę BEMER – poprawiającą mikrokrążenie i redukującą napięcia,
- drenaż limfatyczny – wspierający usuwanie toksyn i zmniejszający obrzęki,
- masażery – pomagające rozluźnić spięte mięśnie,
- inhalator wodoru molekularnego – działający przeciwzapalnie i antyoksydacyjnie.

Pracownicy mogą również skorzystać z konsultacji u fizjoterapeuty – w zależności od potrzeb obejmują one masaż, indywidualne ćwiczenia lub specjalistyczne porady wspierające sprawność i profilaktykę bólu.

Od kilku miesięcy pracownicy mają dostęp do nowoczesnej firmowej siłowni, a osobom trenującym poza firmą oferujemy kartę sportową, umożliwiającą korzystanie z setek obiektów sportowych w całej Polsce.

W biurach podczas pracy organizowane są krótkie sesje ćwiczeń i rozciągania. Dodatkową formą aktywności są też zajęcia tenisa ziemnego z trenerem – dostępne dla pracowników i ich dzieci.

Wszyscy zatrudnieni objęci są prywatną opieką medyczną, zapewniającą szybki dostęp do lekarzy specjalistów.

Dodatkowo wspieramy zdrowe nawyki żywieniowe – każdego dnia w firmowej stołówce dostępne są bezpłatne, zbilansowane posiłki: kanapki, obiady, jogurty, owoce czy desery.

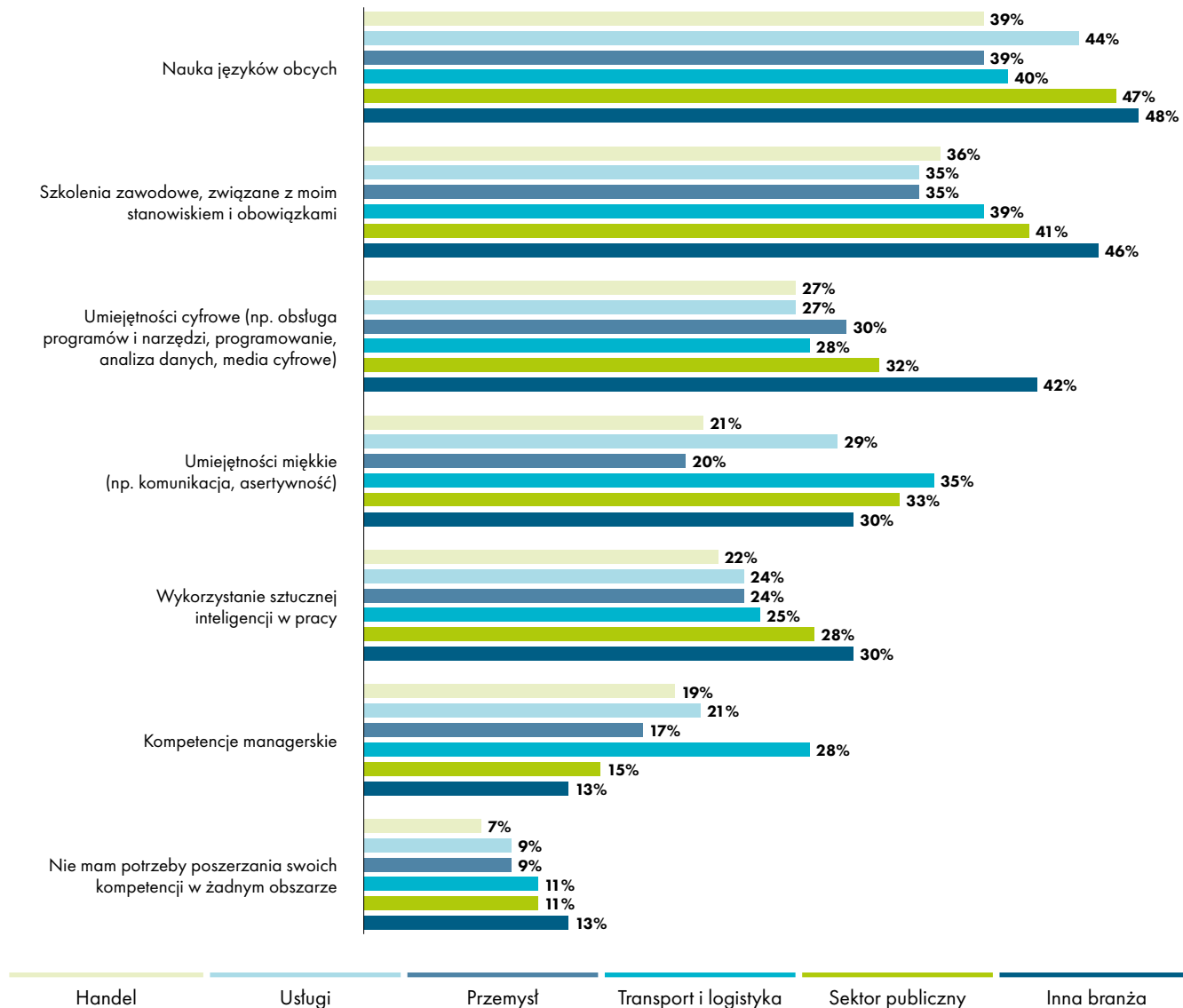
Z okazji takich wydarzeń jak Dzień Kobiet, Dzień Mężczyzn, Movember czy Pink October, pracownicy otrzymują wysokiej jakości kosmetyki i produkty pielęgnacyjne – to nasz sposób na promowanie świadomej troski o zdrowie i wygląd.

Polipack aktywnie wspiera również integrację poprzez sport. Organizujemy m.in. spływy kajakowe czy turnieje kęgli. Nasza firmowa drużyna Nordic Walking bierze udział w zawodach w Polsce i za granicą. Sponsorujemy także dwie firmowe drużyny siatkarskie, których kapitanami są nasi pracownicy.

Ponadto jesteśmy pomysłodawcą i organizatorem Mistrzostw Świata Nordic Walking Ultra Stilo – unikalnego wydarzenia, w którym uczestnicy mają 24 godziny na pokonanie jak największego dystansu. W tym roku współorganizowaliśmy również zawody biegowe dla dzieci w ramach Pucharu Pomorza, w których udział wzięło blisko 500 młodych zawodników.

Rozwój jako oczekiwany benefit

Obszary, w których pracownicy chcieliby się rozwijać



W kontekście dynamicznych zmian technologicznych i rynkowych, coraz większego znaczenia nabiera koncepcja ciągłego uczenia się – zarówno w formie rozwoju w obecnej roli (upskilling), jak i zdobywania zupełnie nowych kompetencji (reskilling). To trend, który dotyczy już nie tylko specjalistów i kadry zarządzającej, ale coraz częściej pracowników niższego i średniego szczebla, również w sektorach produkcji i logistyki.

Jak wynika z ostatniego „Barometru rynku pracy” Gi Group Holding, pracownicy są świadomi zachodzących zmian i deklarują chęć podnoszenia swoich kompetencji – warto uwzględnić to przy projektowaniu strategii benefitowych, poszerzając je o elementy wspierające rozwój zawodowy i osobisty.

Respondenci zatrudnieni w przemyśle oraz w transporcie i logistyce najczęściej wskazywali na potrzebę nauki języków obcych oraz udziału w szkoleniach zawodowych powiązanych z ich bieżącymi obowiązkami. Co trzeci ankietowany deklarował chęć podnoszenia kompetencji cyfrowych. W transporcie i logistyce pracownicy częściej wskazywali także na potrzebę rozwijania umiejętności miękkich oraz kompetencji menedżerskich.



Sylwia Kowalska-Drozd

Trener Biznesu, Konsultant HR, Psycholog, Psychoterapeuta Gestalt, Założycielka firmy Rzeka Zmian

Wellbeing psychiczny – rola programów wsparcia w sektorach fizycznych

O zdrowiu psychicznym, także w kontekście pracy zawodowej, mówi się dziś więcej niż kiedykolwiek wcześniej. Ale nie wszędzie i nie z równą otwartością. W świecie korporacyjnym coachingi, webinary i mindfulness w wielu miejscach na stałe wpisały się w kalendarz. Tymczasem w sektorach fizycznych – produkcji, logistyce, budownictwie – ten temat wciąż bywa tabu. A przecież tam stres nie jest mniejszy, tylko rzadziej ubierany w słowa.

Powoli się to zmienia. Coraz częściej mówi się o proaktywnym podejściu do zdrowia psychicznego również w zawodach fizycznych. Rosną inicjatywy „brain health” – wspierające sen, odpoczynek i regenerację. Dotyczy to również miejsc „deskless”, gdzie praca w trybie zmianowym, tempo i hałas działają jak powolne toksyny.

Cisza nie oznacza braku problemu

Praca fizyczna obciąża nie tylko ciało. Nocne zmiany, monotonia, presja czasu, ryzyko urazów i sztywna hierarchia – to codzienność wielu pracowników blue collar. Ponadto w często zmaskulinizowanych branżach, jak przemysł czy budownictwo, „radzenie sobie samemu” uchodzi za cnotę, a mówienie o emocjach – za słabość. Tymczasem przewlekłe zmęczenie, bezsenność, wypalenie czy lęki nie są w tych środowiskach wyjątkiem.

Dodatkowe zagrożenie stanowi zespół zaburzeń snu zmianowego (SWSD), typowy przy nocnych zmianach, który zwiększa ryzyko depresji, chorób serca czy wypadków przy pracy. WHO i ILO wskazały w 2021 r., że praca powyżej 55 godzin tygodniowo – co nie jest rzadkością przy pracy zmianowej – zwiększa ryzyko zgonu sercowo-naczyniowego o 17%, a udaru o 35%.

Bez bezpiecznej przestrzeni do rozmowy i bez edukacji zdrowotnej, te problemy pozostają niewidzialne. Wciąż popularniejszym „regulatorem” napięcia są używki.

Papierosy jako regulator napięcia

Wśród pracowników fizycznych wskaźnik palenia jest wyższy niż wśród osób pracujących w biurach. Czynnikiem są nie tylko płeć czy wiek, ale też sytuacja materialna (GIS 2019).

Presja, ryzyko urazu i trudne relacje sprzyjają nałogowi. Papieros chwilowo „uspokaja”, ale nie eliminuje przyczyn trudności – dokłada natomiast problem uzależnienia.

Wyzwania i bariery

Wdrożenie programów wsparcia psychicznego wśród pracowników fizycznych bywa wyzwaniem i nie chodzi jedynie o koszty. Takie inicjatywy napotyka wiele przeszkód: brak świadomości i edukacji, sceptycyzm wobec poufności czy przekonanie, że szukanie wsparcia to oznaka słabości, zwłaszcza w zmaskulinizowanych grupach. Dochodzą do tego trudności wynikające z organizacji pracy – brak przerw, sztywne grafiki, niedostępność zewnętrznych usług.

Wiele firm wciąż nie dostrzega potrzeby inwestowania w wellbeing tej grupy zawodowej. To błąd. Przemęczony, zmagający się z problemami psychicznymi pracownik choruje częściej, ma obniżoną koncentrację i podejmuje ryzykowne decyzje, co w pracy fizycznej może mieć poważne konsekwencje.

Jak przełamać barierę?

Klucz to prostota, dostępność i elastyczność. Dobrze sprawdzają się mobilne punkty wsparcia, infolinie czy warsztaty prowadzone przez osoby spoza firmy.

Drugi element to edukacja. Krótkie, zrozumiałe materiały – wideo w kantine, plakat w szatni („Zrobiłeś przegląd auta? A swojego zdrowia?”), przekaz od przełożonego – mogą mieć realny wpływ na zmianę nastawienia, budowanie świadomości czy decyzję o podjęciu działań.

Czas odczarować wellbeing

Psychiczny wellbeing nie może być dostępny wyłącznie dla pracowników biurowych. W sektorach fizycznych powinien być integralną częścią kultury firmy. Bo zdrowy umysł na hali czy budowie zasługuje na takie samo wsparcie, jak ten przy biurku.

04

**Candidate experience:
kluczowy element
skutecznej rekrutacji
pracowników blue collar**





Hanna Wilkoszyńska

HR Business Partner, HL Display Gliwice

Candidate experience w procesie rekrutacji pracowników fizycznych

W ostatnich latach obserwujemy istotną zmianę w podejściu do kandydatów na stanowiska fizyczne w procesie rekrutacyjnym. Coraz większa konkurencja o pracownika – zwłaszcza w regionach o dużym nasyceniu ofert i niskiej dostępności kandydatów – sprawia, że nie można lekceważyć znaczenia tzw. candidate experience. Dziś nie wystarczy opublikować ogłoszenia i czekać na spływ CV – konieczne jest szybkie, konkretne i partnerskie podejście.

Z mojej perspektywy kluczowe jest zrozumienie, że kandydaci szukają dziś przede wszystkim przejrzystości, prostoty i sprawnej komunikacji. Chcą od razu wiedzieć, jakie będą ich obowiązki, ile zarobią „na rękę”, w jakim systemie będą pracować, czy mają szansę na zatrudnienie bezpośrednio w firmie (w przypadku ofert pracy tymczasowej) i po jakim czasie może to nastąpić. Brak takich informacji często zniechęca kandydatów, a nierzadko prowadzi wręcz do rezygnacji z udziału w rekrutacji.

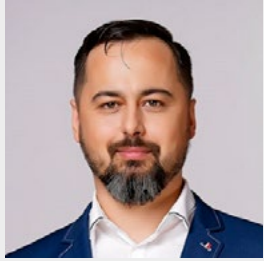
Niezwykle istotne jest dokładne przedstawienie zakresu obowiązków i warunków pracy. Kandydaci chcą wiedzieć gdzie będą pracować – w hali czy na zewnątrz, w jakiej temperaturze, czy będą obsługiwać maszyny, a także jak wygląda typowy dzień pracy czy grafik zmian. W naszym przypadku dobrze sprawdza się prezentacja wideo lub możliwość krótkiego oprowadzenia po hali. Pokazujemy rzeczywiste stanowisko pracy, sprzęt, jest możliwość spotkania członków zespołu – to zwiększa zaufanie i zaangażowanie kandydata oraz minimalizuje ryzyko rotacji już zatrudnionego pracownika.

Ważna jest także transparentność – szczególnie w kwestii wynagrodzenia. Wielu kandydatów nie wie, jakiej konkretnie kwoty może się spodziewać, co rodzi niepewność. Dlatego podczas rekrutacji mówimy wprost: ile wynosi stawka brutto, ile netto, jak działa system premiowy, jakie są dodatki. Coraz częściej pojawiają się też pytania o benefity: prywatną opiekę medyczną, bony czy dofinansowania. I choć nie są one czynnikiem kluczowym, ich brak w ofercie pracodawcy może wpływać na decyzję kandydata. Duże znaczenie ma też atmosfera w miejscu pracy – otwartość zespołu, podejście przełożonych, zaplecze socjalne.

Największym błędem w rekrutacji pracowników fizycznych jest dziś jednak zbyt długi i rozciągnięty proces. Kandydat, który musi czekać kilka dni na odpowiedź, najczęściej w międzyczasie znajduje pracę gdzie indziej. Dlatego tak ważne jest, żeby rekrutacja była szybka. Oczywiście dokładamy wszelkich starań, by nie odbijało się to na jakości całego procesu. W praktyce oznacza to m.in. łączenie etapów (np. rozmowy i testu praktycznego), umawianie spotkań z dnia na dzień czy stosowanie krótkiego formularza preselekcyjnego, który pozwala szybko ocenić dopasowanie. Dzięki temu oszczędzamy czas – swój i kandydata.

Wreszcie, nie można zapomnieć o feedbacku. Często spotykam się z rozczarowaniem kandydatów, którzy po rozmowie nie otrzymują żadnej informacji zwrotnej – to jeden z najprostszych, ale i najbardziej zaniebawianych elementów całego doświadczenia rekrutacyjnego.

Podsumowując – dziś liczy się konkretność, tempo i uczciwość. Kandydat oczekuje poważnego traktowania: rzetelnej informacji, realnego obrazu pracy i sprawnych decyzji. Candidate experience w rekrutacji pracowników fizycznych opiera się na efektywności działania i autentyczności. To właśnie te elementy moim zdaniem decydują o skuteczności całego procesu.



Ireneusz Iskra

Recruitment Team Leader, Kalmar Global

Jak budować przewagę rekrutacyjną w warunkach ograniczonej dostępności kandydatów?

Na dzisiejszym rynku pracy pozyskanie odpowiednich kandydatów to nierzadko spore wyzwanie. Na co dzień prowadzę procesy rekrutacyjne w branży produkcyjnej i z perspektywy praktyka widzę, że trudności dotyczą bardzo szerokiego zakresu stanowisk – zarówno elektryków, jak i inżynierów projektantów czy specjalistów od zakupów. W przypadku naszego przedsiębiorstwa dodatkową barierą jest lokalizacja. W regionie brakuje firm, które pełniłyby rolę zaplecza rozwojowego dla przyszłych pracowników. W rezultacie nie tworzy się naturalny rynek talentów. W tej sytuacji tym bardziej istotne jest, by jako pracodawca wyróżniać się czymś więcej niż tylko ofertą finansową.

W moim przekonaniu fundamentem przewagi rekrutacyjnej jest dobrze zdefiniowane EVP (Employer Value Proposition), oparte na realnych wartościach obecnych w organizacji. Powinno być ono ambitne i atrakcyjne, tak by przyciągało kandydatów i jednocześnie wzmacniało motywację obecnych pracowników. W naszej firmie EVP opiera się o cztery kluczowe filary, które konsekwentnie promujemy zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji. To one definiują nas jako pracodawcę, dotyczą wartości, które leżą u podstaw naszych działań – stabilność, bezpieczeństwo (zarówno w kontekście warunków, jak i podejścia do zatrudnienia), wzajemny szacunek, zdrowe podejście do pracy. Ważną rolę w ich komunikowaniu odgrywają nasi pracownicy, którzy jako ambasadorzy marki zwiększają wiarygodność i autentyczność przekazu.

Naszą komunikację zawsze staramy się dopasować do konkretnej grupy docelowej. Inne potrzeby ma młody inżynier mieszkający w Szczecinie, a inne doświadczony pracownik fizyczny po 45. roku życia z mniejszej miejscowości. Rozumiemy te różnice i staramy się mówić do kandydatów ich językiem, uwzględniając ich perspektywę i oczekiwania.

Dużą wagę przykładamy również do doświadczeń kandydatów. Regularnie zbieramy ich opinie i analizujemy zgłaszane uwagi. Jeżeli pewne sygnały się powtarzają, wprowadzamy zmiany w naszych procesach czy komunikacji. W ten sposób uprościliśmy język ogłoszeń, wycofaliśmy się z nieefektywnych kanałów dotarcia i dostosowaliśmy nasze kampanie employer brandingowe, by były bardziej bezpośrednie i zrozumiałe.

Nasze procesy rekrutacyjne prowadzimy w oparciu o przemyślany budżet, starannie dobierając portale ogłoszeniowe i kanały w social mediach do specyfiki poszczególnych stanowisk. Równolegle rozwijamy własne profile, na których publikujemy nie tylko treści wizerunkowe, ale także merytoryczne materiały związane z naszym obszarem działalności. Ważne jest dla nas także docieranie do grup branżowych, bo to tam często obecni są najlepsi kandydaci.

Kluczowym elementem budowania przewagi na rynku pracy jest również obecność w regionie. Współpracujemy ze szkołami, technikami i uczelniami wyższymi, bierzemy udział w targach pracy, dniach otwartych i wydarzeniach lokalnych. Dzięki temu jesteśmy blisko społeczności i konsekwentnie umacniamy naszą pozycję jako pracodawcy pierwszego wyboru.

Naszą największą przewagą pozostaje jednak to, co faktycznie oferujemy naszym pracownikom. Stabilność zatrudnienia, szacunek, brak mikrozarządzania, zdrowy balans między pracą a życiem prywatnym i skandynawską kulturą organizacyjną. Kandydaci czują, że mogą związać się z nami na dłużej i właśnie to często przesądza o ich decyzji.



Karolina Węgorowska

HR Manager, TRILUX Sp. z o.o.

Sprawną rekrutacją to lepsze wyniki: o tempie i efektywności w zatrudnianiu pracowników fizycznych

W procesie rekrutacyjnym z dnia na dzień może się zmienić niemal wszystko, jedno jednak pozostaje niezmiennie: czas to zasób, który trzeba szanować. Bez względu na to, czy rekrutujemy na stanowiska white collar, czy blue collar – rekrutacja powinna być krótka, konkretna i dobrze zaplanowana.

Trudno określić uniwersalną liczbę dni, która definiowałaby „optymalną” długość całego procesu. Każda firma działa w określonym kontekście, ma swoje ograniczenia i specyfikę. Są jednak elementy, które warto uporządkować już na starcie – czyli podczas planowania zatrudnienia. To niejako obowiązkowy pakiet startowy. Przede wszystkim warto określić planowaną datę rozpoczęcia pracy, ustalić listę osób decyzyjnych w procesie i sprawdzić ich dostępność (uwzględniając także urlopy). Należy także zdecydować, czy liczba planowanych zatrudnień jest stała, czy może podlega regularnej rewizji (np. co miesiąc).

Gdy te kwestie mamy pod kontrolą, sam proces rekrutacyjny może zamknąć się w ciągu kilku dni. I do takiej efektywności zdecydowanie warto dążyć.

Moje doświadczenia, zwłaszcza w obszarze rekrutacji pracowników fizycznych, pokazują, że kandydaci cenią sobie szybkie i konkretne procesy – i liczą, że my również będziemy działać w tym tempie. Zgłoszenie? Odpowiedź w 1-2 dni. Spotkanie? Najlepiej w ciągu tygodnia. Decyzja? W dniu rozmowy lub maksymalnie 1-2 dni później. Inaczej ryzykujemy, że kandydat „zniknie” – bo ktoś inny był szybszy.

Dlatego jeszcze przed spotkaniem z kandydatem warto wykonać krótką rozmowę telefoniczną, podczas której prześlemy konkretne informacje: widełki wynagrodzenia, datę rozpoczęcia pracy, kluczowe oczekiwania na danym stanowisku. Taki wstęp pomaga uniknąć nieporozumień i niezręcznych sytuacji, np. gdy kandydat jest dostępny od zaraz, a pracodawca zakłada rozpoczęcie pracy za trzy miesiące lub odwrotnie.

Dobrze też zadbać o to, by rozmowy rekrutacyjne na dane stanowisko odbyły się w skondensowanym czasie, np. w ciągu 2-3 dni lub maksymalnie tygodnia. Wydłużenie tego etapu do dwóch czy trzech tygodni, utrudnia podejmowanie szybkich decyzji i znacząco zwiększa ryzyko utraty kandydatów.

Na spotkaniu powinien być obecny przyszły przełożony. Nie tylko ze względów wizerunkowych, ale przede wszystkim dlatego, że umożliwia to szybsze podjęcie decyzji odnośnie kandydatów. Idealnie, gdy cały proces można zakończyć na jednym spotkaniu. Jeśli przewidujemy test praktyczny – zróbmy go od razu, zamiast dokładać kolejne etapy, które tylko wydłużają rekrutację.

Ja stosuję prosty system: podczas rozmowy dostaję dyskretny sygnał od przełożonego, jeśli kandydat „przechodzi dalej”. Dzięki temu mogę już na spotkaniu złożyć ofertę. Później formalizuję wszystko mailowo: wynagrodzenie, benefity, długość umowy, datę rozpoczęcia pracy. Szybko, konkretnie, profesjonalnie.

Warto pamiętać, że każdy kontakt z kandydatem – rozmowa, e-mail, spotkanie – to element budowania wizerunku pracodawcy. Pozytywne doświadczenia kandydaci przekazują dalej, a to przekłada się na polecenia i zwiększa szansę na pozyskanie kolejnych wartościowych aplikacji.

Im lepiej zorganizowany proces rekrutacyjny, tym większa szansa, że zostaniemy odebrani jako profesjonalny i rzetelny pracodawca, a nie wpisani w stereotyp „firmy, która nie oddzwania”. Sprawną rekrutacją to dziś nie tylko kwestia efektywności operacyjnej – to konkretna przewaga wizerunkowa. Działając w sposób szybki, uporządkowany i konsekwentny, systematycznie poprawiamy wyniki naszych procesów rekrutacyjnych.



Olga Krzoska

HR Business Partner w Dellner Sp. z o.o.

Obecność przełożonego w rekrutacji – klucz do trafnych decyzji i lepszego dopasowania

Angażowanie bezpośredniego przełożonego (hiring managera) w proces rekrutacyjny to coraz powszechniejsza praktyka w firmach, którym zależy na trafnych i długofalowych decyzjach personalnych. Jakie korzyści i ryzyka się z tym wiążą – i w jakich sytuacjach taka obecność okazuje się szczególnie cenna?

Największą zaletą udziału przełożonego w rekrutacji jest możliwość bezpośredniej oceny na ile kandydat pasuje do zespołu oraz przyjętego stylu zarządzania. To manager najlepiej zna specyfikę roli, bieżące wyzwania i oczekiwania wobec przyszłego pracownika. Dzięki temu potrafi ocenić nie tylko kompetencje, ale też potencjalne dopasowanie kulturowe. Kandydat z kolei ma okazję poznać osobę, z którą będzie bezpośrednio współpracować – to wpływa na jego poczucie bezpieczeństwa i zwiększa zaufanie do organizacji. Takie spotkanie nierzadko bywa kluczowe przy podejmowaniu decyzji o wyborze pracodawcy – szczególnie w branżach, w których konkurencja o talenty jest duża.

Są jednak i ryzyka. Niedostatecznie przygotowany przełożony może zadawać pytania zbyt szczegółowe, mało istotne lub – co gorsza – niestosowne. Często błędem managerów jest poleganie wyłącznie na intuicji (tzw. gut feeling, czyli przeczuciu) lub uleganie błędowi poznawczym, takimi jak efekt halo czy stereotypy. Dodatkowym ryzykiem jest brak spójności między działem HR a hiring managerem – nieskoordynowane działania mogą dezorientować kandydatów i obniżyć jakość całego procesu rekrutacyjnego.

Włączenie przełożonego warto zaplanować zwłaszcza na późniejszych etapach rekrutacji – np. podczas drugiej rozmowy czy spotkania finalnego. To moment, gdy liczy się nie tylko ocena kompetencji, ale też potwierdzenie wzajemnego dopasowania. Budowanie zespołu zaczyna się już na etapie rekrutacji. Hiring manager, który aktywnie uczestniczy w tym procesie, zyskuje realny wpływ na to, kogo zaprasza do współpracy. Kandydat natomiast ma poczucie, że jego przyszły przełożony jest zaangażowany i naprawdę chce go poznać.

Tylko dobrze przygotowany i świadomy swojej roli manager będzie ambasadorem firmy i autorem pozytywnego candidate experience. Warto zatem inwestować w przygotowanie przełożonych do tej roli – zapewniając im odpowiednie narzędzia, wsparcie ze strony działu HR oraz przestrzeń do aktywnego udziału w procesie. To inwestycja, która zwraca się nie tylko w lepszym dopasowaniu kandydatów, ale też w ich większym zaangażowaniu i retencji po zatrudnieniu.

05

Wynagrodzenia





Beata Oczkowicz

Permanent Recruitment Director, Gi Group

Dynamika wynagrodzeń w produkcji i logistyce

Na przestrzeni ostatnich miesięcy obserwujemy kontynuację trendu wzrostu wynagrodzeń w sektorze produkcyjnym i logistycznym, choć nie wszędzie przebiega on w równym tempie. Najbardziej zauważalne zmiany dotyczą stanowisk niższego szczebla – głównie ze względu na podwyżki płacy minimalnej, które wprost przekładają się na dolną granicę widełek płacowych w wielu zakładach. W przypadku pozostałych stanowisk wzrosty, choć stabilne, były już dużo mniej dynamiczne, co przekłada się na dalsze spłaszczanie siatek płac. To zjawisko staje się coraz większym wyzwaniem – zarówno w kontekście motywowania do rozwoju, jak i utrzymania doświadczonych pracowników.

Pracodawcy, szczególnie w regionach o najniższym bezrobociu, nadal intensywnie konkurują o kandydatów. W praktyce różnica wynagrodzenia rzędu stu czy dwustu złotych brutto może decydować o tym, czy pracownik zdecyduje się zmienić miejsce pracy. To sprawia, że firmy muszą nie tylko na bieżąco aktualizować swoje oferty wynagrodzeń, ale też uważnie śledzić sytuację w regionie.

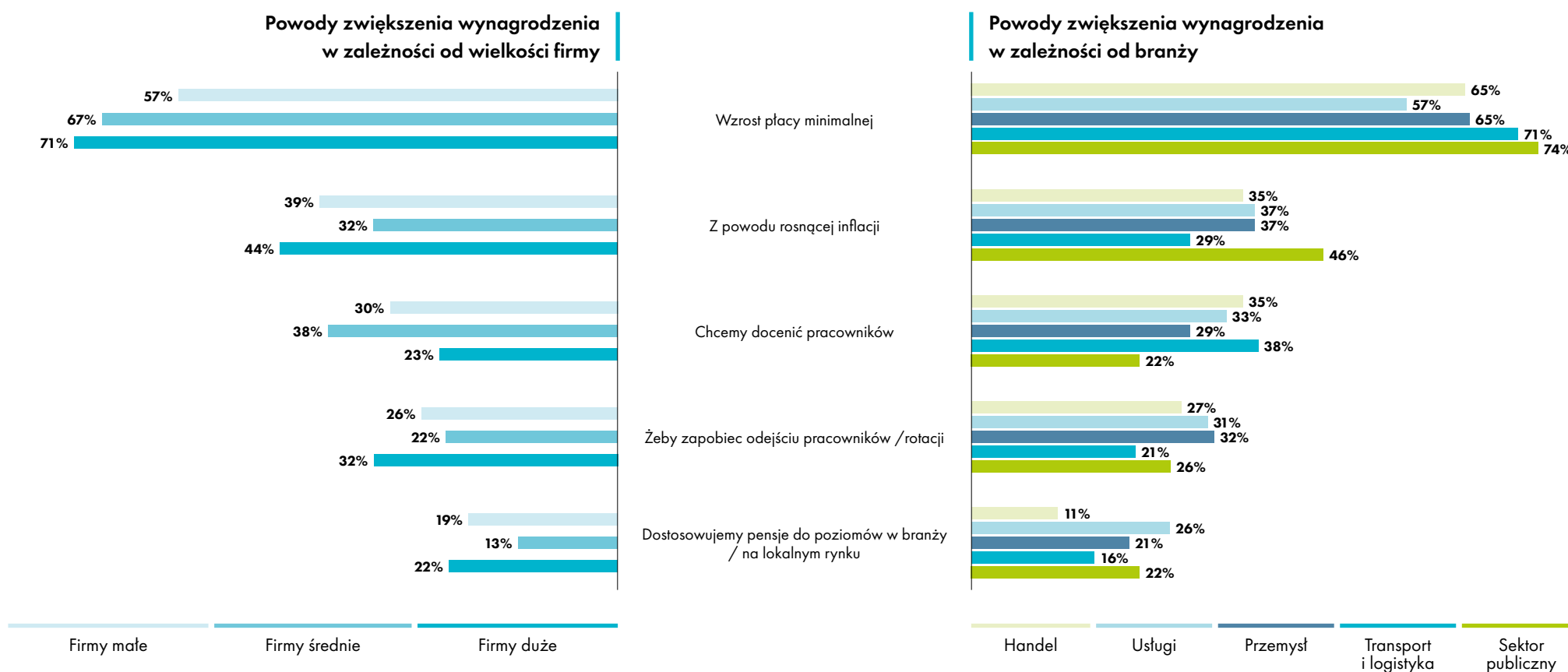
Sytuację dodatkowo komplikuje spowolnienie gospodarcze, zwłaszcza w krajach będących kluczowymi partnerami handlowymi Polski. Osłabienie koniunktury w Niemczech przełożyło się już na branżę automotive, która choć strukturalnie pozostaje silna, na początku 2025 roku odnotowała wyraźny spadek produkcji i – co za tym idzie – ograniczenia w podwyżkach, a niekiedy także redukcje zatrudnienia. To pokazuje, że choć presja płacowa jest nadal silna, nie wszystkie firmy są w stanie na nią odpowiedzieć w sposób proporcjonalny.

W kolejnych miesiącach możemy spodziewać się dalszego różnicowania strategii płacowych. Część firm będzie stawiać na podwyżki, by utrzymać kadrę i przyciągnąć nowych pracowników. Inne – zwłaszcza tam, gdzie presja kosztowa jest szczególnie silna – mogą szukać alternatyw w postaci atrakcyjniejszej oferty benefitów pozapłacowych czy elastycznych form zatrudnienia. Coraz większe znaczenie będą miały też działania z zakresu employer branding i candidate experience – bo rywalizacja o pracownika wciąż ma miejsce, niezależnie od koniunktury.

Powody zwiększania wynagrodzenia w sektorze produkcyjnym i logistyce

Według danych z „Barometru rynku pracy” w sektorze produkcyjnym i logistycznym głównym powodem podnoszenia wynagrodzeń pozostaje wzrost płacy minimalnej. Można przypuszczać, że chodzi nie tylko o podnoszenie najniższych stawek – które w tych branżach występują częściej, zwłaszcza na stanowiskach niższego szczebla – ale także o konieczność „wyrównania” wynagrodzeń pracowników zarabiających nieco powyżej minimum.

Podwyżki często motywowane są także poziomem inflacji. W transporcie i logistyce wyraźnie częściej niż w innych branżach pojawiała się deklaracja chęci docenienia pracowników poprzez wzrost pensji. W przypadku branży przemysłowej istotną rolę odgrywa także potrzeba ograniczenia rotacji kadry.



Możliwość wielu odpowiedzi • Firmy, które w ostatnim kwartale zwiększyły wynagrodzenie lub planują podniesienie wynagrodzenia



prof. Grażyna Spytek-Bandurska

ekspert Federacji Przedsiębiorców Polskich

Wzrost płacy minimalnej a równowaga rynku – korzyści i zagrożenia dla uczestników rynku pracy

Płaca minimalna jest istotnym narzędziem polityki społeczno-gospodarczej państwa, mającym na celu ochronę pracowników przez zagwarantowanie im minimalnego dochodu i poprawę standardu życia. Jej wysokość ma bezpośredni wpływ na równowagę rynku pracy, poziom zatrudnienia, inflację oraz konkurencyjność przedsiębiorstw. W Polsce temat ten zyskał szczególne znaczenie w kontekście tempa wzrostu płacy minimalnej po 2020 roku i planów rządowych na rok 2026. Według zapowiedzi Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, płaca minimalna w 2026 roku ma wynieść 5 020 zł brutto, co oznacza ponad dwukrotny wzrost w porównaniu z rokiem 2019. Jednak Ministerstwo Finansów przedstawiło swoją propozycję, według której wzrost ma nastąpić o 140 zł w stosunku do obecnej kwoty.

Z jednej strony trudno nie zgodzić się z argumentacją rządu – podwyżka jest konieczna, aby zrekompensować rosnące koszty życia i utrzymać adekwatną relację wynagrodzenia minimalnego do przeciętnego wynagrodzenia (poziom 52.7%), tym samym przeciwdziałać zjawisku „ubogich pracujących”. Te działania zgodne są z rekomendacjami i standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Rady Europy, które wskazują na potrzebę zapewnienia poziomu wynagrodzenia gwarantującego godny poziom życia.

Z drugiej strony nie można pomijać zagrożeń, jakie mogą wynikać ze zbyt szybkiego wzrostu płac. Proponowany wzrost przekracza gwarancje określone w unijnej dyrektywie dotyczącej minimalnego wynagrodzenia. Zgodnie z modelem klasycznym ustalenie płacy minimalnej powyżej poziomu równowagi rynkowej prowadzi do nadmiernej podaży pracy i wzrostu bezrobocia. Innymi słowy to sytuacja, w której więcej osób chce pracować, ale mniej firm może sobie pozwolić na ich zatrudnienie. Konsekwencją może być redukcja etatów lub przechodzenie na mniej stabilne formy zatrudnienia, np. umowy cywilnoprawne czy samozatrudnienie, a także „wypychanie” z rynku pracy osób młodych i o niższych kwalifikacjach. Ich praca może zostać uznana za niewystarczająco efektywną, aby uzasadnić wyższe uposażenie.

W dłuższej perspektywie należy liczyć się z przyspieszoną automatyzacją – wysokie koszty pracy skłonią pracodawców do zwiększenia tempa wdrażania nowoczesnych technologii, w tym automatyzacji i sztucznej inteligencji. Może to prowadzić do ograniczania miejsc pracy z jednej strony, z drugiej – konieczności przenoszenia wyższych kosztów zatrudnienia na konsumentów, co oznacza wzrost cen i presję inflacyjną.

Utrzymanie odpowiedniej równowagi między ochroną pracowników a konkurencyjnością przedsiębiorstw jest koniecznością. Jej brak może prowadzić do zachwiania równowagi na rynku pracy i spowolnienia rozwoju gospodarczego. Dlatego Federacja Przedsiębiorców Polskich proponuje, aby w 2026 r. wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę został ukształtowany w taki sposób, który zagwarantuje utrzymanie relacji płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia na poziomie 50%. W związku z powyższym minimalne wynagrodzenie w roku 2026 powinno być ustalone na poziomie 4 759 zł, tj. o 93 zł (2%) wyższym niż płaca minimalna obowiązująca w bieżącym roku, która wynosi 4 666 zł brutto miesięcznie.

Tabela wynagrodzeń

		pomorskie						kujawsko-pomorskie				zachodniopomorskie				warmińsko - mazurskie				podlaskie	
		Trójmiasto		Słupsk		Tczew		Toruń		Bydgoszcz		Szczecin		Koszalin		Olsztyn		Elbląg		Białystok	
	Wynagrodzenie brutto	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
Produkcja	Kierownik zmiany	9 300	12 500	9 000	12 500	9 000	12 000	9 000	11 500	9 000	11 500	9 200	12 000	9 000	12 000	9 000	12 000	9 000	12 000	8 500	11 000
	Brygadzysta	9 000	11 000	9 000	10 500	7 500	9 000	7 500	9 000	7 500	9 500	8 000	10 500	7 500	10 000	7 500	9 500	8 500	10 000	7 500	9 500
	Operator maszyn	6 500	8 000	6 200	7 500	6 200	7 500	6 000	7 000	5 500	7 000	5 500	7 500	5 500	7 000	5 500	7 000	6 000	7 500	5 500	6 500
	Pracownik produkcji	5 500	6 500	5 000	5 800	5 000	5 800	5 000	5 800	5 000	5 800	5 500	6 000	4 800	6 000	5 000	6 000	5 000	6 600	5 000	5 600
	Elektromechanik	9 000	12 000	9 000	11 500	9 000	11 500	8 500	10 000	8 500	10 000	9 000	10 000	8 000	9 500	8 500	9 500	8 500	9 500	7 500	9 000
	Technik utrzymania ruchu	9 000	12 000	9 000	11 500	8 500	11 000	7 500	10 000	7 500	10 000	7 500	10 500	7 000	10 000	7 500	9 500	7 500	10 000	7 000	9 000
	Ślusarz narzędziowy/Narzędziowiec	7 500	10 500	7 500	10 500	7 500	10 500	7 000	10 000	7 000	10 000	7 500	10 500	7 000	9 700	7 000	9 500	7 500	10 000	7 000	9 500
	Konstruktor/Technolog	9 000	12 000	9 000	12 000	8 500	11 500	7 500	10 500	7 500	10 500	8 200	12 000	7 500	11 300	7 500	11 000	6 800	10 500	7 000	11 000
	Automatyk	10 000	13 000	9 500	12 000	10 000	12 000	7 500	11 500	7 500	11 500	8 000	12 000	8 000	11 500	7 500	11 500	8 000	12 000	7 000	11 000
	Spawacz	7 800	10 000	7 800	9 000	7 800	9 500	7 000	9 000	7 000	9 000	7 500	9 800	6 500	9 000	6 500	9 200	7 300	9 500	6 600	8 800
	Elektryk	8 000	10 500	8 000	10 500	8 000	10 500	7 300	9 500	7 400	9 500	8 000	10 000	7 000	9 400	7 000	9 500	7 000	9 500	6 500	8 500
	Ślusarz	7 000	8 000	7 000	8 000	7 000	8 000	6 500	7 400	6 500	7 500	6 700	8 300	6 000	7 800	6 500	7 700	6 000	8 000	5 800	7 500
	Operator CNC	6 500	8 500	6 500	8 500	6 500	8 500	6 000	7 400	6 000	7 400	6 500	8 500	5 800	7 700	6 000	7 700	6 000	8 000	5 800	7 500
	Ustawiacz maszyn CNC	7 000	8 500	7 000	8 500	7 000	8 500	6 000	7 500	6 000	7 500	6 500	8 500	6 000	7 500	5 500	8 000	6 500	8 600	5 500	7 500
	Programista maszyn CNC	8 000	10 500	8 000	10 500	8 000	10 500	7 000	10 000	7 000	10 000	7 600	10 500	7 000	9 000	6 500	10 500	7 000	10 500	7 000	10 000
	Mechanik	7 500	10 500	7 500	10 500	7 500	10 500	7 000	10 000	7 000	10 000	8 000	10 500	6 500	9 700	5 500	8 000	6 000	8 000	5 800	7 500
	Planista produkcji	8 000	11 000	7 500	11 000	7 500	11 000	7 000	10 000	7 000	10 000	7 500	11 000	7 500	10 500	7 000	10 000	8 000	11 000	7 000	10 500
	Kontroler jakości	6 500	10 000	6 500	9 500	6 500	9 500	6 000	8 000	6 000	8 000	5 800	8 500	5 700	7 500	5 500	8 000	5 500	8 500	5 500	8 000
Logistyka	Brygadzysta	8 500	11 000	8 500	10 000	7 500	10 000	8 000	9 000	8 000	9 000	8 300	10 500	7 500	9 500	7 500	10 000	8 000	10 000	7 500	9 500
	Operator wózka widłowego z UDT	6 500	8 700	6 500	8 700	6 500	8 700	6 000	8 000	6 000	8 000	6 500	8 500	6 300	7 800	6 000	7 700	6 000	8 300	6 000	7 700
	Magazynier	5 500	7 000	5 500	7 000	5 500	7 000	5 500	6 800	5 500	6 800	5 800	7 000	5 200	6 300	5 500	6 500	5 300	6 500	5 300	6 300
	Logistyk	7 000	10 000	7 000	9 500	7 000	9 500	6 500	9 500	6 500	9 500	7 000	9 500	6 500	9 500	6 500	9 000	6 500	9 000	6 500	9 500
	Spedytor	7 000	10 000	7 000	10 000	7 000	10 000	6 500	9 500	6 500	9 500	7 000	9 500	6 800	9 400	6 500	9 500	7 000	9 500	6 500	9 500
	Specjalista ds. zakupów	8 000	11 500	7 500	10 000	7 000	9 500	7 000	9 500	7 000	9 500	7 000	9 000	7 000	9 000	6 500	9 000	7 000	9 500	6 500	9 000

Tabela wynagrodzeń

		wielkopolskie						mazowieckie				łódzkie		dolnośląskie					
		Poznań		Gniezno		Kalisz		Warszawa		Aglomeracja warszawska		Łódź		Wrocław		Wałbrzych		Legnica	
	Wynagrodzenie brutto	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
Produkcja	Kierownik zmiany	9 500	12 500	8 300	10 000	8 400	11 000	10 000	12 500	9 500	12 500	9 000	11 500	9 000	13 000	8 700	10 700	8 900	11 000
	Brygadzysta	8 200	9 500	7 500	9 000	7 500	9 000	9 000	11 000	8 500	10 000	7 500	9 000	8 500	10 000	7 300	8 700	7 000	8 700
	Operator maszyn	6 000	7 500	6 000	7 000	6 500	7 500	6 500	8 000	6 500	8 000	6 200	7 500	6 500	7 500	5 800	7 000	5 500	7 000
	Pracownik produkcji	5 300	5 800	4 700	5 500	5 000	6 000	5 500	6 500	5 500	6 000	5 500	7 000	5 500	6 500	5 000	5 800	4 900	6 000
	Elektromechanik	8 500	11 500	8 000	9 000	7 500	9 500	10 000	12 000	9 000	11 000	8 000	10 000	8 400	10 500	7 800	8 800	7 000	8 800
	Technik utrzymania ruchu	8 500	11 500	7 500	9 200	7 200	9 800	9 000	11 000	8 000	10 500	6 800	9 000	8 700	10 000	7 500	8 800	7 500	8 500
	Ślusarz narzędziowy/Narzędziowiec	7 200	9 500	7 200	8 500	7 300	8 700	8 500	10 500	7 700	9 500	7 800	9 000	6 500	8 300	6 200	7 400	6 500	8 000
	Konstruktor/Technolog	7 500	12 000	7 300	10 500	7 000	9 300	10 000	11 500	8 700	11 500	7 500	10 000	8 000	10 800	6 800	9 500	7 000	9 000
	Automatyk	9 000	12 000	8 500	10 500	9 000	11 000	10 000	12 500	9 500	12 000	8 000	10 000	9 500	12 500	8 000	9 500	8 000	10 000
	Spawacz	6 700	9 000	6 500	8 500	6 500	8 500	7 500	9 000	7 500	9 000	6 500	9 000	7 200	9 500	6 700	8 700	6 300	8 300
	Elektryk	7 500	9 300	7 500	8 800	6 500	8 500	8 000	10 500	7 500	9 000	8 000	9 000	8 000	9 000	7 500	8 500	6 500	8 300
	Ślusarz	6 700	7 900	6 300	7 600	6 200	7 500	7 000	8 500	6 700	8 000	6 500	8 000	6 200	8 000	5 800	7 800	5 700	7 300
	Operator CNC	6 300	7 700	5 700	7 400	6 200	8 000	6 800	8 700	6 500	8 000	6 500	7 500	6 500	7 700	6 000	7 300	6 000	7 200
	Ustawiacz maszyn CNC	6 700	8 000	6 200	7 000	6 300	8 000	7 000	9 500	6 500	8 500	6 500	7 500	6 500	8 400	6 200	7 800	6 500	7 700
	Programista maszyn CNC	8 300	9 500	7 000	9 000	6 500	8 800	8 000	10 000	8 500	9 000	8 300	10 000	8 500	10 000	8 300	9 500	7 500	9 700
	Mechanik	7 200	9 600	7 000	8 300	6 800	8 500	8 000	10 500	8 000	10 000	7 500	10 000	8 000	11 000	7 000	9 000	6 650	9 300
	Planista produkcji	7 500	9 800	7 500	9 000	7 500	9 000	9 000	11 000	9 000	10 000	7 500	9 000	7 500	9 500	7 000	9 400	6 200	9 300
	Kontroler jakości	5 500	8 000	5 500	7 000	6 000	7 500	7 000	9 000	6 500	9 000	6 000	8 000	6 500	8 000	6 200	7 500	6 500	7 300
Logistyka	Brygadzysta	8 000	9 800	7 500	9 300	7 500	9 000	9 000	11 000	8 500	11 000	8 500	9 500	8 500	10 000	7 500	9 000	7 200	8 600
	Operator wózka widłowego z UDT	6 500	8 000	6 000	7 500	6 100	7 600	6 700	8 700	6 500	8 700	6 500	7 500	6 200	8 200	5 800	7 500	6 000	7 300
	Magazynier	5 500	6 400	5 500	6 400	5 000	6 500	6 000	7 000	6 000	6 800	6 000	7 000	5 800	6 800	5 500	6 800	5 500	6 500
	Logistyk	6 800	9 200	6 500	8 200	6 500	8 500	7 800	9 500	7 500	9 000	7 000	9 000	7 000	9 500	6 800	8 800	6 500	8 500
	Spedytor	7 000	10 500	6 500	8 300	6 500	8 500	8 500	9 700	8 000	9 000	7 000	8 000	7 000	9 500	6 700	8 800	6 700	9 000
	Specjalista ds. zakupów	7 000	9 500	6 500	7 600	7 000	8 000	8 000	10 000	7 000	9 000	7 000	8 000	7 000	9 000	6 800	8 700	6 500	9 000

Tabela wynagrodzeń

		lubuskie				małopolskie		opolskie		podkarpackie		śląskie						lubelskie		świętokrzyskie	
		Zielona Góra		Gorzów Wielkopolski		Kraków		Opole		Rzeszów		Katowice		Częstochowa		Bielsko-Biała		Lublin		Kielce	
Wynagrodzenie brutto		min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
Produkcja	Kierownik zmiany	9 500	12 000	9 500	12 000	9 000	12 700	11 000	13 000	8 500	10 000	11 000	14 000	10 000	13 000	10 000	13 000	8 500	10 000	8 500	10 000
	Brygadzysta	7 500	10 000	7 500	10 000	7 500	9 500	8 000	11 000	7 500	9 000	8 000	11 000	7 500	11 000	7 500	11 000	7 500	9 000	7 500	9 000
	Operator maszyn	6 000	6 800	6 000	6 800	5 500	7 000	6 000	7 500	5 500	6 500	6 000	7 000	6 000	7 000	6 000	7 000	6 000	7 000	6 000	7 000
	Pracownik produkcji	4 800	5 800	4 800	5 800	5 000	5 500	5 000	6 500	5 000	6 000	4 800	5 700	4 800	5 800	4 800	6 000	5 000	6 000	5 000	6 000
	Elektromechanik	7 200	9 800	7 300	9 300	8 000	9 000	8 500	10 500	8 000	9 000	8 000	9 500	8 000	9 500	8 000	9 000	8 000	9 000	8 000	9 000
	Technik utrzymania ruchu	7 000	9 300	7 300	9 300	8 000	9 000	8 500	10 000	8 000	10 000	8 000	9 500	8 000	9 500	8 000	9 500	8 000	9 000	8 000	9 000
	Ślusarz narzędziowy/Narzędziowiec	6 200	7 800	6 000	8 500	9 000	11 000	7 500	9 300	9 000	11 000	9 500	13 000	9 500	12 000	9 500	12 000	9 000	11 000	9 000	11 000
	Konstruktor/Technolog	7 800	10 000	7 500	10 000	7 800	10 500	9 000	12 000	7 500	9 500	9 500	13 000	8 500	11 500	8 500	11 500	8 000	9 000	8 000	9 000
	Automatyk	9 000	12 500	9 500	12 500	9 000	10 000	9 000	12 000	8 500	12 000	9 000	12 000	8 500	11 000	8 500	11 000	9 000	11 000	9 000	11 000
	Spawacz	5 800	7 500	6 200	7 300	7 200	8 900	8 000	9 500	6 500	8 500	7 000	8 500	7 500	9 000	7 500	9 000	7 000	9 000	7 000	8 000
	Elektryk	7 300	9 300	7 300	8 800	7 500	8 500	8 000	9 300	7 000	8 500	7 500	9 000	7 000	9 000	7 000	9 000	7 000	8 500	7 000	8 500
	Ślusarz	5 700	7 300	5 700	7 400	6 500	8 000	7 000	8 200	6 500	7 300	6 500	7 500	6 000	7 500	6 000	7 500	6 500	7 500	6 500	7 000
	Operator CNC	6 000	6 800	5 500	6 800	6 500	7 500	7 500	8 700	6 500	7 500	7 000	8 000	7 000	8 000	7 000	8 000	6 500	7 500	6 500	7 500
	Ustawiacz maszyn CNC	5 700	6 800	6 000	7 400	7 000	9 000	8 000	9 300	6 500	8 500	7 000	9 000	7 000	9 000	7 000	9 000	6 500	8 500	6 500	8 500
	Programista maszyn CNC	7 300	9 300	7 000	9 300	8 000	10 000	9 000	10 300	7 500	9 000	9 000	10 000	8 000	10 000	8 000	10 000	7 500	9 000	7 500	9 000
	Mechanik	7 300	9 600	6 800	9 300	8 000	9 000	8 000	9 400	7 000	8 500	8 000	9 000	7 500	8 500	8 000	9 000	7 500	8 500	7 500	8 500
	Planista produkcji	6 800	9 300	6 500	9 300	8 000	9 700	9 000	12 000	7 000	9 000	7 500	10 000	7 000	9 000	7 000	9 000	7 000	9 000	7 000	9 000
	Kontroler jakości	5 200	6 800	5 200	6 500	5 500	6 500	6 500	7 500	6 000	6 500	5 500	6 500	5 500	6 000	5 500	6 000	6 000	7 000	6 000	7 000
Logistyka	Brygadzysta	7 800	9 500	7 500	9 500	7 000	8 000	7 500	9 500	7 000	8 000	7 000	9 000	6 500	8 500	6 500	8 500	7 000	8 000	7 000	8 000
	Operator wózka widłowego z UDT	6 100	7 800	6 100	7 800	6 000	7 000	6 000	7 500	5 700	7 000	6 200	7 000	6 000	7 000	5 700	6 800	6 000	7 000	6 000	7 500
	Magazynier	5 500	6 800	5 400	7 000	5 500	6 000	5 500	6 000	5 500	6 000	5 500	6 000	5 000	5 500	5 000	5 500	5 500	6 000	5 500	6 000
	Logistyk	7 100	8 600	7 000	8 500	7 000	10 000	7 000	10 000	6 500	9 000	7 500	10 000	7 000	9 000	7 000	9 000	6 500	9 000	6 500	9 000
	Spedytor	7 000	9 400	7 000	8 700	7 000	11 000	8 000	9 500	7 000	10 000	7 000	9 000	7 000	9 000	7 000	9 000	7 000	9 000	7 000	9 000
	Specjalista ds. zakupów	7 000	10 000	6 800	9 000	8 000	12 000	7 500	12 000	7 500	9 500	8 000	12 000	7 500	10 000	8 000	10 000	7 000	9 500	7 000	9 500

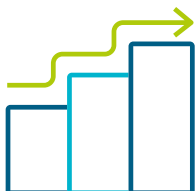
Tabela wynagrodzeń

		pomorskie		zachodniopomorskie	
		Trójmiasto		Szczecin	
Produkcja – branża stoczniowa	Wynagrodzenie brutto	min	max	min	max
	Spawacz	8 500	13 000	8 800	13 000
	Ślusarz	8 000	10 000	7 500	10 000
	Elektryk	9 500	13 000	9 200	13 000
	Automatyk	12 000	15 000	13 000	15 000
	Monter	8 000	11 000	8 000	11 000
	Mechanik	8 500	11 500	8 000	12 000
	Malarz	7 000	9 000	7 000	10 000

		śląskie			
		Katowice		Częstochowa	
Produkcja – branża hutnicza	Wynagrodzenie brutto	min	max	min	max
	Operator pieca	7 000	8 500	6 500	7 500
	Elektryk	7 500	9 000	7 500	9 000
	Mechanik	8 000	9 000	8 000	9 000

		Cała Polska	
Zagranica – praca w delegacjach	Wynagrodzenie brutto	min	max
	Kwoty na podane stanowiska obejmują również wszystkie dodatki, które oferuje pracodawca – w tym dodatek za delegację oraz premie. Kandydaci najczęściej poszukują jednolitej kwoty, która wpływa na ich konto co miesiąc.	Elektryk	13 000
		Mechanik	11 500
		Hydraulik	11 500
		Technik UR	13 000
		Programista PLC	16 000
		Spawacz	14 000
		Monter	10 000
		Pracownik ogólnobudowlany	14 000
			23 000
			22 000
			20 000
			22 000
			28 000
			18 000
			18 000
			22 000

Informacje o danych przedstawionych w raporcie



Dane rynkowe

Analiza sytuacji na polskim rynku pracy została przygotowana w oparciu o dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Analiza popytu na role została opracowana przez Gi Group w oparciu o dane dotyczące liczby ogłoszeń na jednym z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Wszystkie ogłoszenia z wybranego okresu N=2 011 763, ogłoszenia dotyczące sektora przemysłowego N=225 955, ogłoszenia dotyczące logistyki i prac magazynowych N=111 320.



Tabele wynagrodzeń

Badanie wynagrodzeń zostało przeprowadzone przez ekspertów ds. rekrutacji z firmy Gi Group w II kwartale 2025 roku. Przeanalizowano 12 028 aktualnych rekordów kandydatów oraz budżety wynagrodzeń 191 firm z sektora przemysłowego, spośród których 89% zatrudniało do 250 pracowników na pełen etat (FTE).

W raporcie przedstawiono miesięczne wynagrodzenia brutto w złotych polskich, w ujęciu od minimalnych do maksymalnych. Podane kwoty uwzględniają premie, które są specyficzne dla danych stanowisk, takie jak: premia frekwencyjna, premia wydajnościowa, premia za wyniki zespołu, premia uznaniowa czy premia za pracę w systemie zmianowym.



Pozostałe dane – źródło „Barometr rynku pracy”, edycja 19. 2025, Gi Group Holding

- Pracodawcy: wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) z przedstawicielami małych, dużych i średnich firm działających w różnych branżach, N= 510, termin badania: 07.02 – 14.02.2025
- Pracownicy: wywiady on-line (CAWI) na panelu internetowym SW Panel, reprezentatywna próba Polek i Polaków, N=550, termin badania: 07.02-09.02.2025

Badania przeprowadziła SW Research Agencja Badań Rynku i Opinii na zlecenie Gi Group Holding.

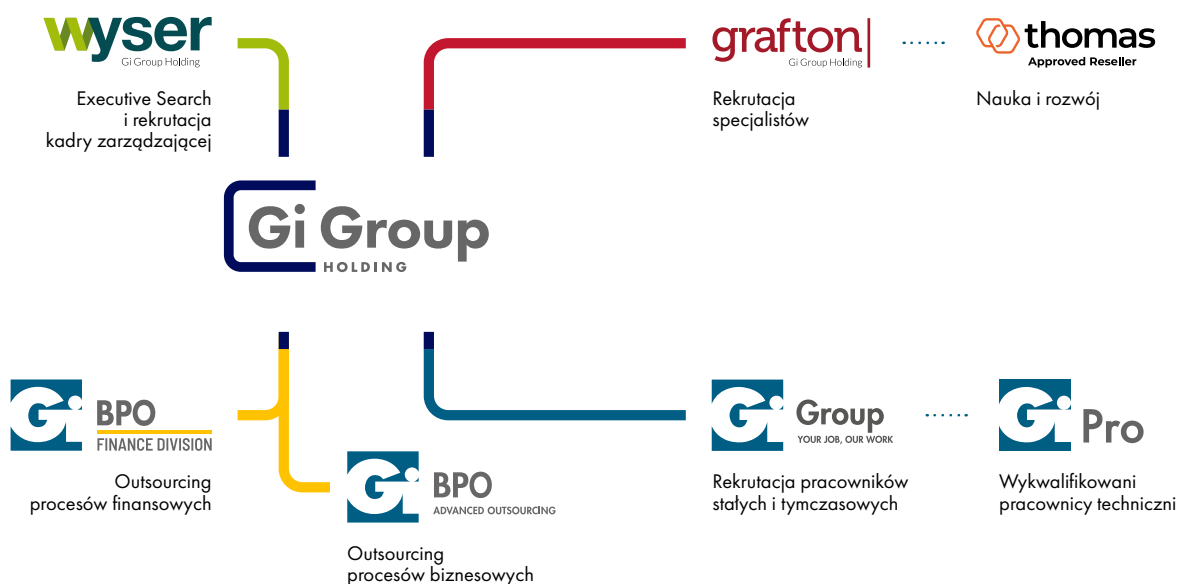
Pobierz pełny raport: [Barometr rynku pracy 2025](#)

Gi Group Holding – globalny ekosystem usług HR

Gi Group Holding jest jednym z wiodących globalnych dostawców usług HR. Biznesowy ekosystem rekrutacyjny tworzą w Polsce trzy indywidualne, ale uzupełniające się marki – Gi Group, Wyser oraz Grafton Recruitment, będący też autoryzowanym dostawcą narzędzi Thomas International w Polsce. Dzięki nim Grupa może zaoferować pełen zakres usług w obszarze HR, dostarczając przedsiębiorstwom rozwiązania skuteczne i adekwatne do bieżących potrzeb.

Nadrzędnym celem Gi Group Holding, jest aktywne współtworzenie i promowanie zrównoważonego, usprawnionego i satysfakcjonującego globalnego rynku pracy, odzwierciedlającego stale zmieniające się potrzeby kandydatów i firm.

Gi Group Holding obsługuje obecnie ponad 27 000 Klientów na całym świecie, generując w 2024 roku przychody na poziomie 4,7 miliarda euro. Zatrudniamy ponad 8 000 pracowników i jesteśmy aktywni w 37 krajach w całej Europie, rejonie APAC i obu Amerykach.



Wśród największych firm HR



15
miejsce
GLOBALNIE



9
miejsce
W EUROPIE



Obecność bezpośrednia w 37 krajach

Argentyna	Chiny	Estonia	Kolumbia	Malezja	Polska	USA	Wielka Brytania
Belgia	Chorwacja	Francja	Litwa	Meksyk	Portugalia	Szwajcaria	Włochy
Brazylia	Czarnogóra	Hiszpania	Liechtenstein	Niderlandy	Rumunia	Turcja	
Bułgaria	Czechy	Indie	Luksemburg	Niemcy	Serbia	Ukraina	
Chile	Dania	Irlandia	Łotwa	Norwegia	Słowacja	Węgry	

Zapraszamy do kontaktu



Gi Pro specjalizuje się w obsłudze wymagających rekrutacji na stanowiska, na które istnieje duży popyt ze strony pracodawców, a pula kandydatów jest ograniczona. Dzięki precyzyjnej analizie potrzeb rekrutacyjnych naszych Klientów oraz innowacyjnym rozwiązaniom, pozyskujemy kandydatów posiadających poszukiwane umiejętności, także tych, którzy nie są aktywni na rynku pracy i w mediach społecznościowych. Korzystamy z własnych, regularnie aktualizowanych baz z całej Polski, co pozwala nam szybko i skutecznie reagować na zapotrzebowanie zgłaszane przez Klientów.

Jeśli szukasz pracowników produkcyjnych i magazynowych o określonych kompetencjach – skontaktuj się z nami i sprawdź, jak możemy wesprzeć Twoją firmę!

→ WIĘCEJ INFORMACJI



Beata Oczkowicz

Permanent Recruitment Director

Tel. +48 726 930 707

Beata.Oczkowicz@gigroup.com



OPRACOWANIE MERYTORYCZNE I REDAKCJA

Joanna Fitek-Chybińska (Gi Group Holding)

OPRACOWANIE GRAFICZNE

LABORATORIUM Grzegorz Janiszewski

WIĘCEJ INFORMACJI

Dorota Zawadzka

Manager ds. Komunikacji, rzecznik prasowy Gi Group Holding

M: +48 724 870 909

E: dorota.zawadzka@gigroupholding.com

Wynagrodzenia w produkcji i logistyce: stanowiska niższego i średniego szczebla. Raport płacowy 2025

© 2025 Gi Group, Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: Raport Gi Group – „Wynagrodzenia w produkcji i logistyce: stanowiska niższego i średniego szczebla. Raport płacowy 2025”



pl.gigroup.com

