



ATERIMA
work

Polski rynek pracy



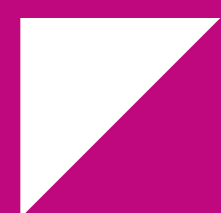
Zmiana kursu,
czyli jak automatyzacja
i migracja redefiniują
zatrudnienie?





ATERIMA
work

Spis treści



Wpływ technologii na rynek pracy



Rozwój sektorów IT i technologicznych jako liderów zatrudnienia w Polsce



Analiza sektorowa rynku pracy w Polsce



Rola polskiej siły roboczej w napędzaniu gospodarki i innowacyjne podejścia do rekrutacji



Szanowni Państwo,

już po raz kolejny **ATERIMA WORK** przygląda się kluczowym trendom na rynku pracy, analizując wyzwania i zmiany, które kształtują codzienność pracodawców. Z nowym rokiem wracamy z najnowszą edycją raportu „Polski rynek pracy 2025”, który powstał z myślą o firmach poszukujących skutecznych strategii w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu.

Brak wykwalifikowanych pracowników, rosnące koszty zatrudnienia czy wyzwania związane z integracją pracowników migracyjnych to tylko część zagadnień, które dziś definiują rynek. W tym raporcie nie tylko przyglądamy się tym problemom, ale również pokazujemy, jak technologia, automatyzacja i rozwój kompetencji mogą pomóc firmom skutecznie się do nich dostosować.

To praktyczny przewodnik dla pracodawców, którzy chcą podejmować świadome decyzje, wyprzedzać zmiany i budować konkurencyjne zespoły. Zapraszamy do lektury i wspólnego poszukiwania rozwiązań, które pomogą kształtować stabilną i dobrze funkcjonującą przyszłość rynku pracy.



Best Large Rec
Company in pol
skrutacja
ymczasowa



Wpływ technologii na rynek pracy

Automatyzacja i sztuczna inteligencja (**AI**) zmieniają sposób, w jaki pracujemy – przyspieszają procesy, podnoszą efektywność i redefiniują role zawodowe. Pojawia się jednak pytanie:

Czy technologia zabiera nam miejsca pracy, czy raczej tworzy nowe, bardziej zaawansowane stanowiska?



Polska stoi przed wyjątkowym wyzwaniem. Z jednej strony rozwój technologii napędza gospodarkę, z drugiej – wymusza na pracownikach ciągłe podnoszenie kwalifikacji i dostosowywanie się do nowych wymagań rynkowych. Czy jesteśmy na to gotowi? Według raportu OECD, Polska przeznaczająca na szkolenia zawodowe dla dorosłych zaledwie 0,3% PKB, co jest jednym z najniższych wyników w Europie. Dla porównania, w krajach skandynawskich wskaźnik ten przekracza **1%**, co pokazuje, jak duże są rezerwy w zakresie **rekwalfikacji siły roboczej**.



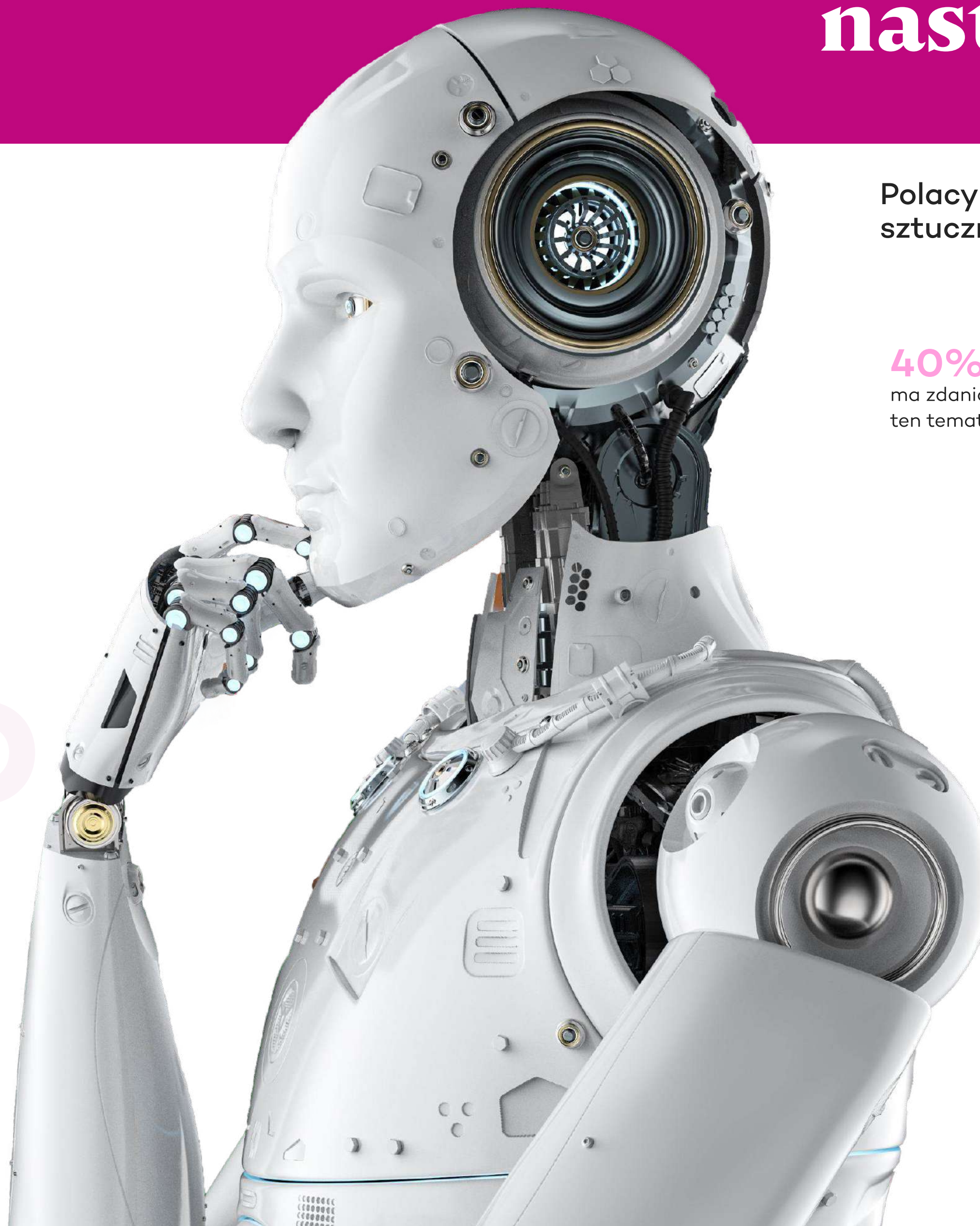
Automatyzacja, robotyzacja i AI

Według raportu **McKinsey & Company**, do **2030 roku automatyzacja może zastąpić zadania odpowiadające 49% łącznego czasu pracy** w Polsce, co może dotyczyć nawet **7,3 mln miejsc pracy**. Nie oznacza to jednak masowej redukcji zatrudnienia. Jak wskazuje EY, rozwój AI może także przyczynić się do powstania nowych stanowisk, wymagających bardziej zaawansowanych kompetencji technologicznych oraz adaptacyjnych.

Z danych firmy PwC wynika, że do 2030 roku AI może przyczynić się do wzrostu polskiego PKB o 15%.

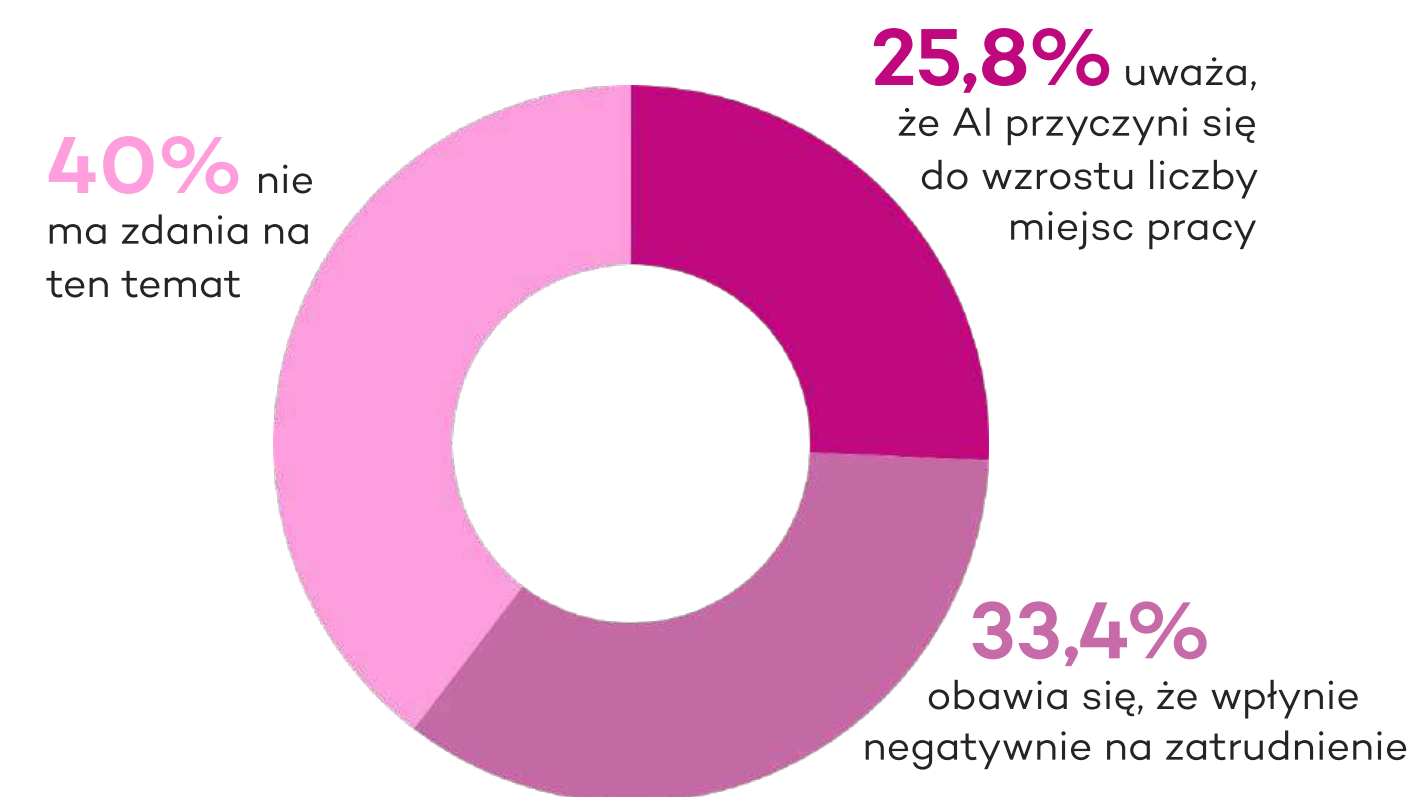
Jednym z największych wyzwań pozostaje niski poziom kompetencji cyfrowych w Polsce. Tylko 44,3% Polaków posiada umiejętności cyfrowe na poziomie przynajmniej podstawowym, co plasuje Polskę na trzecim miejscu od końca w Unii Europejskiej.

(Polski Instytut Ekonomiczny, AI na rynku pracy, październik 2024)



Společne nastawienie do AI

Polacy są podzieleni w ocenie wpływu sztucznej inteligencji na rynek pracy:



Przewiduje się, że do 2030 roku aż 30% zawodów w Polsce będzie wymagało całkowicie nowych kompetencji, a sztuczna inteligencja odegra kluczową rolę w ich redefiniowaniu. Według badania McKinsey, w 2024 roku 44% polskich firm wdrożyło przynajmniej jedno rozwiązanie oparte na AI, ale aż 32% wciąż nie planuje inwestycji w tym obszarze.

Głos pracodawców

realne wyzwania firm na 2025

”

Naszym wyzwaniem jest **duża rotacja na niższych stanowiskach operacyjnych, spowodowana m.in. sąsiedztwem konkurencyjnych firm.**

O wyborze ATERIMA WORK zdecydowała wiedza, elastyczność i zrozumienie naszej specyfiki. Doceniamy szybkie reagowanie na nasze potrzeby – bez wsparcia nie udałoby nam się tak sprawnie przeprowadzić kluczowych zmian operacyjnych.

Szczególnie cenimy anielską cierpliwość, bezpośredni kontakt z opiekunem oraz elastyczność w dostosowywaniu się do dynamicznych potrzeb naszego magazynu.

Joanna Opara
Tezeusz

”



Globalne prognozy i wyzwania

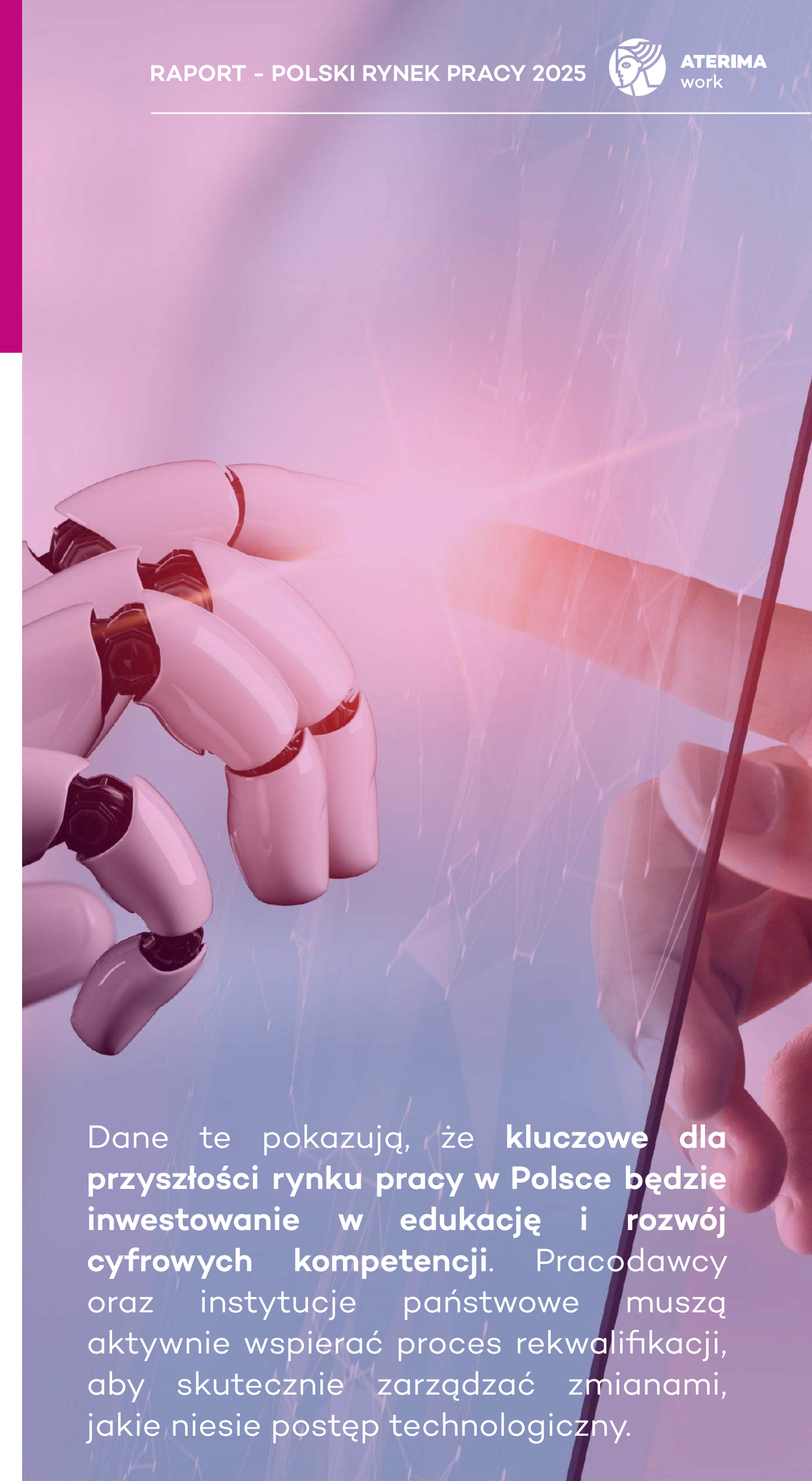
Według World Economic Forum, do 2030 roku na świecie powstanie **170 milionów nowych miejsc pracy**, podczas gdy 92 miliony znikną, co oznacza netto wzrost o 78 milionów miejsc pracy. Choć prognozy są optymistyczne, kluczowe będzie inwestowanie w edukację, przekwalifikowanie pracowników oraz zarządzanie transformacją społeczną i technologiczną w sposób zrównoważony.

Warte zapamiętania



- **Automatyzacja** – do 2030 roku może zastąpić 49% łącznego czasu pracy w Polsce.
(McKinsey & Company)
- **Kompetencje cyfrowe** – tylko 44,3% Polaków posiada podstawowe umiejętności cyfrowe, co utrudnia adaptację do zmian technologicznych.
(Polski Instytut Ekonomiczny)
- **Nowe zawody** – do 2030 roku aż 30% stanowisk w Polsce będzie wymagało zupełnie nowych kompetencji.
- **Globalny rynek pracy** – przewiduje się netto wzrost o 78 milionów miejsc pracy.
(World Economic Forum)

Dane te pokazują, że **kluczowe dla przyszłości rynku pracy w Polsce będzie inwestowanie w edukację i rozwój cyfrowych kompetencji**. Pracodawcy oraz instytucje państwowe muszą aktywnie wspierać proces rekwalfikacji, aby skutecznie zarządzać zmianami, jakie niesie postęp technologiczny.



Głos pracodawców

realne wyzwania firm na 2025

”

Naszym największym wyzwaniem jest znalezienie rzetelnych i **wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych, gotowych do pracy w wymagających warunkach**. Kluczowe jest również zapewnienie ciągłości zatrudnienia, zwłaszcza w okresach wzmożonego zapotrzebowania.

Zdecydowaliśmy się na współpracę z ATERIMA WORK ze względu na ich doświadczenie w rekrutacji oraz umiejętność szybkiego reagowania na potrzeby kadrowe. Dodatkowo ATERIMA WORK przejmuje na siebie formalności związane z zatrudnieniem, co oszczędza nam czas i pozwala skupić się na działalności operacyjnej.

Doceniamy elastyczność, sprawną komunikację i skuteczność w dostarczaniu odpowiednich kandydatów, dzięki czemu nasza produkcja może działać bez zakłóceń.

”

Dział HR

Łysoń



Rozwój sektorów IT i technologicznych jako liderów zatrudnienia w Polsce

Sektor IT i nowych technologii w Polsce dynamicznie się rozwija. Zatrudnia już ponad **430 tysięcy osób** i odpowiada za **8% PKB**. Polska jest jednym z liderów outsourcingu IT w Europie, a zapotrzebowanie na specjalistów w takich obszarach jak **programowanie, analiza danych czy cyberbezpieczeństwo** systematycznie rośnie.

Jednak globalne wyzwania, takie jak masowe zwolnienia w branży ICT, mogą wpływać na ten trend. W 2023 roku firmy **Meta, Amazon i Microsoft** zredukowały łącznie ponad **60 000 miejsc pracy**, co miało konsekwencje również dla polskich centrów **R&D** i outsourcingu.

Kluczowe atuty polskiego rynku IT

Pomimo tych wyzwań Polska nadal utrzymuje przewagę konkurencyjną w sektorze IT:

- **Rozwój lokalnych projektów** – firmy coraz częściej inwestują w unikalne technologie, co zmniejsza ich zależność od globalnych restrukturyzacji.
- **Niedobór specjalistów** – popyt na ekspertów IT wciąż przewyższa podaż, co stabilizuje rynek pracy i wzmacnia pozycję pracowników.
- **Prognozowany wzrost zatrudnienia** – według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego, liczba miejsc pracy w IT do 2030 roku może zwiększyć się o **20-30%**.

Największe zapotrzebowanie dotyczy ekspertów z zakresu **programowania, analityki danych, cyberbezpieczeństwa i sztucznej inteligencji**. Technologie takie jak **AI i blockchain** napędzają rozwój nowych gałęzi gospodarki, a firmy coraz częściej poszukują wykwalifikowanych pracowników w tych dziedzinach.



IT jako motor wzrostu gospodarczego

Polska umacnia swoją pozycję jako **europejskie centrum outsourcingu IT**, co przyciąga inwestorów i generuje nowe miejsca pracy. Równocześnie rosną wynagrodzenia – **średnie pensje w branży IT są obecnie 2-3 razy wyższe niż w innych sektorach**, co czyni ją atrakcyjnym kierunkiem kariery.

W 2023 roku liczba zatrudnionych w sektorze **ICT** w Polsce wyniosła **324,5 tys. osób**, co stanowi wzrost o 2% w porównaniu z rokiem poprzednim. Przychody firm z tego sektora osiągnęły **269,8 mld zł**, z czego **81,5%** wygenerowały przedsiębiorstwa usługowe.



W 2024 roku aż **31% firm z sektora usługowego** w Polsce wdrożyło automatyczne systemy obsługi klienta, np. chatboty AI (Gartner). AI odgrywa coraz większą rolę w różnych branżach w Polsce:

- **Bankowość** – PKO BP i ING wdrażają chatboty oraz automatycznych asystentów klienta. Do 2025 roku 85% klientów będzie obsługiwanych przez automatyczne chatboty i voiceboty (McKinsey, 2024).

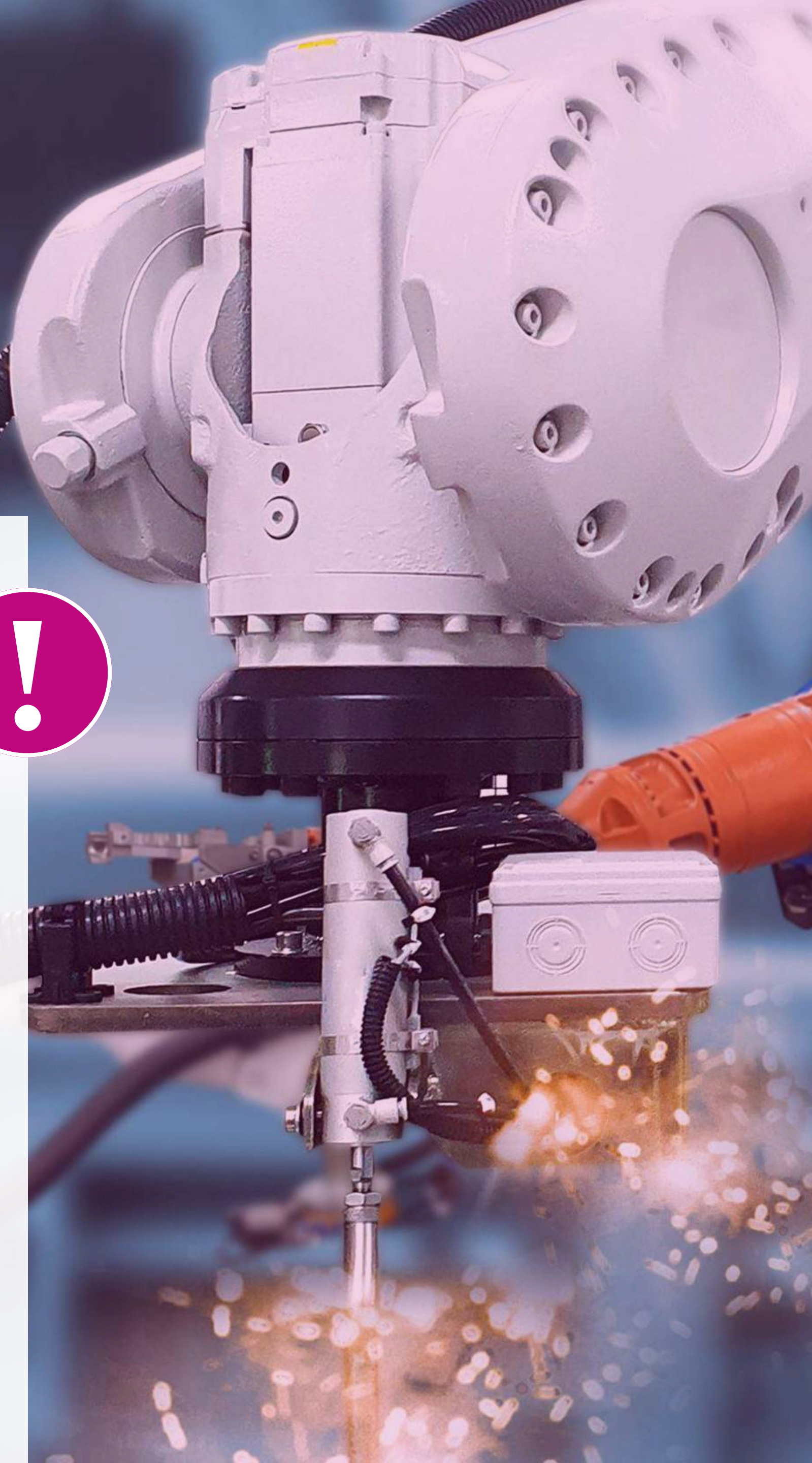
- **Przemysł** – Grupa Azoty testuje AI do optymalizacji procesów produkcyjnych. Fabryki coraz chętniej wdrażają AI do prognozowania awarii i optymalizacji produkcji, co zmniejsza przestoje nawet o 20%.

(ABB, 2024)

Warte zapamiętania

- **Automatyzacja** – do 2030 roku może zastąpić 49% łącznego czasu pracy w Polsce.
(McKinsey & Company)
- **Kompetencje cyfrowe** – tylko 44,3% Polaków posiada podstawowe umiejętności cyfrowe, co utrudnia adaptację do zmian technologicznych.
(Polski Instytut Ekonomiczny)
- **Sektor IT** – obecnie odpowiada za 3,5% PKB, a prognozy wskazują wzrost do 4,5% do 2025 roku.

Powyższe dane podkreślają kluczową rolę technologii w kształtowaniu rynku pracy w Polsce oraz konieczność inwestowania w rozwój kompetencji cyfrowych wśród pracowników.



Głos pracodawców

realne wyzwania firm na 2025

”

Podjęcie współpracy z ATERIMA WORK było dla nas strategiczną decyzją, ponieważ szukaliśmy partnera, który nie tylko dostarczy nam odpowiednich pracowników, ale także odciąży nas w zakresie formalności związanych z zatrudnieniem. Już od pierwszych rozmów przekonaliśmy się, że ATERIMA WORK doskonale rozumie nasze potrzeby i dynamicznie reaguje na zmieniające się warunki rynkowe.

Współpraca przebiega bardzo sprawnie – cenimy sobie indywidualne podejście oraz skuteczność w dostarczaniu pracowników. To partner, na którym można polegać.

”

Agnieszka Kudziełko

Specjalista ds. Personalnych
i Administracyjnych



Analiza sektorowa rynku pracy w Polsce:

dynamika branż, polityki rządowe i wynagrodzenia



Rok 2024 przyniósł istotne zmiany na polskim rynku pracy, które wyznaczają kierunki na najbliższe lata. Sektory technologiczne oraz zielonej energii rozwijają się dynamicznie, napędzane globalnymi trendami oraz strategicznymi działaniami rządu.

Sektor **ICT**, który odpowiada już za ponad **8% PKB**, zatrudnia ponad **430 tys. osób**, co czyni go jednym z filarów gospodarki cyfrowej. Wzrost znaczenia technologii nie jest jednak równomierny w całej gospodarce – rolnictwo i przemysł ciężki nadal borykają się z wyzwaniami wynikającymi z restrukturyzacji, automatyzacji oraz rosnących kosztów pracy.

Polityki rządowe wspierające rynek pracy

Rządowe inicjatywy, w tym **Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024–2026**, mają kluczowe znaczenie dla stabilizacji rynku pracy i jego rozwoju. Plan koncentruje się na:

wspieraniu zatrudnienia w innowacyjnych sektorach

podnoszeniu kwalifikacji pracowników

modernizacji instytucji rynku pracy

pomocy grupom zagrożonym wykluczeniem, w tym młodym wchodzącym na rynek pracy i osobom dotkniętym długotrwałym bezrobociem

Wzrost wynagrodzeń

– szansa czy zagrożenie?

Od **1 stycznia 2025 roku płaca minimalna w Polsce wzrosła do 4 666 zł brutto**, co stanowi znaczący krok w kierunku poprawy siły nabywczej Polaków. Dla pracowników oznacza to wzrost realnych dochodów, ale dla przedsiębiorstw – szczególnie w sektorach o niskiej marży – wyzwanie związane z rosnącymi kosztami pracy.

Minimalna stawka godzinowa wynosi obecnie **30,50 zł brutto**, co dodatkowo wzmacnia pozycję osób zatrudnionych na umowy elastyczne.

Czy wzrost płacy minimalnej zagrozi małym firmom?

W ciągu ostatnich 10 lat Polska odnotowała jeden z najszybszych wzrostów płacy minimalnej w Unii Europejskiej.

Od 2015 roku wynagrodzenie minimalne wzrosło z 1 750 zł do 4 666 zł brutto w 2025 roku, co oznacza wzrost o 166%.

Wzrost płacy minimalnej wywołuje podzielone opinie. Z jednej strony pozwala na poprawę warunków życia pracowników, z drugiej może prowadzić do:

- wzrostu kosztów operacyjnych dla firm,
- ograniczenia liczby nowych miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach,
- przenoszenia części działalności do szarej strefy lub automatyzacji prostych stanowisk.

Największy wpływ podwyżki płacy minimalnej odczują:

- Sektor handlowy i usługowy, gdzie dominują niskopłatne stanowiska,
- Branża HoReCa, która mierzy się z rosnącymi kosztami pracy i inflacją,
- Sektor produkcji i przemysł lekki, który coraz częściej stawia na automatyzację jako alternatywę dla wzrostu kosztów zatrudnienia.



Głos pracodawców

realne wyzwania firm na 2025

”

Jesteśmy jedną z największych fabryk kawy rozpuszczalnej, działającą od lat na rynku polskim i międzynarodowym. W naszej branży kluczowe jest niezawodne zaplecze kadrowe, dlatego podjęliśmy współpracę z ATERIMA WORK.

*Dzięki ich profesjonalizmowi i skuteczności mamy **stały dostęp do rzetelnych pracowników, co pozwala nam utrzymać płynność produkcji** na najwyższym poziomie. ATERIMA WORK wyróżnia się elastycznym podejściem, szybkim działaniem i pełnym zaangażowaniem, co sprawia, że współpraca z nimi to czysta przyjemność.*

”

Halina Wiercimok

Główny Specjalista ds. Zatrudnienia



Podwyżka płacy minimalnej może również skłonić niektóre firmy do przeniesienia części operacji do krajów o niższych kosztach pracy lub zwiększenia inwestycji w automatyzację i robotyzację.

Według raportu GUS „Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów w 2024 roku”, w pierwszym kwartale 2024 roku polskie podmioty gospodarki narodowej zatrudniające co najmniej jedną osobę poszukiwały 411,4 tys. pracowników. Ponadto, w planach na pozostałe kwartały roku przewidywano zatrudnienie kolejnych 525,5 tys. pracowników. Jednocześnie planowano zwolnienie 129,9 tys. pracowników do końca roku.

(Główny Urząd Statystyczny)

Warte zapamiętania



- **Płaca minimalna** – w 2025 roku wzrosła do 4 666 zł brutto, co stanowi 166% wzrostu w ciągu dekady.
- **Bezrobocie** – stabilny poziom 5,1% pod koniec 2024 roku wspiera optymistyczne prognozy dla rynku pracy.
- **Gig economy** – 20% pracowników w Polsce będzie pracować w modelu elastycznym, co wymaga nowych regulacji prawnych.

Gig economy – rosnący trend elastycznego zatrudnienia

Gig economy (nazywana również ekonomią współpracy lub ekonomią na żądanie) to model rynku pracy, w którym dominują krótkoterminowe zlecenia i prace dorywcze, zamiast stałego zatrudnienia. Pracownicy (freelancerzy, kontraktorzy) świadczą usługi za pośrednictwem platform cyfrowych, takich jak Uber, Glovo, Fiverr czy Upwork.

Równolegle rośnie znaczenie agencji pracy tymczasowej, które również wpisują się w trend elastycznego zatrudnienia. Dla firm stanowią one sposób na szybkie uzupełnienie braków kadrowych bez konieczności długoterminowego zobowiązania, a dla pracowników – szansę na zdobycie doświadczenia i elastyczne godziny pracy. W dynamicznie zmieniającym się rynku pracy połączenie gig economy i agencji pracy tymczasowej daje większą swobodę zarówno pracodawcom, jak i osobom poszukującym zatrudnienia.

Prognozy na 2025 rok wskazują, że co piąty pracownik w Polsce będzie tzw. „GIGerem”, podczas gdy na świecie odsetek ten wyniesie 15% (EY US).

Wzrost znaczenia gig economy może mieć dalekosiężne konsekwencje dla rynku pracy, w tym:

- większą elastyczność zatrudnienia,
- zmniejszenie roli tradycyjnych umów o pracę,
- nowe wyzwania w zakresie ochrony praw pracowników, takich jak stabilność dochodów i dostęp do ubezpieczeń społecznych.

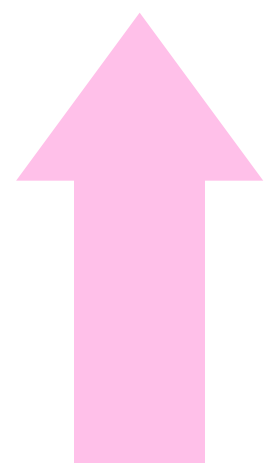
Kompetencje językowe na polskim rynku pracy

– klucz do integracji cudzoziemców

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) na koniec czerwca 2024 roku, w Polsce pracowało **1 032 600 cudzoziemców**, co stanowiło **6,7%** ogółu pracujących. Warto zauważyć, że w ostatnich latach liczba pracujących cudzoziemców w Polsce systematycznie rosła. Na przykład, na koniec grudnia 2023 roku liczba ta wynosiła 1 020 800, co stanowiło 6,6% ogółu pracujących.

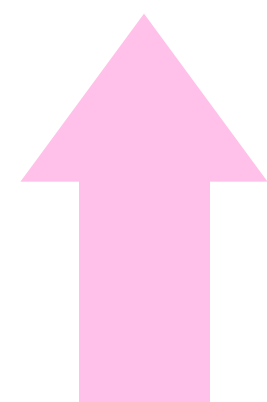
Najliczniejszą grupę pracujących cudzoziemców w Polsce nadal stanowią obywatele Ukrainy, jednak zauważalny jest także wzrost zatrudnienia osób z innych krajów. W pierwszej połowie 2024 roku liczba zezwoleń na pracę wzrosła:

337%



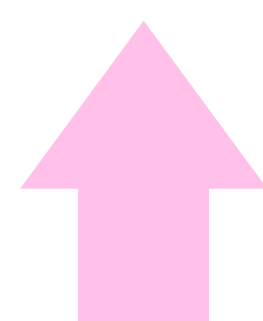
dla obywateli
Kolumbii

60%



dla obywateli
Filipin

46%

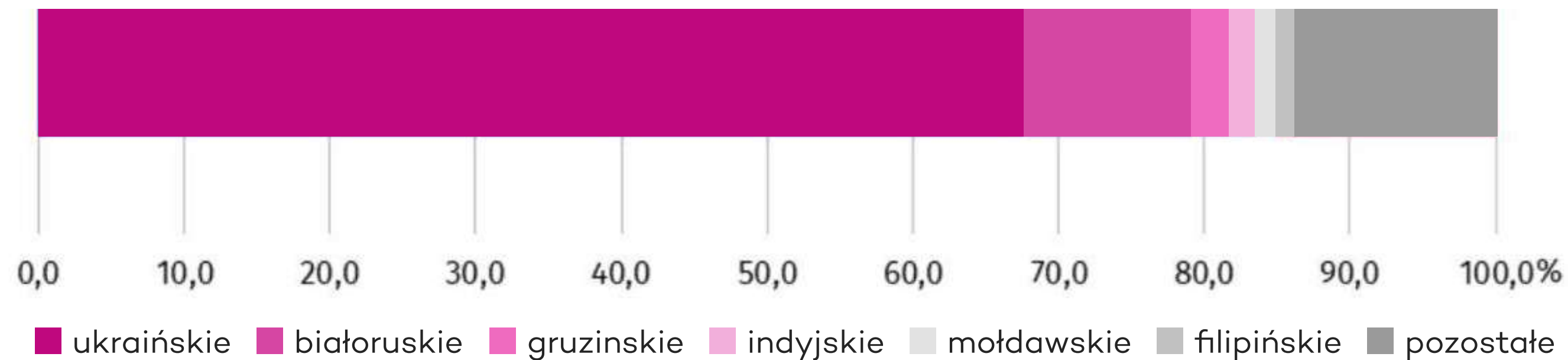


dla obywateli
Nepalu



Struktura cudzoziemców wykonujących pracę według obywatelstwa w 2024 r.

Stan na 30 czerwca



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Obcokrajowcy ci pochodzili z ponad 150 państw, a najliczniejszą grupę stanowili obywatele Ukrainy. Zatrudnienie osób z zagranicy to nie tylko odpowiedź na braki kadrowe, ale także wyzwanie – szczególnie w obszarze komunikacji. Bez znajomości języka polskiego efektywna współpraca bywa trudna, a brak strategii zarządzania kompetencjami językowymi może prowadzić do nieporozumień i spadku efektywności.

Jakie zawody zajmują cudzoziemcy?

- 55% cudzoziemców w Polsce pracuje w budowlance, produkcji i logistyce.
- 25% – w usługach i gastronomii.
- Tylko 5% imigrantów pracuje w IT – firmy wolą ściągać specjalistów zdalnie, zamiast relokować ich do Polski.



Głos pracodawców

realne wyzwania firm na 2025

”

W branży produkcji rur PCV kluczowe jest **utrzymanie ciągłości produkcji** oraz elastyczne reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku. Naszym głównym wyzwaniem było pozyskiwanie wykwalifikowanych pracowników w krótkim czasie, zwłaszcza w okresach zwiększonego zapotrzebowania.

Zdecydowaliśmy się na współpracę z ATERIMA WORK ze względu na ich renomę w dostarczaniu sprawdzonych pracowników tymczasowych. Poszukiwaliśmy partnera, który nie tylko zrozumie specyfikę naszej branży, ale także zapewni szybki i klarowny kontakt oraz elastyczność w dostosowywaniu się do naszych potrzeb kadrowych.

Nasza współpraca z ATERIMA WORK opiera się na stałym wsparciu i szybkim kontakcie z koordynatorami. Wszystkie kwestie są rozwiązywane na bieżąco, co pozwala nam skupić się na naszej podstawowej działalności.

”

Agata Szewczyk

Specjalista ds. Kadr i Płac

TPLAST[®] S.A.



Strategie zarządzania kompetencjami językowymi – co mogą zrobić firmy?

Kursy języka polskiego dla cudzoziemców

– pozwalają szybko pokonać podstawowe bariery w komunikacji.

Audyty językowe

– pomagają określić poziom znajomości języków w zespole i wskazać luki do uzupełnienia.

Wsparcie w uznawaniu kwalifikacji

– ułatwienie walidacji zagranicznych dyplomów i umiejętności pozwala lepiej wykorzystać potencjał pracowników.

Szkolenia językowe dla kadry zarządzającej – znajomość angielskiego w biznesie jest standardem, ale coraz większe znaczenie zyskuje hiszpański

– zwłaszcza w firmach współpracujących z Ameryką Łacińską i Afryką. Wzrost zatrudnienia pracowników z tych regionów sprawia, że menedżerowie muszą rozwijać swoje umiejętności językowe, aby efektywnie zarządzać zespołami i prowadzić międzynarodowe negocjacje.



Wpływ kompetencji językowych na integrację pracowników z zagranicy

Język to nie tylko narzędzie komunikacji – to fundament integracji i zaangażowania pracowników w życie firmy. Osoby biegle posługujące się językiem polskim szybciej odnajdują się w miejscu pracy, lepiej rozumieją procedury oraz kulturę organizacyjną, co przekłada się na ich efektywność i satysfakcję zawodową.

Pracownicy z Ukrainy, którzy często mają wysokie kwalifikacje zawodowe (większość ma wykształcenie wyższe – IMF, World Economic Outlook), łatwiej integrują się w strukturach firm, gdy bariery językowe są minimalizowane. Podobne wyzwania dotyczą również pracowników z innych regionów świata – bez odpowiedniego wsparcia trudniej im odnaleźć się w nowym środowisku pracy i w pełni wykorzystać swój potencjał.



Głos pracodawców

realne wyzwania firm na 2025

”

Rekrutacja pracowników produkcyjnych wiąże się z wieloma wyzwaniami – od niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej, **przez spadającą liczbę kandydatów chętnych do pracy fizycznej, aż po rosnące oczekiwania finansowe przy jednocześnie niewystarczających kompetencjach.** Dodatkowym wyzwaniem jest malejące zaangażowanie pracowników oraz silna konkurencja na lokalnym rynku pracy.

Początkowo nie korzystaliśmy z usług agencji pracy tymczasowej, a wybór ATERIMA WORK był przypadkowy. Zadecydowała jednak rozpoznawalność marki, wspierana działaniami marketingowymi oraz rekomendacjami nowych pracowników.

Dziś, po latach współpracy, doceniamy przede wszystkim dogłębną znajomość rynku, skuteczność w rekrutacji oraz sprawną komunikację administracyjną. Szybkie i efektywne reagowanie na nasze potrzeby kadrowe sprawia, że współpraca z ATERIMA WORK w pełni spełnia nasze oczekiwania.

”

Beata Cieśla
Dyrektor Handlowy

 CYPRYS

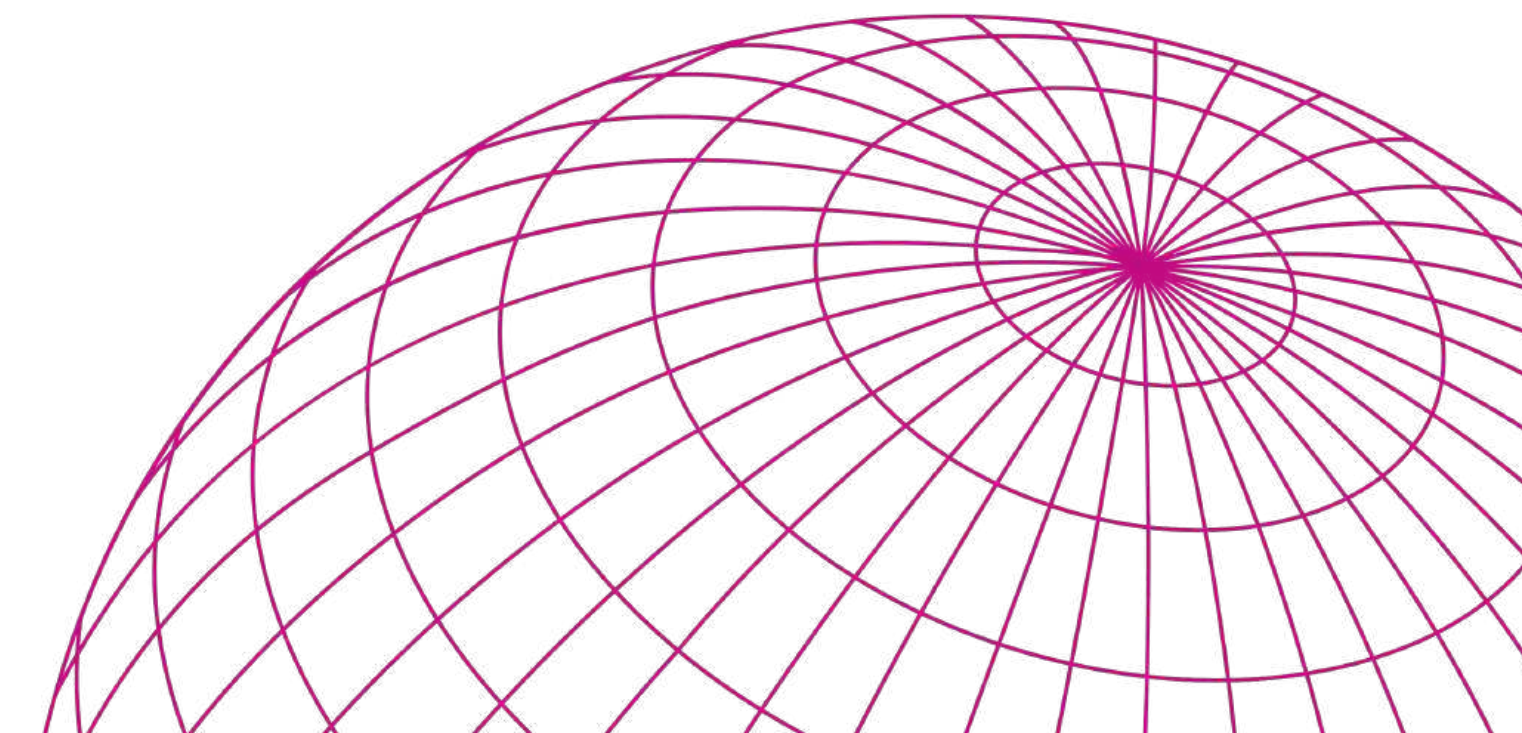


Integracja cudzoziemców w Polsce to proces wymagający zarówno indywidualnych wysiłków pracowników, jak i systemowego wsparcia ze strony firm i instytucji publicznych. W odpowiedzi na rosnącą liczbę imigrantów rząd planuje utworzenie **49 Centrów Integracji Cudzoziemców (CIC)**, które będą działać w różnych regionach kraju, pomagając nowym pracownikom w procesie adaptacji (Infor).

Co więcej, od grudnia 2024 roku ruszył **nabór wniosków na projekty integracyjne dla migrantów**, na które przeznaczono **60 milionów złotych**. Organizacje pozarządowe mogą składać aplikacje do stycznia 2025 roku, a celem tych działań jest **ułatwienie imigrantom integracji społecznej i zawodowej**.

Nowe wyzwania dla firm – globalny rynek pracy

Rosnąca różnorodność narodowa w zespołach wymaga nowego podejścia do zarządzania. Angielski pozostaje podstawowym językiem międzynarodowym, ale pracodawcy coraz częściej dostrzegają znaczenie hiszpańskiego, zwłaszcza w branżach współpracujących z rynkami afrykańskimi i latynoamerykańskimi. Firmy, które inwestują w rozwój kompetencji językowych, nie tylko zwiększają swoją konkurencyjność, ale także budują lepiej zintegrowane i zaangażowane zespoły.



Głos pracodawców

realne wyzwania firm na 2025

”

Jednym z największych wyzwań rekrutacyjnych jest rosnąca liczba kandydatów, którzy nie pojawiają się na umówionych spotkaniach. Jeśli już do nich dochodzi, kolejnym wyzwaniem jest znalezienie odpowiedniego kandydata, który spełni zarówno wymagania stanowiska, jak i widełki finansowe.

Współpraca z ATERIMA WORK została nawiązana jeszcze przed moim dołączeniem do firmy, jednak z pełnym przekonaniem mogę powiedzieć, że jest to nasz pierwszy wybór przy rekrutacji pracowników. Kluczowe są dla nas szybki czas reakcji, sprawna komunikacja oraz szeroka baza kandydatów, co pozwala nam szybko uzupełniać braki kadrowe – nawet przy nagłych, pilnych zleceniach.

Od trzech lat zajmuję się pracownikami APT i nasza współpraca zawsze przebiegała sprawnie. Kontakt z ATERIMA WORK jest szybki i bezproblemowy – zarówno z opiekunami, jak i przełożonymi. Doceniamy kompleksową obsługę, dbałość o każdy aspekt zatrudnienia oraz elastyczność w kwestii przyjmowania pracowników.

”

Paulina Okarmus

Młodszy Specjalista ds. HR

 Lynka

Rola polskiej siły roboczej w napędzaniu gospodarki i innowacyjne podejścia do rekrutacji

Polska siła robocza jest filarem gospodarki, odpowiadając za ponad 93% ogółu zatrudnionych i stanowiąc podstawę sektora MŚP, który generuje 50% PKB kraju. Pracownicy w Polsce napędzają eksport, innowacje i produkcję, a ich wysoka jakość pracy sprawia, że Polska jest kluczowym ogniwem w międzynarodowych łańcuchach dostaw.

Wyzwania demograficzne i ich wpływ na rynek pracy

Mimo silnej pozycji rodzimej siły roboczej Polska stoi przed poważnymi wyzwaniami:

- **Starzenie się społeczeństwa** – według prognoz GUS, do 2050 roku liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie o 4,5 mln, co może prowadzić do deficytu pracowników w kluczowych branżach.
- **Emigracja zarobkowa** – od 2004 roku z Polski wyemigrowało ponad 2,5 mln osób, co dodatkowo zmniejsza liczbę dostępnych pracowników.
- **Niedobór specjalistów** – według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego co trzecia firma w Polsce ma trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w sektorach IT, inżynierii i produkcji.



Nowoczesne podejścia do rekrutacji i retencji

Aby sprostać tym wyzwaniom, polskie firmy wdrażają innowacyjne strategie rekrutacyjne, które pozwalają skutecznie pozyskiwać i utrzymywać talenty:

Automatyzacja rekrutacji

firmy wykorzystują AI i Big Data, aby analizować rynek pracy i precyzyjnie dopasowywać kandydatów do ofert

praca zdalna i model hybrydowy przyciągają pracowników ceniących równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

Elastyczne formy zatrudnienia

Silny employer branding

organizacje inwestują w budowanie atrakcyjnego wizerunku, aby wyróżnić się na konkurencyjnym rynku

Strategie zatrzymywania talentów

Otrzymanie wartościowych pracowników jest równie ważne, jak ich pozyskanie. W odpowiedzi na rosnące oczekiwania zatrudnionych firmy oferują:

Pakiety benefitów

– prywatna opieka zdrowotna, programy wellbeingowe, dodatkowe dni wolne

Możliwości rozwoju

– programy szkoleniowe i ścieżki awansu wewnętrznego.

Transparentność i kultura organizacyjna

– otwarta komunikacja i wartości sprzyjające długoterminowemu zatrudnieniu.

Głos pracodawców

realne wyzwania firm na 2025

”

*Podjęcie współpracy z ATERIMA WORK wynikało przede wszystkim z potrzeby szybkiego i efektywnego uzupełniania kadry pracowniczej. Szukaliśmy partnera, który nie tylko **dostarczy nam odpowiednich pracowników, ale również zapewni kompleksowe wsparcie w zakresie rekrutacji i formalności**. ATERIMA WORK wyróżniła się profesjonalizmem, elastycznym podejściem do naszych potrzeb oraz znajomością specyfiki naszej branży.*

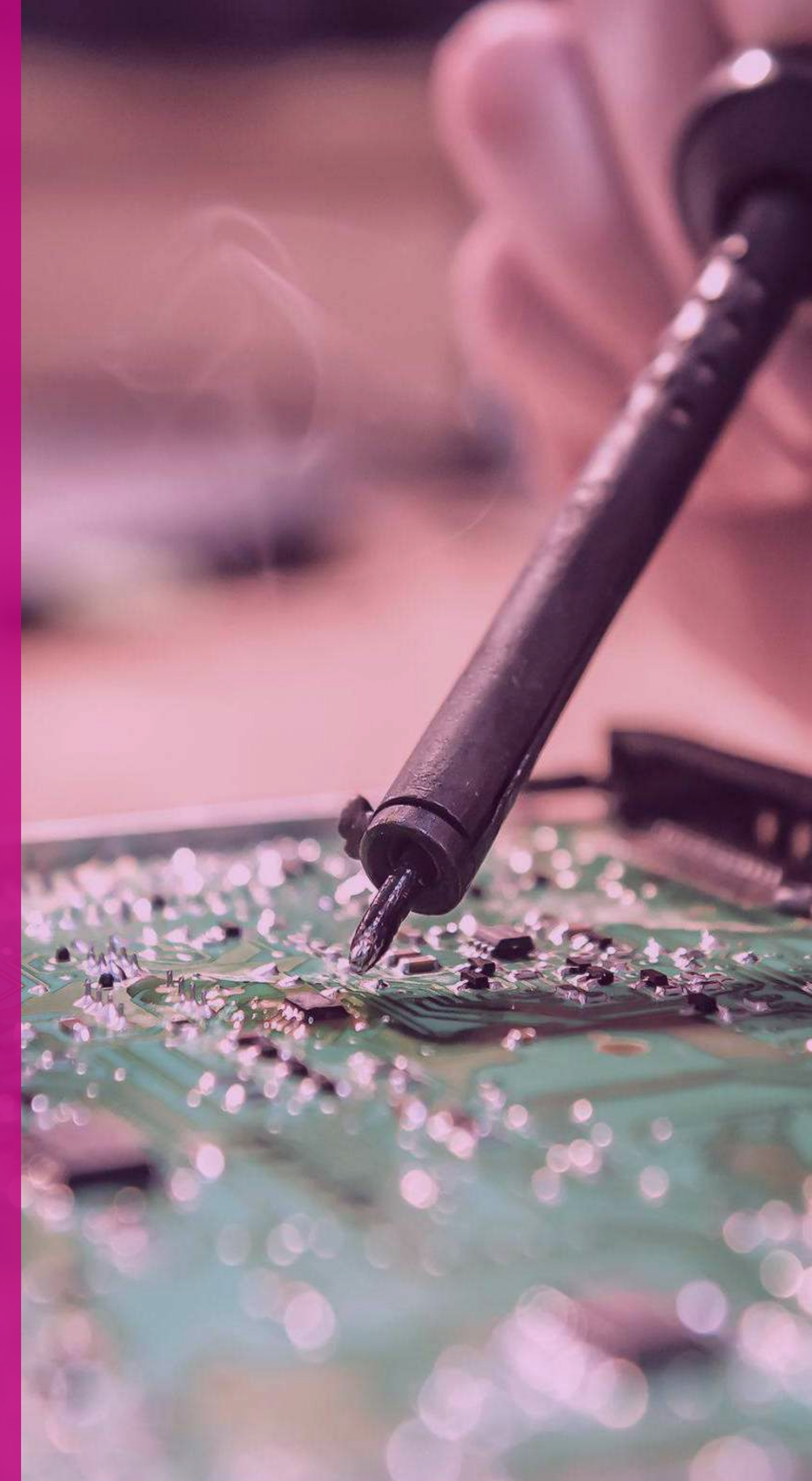
Nasza współpraca opiera się na otwartej i efektywnej komunikacji, co znacząco ułatwia szybkie reagowanie na nasze potrzeby kadrowe. Cenimy przede wszystkim wysoką jakość dostarczanych usług, terminowość oraz rzetelność w doborze pracowników. Dzięki ATERIMA WORK możemy skupić się na naszej kluczowej działalności, mając pewność, że kwestie zatrudnienia są w dobrych rękach.

”

Marta Rzepka

Specjalista ds. Kadr i Płac

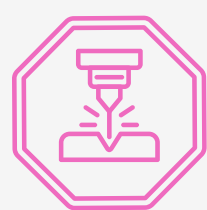
GECO[®]



Największe braki kadrowe: kogo już teraz brakuje na rynku?

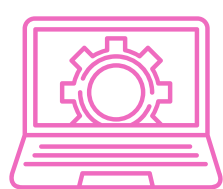
TOP 5 zawodów, w których brakuje pracowników

(Barometr Zawodów 2024)



Spawacze i operatorzy CNC

– na rynku brakuje około 30 000 specjalistów w tej dziedzinie. Młodzi rzadko wybierają kształcenie zawodowe w tych kierunkach, co pogłębia problem.



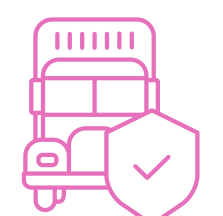
Specjaliści IT (cyberbezpieczeństwo, AI, big data)

– obecnie w Polsce pozostaje około 50 000 nieobsadzonych stanowisk w branży IT. Prognozy wskazują, że do 2030 roku liczba ta może się podwoić.



Lekarze i pielęgniarki

– Polska ma jeden z najniższych wskaźników lekarzy na 1000 mieszkańców w Unii Europejskiej (2,4, podczas gdy średnia unijna wynosi 3,9). Niedobory kadry medycznej są jednym z kluczowych wyzwań dla systemu ochrony zdrowia.



Kierowcy ciężarówek i logistyka

– brakuje już teraz około 40 000 kierowców. Polska, jako jedno z głównych centrów logistycznych Europy, odczuwa skutki rosnącego popytu na usługi transportowe przy jednoczesnym spadku liczby nowych pracowników w branży. (Transport Intelligence, 2024)



Elektrycy i technicy OZE

– dynamiczny rozwój sektora odnawialnych źródeł energii sprawia, że brakuje wykwalifikowanych pracowników do montażu instalacji fotowoltaicznych i pomp ciepła. Luka kadrowa w tej branży będzie się powiększać wraz z rosnącym zapotrzebowaniem na zieloną energię.

Perspektywy i konieczne działania

Polska gospodarka wciąż opiera się na krajowej sile roboczej, jednak spadek liczby osób w wieku produkcyjnym i rosnąca konkurencja o talenty wymusza nowe podejścia do zarządzania kadrami. Firmy będą musiały coraz częściej sięgać po pracowników z zagranicy, równocześnie inwestując w rozwój i podnoszenie kwalifikacji Polaków.



Wzrost znaczenia zawodów niewymagających dyplomu

Rośnie zapotrzebowanie na pracowników posiadających **specjalistyczne umiejętności** zamiast formalnego wykształcenia. Firmy coraz częściej odchodzą od tradycyjnego modelu rekrutacji i skupiają się na kompetencjach oraz doświadczeniu kandydatów. Badania wskazują, że **76% pracodawców koncentruje się na umiejętnościach, a nie na formalnych kwalifikacjach.**

(HR Trends Report 2025)

Powrót pracy fizycznej i rozwój nowoczesnych zawodów technicznych

Podczas gdy sektor technologiczny redukuje zatrudnienie, branże wymagające pracy fizycznej i technicznej przeżywają rozkwit. Liczba ofert w produkcji wzrosła o 46%, a stabilność zatrudnienia i atrakcyjne wynagrodzenia przyciągają coraz więcej kandydatów, także z młodszych pokoleń.

Największe zapotrzebowanie dotyczy:

- **produkcji i przemysłu** – operatorów maszyn, techników utrzymania ruchu, spawaczy,
- **budownictwa** – monterów, elektryków, specjalistów od instalacji technicznych,
- **logistyki i transportu** – kierowców, operatorów wózków widłowych, magazynierów

Spadek zainteresowania studiami wyższymi: W 2024 roku liczba studentów na uczelniach technicznych spadła o **7%**, co wskazuje na większe zainteresowanie alternatywnymi formami nauki.

(Polski Instytut Ekonomiczny)

Głos pracodawców

realne wyzwania firm na 2025



*W ostatnim czasie naszym największym wyzwaniem było **pozyskanie wykwalifikowanych pracowników o odpowiednich kompetencjach technicznych**. Dynamiczne zmiany na rynku pracy oraz rosnące oczekiwania kandydatów wymagają od nas elastycznego podejścia do procesu rekrutacyjnego.*

Rafał Pilch
Glamox

*Zdecydowaliśmy się na współpracę z Aterima WORK ze względu na profesjonalizm, elastyczność oraz szybkie reagowanie na nasze potrzeby rekrutacyjne. Doceniamy przede wszystkim wysoką jakość obsługi, przejrzystość procesów oraz **dopasowanie kandydatów do naszych oczekiwań**. Dzięki temu współpraca przebiega sprawnie i efektywnie, a my możemy skupić się na rozwoju naszego zespołu.*

Marcin Perczyński
Production Manager
Glamox

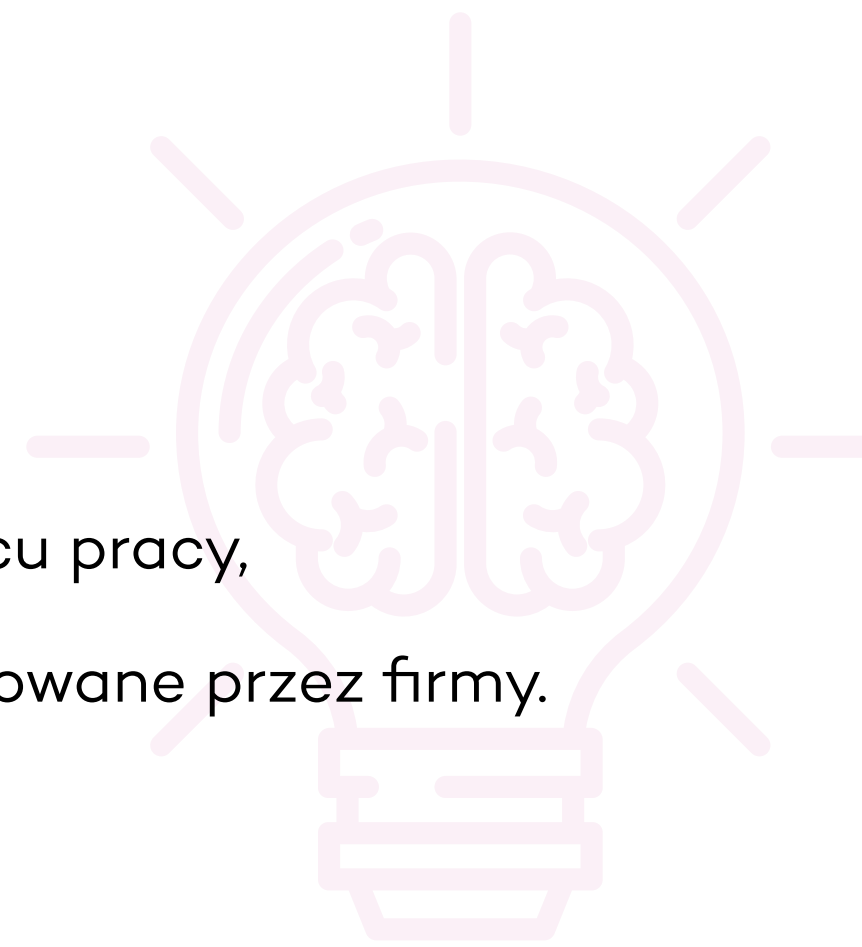


Nowoczesne zawody techniczne – alternatywa dla wykształcenia wyższego

Rosnąca liczba stanowisk w nowoczesnych branżach pokazuje, że coraz więcej **zaawansowanych zawodów technicznych nie wymaga studiów wyższych**, ale wymaga określonych umiejętności.

Pracownicy rozwijają je poprzez:

- szkolenia branżowe i certyfikaty techniczne,
- praktyczne doświadczenie zdobywane w miejscu pracy,
- programy przyspieszonego kształcenia organizowane przez firmy.



Najbardziej poszukiwane nowoczesne zawody techniczne obejmują m.in.:

- specjalistów ds. sztucznej inteligencji i analizy danych,
- techników ds. cyberbezpieczeństwa,
- operatorów zaawansowanych systemów produkcyjnych.

Firmy, które dostosują swoje podejście do rekrutacji i inwestują w rozwój kompetencji, będą miały większą szansę na pozyskanie i utrzymanie wykwalifikowanych pracowników. **Zmiana podejścia do edukacji zawodowej to klucz do zapewnienia luki kadrowej i rozwoju rynku pracy.**



Co rośnie, a co traci na znaczeniu w 2025?

Automatyzacja i AI

rośnie wykorzystanie chatbotów, analityki danych i algorytmów w rekrutacji oraz zarządzaniu zespołami

Elastyczne formy zatrudnienia

gig economy, freelancing, kontrakty projektowe zyskują na znaczeniu

Zatrudnianie międzynarodowe

firmy coraz częściej szukają talentów globalnie, przyciągając pracowników z Filipin, Indii i Nepalu

Reskilling i upskilling

firmy inwestują w rozwój kompetencji pracowników, bo znalezienie nowych specjalistów jest coraz trudniejsze

Hybrydowy i zdalny model pracy

standard, szczególnie w IT, finansach i marketingu

Tradycyjne modele rekrutacji

klasyczne CV i listy motywacyjne ustępują miejsca testom kompetencji i rekrutacji przez AI

Jednolite umowy o pracę

coraz mniej firm oferuje standardowe etaty, rośnie znaczenie umów elastycznych i B2B

Stale miejsca pracy

globalizacja i praca zdalna sprawiają, że lokalizacja traci na znaczeniu

Pracownicy „na całe życie”

firmy muszą liczyć się z większą rotacją i strategią budowania lojalności poprzez rozwój i benefity

Rekrutacja wyłącznie krajowa

polski rynek ma coraz większy deficyt talentów, więc firmy otwierają się na zagranicznych pracowników

Rok 2025 na rynku pracy: perspektywa agencji zatrudnienia

Rok 2025 przynosi nowe wyzwania na rynku pracy, na które agencje zatrudnienia, takie jak **ATERIMA WORK**, muszą reagować z elastycznością i innowacyjnością. W obliczu dynamicznych kluczowe jest dostosowanie strategii rekrutacyjnych do rosnącego zapotrzebowania na specjalistów, z jednoczesnym wsparciem grup szczególnie narażonych na wykluczenie zawodowe.

Pracodawcy w Polsce muszą zmierzyć się z rzeczywistością, w której liczba osób w wieku produkcyjnym drastycznie spada – do 2050 roku będzie ich o 4,5 mln mniej. Już teraz firmy w branżach takich jak produkcja czy logistyka mają ogromne trudności ze znalezieniem rąk do pracy. Nie bez powodu liczba pracowników z Nepalu, Indii i Filipin w Polsce wzrosła o kilkaset procent w ciągu ostatnich trzech lat.

*Jednocześnie automatyzacja zmienia strukturę zatrudnienia. W ciągu najbliższej dekady aż 49% czasu pracy w Polsce może zostać zastąpione przez technologie. To oznacza, że zamiast prostych stanowisk rośnie zapotrzebowanie na operatorów maszyn, specjalistów ds. utrzymania ruchu czy programistów systemów produkcyjnych. Nie każdy pracownik będzie mógł się w tym odnaleźć – dlatego kluczowe jest inwestowanie w **reskilling i szkolenia adaptacyjne**.*

Migracja pozostaje jednym z filarów rynku pracy, ale samo zatrudnienie to dopiero początek. Obcokrajowcy potrzebują wsparcia – kursów językowych, walidacji kwalifikacji, uproszczenia procedur legalizacji. Pracodawcy, którzy dziś wdrażają takie rozwiązania, jutro będą mieli stabilne zespoły i przewagę nad konkurencją.

Adrian Szaro

Kierownik Zespołu Zatrudnienia Zewnętrznego





ATERIMA
work

Zatrudniamy z głową na czas



W agencji zatrudnienia **ATERIMA WORK** rekrutujemy i zatrudniamy pracowników tymczasowych od ręki!

Dostarczamy rozwiązania poprawiające efektywność przy jednoczesnym zachowaniu niezbędnej liczby zatrudnionych pracowników, znajdując przy tym dogodny model zatrudnienia.

NASZE MOŻLIWOŚCI:

Praca tymczasowa – rekrutacja i zatrudnienie:

- Pracownicy z Polski
- Pracownicy z zagranicy

**Zatrudniasz tylu pracowników,
ilu potrzebujesz w danej chwili!**

3w1:

bierzemy odpowiedzialność za cały proces:
od rekrutacji po jego zatrudnienie i rozliczenie
kadrowo-płacowe

- **Uczciwe warunki współpracy:** przyglądamy się dokładnie każdemu pracownikowi i zatrudniamy tylko tych rzetelnych i godnych zaufania
- **Zatrudniamy pracowników na różne stanowiska:** sprawdzamy ich predyspozycje i deklarowane umiejętności dopasowując kandydata do oczekiwanego Klienta
- **Legalizujemy pobytu cudzoziemców i organizujemy pozwolenie na pracę**

Współpracuj z głową bo...

**to realna oszczędność czasu i pieniędzy. Wspólnie
znajdziemy rozwiązanie z korzyścią dla Twojej firmy!**



Dawid Nowak
Sales Manager

+48 668 898 947

dawid.nowak@aterima-work.pl

Dlaczego pracodawcy wybierają współpracę z agencjami zatrudnienia?

Dostęp do szerokiej bazy kandydatów

Agencje posiadają rozbudowane sieci kontaktów, co pozwala na szybkie znalezienie odpowiednich osób, również w trudnych branżach.

Elastyczność zatrudnienia

Agencje umożliwiają szybkie dostosowanie liczby pracowników do zmieniających się potrzeb, oferując takie rozwiązania jak leasing pracowniczy czy praca tymczasowa.

Wsparcie prawne i organizacyjne

Agencje pomagają w spełnieniu wymogów formalnych, takich jak legalizacja pracy cudzoziemców, oraz w dostosowaniu się do zmieniających się regulacji.

Oszczędność czasu i kosztów

Rekrutacja, selekcja i szkolenie kandydatów są czasochłonne. Agencje przejmują te obowiązki, dostarczając gotowych do pracy pracowników.

Budowanie różnorodności w zespołach

Dzięki doświadczeniu w pracy z osobami z różnych środowisk kulturowych, agencje wspierają pracodawców w tworzeniu zróżnicowanych zespołów.

Głos pracodawców

realne wyzwania firm na 2025

”

Decydując się na współpracę z agencją pracy tymczasowej, zależało nam na partnerze, który dobrze **rozumie lokalny rynek i nasze specyficzne potrzeby**. Kluczowe były dla nas elastyczność, profesjonalizm i otwarta komunikacja. Chcieliśmy, aby dostawca personelu podzielał wartości, którymi kieruje się Hydro.

Hydro to światowy lider rozwiązań aluminiowych i wiodący dostawca tego typu produktów w Polsce. Naszą misją jest wspieranie dynamicznie rozwijającego się społeczeństwa poprzez przekształcanie zasobów naturalnych w innowacyjne i wydajne rozwiązania, a do tego potrzebujemy wykwalifikowanej i sprawdzonej kadry. Po ponad półtora roku współpracy wiemy, że wybór ATERIMA WORK był strzałem w dziesiątkę.

”

Anna Furman



Hydro

ATERIMA WORK:

Kompetencje, ludzie, rozwiązania.

W 2025 roku agencje zatrudnienia, takie jak ATERIMA WORK, stają się nie tylko dostawcami pracowników, ale także **partnerami strategicznymi pracodawców**. Agencje zatrudnienia odgrywają kluczową rolę w budowaniu elastycznego, zróżnicowanego i wykwalifikowanego rynku pracy. Firmy, które korzystają z ich usług, zyskują przewagę w dostępie do talentów, redukują koszty rekrutacji i zwiększają efektywność operacyjną. Współpraca z agencjami to inwestycja w stabilność i rozwój biznesu – zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

Indywidualne podejście do pracodawców

tworzenie strategii rekrutacyjnych szytych na miarę,
dostosowanych do specyfiki branży i potrzeb organizacji

Wsparcie pracowników migracyjnych

kompleksowe usługi obejmujące legalizację pracy, adaptację
kulturową i szkolenia językowe

Inwestycje w rozwój kandydatów

programy reskillingu i upskillingu pozwalają na podnoszenie
kwalifikacji pracowników, co zwiększa ich wartość na rynku pracy

Technologie wspierające proces rekrutacji

wykorzystanie narzędzi AI i Big Data do skuteczniejszego
dopasowania kandydatów do stanowisk

**Zapełnimy braki kadrowe pracownikami
z Białorusi, Gruzji, Indii, Kazachstanu, Sri
Lanki, Mołdawii, Nepalu, Polski, Rosji,
Ukrainy, Uzbekistanu, Hiszpanii.**

Rekrutujemy z głową!



Rekrutacja
specjalistyczna
& Headhunting

Więcej informacji na:

aterima.hr



Rekrutacja
pracowników
tymczasowych

aterima-work.pl



Rekrutacja
opiekunów
osób starszych

aterima-med.pl

