

Pracuj w logistyce



PDF

188 inspektorów ITD nie zapewni szczelności systemu kontroli poboru e-myta

Dopelnieniem elektronicznego poboru opłat viaTOLL, który rozpocznie się 1 lipca br., ma być system kontroli, który weryfikuje czy pojazd podlega obowiązkowi opłat, a jeśli tak - czy prawidłowo dokonuje opłaty za przejazd. Uprawnienia do kontroli posiada Inspekcja Transportu Drogowego, Policja, Straż Graniczna, a także Służba Celna. Tylko ITD została wyposażona w tzw. stacje kontrolne (stałe oraz przenośne), które pozwolą na sprawdzenie, czy pojazdy mają zainstalowane urządzenia viaBOX. Jednakże inspektorów ITD do kontroli e-myta jest zbyt mało, aby zapewnić całkowitą szczelność systemu kontroli.



Firma Kapsch planując budowę systemu polskiego e-myta viaToll, wskazywała, że do jego pełnej kontroli potrzeba stworzyć dodatkowo 500 etatów dla Inspektorów Transportu Drogowego, którzy zajmowałiby się tylko kontrolą poboru opłat drogowych. Na przykład w Niemczech do kontroli e-myta zatrudniono ponad 1,7 tys. inspektorów, a w Czechach około

300. Ponieważ umowa na stworzenie systemu poboru e-myta była podpisywana na etapie kiedy kończyły się prace nad ustawą budżetową, to nie uwzględniono w niej środków na powołanie nowych etatów do kontroli w Inspekcji Transportu Drogowego.

- Eksperti wskazali, że do kontroli e-myta w Polsce potrzeba stworzyć dodatkowo

około 500 etatów dla inspektorów Inspekcji Transportu Drogowego, którzy zajmowałiby się tylko kontrolą poboru opłat elektronicznych. Aktualnie oczekujemy na decyzję KPRM-u w sprawie uruchomienia rezerwy celowej na stworzenie dodatkowych etatów inspektorskich - mówi Alvin Gajadur - Rzecznik Prasowy GITD.

cd. str. 5

PORADY / PRAWO

s.6

Armator czy współpraca z firmą spedycyjną

Wiele firm wychodzi z założenia, że bezpośredni kontrakt z armatorem powinien przynieść więcej korzyści niż współpraca z firmą spedycyjną. Brak pośrednika, korzystniejsze stawki, niezakłócony przepływ informacji oraz łatwość zarządzania ładunkiem to podstawowe zalety wymienione przez zwolenników pierwszej opcji. Czy tak jest jednak w rzeczywistości?

KOBIETY W LOGISTYCE

s.8

Nie żałuję zamiany turystyki na logistykę

W dzisiejszym wydaniu rubryki "Kobiety w logistyce" przedstawiamy Małgorzatę Baliszewską z TNT Express. Jak mówią o niej współpracownicy - najmiłsza osoba w firmie. Osoba, która jest na odpowiednim miejscu i w odpowiednim czasie, bo nie chciałaby zamienić działu obsługi klienta którym zarządza na inny obszar działalności...

RAPORTY

s.10

Co trzeci Polak zadowolony z pracy

33% zatrudnionych osób deklaruje zadowolenie z pracy. Co więcej - aż 59% studentów rozważa wyjazd z kraju w celu poszukiwania pracy. Prognozy płynące z badań na rynku pracy mówią, że rośnie liczba Polaków, którzy pomimo zatrudnienia poszukują pracy. Co więcej, swoje szanse na znalezienie lepszych warunków pracy polscy pracownicy oceniają bardzo optymistycznie.

W NUMERZE

W skrócie	s. 2-4	Porady / Prawo.....	s. 6-7	Technika.....	s. 12
Informacje.....	s. 5	Kobiety w logistyce.....	s. 8-9	Patronaty.....	s. 13
		Raporty.....	s.10-11	Kalendarium.....	s. 15

**Drodzy Czytelnicy!**

Temat polskiego e-myta nie schodzi ostatnio z pierwszych stron gazet, my również go poruszamy w tym wydaniu, ale od strony kontroli poboru e-myta przez Inspekcję Transportu Drogowego, odpowiadając na pytanie czy system ten będzie skuteczny i szczelny? Nie zabraknie jak zwykle porad, tym razem nt. współpracy z armatorem i spedytorem oraz terminów wynagrodzeń. W rubryce "Kobiety w Logistyce" dzisiaj możemy poczytać o Małgorzacie Baliszewskiej z TNT Express, a także wypowiedzi menedżerów - co sądzą o opinii, że kobiety radzą sobie lepiej w czasie kryzysu zarządzając firmą niż mężczyźni? Na uwagę zasługuje również raport nt. zadowolenia Polaków z pracy oraz nowinki techniczne.

Życzę miłej lektury!**Beata Trochymiak**

Redakcja:

Beata Trochymiak - redaktor/wydawca portalu

e-mail: redakcja@pracujwlogistyce.pl

tel. +48 535 44 85 44

Dział marketingu i reklamy:

Krzysztof Krzanowski - marketing manager

e-mail: reklama@pracujwlogistyce.pl

tel. +48 535 44 75 44

Dział techniczny:

e-mail: techniczny@pracujwlogistyce.pl

Dział reklamacji:

e-mail: reklamacje@pracujwlogistyce.pl

adres redakcji:

ul. Pułtuska 12/14 lok.2, 04-331 Warszawa

Raben przejmuje część spółek Wincantona

Grupa Raben, ogłosiła dziś przejęcie od Wincanton niemieckiej sieci drogowej oraz spółek w Polsce, Czechach, na Węgrzech i Słowacji.



Spółki Wincanton w Polsce, Czechach, na Węgrzech i Słowacji świadczą zarówno usługi logistyki kontraktowej na terenie poszczególnych krajów, jak i transporty w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Największą część transakcji – niemiecka sieć drogowa - działa w oparciu o 16 terminali i oferuje przede wszystkim krajowe i międzynarodowe przewozy drobnicowe.

Obrót roczny wypracowany przez Wincantona w tych krajach wyniósł około 373 milionów euro (rok fiskalny zakończony 31 marca 2011 roku). Firma działa w tym rejonie poprzez 56 magazynów i biur oraz zatrudnia około 2550 osób, które zostaną pracownikami Grupy Raben po zakończeniu sprzedaży.

- Rynki niemiecki i środkowoeuropejski są kluczowymi dla Grupy Raben. Wierzymy, że w wyniku przejęcia umocnimy pozycję w tym regionie. Uzyskamy także wartość dodaną w naszych relacjach z Klientami. Ponadto, nasze partnerskie sieci dystrybucyjne, takie jak System Alliance Germany, zyskają szansę na stabilizację i zwiększenie wydajności świadczonych usług. Jesteśmy pewni, że połączenie ze spółkami Wincanton, w tych pięciu krajach, znacznie poprawi naszą pozycję na rynkach europejskich. - komentując transakcje, Ewald Raben,

Prezes Grupy Raben, powiedział:

- Sprzedaż ta jest wynikiem strategicznego przeglądu naszej działalności i decyzji, aby zrezygnować z operacji na terenie Europy Środkowo-Wschodniej i sprzedać naszą niemiecką sieć drogową. - mówi Eric Born, dyrektor zarządzający Wincanton, skomentował:

Finalizacja transakcji spodziewana jest w ciągu dwóch do trzech miesięcy, z zastrzeżeniem spełnienia wszelkich warunków umownych związanych z transakcją i obowiązkiem konsultacji z przedstawicielami Pracowników i właściwym urzędem ds. konkurencji.

(źr. Grupa Raben)

GEFCO otrzymał grant z Marco Polo na uruchomienie linii kolejowej Vasoul-Kaługa

Grupa Gefco ogłosiła, że uzyskała wsparcie finansowe w ramach europejskiego programu Marco Polo na uruchomienie linii kolejowej pomiędzy Vesoul we Francji, a Kaługą w Rosji. Połączenie to, przebiegające przez Niemcy i Polskę, stanowi kanał dostaw do fabryki PCMARus, spółki joint venture utworzonej w Rosji przez PSA Peugeot Citroën i Mitsubishi Motors Corporation. Projekt ten pozwoli zastąpić transportem kolejowym 704 ciężarówek, jakie niezbędne były dotąd do przewożenia części pomiędzy Francją a Rosją i jest jednym z największych projektów multimodalnych w Europie. Uruchomienie codziennego połączenia kolejowego do transportu części samochodowych pomiędzy Vesoul, a Kaługą to ukoronowanie rocznych badań prowadzonych przez Grupę Gefco we współpracy z partnerami: Captrain Deutschland oraz Transcontainer Russia. Ponieważ stanowi alternatywę dla codziennych kursów 44 ciężarówek i skraca czas dostawy z ośmiu do pięciu dni, połączenie to wpisuje się w cele oraz spełnia kryteria stawiane beneficjentom programu Marco Polo finansowanego przez Komisję Europejską, przeznaczono-go dla inicjatyw w dziedzinie transportu modalnego. W okresie trwania projektu firma zamierza przenieść ponad 411 milionów

tonokilometrów z dróg na tory, co stanowi wartość znacznie przekraczającą minimalny próg 60

tonokilometrów, kwalifikujący do udziału w programie. Stosownie do generowanych kosztów, wnioskodawca ubiegał się o grant o wysokości 539 000 EUR.. Dodatkowo połączenie Vesoul-Kaługa zostało uznane za projekt przyszłościowy, czyli taki, który trwać będzie po zakończeniu okresu zasilania środkami z funduszy europejskich.

(źr. Grupa GEFCO)

Ratując życie przesyłki TNT w Centrum Zdrowia Dziecka

Firma TNT Express aranżuje nawet pięć transportów zastawek serca miesięcznie – w Polsce i za granicą. Przed rokiem wprowadziła specjalistyczną usługę Cold Chain Transport. Do instytucji, które korzystają z tego serwisu, należy Bank Zastawek Serca Centrum Zdrowia Dziecka.



Cold Chain Transport to służba przeznaczona dla przesyłek szczególnie wrażliwych na zmianę temperatury. Dzięki wykorzystaniu szerokiej sieci połączeń lotniczych i drogowych, obejmującej 200 państw, a także zastosowaniu specjalnych opakowań Medpak Thermo i urządzeń do pomiaru temperatury przewożone substancje nie zmieniają składu chemicznego pod wpływem wahań temperatury. Usługa zapewnia ekspresowy przewóz m.in. próbek klinicznych, organów do transplantacji, płynów ustrojowych, substancji chemicznych.

Jeżeli zgłasza się do nas placówka potrzebująca zastawki, wówczas trzeba ją przetransportować na miejsce operacji wszczepienia. Dzięki współpracy z firmą kurierską dostarczenie tkanki ludzkiej może odbywać się w warunkach bezpiecznych, gwarantujących przechowanie jej we właściwej temperaturze - mówi Maciej Fedorowicz Kierownik Banku Zastawek Serca Centrum Zdrowia Dziecka. Specjalnie przeszkolony personel TNT koordynuje transport przesyłek i przez całą dobę doradza w zakresie wyboru właściwego opakowania i opcji serwisowych: standardowej lub specjalistycznej. Pierwsza z nich gwarantuje

je realizację usługi za pośrednictwem zintegrowanej sieci lotniczej i drogowej. Dzięki silnie rozwiniętej strukturze połączeń realizowanych przez firmową flotę przesyłka dotrze do odbiorcy przed upływem 48 godzin. Druga opcja oferuje każdorazowe dostosowanie usługi do indywidualnych potrzeb klienta, przez całą dobę i w każdym miejscu na świecie. To usługa przeznaczona dla niezwykle ważnych i pilnych przesyłek, które muszą dotrzeć do odbiorcy przed upływem 24 godzin. Opcja ta umożliwi m.in. realizację usługi przez dedykowanego kuriera.

źr. TNT Express

Białorusini poszukują staży w polskich firmach

Fundacja Institutum Orientalium wdraża projekt pt. „Przedsiębiorczość po białorusku – polscy przedsiębiorcy na rzecz wsparcia lokalnej przedsiębiorczości na Białorusi. Projekt zakłada zorganizowanie 60 stażów w przedsiębiorstwach położonych na terenie Polski w branżach turystycznej, rolniczej i transportowej dla młodych przedsiębiorców z Białorusi.

Chętnych przedsiębiorców do przyjęcia stażysty Fundacja prosi o kontakt e-mailowy pod adres: Institutumorientalium@gmail.com oraz telefoniczny pod numer 507 103 388 lub 789 241 845 (Michał Szrefel).

Profil stażysty:

- obywatel/ka Białorusi w wieku od 18 do 40 lat;
- prowadzący własną działalność gospodarczą na Białorusi;
- mający zamiar unowocześnić i usprawnić prowadzoną przez siebie działalność gospodarczą w oparciu o polskie wzorce;
- mający zamiar kontynuować współpracę z wybranym polskim przedsiębiorcą po zakończeniu stażu;
- część stażystów będzie posługiwała się językiem polskim (obywatele Białorusi narodowości polskiej) inni będą rosyjskojęzyczni z bierną znajomością języka polskiego (rozumienie tekstu mówionego).

Oczekiwania stażysty wobec polskiego pracodawcy:

- pokazanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa z jednej z trzech branż:
 - a) turystyka;
 - b) transport;
 - c) rolnictwo.
- prezentacja metod zarządzania takim

przedsiębiorstwem;

- podpisanie umowy o dalszej współpracy pomiędzy stażystą a polskim przedsiębiorcą.

Fundacja Institutum Orientalium pokrywa stażystę:

- ubezpieczenie;
- wyżywienie na okres 2 tygodni;
- przyjazd stażysty do Polski i powrót na Białoruś.

Polski pracodawca pokrywa stażystę:

- miejsce zamieszkania.

.....
Tytuł programu w ramach którego realizowany jest projekt: „Wsparcie dla społeczeństwa białoruskiego – 2011”, numer projektu: 1262/2011.

Wykonawca projektu: Fundacja Institutum Orientalium, ul. Szkolna 31, Grębocin 87-122.

Rozpoczęcie projektu: 01 czerwca 2011 r., zakończenie projektu: 31 grudnia 2011 r.

Nagrody dla Partnerów System Alliance Europe

Z okazji tegorocznego spotkania Partnerów, które odbyło się 24 maja 2011 roku w Krakowie, System Alliance Europe po raz pierwszy nagrodził swoich partnerów w 5 różnych kategoriach.

Na podstawie miesięcznych statystyk jakościowych i ilościowych wybrano zwycięzców 2010 roku:

W kategorii „Innowacje“, nagrodzono holenderskiego partnera Wim Bosman Expeditie B.V. z ‘s-Heerenberg. Kategorię „Jakość” podzielono w zależności od wielkości spółki i nagrodzono dwie firmy: Rhenus Freight Logistics s.r.o. z czeskiej miejscowości Modřice i firmę Streck Transportgesellschaft m.b.H. z Freiburga w Niemczech. Nagrodę w kategorii „Postęp roku” zdobyło Italsempione S.p.A. z włoskiego Arluno. Punktem kulminacyjnym było wręczenie nagrody „Partnerowi Roku 2010”, spółce Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co. KG Germany. 60 uczestników długo oklaskiwało 15 zwycięzców, a atmosferę wieczoru potęgowała niecodzienna sceneria spotkania - niegdysiejsza kopalnia soli w Wieliczce, 130 m pod ziemią...

Jeden z uczestników, Jürgen Wolpert z firmy Friedrich Zufall GmbH & Co. KG, powiedział: „To był udany wieczór w wyjątkowym miejscu. Być może w przyszłym roku to my znajdziemy się wśród zwycięzców!”

cd. str. 4

Prezentacja nowej strategii na trzy lata

Nowa strategia, mająca obowiązywać przez kolejne 3 lata, która zakłada redukcję emisji CO₂, wprowadzenie komórkowej wymiany danych na skalę ogólnoeuropejską, jak również większą współpracę pomiędzy partnerami została zatwierdzona. Sukces gwarantuje ciągła współpraca w grupach roboczych, a także wśród organów decyzyjnych. Komitet sterujący, który składa się prawie w całości od początku istnienia z tych samych reprezentantów, popiera pomysł. System Alliance Europe to sieć przewoźników, skupiająca średniej wielkości czołowych dostawców usług logistycznych. Oferujemy klientom europejską platformę dla transportu drobnicowego poprzez ich regionalnego partnera. Wytyczne organizacyjne i IT gwarantują wysokiej jakości standardy, transparentne przetwarzanie oraz rzetelną obsługę przesyłek.

Źr. Hellmann Worldwide Logistics

Ścigaj się z kierowcami F1 i serii NASCAR

Nowa odsłona jednej z najlepszych gier internetowych 2010 roku!

Producent olejów silnikowych Mobil 1 przygotował nową grę internetową, która z pewnością zainteresuje wszystkich fanów sportów motorowych. Gra Mobil 1 Track Challenge jest dostępna w polskiej wersji językowej na stronie: www.grid1.tv/game. Gracze mogą sprawdzić swoje umiejętności, ścigając się na torze z Lewisem Hamiltonem i Jensonem Buttonem, kierowcami zespołu Formuły 1 Vodafone McLaren Mercedes oraz dwoma kierowcami serii NASCAR, Tonym Stewartem i Ryanem Newmanem, którzy na co dzień jeżdżą w zespole Stewart-Haas Racing.

Mobil 1 Track Challenge to nowa wersja

popularnej w ubiegłym roku gry Mobil 1 Global Challenge, która znalazła się na liście 10 najlepszych gier internetowych 2010 roku według portalu Viralchart.com. W nowej odsłonie gry internauci mogą tworzyć swoje własne tory wyścigowe, zmieniać ich kształt, umieszczać przeszkody oraz określać pogodę i porę dnia wyścigu. W Mobil 1 Track Challenge można kierować wirtualnym bolidem Formuły 1, Vodafone McLaren Mercedes MP4-26 oraz Chevroletami Impala Nr 14 i Nr 39 zespołu Stewart-Haas Racing. Po każdym wyścigu na ekranie pojawia się wiadomość wideo od gwiazdy Mobil Track Challenge, z którą rywalizowaliśmy na torze.

Gracze mogą ścigać się również ze swoimi znajomymi poprzez takie portale jak Facebook, Twitter, Myspace i LinkedIn oraz rzucać wyzwania w czasie rzeczywistym, wysyłać informacje o czasach okrążeń i dzielić się ulubionymi trasami. Wyniki zarejestrowanych graczy pojawiają się w ogólnosiatowym rankingu. Gra Mobil 1 Track Challenge została umieszczona na stronie internetowej programu telewizyjnego The Grid, który pokazuje kulisy najlepszych serii wyścigowych na świecie. W Polsce program Mobil 1 The Grid można oglądać na kanałach Orange Sport, Sportklub i Motors TV.

Źr. ExxonMobil

Wycieczkowce nie chcą przywozić pasażerów do Gdańska

Pomimo otwarcia granic po wejściu Polski do UE, liczba zawinięć wycieczkowców nie zwiększa się, a tym samym nie dorównuje zabytkowym i wypoczynkowym atrakcjom pomorskiej oferty portu Gdańsk. Przewagę wizyt statków wycieczkowych przy nabrzeżach uzyskuje od lat port Gdynia. Z reguły też - co boli zarówno portowców,



jak i hotelarzy, restauratorów, czy firmy turystyczne - wycieczkowce nie przywożą swych pasażerów tak do Gdańska jak i do Gdyni na dłużej niż parę godzin.

W naszej szerokości geograficznej brak jest niestety, warunków do uprawiania całorocznej turystyki morskiej. Wycieczkowce pojawiają się zwykle na Bałtyku pod koniec maja i krążą między portami do października. Każdego roku sezon wycieczkowy jest krótki a statystyki odwiedzin nie są zbyt imponujące. Co prawda Gdynia otworzyła tegoroczny sezon już 13 maja, ale z 70-100 zawinięć w poprzednich latach, na rok 2011 awizowano do niej jedynie 57. W Gdańsku pierwszy wycieczkowiec miał się pojawić 31 maja, ale agent w ostatniej chwili przeniósł jego wizytę do Gdyni. Sezon 2011 otworzył 4 czerwca "Albatros" (od lat zawijający do portu gdańskiego). W rozkładzie zawinięć wycieczkowców do gdańskiego portu pozostało jeszcze tylko 21 wizyt. Oba trójmiejskie porty dysponują zbliżonymi możliwościami przyjmowania statków i promów pasażerskich. Istnieje możliwości zmiany tej sytuacji, ale konieczne jest porozumienie wszystkich firm i instytucji zajmujących się promocją w regionie, kierujących zapleczem gastronomicznym i hotelarskim, zawiadujących przewozami autokarowymi i miejskimi, żyjących z turystyki przedsiębiorców. Bez podjęcia wspólnych wysiłków i wspólnego działania, morskiej turystyki na Pomorzu Gdańskim długo jeszcze nie będzie.

(źr. Opr. ZMPG Gdańsk)



e-myto

cd. ze str. 1

Polski kierowco bądź czujny

- Do kontroli elektronicznego systemu poboru opłat musieliśmy oddelegować 188 aktualnie pracujących inspektorów. Inspekcja Transportu Drogowego otrzyma w użyczenie 94 specjalistyczne pojazdy do kontroli e-myta. Wszystkie samochody będą miały zainstalowane oprogramowanie i urządzenia umożliwiające identyfikację pojazdu bez zainstalowanego urządzenia elektronicznego, tzw. OBU lub uiszczoną opłatą elektroniczną. Specjalistyczne pojazdy będą wyposażone w agregaty prądotwórcze, łącza internetowe, zabudowę biurową, urządzenia wielofunkcyjne. Na podzielnym ekranie monitora będzie można sprawdzać kilka pojazdów jednocześnie. - wyjaśnia Alvin Gajadur rzecznik prasowy Głównego Inspektora Transportu Drogowego.

2/3 na drogi, 1/3 na e-myto

Łączna liczba inspektorów transportu drogowego wynosiła 540 osób, jeśli z tego oddelegowano do obsługi kontroli e-myta 188 inspektorów, to pozostało 352 inspektorów, którzy będą dokonywać standardowych kontroli ciężarówek i autobusów na drogach. Oznacza to (w porównaniu z potrzebami 500), nie tylko zbyt słaby system kontroli poboru e-myta ale też osłabienie rutynowych kontroli na drogach. Skutkiem tego może być zachwianie bezpieczeństwa na drogach, zwłaszcza autokarów, o konieczności kontroli których wielokrotnie informowano w różnych kampaniach społecznych. Po 1 lipca (kiedy to zacznie się sezon wakacyjny) liczba kontroli ITD na drogach prawdopodobnie spadnie z powodu braku rąk do pracy. Być może dla wielu przewoźników będzie to na rękę, ale należy też pamiętać, że może wrócić sytuacja sprzed kilku lat, kiedy to kontrolowano głównie przewoźników krajowych, gdyż najłatwiej było od nich wyegzekwować ewentualne płatności za mandaty i nałożone kary.

Polski kierowco bądź czujny

W czasie kiedy budżet państwa świeci

pustkami, łatwiej jest sięgnąć do tej "kieszeni" z której można coś wyjąć, niż do kieszeni do której sięgnąć jest trudno - np. wyegzekwowanie należności z tytułu kar od przewoźników zagranicznych. Zwłaszcza będzie to utrudnione przy kontroli e-myta. Bo jeśli nawet na bramkach znajdują się kamery, to o ile z wyegzekwowaniem kary od polskiego przewoźnika nie będzie problemem (łatwość zweryfikowania danych i zatrzymania go przez jednostki mobilne), o tyle ściągnięcie płatności od zagranicznych pojazdów będzie stanowiło problem, no chyba że uda się takiego przewoźnika zatrzymać jeszcze przed opuszczeniem kraju (Inspektorzy do czasu uiszczenia takiej kary, będą mieli prawo zatrzymania pojazdu), ale przy tak małej ilości Inspektorów kontrolujących e-myto, będzie to raczej mało prawdopodobne.

Budżet państwa może tracić z tego powodu grube miliony złotych. Oczywiście można polemizować z tym, że stworzenie ponad **500 etatów to koszt rządu 26 mln złotych** i skarb państwa nie stać na wyłożenie takiej kwoty. Ale, roczne przychody z winiet wynosiły średnio ponad 800 mln zł, czyli miesięcznie ok. 65-70 mln zł. W nowym systemie poboru opłat e-myta, zakłada się, że przychody wyniosą kilka miliardów rocznie, czyli miesięcznie do kilkuset milionów złotych. Patrząc teraz na koszty powołania nowych etatów dla inspektorów ITD do kontroli e-myta, wydają się one bardzo niskie. Tym bardziej dziwi, że skarb państwa ryzykuje utratę znacznej ilości wpłat, które nie zostaną dokonane i pozostaną niewykryte z powodu słabego systemu kontroli, niż wydać jakiś ułamek procenta z ogólnej puli wpływów z opłat drogowych na wzmocnienie systemu kontroli.

Na drodze płaci kierowca

Nie tylko pojazdy ciężarowe o ładowności powyżej 3,5 tony podlegają obowiązkowi wnoszenia opłat za przejazd po drogach krajowych od 1 lipca 2011r. Również kierowcy pojazdów osobowych z przyczepą

będą musieli wносить opłaty drogowe. Kara za brak uiszczenia opłaty wynosi 3 tys. złotych, a za uiszczenie jej w niepełnej kwocie wynosi 1500,-zł. Zgodnie z ustawą o drogach publicznych karę płaci kierowca pojazdu. Warto o tym pamiętać i wcześniej przygotować kierowców w firmach do obsługi systemu viaToll i urządzenia viaBOX.

Czy Policja będzie kontrolować pobór e-myta?

- Na chwilę obecną Policja nie przewiduje włączania się w realizację zadań związanych z uruchamianym od 1 lipca b.r. Systemem Elektronicznego Poboru Opłat. Kontrole w tym względzie będą prowadzone przez Inspekcję Transportu Drogowego. Przepisy ustawy o drogach publicznych nie nakładają na Policję obowiązku przeprowadzania kontroli związanych z uiszczeniem opłat drogowych, a jedynie przyznają Policji uprawnienia w tym zakresie. - wyjaśnia podinsp. Leszek Jankowski radca Zespołu Opiniodawczo-Konsultacyjnego Biura Ruchu Drogowego Komendy Głównej Policji

Obowiązki kierującego pojazdem:

Kierujący pojazdem samochodowym wyposażonym w urządzenie viaBOX, obowiązany jest do:

- 1) włączenia urządzenia podczas przejazdu po drodze, na której pobiera się opłatę,
- 2) wprowadzenia do urządzenia prawidłowych danych o rodzaju pojazdu,
- 3) używania urządzenia zgodnie z przeznaczeniem.

W przypadku stwierdzenia niesprawności tego urządzenia, jest obowiązany do niezwłocznego zjechania z drogi objętej obowiązkiem uiszczenia opłaty elektronicznej.

Pamiętaj, przed wyruszeniem w trasę sprawdzaj stan konta płatności Twojej firmy za przejazd po drogach krajowych!

Opr. Beata Trochymiak



Bezpośrednia obsługa armatora czy współpraca z firmą spedycyjną – które rozwiązanie jest korzystniejsze?

Każda branża charakteryzuje się specyficznymi wymogami, które już na początku opracowywania procesu logistycznego kierują klienta w stronę armatora lub firmy spedycyjnej. Wiele firm wychodzi z założenia, że bezpośredni kontrakt z armatorem powinien przynieść więcej korzyści niż współpraca z firmą spedycyjną. Brak pośrednika, korzystniejsze stawki, niezakłócony przepływ informacji oraz łatwość zarządzania ładunkiem to podstawowe zalety wymienione przez zwolenników pierwszej opcji. Czy tak jest jednak w rzeczywistości?

Okazuje się że współpraca z firmą spedycyjną może przynieść dużo większe korzyści niż bezpośrednia współpraca z armatorami. Profesjonalny spedytora to przede wszystkim bardzo dobra znajomość rynku. Dzięki szerokiej wiedzy oraz doświadczeniu możliwy jest wybór najlepszego serwisu armatorskiego. Warto zaznaczyć, iż wachlarz możliwości w doborze serwisu ograniczony jest w zasadzie tylko ilością armatorów funkcjonujących na rynku. Dlatego dla przedsiębiorców, eksportujących i/lub importujących większe ilości towarów z/do wielu lokalizacji, którzy wybierają profesjonalną firmę spedycyjną nie ma zagrożenia, że usługa nie zostanie zrealizowana. Natomiast w ekstremalnych okolicznościach możliwy jest bardzo szybki proces zmiany bukingu i dostosowania rozwiązań do zmiennej sytuacji. Ponadto, wybierając taki model współpracy, klient może zdecydować czy zależy mu bardziej na czasie tranzytu czy jednak na kosztach frachtu.

Koszty

Miłym zaskoczeniem dla klienta jest moment weryfikacji oferty pod kątem ekonomicznym. Jak to możliwe, że spedytora, który musi kupić usługę oferuje niższą stawkę niż armator? Jak zawsze „diabeł tkwi w szczegółach”. W tym przypadku tajemnicą jest siła zakupowa spedycji, a konkretnie całkowity wolumen na danym kierunku, która pozwala wynegocjować lepsze stawki per kontener. Regularne wysyłki podobnych ładunków od wielu załadowców dają możliwość wynego-

cjowania stawek specjalnych dla grup towarowych np. meble, artykuły spożywcze etc. Tym samym klient oferujący niewielki wolumen staje się beneficjentem, na co nie mógłby liczyć pracując bezpośrednio z armatorem.

Kompleksowość usług

Wydaje się, że wyżej wymienione aspekty są najważniejsze. Jednak profesjonalna firma spedycyjna to nie tylko oszczędność kosztów oraz bezpieczeństwo i pewność. Kolejnym istotnym elementem, dla którego warto powierzyć swoje zlecenie spedytora jest kompleksowość usług. Jest to szczególnie istotne, jeżeli klient zleca usługę od drzwi do drzwi. Wielu armatorów nie oferuje w ogóle lub oferuje tylko w stopniu ograniczonym takie rozwiązanie. Spedytora podobnie jak w przypadku serwisu morskiego nie jest ograniczony do jednego partnera. Dlatego standardem jest uzupełnianie oferty o transport kontenerów. Co więcej, firmy spedycyjne stają się tym samym ważnym ogniwem w sieci transportowej. Kontrola przewoźników, selekcja firm, negocjacja warunków dostaw to wszystko stabilizuje i organizuje ten ciągle rozproszony rynek. Wspominając o kompleksowości usług nie można pominąć takiego elementu jak odprawy celne. To na tym etapie wielu klientów utwierdzi się w przekonaniu, że firma, z którą współpracuje jest właśnie tą, z którą chcieliby związać się na dłużej. Nie każdy mały operator logistyczny lub armator podejmie się lub poprawnie przeprowadzi proces odprawy celnej. Firma spedycyjna, która dysponuje własną agencją celną staje się, zatem gwarantem właściwej i szybkiej klasyfikacji kodu celnego i zwolnienia przesyłki do dalszej dystrybucji.

Kolejnym etapem może być, magazynowanie towaru. W tej dziedzinie na próżno szukać wsparcia u armatorów. Prym wiodą firmy spedycyjne z szerokim zakresem portfela produktowego. Wydawać się może, że powierzenie magazynowania towarów w ręce jednej firmy działać będzie na naszą niekorzyść, jednak kompleksowość usług poczynając od frachtu morskiego poprzez transport, odprawę celną i magazynowanie potwierdza, że rozwiązanie typu „one-

stop-shopping” może być nie tylko uzasadnione ekonomicznie, ale również bardzo wygodne dla klienta.

Ostatnim etapem dla przesyłki może być dystrybucja. Niewiele firm spedycyjnych może pochwalić się tym ostatnim elementem łańcucha logistycznego. Większość z nich zleca wykonanie usług firmom zewnętrznym. Grupa DHL stanowi pozytywny wyjątek. Kooperacja między poszczególnymi jednostkami biznesowymi może pokazać innym jak w umiejętny sposób łączyć najwyższej jakości serwis jednocześnie pozostawiając klienta w centrum zainteresowania.

Dostęp do informacji i szybka reakcja

Niejednokrotnie po przesłaniu zlecenia oraz zaaranżowaniu wysyłki występuje konieczność zmiany np. konosamentu. Z reguły armator w takim przypadku pobiera opłatę oraz wymaga wprowadzenia przez klienta zmian w udostępnionej aplikacji. Niestety czas reakcji na takie zmiany może trwać dużo dłużej niż oczekuje tego klient. Firma spedycyjna, która wystawia własne konosamenty realizuje zmianę „od ręki”, wykazując się większą elastycznością niż armator.

Kiedy spedytora zauważy problem sam będzie szukał alternatywnych rozwiązań, tak aby zaoferować klientowi najkorzystniejszą z możliwości. Tak samo sytuacja wygląda w przypadku monitorowania czasu dostawy – profesjonalne firmy spedycyjne oferują darmowe oprogramowanie lub dostosowane do potrzeb systemy raportujące ułatwiające zarządzanie łańcuchem dostaw przesyłek realizowanych drogą morską.

Warto podkreślić, iż dobrze wybrany spedytora staje się doradcą klienta i często na równi z nim podejmuje decyzje, które mają zminimalizować koszty i optymalizować łańcuch logistyczny. Podczas regularnej współpracy to spedytora inicjuje i podsuwa rozwiązania a tym samym przyczynia się do sukcesu obsługiwanej firmy.

Autor:

Wojciech Wytrykowski Oceanfreight Product Development Manager DHL Global Forwarding Sp. z o.o., www.dhlgf.pl

Czy pracodawca może dowolnie ustalać terminy płatności wynagrodzenia?

Co do zasady, za dzień wypłaty świadczeń pieniężnych należy uznać dzień, w którym środki pieniężne faktycznie zostały oddane do dyspozycji zatrudnionego. Termin wypłaty wynagrodzenia należy ustalić w oparciu o przepisy regulujące to zagadnienie. W praktyce możemy także spotkać się z dodatkowymi składnikami wynagrodzenia, które przysługiwać będą wyłącznie na podstawie postanowień określonych w wewnętrznych źródłach prawa pracy, lub umowie o pracę.

Wynagrodzenie za pracę jest jednym z ważniejszych elementów nawiązanego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy i głównym, odwzajemnianym świadczeniem o charakterze majątkowo-przysparzającym. Oprócz tego pracownik w okresie zatrudnienia może nabyć prawo do innych świadczeń pieniężnych. Chodzi tutaj m.in. o premie, nagrody, nagrody jubileuszowe, dodatkowe wynagrodzenie roczne, odprawę rentową lub emerytalną, a także świadczenia wypłacane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Co mówi Kodeks pracy nt. wynagrodzenia

Chociaż Kodeks pracy jest podstawowym aktem prawnym regulującym zagadnienie wynagrodzenia za pracę, to przepisy w nim zawarte mają charakter ogólny. Ustawodawca kierował się bowiem założeniem, że zasady ustalania wynagrodzeń stanowią domenę układów zbiorowych pracy, innych wewnętrznych źródeł prawa pracy lub wyłącznie umów o pracę. (wewnętrzne przepisy płacowe ustanawiane są na podstawie art. 771 kp. - zgodnie z brzmieniem tego przepisu warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy). Ustalnie wynagrodze-

nia może być także uregulowane w regulaminie wynagrodzenia (art. 772 kp). Ale tutaj uwaga! Podczas tworzenia i wprowadzania w życie regulaminów pracy należy pamiętać o przestrzeganiu rozwiązań przewidzianych w przepisach szczególnych (branżowych), które precyzyjnie określają sposób wypłaty niektórych świadczeń i nie pozostawiają pracodawcy swobody w tym zakresie. Nie wszystkie jednak świadczenia muszą być wypłacone bezpośrednio po nabyciu do nich prawa czy też w dniu rozwiązania stosunku pracy. Regulując te kwestie, warto jednak pamiętać, że żadne postanowienia układów zbiorowych oraz regulaminów pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kp, innych ustaw i aktów wykonawczych.

Rozpoczęcie wypłaty wynagrodzenia

Wynagrodzenie powinno być wypłacane niezwłocznie po ustaleniu jego wysokości, ale istniejące przepisy prawa pozwalają również na periodiczność wypłaty wynagrodzenia (regulacja zawarta w art. 85 kp). Powinno być ono wypłacane co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Jest to przepis obowiązujący bezwzględnie, w związku z czym wprowadzenie w życie odmiennych regulacji będzie bezskuteczne. Z kolei użycie przez ustawodawcę sformułowania „co najmniej raz w miesiącu” pozwala na stwierdzenie, że dopuszczalne jest częstsze wypłacanie wynagrodzenia. Należy pamiętać, że termin wypłaty wynagrodzenia powinien być jednoznacznie wskazany. W przypadku gdy pracodawcę obowiązują postanowienia zawarte wyłącznie w kp, prawidłowe jest ustalenie terminu wypłaty np. przez zaznaczenie, że każdego 25 dnia miesiąca, za który wynagrodzenie przysługuje, wynagrodzenie będzie pracownikowi wypłacane. Termin wypłaty może również zostać wskazany w kolejnym miesiącu kalendarzowym,

ale z zastrzeżeniem, że nie może on przekraczać 10 dnia następnego miesiąca. Błędnym rozwiązaniem jest określenie terminu wypłaty wynagrodzenia zapisem typu: „do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego” lub „w ostatnich 3 dniach miesiąca, za który wynagrodzenie jest wypłacane”. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, to wynagrodzenie należy wypłacić w dniu poprzedzającym ten dzień.

Rozpatrując zagadnienie terminu wypłaty miesięcznego wynagrodzenia, należy pamiętać, że nie wszystkie jego składniki muszą być wypłacone w tym samym terminie, szczególnie jeśli wynagrodzenie wypłacane jest z góry.

Część wynagrodzenia, której wysokość może być ustalona najwcześniej po zakończeniu pełnego miesiąca, może być wypłacona w innym terminie niż wynagrodzenie podstawowe. Chodzi np. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, a także przyznana pracownikowi premia.

Otrzymując wynagrodzenie „z góry”, pracownik powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu otrzymanego wynagrodzenia w każdej sytuacji niewykonywania pracy, chyba że z mocy przepisów szczególnych zachowuje do niego prawo.

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.).
2. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. DzU z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.).

Autor:

Grzegorz Sobota specjalista i praktyk w zakresie kadrowo-płacowym, prowadzi szkolenia z prawa pracy

KOBIETY W LOGISTYCE

W dzisiejszym wydaniu rubryki "Kobiety w logistyce" przedstawiamy Małgorzatę Baliszewską z TNT Express. Jak mówią o niej współpracownicy - najmiłsza osoba w firmie. Osoba, która jest na odpowiednim miejscu i w odpowiednim czasie, bo nie chciałyby zamienić działu obsługi klienta którym zarządza na inny obszar działalności. Do logistyki trafiła przypadkiem z branży turystycznej, która była jej wielką pasją do czasu kiedy poznała specyfikę usług kurierskich i logistycznych...



Logistyka wygrała z turystyką



Małgorzata Baliszewska, krajowy kierownik Działu Obsługi Klienta TNT Express

- Moja przygoda z logistyką rozpoczęła się 18 lat temu, a przed tym związana byłam z branżą turystyczną, gdzie realizowałam wówczas swoje pasje. Ukończyłam studia ekonomiczne na SG-PiS (dzisiaj SGH) a później kurs pilota wycieczek. Pracowałam m.in. w Orbisie i Almatuże, aż pewnego dnia trafiłam do firmy kurierskiej - trochę przypadkowo, dzięki mojej znajomej która namówiła mnie abym spróbowała swoich sił w firmie TNT. - wspomina Małgorzata Baliszewska

wskazywał krajowy kierownik Działu Obsługi Klienta TNT Express. - Wówczas to firma TNT działała na polskim rynku zaledwie rok, a pracę w niej rozpoczęłam od szeregowego pracownika działu obsługi klienta. - dodaje Małgorzata Baliszewska. Pomimo ogromnego zamiłowania do turystyki, wkrótce nowa praca stała się jej drugą pasją. Jak podkreśla - rosła wraz z firmą i być może to pozwoliło jej tak bardzo zaangażować się w to co robiła. - Oczywiście nie żałuję zamiany turystyki na logistykę. Analizując teraz te 18 lat pracy spędzone w TNT, czuje się

lekko zaskoczona, bo zdaję sobie sprawę z tego, że spędziłam tutaj połowę swojego życia zawodowego i nadal przychodzę do tej pracy z radością. Natomiast gdybym miała sobie odpowiedzieć dlaczego ta firma a nie inna, to składa się na to wiele rzeczy. - mówi p. Małgorzata. - Pierwsza, to możliwość rozwoju razem z firmą. Uczestnicząc w procesie rozwoju, poznawała ją od podszewki. - Ta branża ma w sobie coś takiego, co działa jak magnes. Tutaj wszystko dzieje się dy-

namicznie i bardzo szybko, nie ma czasu na odkładanie na potem, tylko trzeba rozwiązywać problemy tu i teraz. - dodaje. W turystyce również dzieje się wiele ciekawego, ale mając rodzinę, trudno pogodzić mobilny tryb życia z zajmowaniem się domem i wymarzonego ogródkiem, w którym rosną ulubione kwiaty - irysy i rudbekie. Turystyka przegrała więc z logistyką i pozostała jako hobby. - Współpracując z osobami z różnych krajów mogę w logistyce realizować swoje pasje turystyczne - i to jest wspaniałe. - mówi p. Małgorzata. - Poznaję poszczególne kraje dzięki tym ludziom. Poza tym praca ta wiąże się też z wieloma wyjazdami, które są organizowane przez firmę do różnych krajów na całym świecie. - dodaje.

Zapytana, czy jest coś, czego nie lubi w logistyce, odpowiada - kiedy coś dzieje się na trasie przesyłki i nie jesteśmy w stanie cokolwiek zrobić, a jedynie pozostaje nam poinformować o tym klienta. Czasami musimy pogodzić się z tym, że nie wszystko zależy od naszego zaangażowania.

Podczas 18 lat pracy w TNT otrzymywała propozycje przejścia do innych firm (choć nie z branży logistycznej), jednakże, nikt nie potrafił przekonać jej do zmiany miejsca zatrudnienia.

- Tutaj jestem od samego początku i powoli buduję swoją pozycję, przechodząc przez poszczególne szczeble, ale lubię ten obszar działalności i pracę w dziale obsługi klienta. - mówi p. Małgorzata.

- Pracuję też z fantastycznymi ludźmi. Są to ludzie kreatywni, pracowici i którzy podejmują różne wyzwania, a wysoka kultura zarządzania w firmie motywuje do pewnych działań. - dodaje. Jak podkreśla tej branży można się nauczyć, tylko trzeba zaangażować się w to co się robi, bez względu na wykształcenie i zdobyte dyplomy. - Logistyka stała się moją pasją, tak jak i turystyka. Nie było jeszcze takiego momentu, żebym obudziła się i nie miałabym ochoty przyjść do pracy. Gdyby tak się stało, dawno nie byłoby mnie tutaj.

Poza pracą p. Małgorzata fascynuje się Portugalią i Włochami, do których wraca co roku i w tych krajach czuje, że wypoczywa - wyjazdy do tych krajów są mi potrzebne do życia jak woda. - dodaje śmiejąc się Małgorzata Baliszewska.

Opracowała: Beata Trochymiak

Menedżerki lepiej sprawdzają się podczas kryzysu?

Podobno menedżerki lepiej radzą sobie w czasie kryzysu, niż menedżerowie. Tak wynika z raportu przeprowadzonego na zlecenie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie nt. stanowisk menedżerskich w spółkach giełdowych. W Polsce na najwyższym szczeblu zarządzania dominują mężczyźni. Z naszych obserwacji wynika, że w branży TSL zaledwie ok. 5 proc. kobiet zasiada na stanowiskach członków zarządów. A im więcej kobiet w zarządach tym wyniki firm są lepsze. To uwidocznili się zwłaszcza w czasach kryzysu. Tam, gdzie w zarządach były kobiety, tam spółki radziły sobie lepiej. Czemu zatem jest ich tak mało? Być może wynika to z niższej samooceny od samooceny mężczyzn, na co wskazują wyniki badań, albo z uwarunkowań i przyzwyczajęń społecznych - kobieta częściej zajmuje się domem i rodziną. Toteż ambicje zawodowe wielu kobiet kończą się na średnim szczeblu stanowisk kierowniczych. Natomiast kobiety bardziej angażują się w to co robią i lepiej skupiają się na wykonywanych obowiązkach i otoczeniu. W miejscu pracy istotne są dla nich relacje międzyludzkie i dobra atmosfera w firmie. Niestety nadal w wielu spółkach awans kobiet na członka zarządu jest rzadkością. A jakie zdanie mają o tych przypuszczeniach menedżerowie z branży TSL?

- Byłbym bardzo ostrożny z generalizowaniem opinii i stereotypami dotyczącymi płci. Nie jestem pewien czy mógłbym bezkrytycznie



Ryszard Warzocha

podpisać się pod stwierdzeniem, że „kobiety prawdopodobnie lepiej sprawdzają się w trudnych czasach”. Znam bardzo wielu mężczyzn managerów, „którzy lepiej sprawdzają się w trudnych czasach” i wielu takich, którzy są słabi. Dotyczy to także kobiet. Jak zawsze zależy to od kompetencji, wiedzy i cech charakteru. I uważam, że powinno to być jedyne kryterium oceny. Owszem, mówi się, że kobiety mają nieco inny styl zarządzania – np. są mniej konfliktowe i mniej rywalizacyjne, bardziej otwarte na opinie innych. Tutaj też zawsze trzeba podchodzić do tego z rezerwą. Mogę powiedzieć, że dane było mi pracować zarówno z kobietami preferującymi twardy „męski” styl zarządzania a także z bardziej łagodnymi osobowościami. I w obu tych przypadkach były to skuteczne i efektywne managerki, osiągające doskonałe rezultaty w swoich obszarach odpowiedzialności. Jeżeli chodzi o branżę logistyczną, w Polsce jest ona bardzo zmaskulinizowana i panie siłą rzeczy są mniej widoczne niż panowie. Jednak nie oznacza to, że ich nie ma w polskiej logistyce. Niemniej jednak nie widać ich (jeszcze) w zarządach polskich spółek lub na kluczowych stanowiskach zarządczych. Jestem pewien, że polska logistyka zyskałaby na tym. Bardzo wysoko cenię kobiety na managerskich stanowiskach, na pewno wnoszą inne, świeże spojrzenie i pracują inaczej. W wielu przypadkach osiągały na swoich stanowiskach lepsze rezultaty niż ich koledzy. Poza tym uważam, że różnorodność poglądów i pomysłów jest korzystna dla firmy i pozwala na bardziej kreatywne spojrzenie na otaczającą rzeczywistość - a to zawsze przynosi doskonałe rezultaty. - komentuje **Ryszard Warzocha, Dyrektor Sprzedaży i Marketingu na kraje Europy Wschodniej FIEGE**

Robert Mianowski, Regional Managing Director, Eastern Europe, TNT Express Worldwide

Osobiście nie dostrzegam zaleźności pomiędzy zatrudnieniem kobiet w zarządach lub kierownictwie firmy w trudnych czasach



oraz w okresach prosperity. Podobnie nie potrafię zgodzić się z opinią, że kobiety posiadają ponadprzeciętne umiejętności i kompetencje w zarządzaniu kryzysowym, czy to w logistyce, czy w innej branży. Takie stwierdzenie sugerowałoby, że dla odmiany w okresie prosperity lepszymi menedżerami są mężczyźni. Uważam, że żadne z tych stwierdzeń nie jest prawdziwe.

W mojej opinii, predyspozycje i potencjał do zarządzania nie nosi znamion płci i jest prostą pochodną posiadanej wiedzy, zdolności, wykształcenia oraz inteligencji emocjonalnej. To one sprawiają, że jedne osoby lepiej sprawdzają się w zarządzaniu zasobami ludzkimi, inne w zarządzaniu procesowym czy zarządzaniu ryzykiem. Niestety, nie potrafię się dopatrzeć innej prawidłowości.

Czy cenię kobiety w pracy? Tak, bardzo wysoko. W TNT na trzy osoby w Zarządzie Spółki to kobiety, podobnie stanowią one większość wśród członków Dyrekcji. Na trzysta osób, aż osiem to panie.

Wszystkie je cechuje profesjonalizm, odpowiedzialność i zaangażowanie. Dlatego też zajmują tak wysokie pozycje w strukturze organizacji. Zarazem zapewniam, że wszystkie te kompetencje są w zarządzaniu firmą niezbędne niezależnie od tego z jakim cyklem gospodarczym znajduje się światowa gospodarka.

Tylko co trzeci Polak jest zadowolony z pracy



Zaledwie 33% zatrudnionych osób deklaruje zadowolenie z pracy. Co więcej - aż 59% studentów rozważa wyjazd z kraju w celu poszukiwania pracy. Prognozy płynące z badań na rynku pracy mówią, że rośnie liczba Polaków, którzy pomimo zatrudnienia poszukują pracy. Co więcej, swoje szanse na znalezienie lepszych warunków pracy polscy pracownicy oceniają bardzo optymistycznie. Wielu z nich decyduje się na poszukiwania za granicą. Specjaliści szacują, że około 20% osób, które wyjechały z Polski po 2004 r. do pracy na Zachodzie, miało dyplom uczelni wyższej. Z najnowszych badań wynika, że spora grupa pracujących Polaków myśli o zmianie aktualnie wykonywanej pracy.

Statystyki biją na alarm - doskonale wykształceni młodzi Polacy coraz częściej szukają zatrudnienia poza krajem. Według tegorocznych badań Szkoły Głównej Handlowej i firmy doradczej Deloitte aż 59% studentów zdecydowałoby się na przeprowadzkę za granicę ze względu na atrakcyjną pracę. To nie są dobre informacje dla polskich pracodawców, ponieważ jak wiadomo siłą napędową każdego przedsiębiorstwa jest dobrze wykwalifikowany zespół.

Młodzi ludzie bardzo poważnie podchodzą do planów na przyszłość i wielu studentów już w trakcie nauki rozpoczyna pracę. Jak wynika z ogólnopolskiego badania Campus (Badanie przeprowadzono wiosną 2010r na grupie 5800 osób, studenci lub absolwenci, którzy ukończyli studia w 2009 lub 2010 roku), w wieku 18-30 lat. pracuje blisko połowa z nich. Powodem jest chęć zarobienia pieniędzy oraz nabranie doświadczenia, którego od samego początku oczekują pracodawcy. Dzięki niemu rosną ich szanse na znalezienie pracy po zakończeniu nauki. Mimo tego niestety aż 45% studentów i absolwentów źle ocenia swoje perspektywy na zatrudnienie w kraju. Jest to jeden z powodów migracji za granicę. Tam jednak często dochodzi do marnotra-

wienia kwalifikacji, ponieważ młodzi ludzie podejmują pracę poniżej swoich możliwości i wykształcenia.

W związku z tym faktem Polska jest postrzegana jako jeden z krajów tradycyjnie wysyłających za granicę osoby dobrze wyposażone w kapitał ludzki, co sugeruje traktowanie jej jako kraju dotkniętego zjawiskiem „drenażu mózgow” (Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami, Paweł Kaczmarczyk, Joanna Tyrowicz, Biuletyn Fundacji Inwestycji Społeczno - Ekonomicznych nr4, styczeń 2008.. Jest to sytuacja, w której dochodzi do zachwiania równowagi w migracji pracowników między krajami, a dokładnie kiedy w danym kraju następuje odpływ netto osób dobrze wykształconych. Pojęcia „drenaż mózgow” używa się w odniesieniu do zjawiska mobilności zawodowej Polaków. Owa mobilność jest cyklicznie badana przez Instytut Badawczy Randstat w 29 krajach na świecie, a od ubiegłego roku również w Polsce.

Instytut Badawczy Randstat, Monitor Rynku Pracy, kwiecień 2011

Randstat stworzył na jego potrzeby tzw. „indeks mobilności”, który śledzi otwartość pracowników na zmiany zawodowe w kolejnych 6 miesiącach. Według ostatniego Monitora Rynku Pracy (Monitor Rynku Pracy, luty 2011, badanie ankietowe przeprowadzone na grupie 405 Polaków) indeks mobilności dla Polski wynosi 117 punktów i jest on znacząco wyższy niż przeciętna wartość dla pozostałych badanych krajów w Europie (106). 23% polskich respondentów wskazała lepsze warunki pracy jako główny powód ewentualnego poszukiwania zatrudnienia w ciągu najbliższych 6 miesięcy, osobiste ambicje w obszarze

pełnionych zadań – 14%, niezadowolenie z aktualnego pracodawcy – 13%. Według badania w Polsce w poprzednim półroczu aż 27% respondentów zmieniło pracę. W porównaniu do poprzedniego badania jest to znaczący wzrost i jest to najwyższy wskaźnik wśród badanych krajów europejskich.

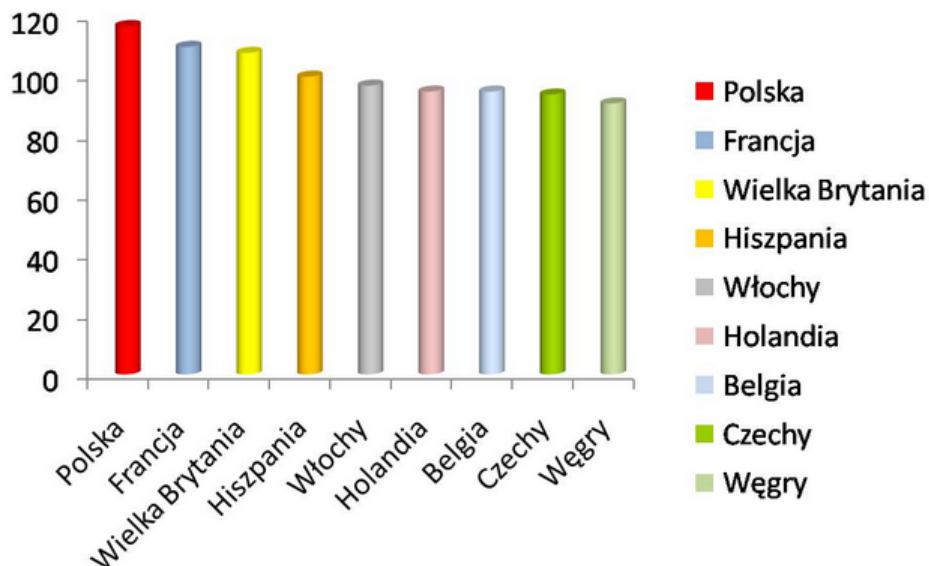
Jednym z czynników, determinujących chęć zmiany miejsca zatrudnienia, jest brak satysfakcji z wykonywanej pracy... Przeprowadzone w marcu 2011r Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji Pracy Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji Pracy, Sedlak & Sedlak, marzec 2011, badanie przeprowadzone na grupie 4690 pracowników, w tym 78% to osoby z wykształceniem wyższym, które nie ukończyły 40 roku życia. Wykazało, że zadowolonych z aktualnego zatrudnienia Polaków jest zaledwie 33% i że aż 40% z badanych respondentów nie odczuwa żadnej więzi emocjonalnej z firmą, w której pracuje. Wśród osób, które angażują się w życie firmy przeważają pracownicy małych firm oraz młodzi ludzie. Atmosferę w pracy najbardziej chwala sobie bowiem osoby, będące dopiero u progu kariery zawodowej, czyli te przed 31 rokiem życia. Można przypuszczać, że do pewnego stopnia korzystają z tego zagraniczni przedsiębiorcy, do których odpływają absolwenci. Ponadto badanie wykazało, że entuzjazm pracownika „topnieje” wraz z liczbą przepracowanych lat. Sedlak&Sedlak, I Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji z Pracy, marzec 2011

Jak utrzymać zaangażowanie pracownika na stałym, wysokim poziomie? „Odpowiedzią na to pytanie może być skuteczny pozafinansowy system motywacyjny. Przede wszystkim takie

Tylko co trzeci Polak jest zadowolony z pracy

rozwiązania szybciej integrują zespół, poprawiają klimat pracy i budują pozytywny wizerunek pracodawcy. Warto pamiętać, że również mogą przeważać na korzyść pracodawcy w sytuacji, kiedy pracownik będzie nosił się z zamiarem odejścia. Są wartością, z której trudno zrezygnować i która nie jest powszechnie oferowana. Taki system może obejmować różnego rodzaju szkolenia, wyjazdy integracyjne, premie uznaniowe, czy nawet drobne upominki takie jak bilety do kina lub teatru. Ważnym jego elementem jest również prywatna opieka medyczna czy to w formie ubezpieczeń grupowych czy abonamentów.” – mówi Marta Daniluk, Dyrektor ds. Personalnych w Magna Automotive (Poland) Sp. z o.o., będącej poznańską firmą, która zdecydował się na takie rozwiązanie i w ramach ubezpieczenia grupowego w Medcover wykupiła pakiety dla swoich pracowników.

Ochrona zdrowia, jaką w ten sposób zapewnia firma, spełnia jedną z podstawowych potrzeb człowieka – potrzebę bezpieczeństwa. Pracownicy, którzy są spokojni o swoje zdrowie jednocześnie stają się szczęśliwsi, a to z kolei ma bezpośrednie przełożenie na ich wyniki w pracy, co potwierdza sponsorowany przez Unię Europejską Raport EPICURUS (Raport EPICURUS „Societal and economic effects on quality of life and well-being: preference identification and priority setting in response to changes in labour market status, Komisja Europejska 2007) Dokument ten podkreśla również, że właśnie zdrowie pozostaje najważniejszym obszarem determinującym satysfakcję zawodową. Planując zatem zwiększenie efektywności pracowników poprzez podnoszenie ich zaangażowania, należy uwzględnić zapewnienie im opieki medycznej. W Polsce paradoksalnie na korzyść przedsiębiorców w tej kwestii działa państwowa służba zdrowia. Kulejący system, utrudniony dostęp do specjalistów, a w związku z tym brak zaufania ze strony pacjentów sprawiają, że komfortowy pakiet medyczny w prywatnej placówce staje się dla pracownika istotnym atutem. - Pracodawca, decydując się na zakup



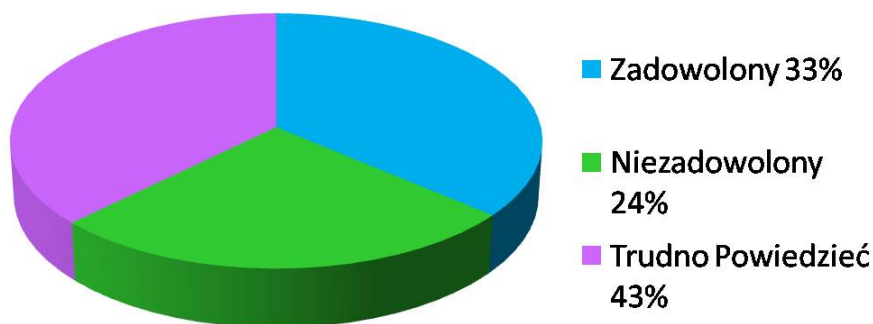
Mobilność pracowników w Europie

Programów Opieki Medycznej, dostarcza wymiernych korzyści nie tylko swoim pracownikom ale i sobie. Takie działania skutecznie ograniczają absencję chorobową i obniżają rotację zatrudniania. Tym samym rośnie wydajność zespołu i zyski przedsiębiorstwa. Pracownicy natomiast, otrzymują gwarancję bezpieczeństwa, szczególnie cenną gdy Program Opieki Medycznej obejmuje również ich rodziny - mówi Piotr Bruździak, Dyrektor ds. Sprzedaży Medcover w Wielkopolsce. Prognozy płynące z badań rynku pracy przewidują w najbliższym czasie zarówno sporą mobilność zawodową pracowników, jak i dalszy odływ do brzo wykształconych absolwentów

szkół wyższych – młodych osób, które wykazują największe zaangażowanie w pracę i entuzjastyczne podejście do obowiązków zawodowych. Są to przedstawiciele pokolenia Y, wychowani w nowej - cyfrowej rzeczywistości, doskonale znający nowoczesne technologie, a co najważniejsze – dążący do realizowania życiowych pasji poprzez pracę. Czy polskie firmy mogą pozwolić sobie na taką stratę? Jeśli zagraniczne oferty pracy kuszą wyższymi zarobkami, to te rodzime powinny walczyć z nimi właśnie systemami pozapłacowymi oraz faktem, że dają możliwość rozwinięcia kwalifikacji, latami zdobywanych na studiach zamiast ich marnotrawienia.

Opr Joanna Karpisz

Satysfakcja z pracy



NOWINKI TECHNICZNE

Zdalne pobieranie pamięci tacografu, utrudnienia drogowe we FleetCockpit, integracja z kamerami

Podczas niedawnych Targów Transport Logistics w Monachium, firma Trimble Transport & Logistics (poprzednio Punch Telematix) zaprezentowała kilka nowych, innowacyjnych funkcjonalności swojego komputera pokładowego CarCube. Zwiększają one efektywność funkcjonowania przedsiębiorstwa przewozowego oraz bezpieczeństwo transportu.

Nowe urządzenie znacznie szybciej zdalnie pobiera zawartość pamięci masowej tachografu, przez co można zaoszczędzić czas i uprościć kopiowanie danych. Planowanie trasy odbywa się z uwzględnieniem wizualizacji korków i robót drogowych na mapie widocznej na ekranie aplikacji FleetCockpit, udostępniającej dyspozytorowi wszelkie niezbędne informacje. Na jednym ekranie przedstawia w przejrzysty sposób wszystkie dane zebrane w czasie rzeczywistym przez komputer pokładowy CarCube, takie jak czas jazdy i odpoczynku kierowców, lokalizacja pojazdu, zgłoszenia usterek i raporty kierowców.

Bez karty w kabinie

Urządzenie CarCube jest zintegrowane z kamerą martwego pola i kamerą wsteczną, z których obraz jest widoczny na monitorze urządzenia. Zdalne czytanie danych z tachografu cyfrowego opracowane przez Trimble Transport & Logistics, usprawniło proces poboru informacji z tego urządzenia. Wcześniej istniała konieczność posiadania karty przedsiębiorstwa w kabinie kierowcy, a teraz wystarczy, że karta zostanie włożona do czytnika znajdującego się w biurze. Gdy to nastąpi, CarCube rozpoczyna jej uwierzytelnianie, potrzebne do czytania danych. Jednorazowa autoryzacja kartą przedsiębiorstwa pozwala na czytanie danych z tachografów w ciągu 24 godzin. Następnie CarCube wysyła je bezprzewodowo do centrali firmy, dlatego pojazd nie musi w tym celu przyjeżdżać do bazy. Również karta kierowcy może być czytana w podobny sposób. Funkcja zdalnego czytania jest dostępna



w tachografach cyfrowych marki VDO, w wersji 1.3 i Stoneridge w wersji 7.1.

Równoczesne rozmowy i wymiana danych

Urządzenie CarCube zostało wyposażone w dodatkowy moduł GSM, który umożliwia równoczesną komunikację głosową oraz wymianę danych w najbardziej dogodny sposób. Dodatkowo oprócz karty SIM firmy Trimble Transport & Logistics zapewniającej wymianę danych, użytkownik może dołożyć swoją własną kartę SIM z abonamentem na rozmowy. W takim przypadku użytkownik CarCube łączy korzyści płynące ze sprawnego przepływu danych i z posiadania telefonu komórkowego: przesyłanie informacji jest ekonomiczne i zarządzane przez Trimble Transport & Logistics, natomiast dodatkowa karta SIM umożliwia równoczesne telefonowanie i przekazywanie informacji o ruchu drogowym w urządzeniu CarCube. Dzięki tej opcji przesyły informacji do i z komputera pokładowego nie zakłócają się wzajemnie, mimo, że kierowca prowadzi rozmowy przez urządzenie CarCube.

Ruch drogowy na żywo

Dzięki aplikacji FleetCockpit, na jednym ekranie są wyświetlane informacje przychodzące w czasie rzeczywistym z komputera pokładowego CarCube. Trim-

ble Transport & Logistics dodało do tego narzędzia dla dyspozytorów aktualne informacje o ruchu drogowym. Oznacza to, że na mapie na ekranie komputera widać nie tylko gdzie znajdują się zestawy transportowe, ale również gdzie są korki i prace drogowe. Pozwala to szybko zmienić zaplanowane trasy, dostosowując je do aktualnej sytuacji na drogach.

Obraz z kamery wstecznej i kamery martwego pola

Dla zwiększenia bezpieczeństwa Trimble Transport & Logistics zintegrowało CarCube z kamerą martwego pola, z której obraz jest wyświetlany na ekranie komputera pokładowego. Jeżeli tylko prędkość pojazdu spadnie poniżej 30 km/h obraz drogi z kamery martwego pola pojawia się na CarCube. W zależności czy pojazd porusza się do przodu, czy do tyłu na ekranie pojawia się odpowiednio obraz z kamery martwego pola lub wstecznej. Gdy prędkość pojazdu przekroczy 30 km/h ponownie pojawia się obraz, który kierowca wcześniej miał na ekranie swojego komputera pokładowego. Taka integracja obrazów z dwóch kamer sprawia, że można je wyświetlać na jednym monitorze. Zwiększa to również bezpieczeństwo, ponieważ kierowca nie rozprasza wzroku na większej liczbie ekranów, jako źródeł informacji.

(Oprac. za informacją Trimble)

Czy transportowcy wiedzą wszystko o transporcie?



kampania przeciwko kradzieżom w transporcie

Stan wiedzy przewoźników o ich prawach i obowiązkach jest bardzo niski! Tak wynika z analizy wyników konkursu nt. wiedzy o transporcie, który został przeprowadzony w ramach kampanii społecznej przeciw kradzieżom i wyłudzeniom w transporcie pt. „Rzetelny Przewoźnik”.

W konkursie, który zamieszczono na stronie internetowej kampanii: www.rzetelnyprzewoznik.pl, wzięło udział ponad pół tysiąca osób z całej Polski, głównie pracowników firm przewozowych i spedycyjnych. Największym zaangażowaniem wykazali się pracownicy firmy JAS - FBG; aż piątka z nich spróbowała swoich sił w teście. Jednak to Jerzy Drząszcz - właściciel firmy TCC - odpowiedział poprawnie na wszystkie pytania w zaledwie 3 minuty i 10 sekund. Tym samym zajął pierwsze miejsce i zdobył nagrodę główną konkursu, którą obok opon Continental była nawigacja samochodowa Mio oraz roczny abonament gieldy TRANS.

W trójkę najlepszych znalazł się jeszcze Timur Volovnik z firmy Tels Polska oraz Michał Tomaczek z Bit Cargio. Cała trójka poprawnie odpowiedziała na wszystkie pytania, a o miejscach na podium zdecydował czas, w którym laureaci udzielili odpowiedzi na pytania.

Celem konkursu przygotowanego przez inicjatorów kampanii „Rzetelny Przewoźnik” była m.in. weryfikacja stanu wiedzy polskich przewoźników i spedytorów o ich prawach i obowiązkach

wynikających z działalności w sektorze TSL. Niestety, na 521 osób tylko 4 osoby odpowiedziały na wszystkie pytania (mniej niż 1%), a tylko 209 osób przekroczyło próg 50 proc. poprawnych odpowiedzi.

- Idąc tokiem uczelni wyższych, połowa osób test oblała – podsumował wyniki Łukasz Chwałczuk z Kancelarii Prawnej Iuridica, autor kursu wiedzy i pytań konkursowych. - Spodziewałem się, że osoby biorące udział w konkursie, na co dzień pracujące w branży, lepiej poradzą sobie z pytaniami, które wg mnie nie były trudne (...). To tylko dowodzi, że poziom wiedzy przewoźników i spedytorów jest niewystarczający i szkolenia dla pracowników sektora transportowego są wręcz niezbędne, aby tą sytuację zmienić - dodał Chwałczuk.

Według grających w konkursie głównym problemem jest brak na rynku kursów wiedzy, które odpowiadałyby polskiej rzeczywistości. Również sami pracownicy firm transportowych nie chcą sięgać po wiedzę oferowaną im m.in. za pośrednictwem Internetu.

„Moja firma kilkakrotnie padała ofiarą

wyłudzeń i kradzieży. Skradziono nam towar z samochodu oraz próbowano wyłudzić od nas odszkodowanie za szkodę. Każdej sytuacji nie da się przewidzieć, ale dzięki odpowiedniej wiedzy i doświadczeniu wielu problemów da się uniknąć” – dodaje Jerzy Drząszcz.

W ramach kampanii „Rzetelny Przewoźnik” planowane są kolejne przedsięwzięcia, które pozwolą firmom m.in. skutecznie zabezpieczyć się przed kradzieżami i wyłudzeniami. Będą to przede wszystkim praktyczne szkolenia stacjonarne dla przewoźników i spedytorów, prowadzone przez przedstawicieli najlepszych ośrodków szkoleniowych oraz praktyków z branży.

„Jeżeli pracownicy firmy transportowych czy spedycyjnych nie będą wiedzieć z jakich praw mogą korzystać i jakich zasad muszą przestrzegać, to narażą swoją firmę na niebezpieczeństwo np. kradzież. A to bardzo szybko może doprowadzić przedsiębiorcę na skraj bankructwa” - przestrzega Łukasz Chwałczuk, zachęcając jednocześnie do aktywnego pozyskiwania wiedzy. Więcej info o akcji na www.rzetelnyprzewoznik.pl (źr. Gielda Trans)



Gospodarka magazynowa – jak zarządzać nowoczesnym magazynem

Warszawa 30.06 – 01.07.2011

Cena: 1190 zł

Celem szkolenia jest przekazanie uczestnikom praktycznej wiedzy z zakresu nowoczesnych technik zarządzania magazynem oraz narzędzi służących m.in. do kontroli stanów magazynowych i optymalizacji kosztów.

Użycie symulatorów jazdy w doskonaleniu techniki jazdy samochodem ciężarowym lub/i autobusem oraz samochodem osobowym – jazda w warunkach specjalnych

Warszawa, data szkolenia do uzgodnienia
Zajęcia prowadzone przy współpracy z Instytutem Transportu Samochodowego z wykorzystaniem symulatorów jazdy w zakresie doskonalenia techniki jazdy samochodem ciężarowym lub/i autobusem lub samochodem osobowym
Cena: 350 zł (szkolenie bez VAT-u)

Zarządzanie łańcuchem dostaw

Warszawa, 28/30-06-2011

Celem jest przekazanie uczestnikom praktycznej wiedzy z zakresu nowoczesnych technik zarządzania i sterowania przepływami w łańcuchu logistycznym ze szczególnym uwzględnieniem procesów zaopatrzeniowych, elementów zarządzania logistyką produkcji i łańcucha dystrybucji. Cena: 1490 zł (szkolenie bez VAT-u)

Szkolenie w zakresie tachografów cyfrowych dla kierowców

Warszawa, 14-06-2011

Zajęcia prowadzone przy współpracy z Instytutem Transportu Samochodowego z zakresu systemu tachografów cyfrowych. Podczas szkolenia każdy z uczestników ma możliwość zapoznania się z praktyczną obsługą różnych typów tachografów cyfrowych. Zajęcia obejmują pokaz pobierania danych, z pamięci tachografu i kart tachografowych, przy użyciu wielu rodzajów urządzeń.

Szkolenie w zakresie tachografów cyfrowych dla przedsiębiorców

Warszawa, 13-06-2011

Zajęcia prowadzone wspólnie z Instytutem Transportu Samochodowego z zakresu systemu tachografów cyfrowych.

Podczas szkolenia każdy z uczestników ma możliwość zapoznania się z praktyczną obsługą różnych typów tachografów cyfrowych. Zajęcia obejmują pokaz pobierania danych, z pamięci tachografu i kart tachografowych, przy użyciu wielu rodzajów urządzeń.

Cena: 650 zł

Czas pracy kierowcy

Warszawa, 29-06-2011

Warsztaty dotyczące czasu pracy kierowców obejmują wspólnotowe i krajowe przepisy prawa oraz umowę AETR,

zgodnie z którą rozliczany jest kierowca poza granicami Unii Europejskiej. Podczas zajęć prezentowane są przykłady prawidłowego podziału dziennego czasu jazdy i odpoczynków.

Cena: 480 zł (szkolenie bez VAT-u)

Bliższych informacji o możliwości udziału ww. szkoleniach udziela:

Międzyuczelniane Centrum Szkoleń i Studiów Podyplomowych

03-301 Warszawa, ul. Jagiellońska 82

tel.: +48 22 262-88-66, tel. kom.: 661-

880-506, e-mail: centrum@wscil.edu.pl

**VOS Logistics Polska Spółka z o.o.,**

firma należąca do europejskiej grupy spedycyjno-logistycznej VOS, działająca w Polsce od 1990 r., poszukuje wiarygodnych i rzetelnych

FIRM TRANSPORTOWYCH

celem nawiązania współpracy polegającej na transporcie naczep na terenie UE

Oferujemy:

- konkurencyjne wynagrodzenie
- zwrot kosztów autostrad, tuneli i promów
- 30-dniowy termin płatności
- ciągłość zleceń

Poszukujemy:

firm posiadających ciągniki siodłowe:

- EURO 3, 4 lub 5, typu low-deck, do naczep typu MEGA
- EURO 4 lub 5, typu standard
- do naczep typu SILOS

z kierowcami z doświadczeniem w transporcie międzynarodowym

Celem otrzymania pełnej oferty

prosimy o kontakt tel:

0 502 406 020

0 502 406 643

22 535 49 00

e-mail: praca@voslogistics.com**OFERTA DLA FIRM TRANSPORTOWYCH**

STUDIA PODYPLOMOWE

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI W FIRMIE LOGISTYCZNEJ

pod patronatem medialnym Pracujwlogistyce.pl

Studia realizowane wspólnie z Uczelnią im. H. Chodkowskiej

Celem kształcenia jest przygotowanie uczestników do nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi w **krajowych i międzynarodowych firmach logistycznych**.

W trakcie studiów będą oni mogli uzupełnić i poszerzyć interdyscyplinarną wiedzę niezbędną do zrozumienia zagadnień związanych z zarządzaniem personelem w firmach logistycznych, które funkcjonują w zmiennym otoczeniu.

Studia są przeznaczone dla absolwentów studiów I i II stopnia, którzy w nowoczesny sposób postrzegają gospodarowanie zasobami ludzkimi, osób pragnących poszerzyć swoje kwalifikacje w zakresie projektowania i realizacji procesów personalnych w firmie logistycznej. W trakcie zajęć uczestnicy zostaną zaznajomieni z aktualnym stanem interdyscyplinarnej wiedzy w zakresie zarządzania firmą, zarządzania personelem oraz praktycznymi umiejętnościami w zakresie realizacji procesów personalnych.

Absolwent studiów będzie znał:

- podstawowe pojęcia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi,
- procesy występujące w zarządzaniu zasobami ludzkimi,
- uwarunkowania racjonalnego organizowania funkcji personalnej w firmie logistycznej,

oraz posługując się zasadami obowiązującymi w działalności kadrowej potrafi:

- zaprojektować i zorganizować procesy personalne,
- stosować instrumenty motywowania pracowników,
- zarządzać rozwojem kompetencji zawodowych,
- skutecznie rozwiązywać problemy w działalności kadrowej.

Studia podyplomowe prowadzone są przez wspólnie Instytut Zarządzania Uczelni H. Chodkowskiej i Wyższą Szkołę Cła i Logistyki. Na studia przyjmowani są absolwenci studiów pierwszego i drugiego stopnia, którzy złożą wymagane dokumenty.

Patron medialny: