

Informacyjna kampania społeczna 2011
www.ciop.pl/bezpieczne_miejsce_pracy



PRZEGLĄD TYGODNIOWY

AKTUALNOŚCI INFORMACJE OGŁOSZENIA

środa 6 lipca 2011

Nr 7

Przejęcia pracowników - naturalne czy wrogie działania na rynku pracy - HR w logistyce, II debata portalu Pracujwlogistyce.pl

Rynek pracy w logistyce podlega ciągłym fluktuacjom pracowników. Pracodawcy chcąc zapewnić jak najwyższą jakość swoich usług poszukują najlepszych specjalistów, których podaż jest ograniczona na rynku. Starają się więc pozyskać ich przejmując od firm konkurencyjnych. Czy jest to pozytywne zjawisko na logistycznym rynku pracy i jakie zagrożenia niesie za sobą zarówno dla pracodawcy jak i pracownika, jakich zawodów najczęściej dotyczy?

Zapytaliśmy o to naszych gości pp.: Jacka Machockiego Prezesa Zarządu PEKAES S.A, Annę Glib Manager ds. HR DHL Global Forwarding, Karinę Zdaniuk Marketing&Communication Coordinator DHL Global Forwarding oraz przedstawicieli Głównej Inspekcji Pracy pp.: Joannę Kaletę prawnik specjalizującą się w prawie pracy i postępowaniach sądowych, Grzegorza Sobotę inspektora pracy, specjalistę ds. kadrowo - płacowych.



Grzegorz Sobota i Joanna Kaleta - przedstawiciele Głównej Inspekcji Pracy

Beata Trochymiak: Otwarcie zagranicznych rynków pracy dla Polaków w Irlandii, W.Brytanii, a w tym roku w Niemczech spowodowało znaczące migracje pracowników, które zachwiały w ciągu ostatnich kilku lat podażą i popytem na polskim rynku pracy. Zaczęło brakować wysokiej klasy specjalistów, a z drugiej strony wykwalifikowanych pracowni-

ków jak np. kierowców, magazynierów. Rynek usług logistycznych ciągle ewoluuje, potrzebując nowych rąk do pracy. Wśród pracodawców dosyć powszechne jest sięganie po zasoby kadrowe firm konkurujących ze sobą. Czy jest to pozytywne zjawisko czy negatywne, jakie zagrożenia to powoduje?

cd. str. 4

PORADY / PRAWO

s.6

Jeśli nie chcesz stracić firmy transportowej przeczytaj!

Szum medialny wokół wprowadzenia e-myta powoduje, że środowisko transportowe zapomniało o bardzo ważnych zmianach prawnych, które spowodują rewolucję na rynku usług transportowych łącznie z zagrożeniem zakończenia działalności wielu przewoźników drogowych w Polsce.

Za kilka miesięcy wejdzie w życie rozporządzeni unijne, które określa zupełnie nowe wymagania dotyczące wykonywania przewozów drogowych rzeczy...

KOBIETY W LOGISTYCE

s.8

Nieoczekiwana zmiana miejsca - rozmowa z Agnieszką Błaszczyk-Dąbrowską z DHL GF

- Po 11 latach pracy w Budimex-ie chciałam spróbować czegoś nowego, ale nie szukałam konkretnej branży tylko dobrej marki i dobrego pracodawcy. Jak każda kobieta myślałam o ciekawej i stabilnej pracy pod kątem bezpieczeństwa zatrudnienia. Sposób komunikacji i budowania relacji oraz podejmowania decyzji w logistyce jest podobny jak w budownictwie. Nie odczułam też różnic kulturowych, bo zarówno tam, jak i tutaj są twarde reguły prowadzenia biznesu.

NOWINKI TECHNICZNE

s.11

“Cyfrowe oko” poprawi bezpieczeństwo jazdy

Cyfrowe oko to system ostrzegania przed kolizjami. Jest to inteligentna kamera, umieszczona wewnątrz kabiny pojazdu, najczęściej między lusterkiem wstecznym i przednią szybą, zwrócona w kierunku jazdy, rozpoznająca kilka obiektów, jak pieszy, samochód, rower, czy poziome linie na drodze, oddzielające pasy ruchu. Kamera analizuje obraz przed pojazdem, głównie pod kątem tego, czy wykryte obiekty zbliżają się, czy oddalają...



Drodzy Czytelnicy!

Rozwój każdej branży oznacza też nowe miejsca pracy, co zwiększa popyt na specjalistów i wykwalifikowanych pracowników, ale ich podaż nie zawsze nadąża za potrzebami rynku. Pracodawcy sięgają więc do konkurencji i jedni drugim podbijają pracowników. O tym czy jest to pozytywne zjawisko, dyskutowaliśmy podczas II Debaty HR w Logistyce. A jeśli mowa o rozwoju, to zwracamy też uwagę na zmianę przepisów prawnych w zakresie transportu drogowego, które niekoniecznie będą sprzyjać wspomnianemu rozwojowi o ile transportowcy nie przygotują się do tych zmian w odpowiednim czasie. W cyklu "Kobiety w Logistyce" prezentujemy managerki z DHL Global Forwarding. A w nowinkach technicznych opisujemy nowe spojrzenie na drogę poprzez "cyfrowe oko".

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

ORLEN przyjazny urlopowiczom

Koncern konsekwentnie dostosowuje ofertę do oczekiwań kierowców, którzy w okresie wakacyjnym wybierają się na wypoczynek własnymi pojazdami. Od 19 czerwca PKN Orlen wprowadził system określania maksymalnych stawek na niektóre paliwa na stacjach własnych, co spowodowało spadek cen średnio o 10 groszy/litr paliwa. Jednocześnie, od pierwszego dnia lata ruszyła wielka promocja, dzięki której za litr paliwa można zapłacić dodatkowo nawet 20 groszy mniej.

Kierowcy wybierający się na wakacje w najbliższych dniach mogą zaoszczędzić urlopowe fundusze. Klienci, którzy na stacjach własnych Koncernu zatankują 30 litrów benzyny zapłacą 20 groszy mniej za litr paliwa Verva 98 lub 10 groszy mniej, jeśli kupują standardowe benzyny EU95 czy PB 98. To kolejna obniżka na stacjach koncernu po tym, jak 19 czerwca wprowadzono maksymalne ceny na niektóre paliwa na stacjach własnych, wskutek czego cena oleju napędowego oraz standardowej benzyny kupionej w promocji w sieci nie przekroczy 4,99 zł/litr.

- W ten sposób chcemy pobudzać popyt

na paliwa i kontynuować trend wzrostowy wolumenów sprzedaży naszej sieci detalicznej. W kontekście utrzymujących się zawirowań na światowych rynkach finansowych i surowcowych, których skutki cały czas odczuwa także rynek polski, takie podejście jest właściwym krokiem biznesowym, a jednocześnie dostosowaniem naszej oferty do oczekiwań kierowców – powiedział Marek Podstawa, Dyrektor Wykonawczy PKN Orlen ds. Sprzedaży Detalicznej.

Korzystnym dla klientów zmianom sprzyjają obserwowane ostatnio spadki notowań ropy i gotowych paliw na giełdach, które są niestety w pewnej części niwelowane przez umacniającego się dolara. Utrzymanie tendencji spadkowej cen paliw będzie więc uzależnione od rozwoju sytuacji światowej i wpływu czynników makroekonomicznych.
(źr. PKN Orlen)



W NUMERZE:

1[4]...Przejęcia pracowników - naturalne czy wrogie działania na rynku pracy - HR w logistyce, II debata portalu Pracujwlogistyce.pl

2-3W skrócie

6-7Nowe warunki wykonywania przewozów drogowych rzeczy oraz zarządzania transportem - jeśli nie chcesz stracić firmy transportowej przeczytaj!

KOBIETY W LOGISTYCE:

8Nieoczekiwana zmiana miejsca - z supportu do biznesu - rozmowa z Agnieszką Błaszczuk-Dąbrowską Marketing & Sales Director DHL Global Forwarding

9Kobieta do zadań specjalnych - Karolina Huszczyńska Poźniak – dyrektor ds. operacji DHL Global Forwarding

10Pracownik jako ważne ogniwo w łańcuchu dostaw

11Porady / Nowinki techniczne - "Cyfrowe oko" sposobem na poprawę bezpieczeństwa na drogach?

13Patronaty

Najlepszy Pracodawca 2011 w branży TSL - Apreo Logistics!

Po raz trzeci już z rządu firma ApreoLogistics znalazła się w czołówce badania pt. "Najlepszy Pracodawca". W tym roku Apreo zajęła 4 miejsce w Polsce i pierwsze w sektorze TSL w badaniu przeprowadzonym przez Aon Hewitt. Badanie firm obejmowało ocenę kultury organizacyjnej, satysfakcji pracowników, jakości relacji HR, strategii inwestycji w zespół i standardów kadry zarządzającej.

Z pewnością jest to ogromny sukces, zwłaszcza że Apreo ma za sobą rok ważnych zmian, zarówno z punktu widzenia pozycji rynkowej firmy, jak i struktury zespołu. W wyniku przeprowadzonej w grudniu 2010 roku akwizycji spółek z Grupy Equus Apreo stało się pracodawcą zatrudniającym ponad 300 pracowników.

- Talent do przeprowadzania przejęć i łączenia oddzielnych organizmów operacyjnych to jedno, a zbudowanie ponownie zespołu, w którym ludzie mają do siebie zaufanie i rozumieją swoją rolę oraz znaczenie zachodzących z ich udziałem zmian to drugie. – mówi Arkadiusz Glinka, prezes zarządu Apreo Logistics.

Wysoki standard pracy z ludźmi wymaga ciągłej i systematycznej pracy. Obecność Apreo w rankingu Najlepsi Pracodawcy 2011 to dowód otwartości na oceny i ciągłej chęci poprawiania się.

Mamy tak ambitne cele, że byłoby głupotą nie dbać o atmosferę w pracy i nie słuchać opinii na swój temat. – dodaje Arkadiusz Glinka. Odmieniamy słowo ludzie przez wszystkie przypadki i zwracamy uwagę każdemu pojedynczemu pracownikowi, że to właśnie od niego zaczyna się wszystko, co najlepsze i aż do końca tylko od niego zależy. Jesteśmy idealistami i to przyciąga do nas naprawdę wyjątkowych ludzi.

Jak wynika z badania, firmy z grona Najlepszych Pracodawców konsekwentnie utrzymują wysoką przewagę nad rynkiem, wyprzedzając średni poziom zaangażowania pracowników aż o 30proc..

Reprezentacja firm logistycznych, które wzięły udział w badaniu to tylko 4proc. wszystkich uczestników.

(źr. Apreo Logistics)

O badaniu Najlepsi Pracodawcy 2011



- 112 uczestniczących firm
- dwie kategorie organizacji*: małe i średnie przedsiębiorstwa oraz duże przedsiębiorstwa
41 042 pracowników, reprezentujących ok. 83 tys. zatrudnionych w firmach biorących udział w Badaniu, ocenili swoich pracodawców w 20 obszarach.

Bezpieczne miejsce pracy

Informacyjna kampania społeczna pt. „Bezpieczne miejsce pracy”, której celem jest zwiększenie świadomości występowania zagrożeń w środowisku pracy oraz poziomu wiedzy dotyczącej sposobów skutecznej ochrony przed skutkami występowania tych zagrożeń, rozpoczęła się w marcu i będzie prowadzona do końca listopada br. Jej organizatorem jest Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy. W sierpniu w ramach kampanii rozpoczyna się akcja pt.: „Oceń ryzyko na swoim stanowisku pracy”, którą przez dwa miesiące będzie prowadzić dla swoich pracowników NIDEC MOTORS & ACTUATORS (POLAND) Sp. z o.o. We wrześniu Zakład Doskonalenia Zawodowego z Zielonej Góry, będący Partnerem Kampanii, organizuje konferencję pt. „Bezpieczne miejsce pracy – prewencja zagrożeń psychospołecznych” (16 września 2011 r., Łużycka Wyższa Szkoła Humanistyczna, Żary), a członkowie Forum Liderów Bezpiecznej Pracy oraz Sieci Ekspertów ds. BHP, certyfikowanych przez CIOP-PIB, planują zorganizować konferencję pt.: „Bezpieczne miejsce pracy na budowie” (22 września 2011 r., Sopot). Udział w obu tych konferencjach będzie bezpłatny, a szczegóły dotyczące ich programów są już dostępne na stronie internetowej kampanii.

Na początku października członek Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, Operator Gazociągów Przesyłowych Gaz-System S.A., planuje zorganizować konferencję dla przedstawicieli branży gazowniczej pt.: „Bezpieczne miejsce pracy w strefach zagrożonych wybuchem” (6-7 października 2011 r., Rawa Maz.), a pod koniec listopada br. Agencja Promocji Biznesu s.c. organizuje konferencję naukowo-techniczną dla przedstawicieli przemysłu spożywczego pt. „Bezpieczeństwo produkcji i pracy w nowoczesnym zakładzie spożywczym” (21-22 listopada 2011 r., Białystok), połączoną z wizytą w zakładzie produkcyjnym SM Mlekovita w Wysokich Mazowieckich.

Pod koniec 2011 r. odbędzie się także konferencja pt. „Bezpiecznie na wysokości” połączona z warsztatami dotyczącymi pracy na wysokości w ekspozycji. Głównym organizatorem konferencji jest Białostocki Oddział Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa (Regionalny Ośrodek BHP).



Więcej informacji na temat przedsięwzięć znajduje się na stronie internetowej www.ciop.pl/bezpieczne_miejsce_pracy. Organizatorzy kampanii zapraszają wszystkich zainteresowanych do włączania się w te działania. Szczegółowych informacji na temat kampanii udziela Agnieszka Szczygielska (Ośrodek Promocji CIOP-PIB, tel. 0-22 623 36 86, e-mail: agasz@ciop.pl).

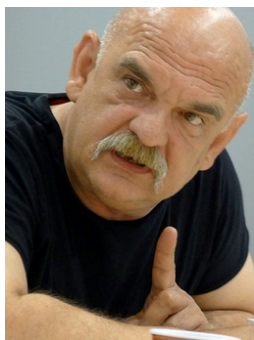
Przejęcia pracowników - naturalne czy wrogie działania na rynku pracy

cd. debaty ze str. 1

Beata Trochymiak: Otwarcie zagranicznych rynków pracy dla Polaków w Irlandii, W. Brytanii, a w tym roku w Niemczech spowodowało znaczące migracje pracowników, które zachwiały w ciągu ostatnich kilku lat podaż i popytem na polskim rynku pracy. Zaczęło brakować wysokiej klasy specjalistów, a z drugiej strony wykwalifikowanych pracowników jak np. kierowców, magazynierów. Rynek usług logistycznych ciągle ewoluuje, potrzebując nowych rąk do pracy. Wśród pracodawców dosyć powszechne jest sięganie po zasoby kadrowe firm konkurujących ze sobą. Czy jest to pozytywne zjawisko czy negatywne, jakie zagrożenia to powoduje?

Jacek Machocki: Generalnie jestem zwolennikiem swobodnego przepływu kompetencji w branży, z prostego powodu. Po pierwsze nikt nie przywiąże na siłę do firmy pracownika, naturalne jest że ludzie zmieniają miejsce pracy i to z różnych przyczyn. Z drugiej strony przejęcia pracowników przez konkurujące ze sobą firmy mają swoją

pierwotną przyczynę. Jeśli manager otrzymuje nowe zadanie i musi skompletować z asobę kadrową, aby temu wyzwaniu sprostać nie będzie



Jacek Machocki

poszukiwał do pracy w logistyce krawca czy piekarza. Oczywiście jest, że robi to na swoim polu działania. Natomiast inną sprawą są zagrożenia jakie występują przy fluktuacji pracowników pomiędzy konkurującymi ze sobą firmami. O ile przejścia kierowców, magazynierów nie stwarzają większych problemów, to biorąc pod uwagę utratę na rzecz konkurenta specjalistów od sprzedaży, czy pracowników zaangażowanych w obsługę klienta albo procesy technologiczne, pojawia się zagrożenie utraty pewnych danych, które mają bezpośrednio wpływ

na funkcjonowanie firmy. Każdy z pracodawców poszukuje rozwiązania, które zabezpieczy firmę przed takim ryzykiem, ale nie uniknie się go całkowicie i tylko dobre relacje z pracownikiem oraz wysoka, stabilna kultura organizacji mogą je zminimalizować. Poza tym ludzie, którzy często migrują pomiędzy firmami mogą też stracić wiarygodność, co jest naturalnym ograniczeniem tego zjawiska.

Z niewolnika nie ma pracownika...

Anna Glib: Większość osób pracujących w DHL GF jest związanych z firmą od wielu lat i nie nakładamy na pracowników specjalnych sankcji, aby ich zatrzymać, bo z niewolnika nie ma pracownika. Natomiast zgadzam się, że niebezpieczeństwo pojawia się przy fluktuacji wówczas, kiedy jest częsta rotacja na stanowiskach mających kontakt z klientem, co może rodzić pewien dyskomfort współpracy po stronie klienta i w efekcie uderzać w organizację. Można zastosować zakazy o konkurencji, które w jakiś sposób chronią pracodawcę, ale to nie



Anna Glib

wystarczy. Próby przejęcia pracowników uwidaczniają się zwłaszcza wtedy, kiedy konkurujący pracodawca uaktywnia działalność w jakimś rejonie Polski gdzie mamy swój oddział. Wówczas dochodzą do nas słuchy, że nasi pracownicy otrzymują telefony z propozycjami i zapytaniami o zmianę pracy. Jednak, niewielu z nich te propozycje rozważa. Odmowną rolę odgrywa tutaj komunikacja wewnątrz firmy.

Karina Zdaniuk: Komunikacja z pracownikami jest bardzo ważnym elementem. Podczas comiesięcznych spotkań działowych informujemy wszystkich pracowników, bez względu na szczebel zatrudnienia, o wynikach firmy, nowych osobach, które zatrudniłyśmy

oraz na jakich stanowiskach. Wyjaśniamy także powody rezygnacji z pracy tych, którzy zdecydowali się zmienić pracodawcę. Zawsze staramy się badać



Karina Zdaniuk

przyczyny odejść oraz wyciągać odpowiednie wnioski. Efektywna komunikacja oraz zrozumienie podejmowanych decyzji pozwalają uniknąć rozpowszechniania nieprawdziwych informacji i niepokojów wśród reszty załogi.

Jacek Machocki: W przypadku Pekaes nie jest to takie łatwe, jak w przypadku firmy o tak stabilnej kulturze organizacyjnej jaką jest DHL. W Pekaes w ciągu ostatnich pięciu lat nastąpiła trzykrotna zmiana właścicielska, wejście na giełdę, kilkakrotnie zmieniła się kadra kierownicza, w tym zarząd. W takiej sytuacji komunikacja wewnętrzna jest bardzo trudna, bo poziom wrażliwości pracowników na niepewność sytuacji z powodu tych zmian jest zdecydowanie wyższy. Ważne jest więc zachowanie transparentności podejmowanych decyzji, co pozwala uodpornić organizację na zawirowania wynikające ze złego przepływu informacji.

Czy przejęcia pracowników wpływają na widelki wynagrodzeń, na ile pracodawcy są skłonni do negocjacji płac w celu zatrzymania pracownika w firmie?

Jacek Machocki: Proces przywiązania pracownika do firmy jest procesem długotrwałym i nie składa się tylko z wynagrodzenia, ale z wielu innych działań podejmowanych przez pracodawcę. Identyfikacja pracownika z firmą jest możliwa wtedy, kiedy pracodawca oferuje coś więcej niż podwyżkę płacy. System szkoleń i określenie ścieżki rozwoju to jest to, czego najczęściej oczekują pracownicy. Oprócz tego ważna jest marka

HR w logistyce, II debata portalu Pracujwlogistyce.pl

cd. ze str. 4

firmy, ludzie tam pracujący i wiele innych pozapłacowych elementów tworzących atrakcyjność miejsca pracy. Natomiast w życiu każdego może przyjść taki czas, kiedy potrzebuje zmiany, wówczas nie ma sensu walczyć o pracownika i nie ma to znaczenia co zaproponujemy aby pozostał w firmie. Zazwyczaj na odejście z pracy składa się kilka przyczyn.

Anna Glib: To oczywiście zależy od pracownika i wartości jaką przynosi firmie, im jest ona wyższa tym pracodawca jest bardziej skłonny do negocjacji wynagrodzenia w celu jego zatrzymania. Statystycznie największa rotacja jest w grupie pracowników, którzy mają najkrótszy staż pracy. Są to ludzie młodzi, poszukujący swojego miejsca w życiu, którzy jeszcze do końca nie utożsamiają się z konkretną branżą lub firmą.

Rodzaj umowy na równi z wynagrodzeniem...

Grzegorz Sobota: Moim zdaniem jest to naturalne, gdyż pracując w danej branży, nawet sam kontakt z pracownikami innych firm daje obraz możliwości zarobkowych i tego żaden pracodawca nie jest w stanie uniknąć. Z mojej praktyki i obserwacji wynika, że oprócz wynagrodzenia ważnym

elementem jest rodzaj zawartej umowy o pracę. Prawo pracy dopuszcza zawieranie różnych umów, w tym na czas określony. Mając perspektywę



Grzegorz Sobota

tylko pracy okresowej, pracownik woli poszukać pracodawcy, który zaoferuje mu po okresie próbnym umowę na czas nieokreślony i często jest to element, który powoduje pozostanie na dłużej w firmie. Zgodnie z przepisami prawa pracy, zawarcie umowy o pracę na czas określony, jest możliwe na długi okres, np. na 5 lat, co pracodawcy stosują w praktyce,

a wówczas nawet sprawa wzięcia kredytu w banku jest problemem, co zniechęca pracownika. Także wynagrodzenie jest ważne, ale rodzaj zawartej umowy jest równie istotny.

Przejścia pracowników z firmy do firmy powodują wiele sporów na styku pracodawca - pracownik, co jest przyczyną tych sporów?

Grzegorz Sobota: Sprawa rozstania z pracodawcą, to kwestia dogadania się dwóch stron w jakim trybie chcą rozwiązać umowę. Kiedy pracownik otrzymuje intratną propozycję innej pracy, to chętnie odszedłby z obecnej pracy z dnia na dzień. Prawo pracy dopuszcza taką możliwość, ale są przypadki kiedy pracodawca nie może rozwiązać w ten sposób umowy i znaleźć w tak krótkim czasie drugą osobę na to stanowisko. Wówczas jeśli pracownik nie otrzyma zgody na odejście za porozumieniem stron musi zachować odpowiedni okres wypowiedzenia, który w przypadku nawiązanej umowy na czas nieokreślony, wynosi od dwóch tygodni do trzech miesięcy w zależności od długości okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Z drugiej strony nie zawsze nowy pracodawca chce czekać tak długo na nowego pracownika i tutaj pojawia się przeszkoda, która generuje najczęściej spory.

Joanna Kaleta: Pracownik ma dzisiaj podobne prawa jak pracodawca, jeśli chodzi o rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Jeżeli pracownik stwierdzi, że w stosunku do niego zostały naruszone przepisy prawa to wówczas może wypowiedzieć umowę o pracę z pracodawcą z dnia na dzień. W przypadku kiedy propozycja drugiego pracodawcy jest wyjątkowo korzystna, zdarza się, że pracownik sięga do



Joanna Kaleta

tych przepisów. Oczywiście pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, ale ono jest dochodzone w postępowaniu sądowym, co samo w sobie jest jakimś utrudnieniem i to jeszcze rozłożonym w czasie, więc nie rekompensuje utraty pracownika. Ale takie sytuacje nie powinny mieć miejsca, jeśli obie strony postępują zgodnie z prawem.

Jacek Machocki: Jest jeszcze jeden aspekt w kontekście tego co Pani powiedziała. Dla mnie jako pracodawcy ważna jest odpowiedź na pytanie: w jakim trybie rozstał się Pan/Pani z pracodawcą? Jeśli dowiedziałbym się, że ktoś porzucił pracę, bo moja propozycja wydała mu się bardziej intratna nie podpisałbym umowy z takim człowiekiem. Dlatego tak ważny jest tryb rozstania się z pracownikiem, a najlepszym na to sposobem jest wzajemne uzgodnienie warunków rozwiązania umowy.

Joanna Kaleta: Proszę pamiętać, że nie zawsze będzie Pan w stanie sprawdzić w jakim trybie została rozwiązana umowa o pracę, gdyż w świadectwie pracy nie będzie zapisów dotyczących uzasadnienia natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, czego nowy pracodawca może się nie domyślać.

Anna Glib: Istotnym elementem rekrutacyjnym jest zebranie referencji na temat nowego kandydata do pracy i to z kilku źródeł, co w pewien sposób eliminuje takie ryzyko.

Wszyscy zgodnie stwierdzili, że fluktuacja pracowników na rynku pracy w obrębie jednej branży jest zjawiskiem naturalnym i nie można go sztucznie ograniczać. Wiele zależy od pracodawców i narzędzi jakie budują w swoich organizacjach aby ich pracownicy utożsamiali się z marką firmy. Należy natomiast bronić się przed zagrożeniami, które generowane są przez nieuczciwe zachowania za równo ze strony pracodawców jak i pracowników.

Uczestnikom debaty serdecznie dziękujemy za udział w dyskusji.
Beata Trochymiak

Nowe warunki wykonywania przewozów drogowych rzeczy oraz zarządzania transportem

- JEŚLI NIE CHCESZ STRACIĆ FIRMY TRANSPORTOWEJ PRZECZYTAJ!

Szum medialny wokół wprowadzenia e-myta powoduje, że środowisko transportowe zapomniało o bardzo ważnych zmianach prawnych, które spowodują rewolucję na rynku usług transportowych łącznie z zagrożeniem zakończenia działalności wielu przewoźników drogowych w Polsce.

Za kilka miesięcy wejdzie w życie rozporządzenie unijne, które określa zupełnie nowe wymagania dotyczące wykonywania przewozów drogowych rzeczy, w tym wydawania licencji oraz zarządzania transportem i siedziby firmy.

4 grudnia 2011r. wejdzie w życie Rozporządzenie Wspólnotowe nr 1071/2009, które określa warunki, jakie musi spełniać przedsiębiorca wykonujący zarobkowy przewóz drogowy rzeczy. Jako, że jest to rozporządzenie a nie dyrektywa, jego przepisy zaczną obowiązywać wprost na terenie każdego państwa członkowskiego UE, w tym również Polski. Nie jest to rozporządzenie nowe, bo znane przynajmniej od półtora roku, ale zupełnie zapomniane w całym tym ferworze walki o stawki i datę wprowadzenia e-myta. Rozporządzenie to jest o tyle istotne, że całkowicie zmienia warunki wykonywania przewozów drogowych rzeczy i prowadzenia działalności transportowej w celach zarobkowych. Oznacza to, że firmy transportowe będą musiały przystosować się do tych wymagań z dnia na dzień, inaczej z dniem 4 grudnia mogą stracić możliwość wykonywania działalności przewozowej. A zmiany jakie ich czekają wydają się być rewolucyjne.

Nowe licencje i bazy eksploatacyjne

Z dniem 4 grudnia tego roku zaczną obowiązywać nowe licencje w transporcie drogowym zarówno w przewozach krajowych jak i międzynarodowych, które mają spełniać dodatkowe nowe wymagania (w tym wymagania dotyczące bezpieczeństwa) narzucone przez Komisję Europejską.

Oznacza to, że stare licencje stracą ważność, być może w krajowym transporcie nie będzie tyle zamieszania ale w międzynarodowych czy też europejskich jest jedna wielka niewiadoma, na

jakich zasadach będą wydawane te nowe licencje i jaki będzie ich koszt. Ministerstwo Infrastruktury również nie mówi nic w tym temacie, usprawiedliwiając się, że do grudnia jest sporo czasu na przygotowanie wytycznych.

- O ile w transporcie krajowym, nawet przy braku przepisów wykonawczych do nowego rozporządzenia unijnego, licencje prawdopodobnie będą wydawane jak dotychczas, to z transportem międzynarodowym może być kłopot, bo nie wiadomo na jakich zasadach będą one przyznawane. Może się też okazać, że np. Czesi, Niemcy, Litwini są już przygotowani i 4 grudnia zamiast naszych firm transportowych, które stracą możliwość wykonywania swojej działalności, wjadą świadczyć usługi na naszym rynku. O ile duże firmy, takie jak PEKAES poradzą sobie, to już mniejsi podwykonawcy mogą sobie nie dać rady z tym problemem i będzie groziło to ich upadkiem, bo nie będą mogły prowadzić działalności transportowej. - komentuje Marek Pomian-Biesiekierski Dyrektor Operacyjny PEKAES SA



Marek Pomian-Biesiekierski

Do podstawowych zmian, jakie niesie za sobą nowe rozporządzenie zalicza się wymóg określenia siedziby przedsiębiorcy, za którą uznaje się miejsce gdzie będą przechowywane wszelkie dokumenty związane z prowadzoną działalnością, aby ułatwić kontrolę firmy. Drugi wymóg bardzo istotny i zupełnie nowy to konieczność posiadania bazy eksploatacyjnej służącej jako miejsce postojowe pojazdów ciężarowych w celu przygotowywania ich do prawidłowej eksploatacji przed wyruszeniem w trasę. Skutki tego mogą być tragiczne, zwłaszcza dla małych przewoźników, którzy nie będą w stanie zapewnić takiego zaplecza np. dla kilku pojazdów. Trzeci wymóg, to konieczność zatrudnienia



w firmie "zarządzającego transportem", który będzie legitymował się odpowiednim certyfikatem.

Zarządzający transportem - nowy zawód? Niestety nie wiadomo jaki ma to być certyfikat i w jakim trybie będzie wydawany. Taka osoba nie może pracować w więcej niż 4 firmach i zarządzać więcej niż 50 pojazdami łącznie. Np. jeśli firma posiada 140 pojazdów, to będzie musiała zatrudnić trzech zarządzających transportem

- To bardzo niebezpieczny przepis, gdyż nie znamy wytycznych ani szczegółów nabywania, wspomnianych w rozporządzeniu, certyfikatów - dodaje Marek Pomian-Biesiekierski z PEKAES.

Zgodnie zapisami ww. rozporządzenia zarządzający transportem oznacza osobę fizyczną zatrudnioną przez przedsiębiorcę lub, jeżeli przedsiębiorca jest osobą fizyczną, tę osobę fizyczną lub, w razie potrzeby, inną osobę fizyczną wyznaczoną przez tego przedsiębiorcę na podstawie umowy, zarządzającą w sposób rzeczywisty i ciągły operacjami transportowymi przedsiębiorcy. Firmy świadczące usługi transportowe będą zobligowane do wyznaczania osób zarządzających transportem. Wymagania te zostaną obostrzone, a sami zarządcy powinni posiadać odpowiedni certyfikat kompetencji zawodowej przewoźnika. Nowe zasady nakładają na przewoźnika drogowego obowiązek, wyznaczenia przynajmniej jednej osoby fizycznej -

cd. ze str. 6

zarządzającego transportem, która oprócz spełnienia wymogów formalnych będzie posiadała dodatkowe wymagania, do których zalicza się:

- posiadanie miejsca zamieszkania na terenie Wspólnoty;
- spełnianie wymagań w zakresie dobrej reputacji i kompetencji zawodowej;
- sprecyzowanie w umowie zadań, które ta osoba ma wykonywać w sposób rzeczywisty i ciągły;
- określenie zakresu obowiązków związanych z funkcją zarządzającego transportem (w głównej mierze powinny odnosić się min. do utrzymania i konserwacji pojazdów, sprawdzania umów i dokumentów przewozowych, przydzielania ładunków lub usług kierowcom i pojazdom oraz sprawdzania procedur związanych z bezpieczeństwem);
- zagwarantowanie niezależności tej osoby od kontrahentów przewoźnika,

- ograniczenie do 4 liczby przedsiębiorstw, którymi osoba zarządza transportem może jednocześnie kierować,

- ograniczenie floty pojazdów, którymi osoba zarządzająca transportem może kierować we wszystkich 4 przedsiębiorstwach do 50.

- Przepisy Rozporządzenia w sposób szczegółowy unormowały wymagania stawiane osobom zarządzającym transportem w przedsiębiorstwie. Dotychczas funkcję tę, mogła pełnić osoba posiadająca wyłącznie certyfikat kompetencji zawodowych, a która w praktyce bardzo często nie miała faktycznego wpływu na funkcjonowanie transportu. Po wprowadzeniu nowych przepisów znaczna część osób zarządzających transportem, w oparciu o umowę cywilno-prawną, nie będzie spełniać dodatkowych wymogów określonych dla takich osób, co skutecznie uniemożliwi im wykonywanie tych

funkcji. Kolejnym aspektem jest brak regulacji prawa krajowego określającego zasady uznawania certyfikatów kompetencji zawodowej przewoźnika wydawanych w zakresie krajowego transportu drogowego. Jedynie osoby dotychczas posiadające certyfikat CPC, na wykonywanie międzynarodowych przewozów drogowych, mogą być spokojnie o posiadane kwalifikacje, ponieważ z dużym prawdopodobieństwem dokumenty te będą w dalszym ciągu uznawane. Należy również zauważyć, że przedsiębiorstwa przewozowe wykorzystujące więcej niż 50 pojazdów, będą zmuszone do ustanowienia więcej niż jednej osoby zarządzającej transportem. - wyjaśnia Marcin Kopka prawnik z kancelarii R.Olszewski, J.Tokarski i Wspólnicy Kancelaria Prawnicza Spółka Komandytowa

Beata Trochymiak

WYMAGANIA STAWIANE OSOBOM ZARZĄDZAJĄCYM TRANSPORTEM

szczegóły:	do 3 grudnia 2011 r.	od 4 grudnia 2011 r.
osoby uznane za zarządzające transportem	§ osoba zarządzająca przedsiębiorstwem; § osoba zarządzająca w przedsiębiorstwie transportem drogowym.	osoba zarządzająca operacjami transportowymi, która jest: § pracownikiem; § dyrektorem; § udziałowcem; § właścicielem; § przedsiębiorcą; lub § członkiem organu zarządzającego firmą; § osobą wyznaczoną w drodze umowy cywilno-prawnej spełniającą dodatkowe wymagania
sposób wykonywania zarządu transportem	nie określono	rzeczywiste i ciągłe zarządzanie operacjami transportowymi przedsiębiorstwa
dokument potwierdzający kompetencje zawodowe	odrębne certyfikaty dla przewozów krajowych i międzynarodowych	jeden certyfikat, niezależnie od obszaru na którym wykonywane będą przewozy
dobra reputacja	nie wymagana	wymagana

KOBIECY W LOGISTYCE

W dzisiejszym wydaniu "Kobiety w Logistyce" prezentujemy Panię z DHL Global Forwarding, firmy, która nie boi zaufać się kobietom i oddaje w ich ręce najważniejsze obszary działalności swojej organizacji. Zapraszamy do zapoznania się z Agnieszką Błaszczyk-Dąbrowską Marketing & Sales Director DHL GF, która po 11 latach pracy w branży budowlanej przeszła do logistyki oraz z Karoliną Huszczyńską Poźniak – dyrektor ds. operacji DHL GF, która jest przykładem na to, jak młody człowiek może osiągnąć w ciągu kilku lat wysoką pozycję zawodową.

Nietypowa zmiana miejsca - z supportu do biznesu



Rozmowa z Agnieszką Błaszczyk-Dąbrowską Marketing & Sales Director DHL Global Forwarding

Do logistyki trafiła Pani z...

- Z branży budowlanej, po 11 latach pracy w Budimeksie. Chciałam spróbować czegoś nowego, ale nie szukałam konkretnej branży tylko dobrej marki i dobrego pracodawcy. Jak każda kobieta myślałam o ciekawej i stabilnej pracy pod kątem bezpieczeństwa zatrudnienia.

Jak poczuła się Pani w logistyce, pierwsze wrażenie to...

- Nie doznałam szoku, bo sposób komunikacji i budowania relacji oraz podejmowania decyzji jest podobny jak w budownictwie. Nie odczułam też różnic kulturowych, bo zarówno tam, jak i tutaj istnieją twarde reguły prowadzenia biznesu. W logistyce jest przewaga mężczyzn - również po stronie klienta, w budownictwie tak samo. Jedyna różnica to taka, że w branży budowlanej operowało się projektami na większą skalę finansową i było szybciej widać efekty pracy (bardziej wizualne). Natomiast branża logistyczna jest dużo

bardziej szarpana, jest dużo trudniejsza. Rzadko zawierane są długoterminowe kontrakty z klientami w przeciwieństwie do branży budowlanej, w której zawiera się kontrakt na wykonawstwo każdej inwestycji.

W budownictwie zajmowała się Pani...

- Byłam HR-owcem, a w DHL zaczynałam jako dyrektor ds. HR i byłam pewna, że tak pozostanie. Całokształt jakości oferowanego wsparcia przez mój dział HR i zrozumienie problemów biznesowych zaważył na tym, że prezes, Piotr Iwaniuk, będąc niezwykle odważnym człowiekiem, umożliwiając mi niesamowity rozwój zaproponował mi przejście z support-u do biznesu.

Co takiego Pani zrobiła...

- Przez pierwsze trzy miesiące pracy w DHL GF jeździłam od biura do biura i robiłam wywiady z ludźmi, żeby dowiedzieć się, co muszę zrobić dla tej firmy, aby zbudować efektywny pion HR, który pomoże partnerom biznesowym motywować naszych pracowników. Jeździłam i poznawałam nie tylko rekrutując. Po dwóch latach mojej pracy, kiedy dość dobrze poznałam oczekiwania managerów biznesowych, podjęliśmy decyzję o konsolidacji operacji morskich z trzech miast do jednego (z Krakowa, Gdańska i Łodzi) do Łodzi. Była to i nadal jest kontrowersyjna innowacja w branży. Jako pionierzy w branży musieliśmy być bardzo czujni ciągle weryfikując nowo zaimplementowany proces obsługi klienta. Ówczesny dyrektor operacji regionu centrum Tomasz Tesche poprosił mnie żebym przeprowadziła diagnozę tematu od strony HR. Prowadząc analizę pod uwagę wzięłam najistotniejszy moim zdaniem czynnik, czyli wpływ jakości pracowników i procesu w jakim pracują na co dzień na sprzedaż firmy. Prezesowi spodobało się moje podejście do problemu i otrzymałam zapytanie, czy nie chciałabym pracować w sprzedaży.

Czyli było to odkrycie w sobie nowych predyspozycji i talentów...

- Gdyby ktokolwiek mnie zapytał, czy kiedykolwiek podejmę pracę w sprzedaży

moja odpowiedź brzmiałaby "nigdy w życiu". Nie była to dla mnie łatwa decyzja z wielu względów. Zawsze uważałam, że praca w HR jest moim powołaniem. Natomiast będąc już w dziale sprzedaży zrozumiałam, że tutaj tematy związane z ludźmi to 99% mojej codziennej pracy. Mam tu na myśli klientów, podległych pracowników i współpracowników z innych działów. W zarządzaniu sprzedażą najważniejszy jest dobór kompetentnych i zmotywowanych pracowników oraz praca nad ich rozwojem. Dobrze ustawione procesy powinny systematyzować i ułatwiać im pracę. Ku mojemu zdziwieniu sama bardzo dobrze odnajduję się w kontakcie z klientem w czym zdecydowanie pomaga mi doświadczenie w HR zwłaszcza w zakresie prowadzenia treningów sprzedażowych.

Czuje się Pani bardziej logistyką czy budowlanem...

- Trudne pytanie. Hmm... odpowiem tak - nie czuję się ani budowlanem ani logistyką. Natomiast czuję się człowiekiem, który ma zapewnić biznes firmie, w której pracuje i który powinien tak prowadzić procesy biznesowo-sprzedażowe, aby DHL GF był konkurencyjną firmą na rynku i osiągał wysokie wyniki sprzedażowe jak na lidera w branży przystało.

W branży logistycznej najbardziej lubi Pani...

- Branża logistyczna bardzo mi się podoba, bo jest ciekawa i rozwija nas każdego dnia. Patrzymy na całą mapę świata i dopiero tutaj dowiadujemy się jak mało znamy geografię i uwarunkowania międzykulturowe w prowadzeniu biznesu. Dwie rzeczy są świetne - pierwsza to szerokie spojrzenie na biznes międzynarodowy i nie tylko na biznes logistyczny, bo spotykamy się z klientami z różnych branż i możemy poznać różne procesy zachodzące po stronie klienta. Logistyka poszerza horyzonty, tutaj trzeba bardzo szybko się organizować i szybko podejmować decyzje, nie ma miejsca na wahanie. Chyba nie ma bardziej rozwojowej branży od logistyki.

Największe obawy i rozczarowania...

- Przychodząc do logistyki bałam się, tego że nie będzie tempa i będzie wszystko wolniej, że trafię do globalnej korporacji gdzie będę musiała siedzieć w masie procedur i biurokracji. Szybko moje myśli zostały zweryfikowane. Tutaj nie ma miejsca na zbędne papiery, bo nasze miejsce pracy jest przy kliencie.

KOBIETY W LOGISTYCE

Praca w logistyce pochłania mniej czy więcej czasu...

- Nie ma znaczenia czy pracowałam w bu-downictwie czy teraz w logistyce, wychodząc z pracy mam swoje życie prywatne i swoje pasje, których przybywa. Ostatnio nabyłam kota Maine Coona, psychologię którego próbuję poznać. Hoduję storczyki oraz kaktusy - to jest moja pierwsza pasja życiowa. Najstarszy kaktus ma 27 lat, którego otrzymałam od swojej mamy. No i przede wszystkim taniec - latynoamerykański tj. samba, rumba, cha-cha. Tańczę amatorsko od dziecka i nie wyobrażam sobie życia bez muzyki, która zawsze była pasją moich rodziców, i skutecznie mnie nią zarazili. Oczywiście kocham też podróże. Fascynują mnie Antypody. Spędziłam ponad rok w Australii, zwiedziłam Fiji i Nową Zelandię. Australię staram się odwiedzać raz na 4 lata maksymalnie. Więc jak widać logistyka też sprzyja rozwojowi moich planów prywatnych. - mówi uśmiechając się Agnieszka Błaszczuk-Dąbrowska.

Dziękuję za rozmowę i życzę realizacji planów oraz wielu sukcesów,
Beata Trochymiak
redaktor portalu
Pracujwlogistyce.pl

Kobieta do zadań specjalnych



Karolina Huszczyńska Poźniak
– dyrektor ds. operacji
DHL Global Forwarding

- W branży TSL pracuję od 8 lat, czyli od początku swojej pracy zawodowej. Do logistyki trafiłam przypadkiem i nie spodziewałam się, że tak szybko “zapuszczę tutaj korzenie”. Jestem swoją pracą zafascynowana i nie wyobrażam sobie zmiany na inną. Mogę powiedzieć z całym przekonaniem, że jeśli chodzi o zawód, jest to moje miejsce na ziemi. - mówi Karolina Huszczyńska-Poźniak dyrektor ds. operacji DHL Global Forwarding.

Swoją przygodę z logistyką zaczynała od stanowiska spedytora morskiego i drogowego w firmie Dor-Cel, która wówczas była agentem firmy Exel w Polsce. Firma Exel otwierając w 2003 roku własny oddział w Polsce zaproponowała jej pracę jako pierwszego pracownika działu spedycji morskiej i drogowej. W miarę rozwoju firmy została szefem działu morskiego w firmie Exel, która to w 2005r. została przejęta przez Duetsche Post i połączona z ówczesną spółką DHL Logistics. W momencie, kiedy nastąpiła integracja z DHL GF, ówczesny i obecny prezes, Piotr Iwaniuk, zaproponował jej, aby zajęła się połączeniem obszaru usług morskich firmy Exel i DHL, co niestety nie odbyło się bez trudności i komplikacji.

Mimo tych niepowodzeń prezes postanowił dać jej kredyt zaufania i powierzyć rolę w tzw. produkcji, gdzie zajmowała się rozwojem drobnicy morskiej - produkt ten w tamtym momencie był mało rozwinięty a przez to bardzo niedoceniany. W ciągu dwóch lat potroiła wolumen sprzedaży drobnicy morskiej, uruchomiła pierwsze bezpośrednie połączenia drobnicowe do Polski i sprawiła, że nareszcie produkt zaczął się sprzedawać i być konkurencyjny na polskim rynku.

Po tym znowu otrzymała nowe zadanie, tym razem została dyrektorem biura lotniczego w Warszawie. - To było zupełnie nowe wyzwanie, gdyż nie znałam się dobrze na transporcie lotniczym, ale postanowiłam wziąć byka za rogi. - mówi Karolina Huszczyńska-Poźniak. Minęło pół roku i przyszedł kolejny awans - tym razem otrzymała stanowisko dyrektora regionu północ. W czerwcu ubiegłego roku powierzono jej stanowisko dyrektora operacyjnego i członka senior management team.

Zapytana, co przyczyniło się do tak błyskawicznego osiągnięcia sukcesu, odpowiada:

- Ludzie, z którymi współpracuję i odważne decyzje prezesa Piotra Iwaniuka, który dał mi szansę, ogromne możliwości rozwoju i obdarzył mnie tak dużym zaufaniem. Dla niego nie ma złych pomysłów, jest w pełni otwarty na kreatywność pracowników, co pozwala wykazać się każdemu, kto chce zrobić coś

więcej w pracy niż tylko wykonywać polecenia szefów. Sądzę, że w żadnej innej firmie nie spotkałoby mnie tyle wyzwań w tak młodym wieku - dodaje Karolina Huszczyńska-Poźniak.

Trzeba przyznać, że rola dyrektora operacyjnego oraz członka grupy senior management team dla trzydziestolatki z niespełna dziesięcio-letnim stażem zawodowym, to dość imponujące osiągnięcie. Zarządzanie stu pięćdziesięcioosobową grupą ludzi o zróżnicowanym profilu stanowisk od liderów zespołów po magazynierów to niełatwe zadanie, ale Karolina Huszczyńska-Poźniak radzi sobie z tym doskonale i ma swój pomysł na kierowanie zespołem.

- Wychodzę z założenia, że należy tak rozmawiać z ludźmi i nimi zarządzać, jakbym ja tego oczekiwała od swojego szefa. I to jest główna zasada, której się trzymam. Oznacza to, że staram się traktować pracowników jak równych sobie. Rzadko kiedy podejmuję dyktatorskie decyzje, z reguły są to wspólne przemyślenia. Nasza siła to ludzie, z którymi współpracujemy. To dla mnie bardzo ważne. - mówi p. Karolina.

To typowa indywidualistka, woli pokonywać trudności i samodzielnie realizować strategię firmy, niż odtwarzać odgórnie narzucone koncepcje działania. - Odpowiadam za oddziały operacyjne w transporcie lotniczym, morskim i usługi magazynowe, czyli za całą produkcję. To kosztuje dużo wysiłku, bo trzeba wykazać wolę dostosowania się do ludzi i bycia elastycznym. - dodaje.

W życiu prywatnym też nie brakuje jej energii i oryginalności. Jest posiadaczką konia, na którym jeździ w stylu western, czyli w kapeluszu, jeans-ach i koszuli w kratę. Będąc członkinią National Reining Horse Association rekreacyjnie bierze udział w różnych zawodach gdzie czasem zdobywa trofea. Poza tym uwielbia podróżować. Wraz z mężem lubią niezaplanowane podróże z plecakiem i przewodnikiem w rękę. Tym sposobem zwiedziła m.in. Tajlandię, Malezję, a ostatnio Wenezuelę.

To pokazuje, że pomimo tak dużej fascynacji pracą i pełnego zaangażowania w to, co robi, potrafi złapać dystans do życia zawodowego. - Kiedy po trudnym tygodniu pracy siedzę w siodle, jadę do lasu, widzę dookoła zieleni i słyszę ptaki oraz parskanie konia, to jest to dokładnie to co kocham najbardziej i pozwala mi to oderwać się od otaczającej mnie rzeczywistości. - mówi o sobie Karolina Huszczyńska-Poźniak.

opr. Beata Trochymiak

Pracownik jako ważne ogniwo w łańcuchu dostaw



W licznych artykułach i na forach dotyczących branży TSL bardzo często mówi się o łańcuchu dostaw, opisuje się relacje pomiędzy poszczególnymi elementami (ogniwami) łańcucha dostaw i dyskutuje na temat roli poszczególnych ogniw owego łańcucha. Mówiąc o ogniwach łańcucha dostaw mamy zwykle na myśli podmioty zaangażowane w procesy związane z przemieszczaniem się ładunków. Głównym ogniwem tego łańcucha nie są jednak firmy a ich pracownicy. Dlatego od nich wymaga się szerokiej wiedzy, jak również właściwego i kompetentnego działania.

W Polsce funkcjonuje obecnie kilka uczelni kształcących przyszłe kadry sektora TSL. Uczelnie posiadają doświadczoną kadrę i dysponują odpowiednim warsztatem dydaktycznym. Czy to jednak wystarczy, aby absolwent był dobrze przygotowany do pracy w logistyce?

Prowadzone przez naszą kancelarię audyty i szkolenia pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że niestety tak nie jest. Dzieje się tak dlatego, że młody pracownik, zatrudniony w firmie logistycznej, spedycyjnej lub transportowej wchodzi poniekąd pomiędzy „młot i kowadło” i trudno mu płynnie przejść od teorii (nawet jeśli poziom wiedzy jest wystarczający) do praktyki. Owa trudność polega głównie na tym, że uczelnie przekazują studentom „bagaż” wiedzy, która niekoniecznie jest, a nie zawsze może być wykorzystana w praktyce. Z jednej strony, absolwent uczelni styka się bowiem z wyuczonymi metodami pracy („kowadło”), z drugiej zaś, z obserwowaną w większości firm sektora TSL orientacją na zarabianie pieniędzy („młot”). Pomiędzy „kowadłem” i „młotem” nie ma niestety znaku równości, co powoduje, że działanie takiego pracownika jest zdeterminowane przez zapędy sprzedażowe firm logistycznych, a pozostałe dość ważne aspekty, jak np. obowiązujące prawo, zasady dobrej praktyki, czy choćby zasady współżycia społecznego są spychane na

marginie. Można by stwierdzić, że dobry logistyk, to dobry handlowiec

Jakie zagrożenia generuje taka polityka firm logistycznych?

Obserwacje wykazują, że czynnik czasu wymusza na pracownikach firm spedycyjnych i transportowych określone i wielu przypadkach błędne działanie. Sama organizacja przewozów wymaga bowiem od pracowników nie lada sprytu, albowiem im szybciej i sprawniej obsłużą jednostkowe frachty, tym więcej frachtów są w stanie obsłużyć w ciągu dnia. Więcej frachtów, to wyższa marża dla pracodawcy a co za tym idzie, również większe poważanie pracownika. Niestety przy takim modelu pracy zapomina się o ważnych aspektach, jak np. właściwe rozpoznanie charakteru umowy i zagrożeń związanych z jej zawarciem, ocena zakresu odpowiedzialności firmy w związku z zawieraniem umów oraz – co jest ważne, aczkolwiek w większości przypadków pomijane – ocena pokrycia tej odpowiedzialności z posiadanej polisy OCS lub OCP. Można postawić wniosek, że dobry logistyk, to dobry handlowiec. Takie działanie często powoduje, że dochodzi do sytuacji, gdy z powodu błędnej oceny pracownika jego pracodawca (spedytor, przewoźnik) zmuszony jest do przyjęcia odpowiedzialności za powstałą szkodę, a nie zawsze dysponuje on odpowiednim pokryciem ubezpieczeniowym. Efekt – wysiłki nad wypracowaniem obrotu są marnotrawione, gdyż zarobione środki są przeznaczone na wypłacenie odszkodowania, a to niejednokrotnie są kwoty rzędu kilkudziesięciu tysięcy euro.

Jak przygotować pracownika do pracy w sektorze TSL?

Nasze obserwacje wykazują, że część pracowników firm logistycznych nie dysponuje odpowiednią wiedzą, jaką powinni legitymować się pracownicy sektora TSL. Powstaje więc pytanie, czy uczelnia zadbała o odpowiednie przy-

gotowanie swoich absolwentów do pracy w logistyce. Ów „bagaż” wiedzy, jaki uczelnia daje adeptom sztuki logistycznej, należy uznać za wyjściowy i aby ci adepci byli w pełni kompetentni, bez wątplenia konieczne jest ciągle podnoszenie ich kwalifikacji poprzez odbywanie szkoleń zawodowych. Na rynku funkcjonuje kilka znanych firm szkoleniowych, kancelarii prawnych lub brokerów ubezpieczeniowych, które z racji specjalizacji dysponują odpowiednio szeroką wiedzą i doświadczeniem z zakresu prawa cywilnego i przewozowego oraz procedur funkcjonujących w branży TSL.

Korzystanie z usług ekspertów pozwoli nie tylko na poprawę wiedzy pracowników, ale również na zapewnienie podmiotom tego sektora optymalnego bezpieczeństwa przy wykonywaniu zadań związanych z przedmiotem ich działalności.

Autor: Jerzy Różyk,
CDS Kancelaria Brokerska,
jrozyk@cds-odszkodowania.pl

**MIEJSCE NA
REKLAMĘ**

Reklama:

e-mail:

reklama@pracujwlogistyce.pl

tel. +48535447544



Wynagrodzenie pracownika w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim

W trakcie korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie chorobowe. Istotne jest jakie składniki pensji pracownika należy uwzględnić przy obliczeniu tego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie chorobowe przysługuje pracownikom niezdolnym do pracy z tytułu choroby przez pierwsze 33 dni tej niezdolności w danym roku kalendarzowym, a jeżeli ukończyli 50 rok życia - przez pierwsze 14 dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym. Wynagrodzenie to jest finansowane ze środków własnych zakładu pracy. Jednakże jeżeli w ciągu roku kalendarzowego niezdolność do pracy wskutek choroby trwa łącznie dłużej niż 33 dni, wówczas począwszy od 34 dnia pracownikowi będzie przysługiwał zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS. W przypadku pracowników powyżej 50 roku życia zasiłek chorobowy będzie przysługiwał od 15 dnia niezdolności do pracy wskutek choroby.

W sprawie, którą zajmował się sąd, pracownik domagał się od pracodawcy wyrównania wynagrodzenia za czas zwolnienia lekarskiego. Zarzucił on pracodawcy, że otrzymał niższe wynagrodzenie niż należne, ponieważ do podstawy, od której obliczano wynagrodzenie za okres choroby, nie były wliczane wypłacone w ciągu 12 miesięcy przed zachorowaniem nagrody uznaniowe i dodatek specjalny. Sąd stwierdził, iż dodatek specjalny nie był świadczeniem, do którego pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, ponieważ - zgodnie z przepisami płacowymi - nie był wypłacany pracownikowi. Sąd uznał zatem, że pracodawca nie miał podstaw do ograniczania przyznanego wynagrodzenia chorobowego.

W świetle obowiązujących przepisów przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie

z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku.

Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego przepisów tych nie można interpretować tak, że w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się wypłaconych pracownikowi - w okresie przyjętym do jej ustalenia - składników wynagrodzenia, od których ten uiszczył składkę na ubezpieczenie chorobowe, a które nie są mu wypłacane podczas choroby albo zasiłku chorobowego.

Podstawa prawna:

art. 41 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. t.j. z 2010 r. nr 77, poz. 512 ze zm.)

Ewa Krysztofiuk
Radca Prawny
Grupa M&M Polska

NOWE ROZWIĄZANIA DHL DLA HIGH TECH

DHL Express wprowadza w Europie nowe rozwiązanie logistyczne DHL Collection&Return, przygotowane specjalnie dla sektora nowych technologii. Zapewnią one pełną widoczność przepływów transportowych między wieloma etapami procesu w ramach jednej, dedykowanej platformy e-Com.

Przy kupnie towarów o wysokiej wartości takich jak smartfony i laptopy, lub specjalistycznych, jak profesjonalne drukarki czy urządzenia pomiarowe, istotnym czynnikiem branym pod uwagę przez klientów jest sprawna i efektywna obsługa posprzedażowa. Jest ona niezbędna na przykład przy naprawach zakupionego sprzętu. Do scentralizowanych centrów napraw, położonych w określonych państwach, trafia sprzęt kupowany przez klientów z całej Europy. Po naprawie, jest do nich odsyłany. Wyzwaniem dla firmy staje się sprawna koordynacja całego procesu. Odpowiedzią na to zapotrzebowanie jest nowe rozwiązanie DHL. System C&R zarządza całym

cyklem transportowym, począwszy od odbioru uszkodzonych lub wadliwych towarów, przez transport (międzynarodowy w zależności od lokalizacji) do wskazanego miejsca naprawy po ich zwrot do końcowego konsumenta. Integralną częścią tego rozwiązania są specjalistyczne opakowania wielokrotnego użytku, przeznaczone do transportu laptopów i mniejszych podręcznych przedmiotów, takich jak urządzenia GPS. Rozwiązanie to opiera się na internetowej aplikacji przygotowanej przez specjalistów DHL - Express Logistics Platform (ELP). Jest ona udostępniana wszystkim uczestnikom procesu. Konsultanci call center, dzięki dostępowi do ELP, mogą uzgodnić warunki zamówienia kuriera i odbioru reklamowanego sprzętu. Pracownicy punktu napraw mogą zaplanować przepływ towaru. Pracownicy DHL mając dostęp do zarządzania procesem obsługi kurierskiej, przygotowują dokumentację niezbędną do zwrotu naprawionego sprzętu do klienta końcowego. Towary można śledzić na wszystkich etapach procesu za pomocą numeru RMA, nadawanego w momencie zamawiania kuriera. W przypadku zmiany adresu centrum napraw lub wery-

fikacji typu przesyłanego urządzenia, istnieje możliwość weryfikacji zlecenia z poziomu platformy ELP przez zlecającego. Przygotowanie rozwiązania C&R aktywnie wspierali liderzy z branży nowych technologii. Dla firm z tego sektora szczególnie istotne było znalezienie rozwiązania, które pozwoliłoby na skrócenie czasu oczekiwania klientów w całej Europie na naprawę i serwis products Europe. - DHL COLLECT&RETURN to rozwiązanie dla zaawansowanych technologicznie firm z sektora nowych technologii, które zapewniają swoim klientom obsługę posprzedażową o zasięgu europejskim. Różne opcje czasu tranzytu zapewniają jeszcze większą elastyczność a przyjazna dla użytkownika platforma przejrzysty i spójny proces śledzenia przesyłki. - powiedział John Pearson, Prezes DHL Express Europe Obecnie C&R jest dostępne w 12 krajach europejskich (Wielka Brytania, Francja, Hiszpania, Niemcy, Holandia, Belgia, Luksemburg, Czechy, Węgry, Szwecja, Finlandia, Włochy). Do końca 2011 roku planowane jest rozszerzenie zasięgu rozwiązania o kolejne kraje, w tym Polskę. (źr. DHL Express)

“CYFROWE OKO”

Sposobem na poprawę bezpieczeństwa na drogach?



Z danych Komendy Głównej Policji wynika, że w 2010 r. doszło w Polsce do prawie 40 tys. wypadków drogowych, w których śmierć poniosło ponad 3,9tys. osób, a 48,9tys. doznało obrażeń. W porównaniu z rokiem 2009, liczba wypadków zmniejszyła się o ponad 5,3 tys., czyli o 12,1 proc. Spadła liczba zabitych o 14,6 proc., czyli 665 osób zginęło mniej na polskich drogach, a liczba o 12,7 proc. (ponad 7 tys. osób).

Po raz pierwszy liczba śmiertelnych ofiar wypadków drogowych na polskich spadła poniżej dotąd nieosiągalnego poziomu 4 tys. osób. - wynika z danych Komendy Głównej Policji. Te informacje cieszą, ale nadal jesteśmy w czołówce europejskiej jeśli chodzi o liczbę zabitych na drogach. Niepokojące są również szczegółowe analizy danych Policji, które mówią o znacznym wzroście drobnych wypadków – kolizji.

Mniej uważnie w korkach

W 2010 r. do jednostek Policji zgłoszono 416.075 kolizji drogowych. W porównaniu do 2008 r., w którym zgłoszono Policji 381.520 kolizji, liczba ta zwiększyła się

o 34.555 (+9,1 proc.). Natomiast w porównaniu do 2009 r., w którym odnotowano 381.769 kolizji, ich liczba zwiększyła się o 9 proc.

Najczęściej do kolizji dochodziło podczas jazdy zatłoczonymi ulicami miast lub w korkach drogowych i dotyczyły najechania na tył samochodu poprzedzającego. Coraz częściej dochodzi też do potrącenia pieszych i rowerzystów. W uniknięciu tego typu zdarzeń może pomóc inteligentna kamera.

Cyfrowe oko Mobileye

Cyfrowe oko to system ostrzegania przed kolizjami. Jest to inteligentna kamera, umieszczona wewnątrz kabiny pojazdu, najczęściej między lusterkiem wstecznym i przednią szybą, zwrócona w kierunku jazdy, rozpoznająca kilka obiektów, jak pieszy, samochód, rower, czy poziome linie na drodze, oddzielające pasy ruchu. Kamera analizuje obraz przed pojazdem, głównie pod kątem tego, czy wykryte obiekty zbliżają się, czy oddalają. System wykorzystujący zaawansowane technologie analizy obrazu, wykrywa, czy kierowca hamuje, czy nie. I właśnie sprzężenie tych dwóch elementów: zmian odległości

względnej między obiektami i pojazdem oraz użycia (lub nie) hamulca, pozwala zaalarmować kierowcę sygnałem dźwiękowym i wizualnym, jeżeli znajduje się w zbyt małej odległości czasowej od poprzedzającego pieszego, pojazdu lub rowerzysty. Alarm następuje, gdy jest to odległość mniejsza niż 2,7 sekundy. Tymczasem wyniki badań pokazują, że ostrzeżenie kierowcy o zagrożeniu na 1,5 sekundy przed jego potencjalnym wystąpieniem, może zapobiec 90 proc. wypadków tego typu.

Badania przeprowadzone w różnych krajach świata na flotach pojazdów osobowych i ciężarowych dowiodły, że tam, gdzie jest używany system Mobileye, liczba kolizji oraz potrąceń rowerzystów i pieszych zmniejszyła się o ok. 60 proc. Badania były prowadzone na całym świecie, w USA, Chinach, wielu krajach Europy Zachodniej i Ameryki Południowej. Wszędzie rezultaty były takie same. Dlatego system Mobileye został wprowadzony do wyposażenia fabrycznego pojazdów marek najbardziej znanych z dbałości o bezpieczeństwo, takich jak Volvo, czy BMW.

Piesi i rowerzyści to też uczestnicy ruchu

W 2010 r. odnotowano ponad 11,2 tys. wypadków z udziałem osób pieszych, co stanowi 29 proc. ogółu wszystkich wypadków, w których zginęło 1.245 osób (31,9 proc. ogółu zabitych), a 10.826 odniosło obrażenia ciała (22,1 proc. ogółu rannych). W większości poszkodowanymi byli to piesi (1.235 zabitych i 10.582 rannych), którzy swoim zachowaniem często powodują duże zagrożenie. Natomiast rowerzyści uczestniczyli w 2010 r. w ponad 3,9tys. wypadkach drogowych, w których zginęło 290 osób, a rany odniosło prawie 4 tys. osób. Wśród ofiar największą grupę stanowili sami rowerzyści – 280 zabitych oraz 3.494 rannych.

Gdyby pojazdy w naszym kraju były wyposażone w system ostrzegania przed wypadkami i kolizjami, zapewne można by uniknąć ponad połowy tragedii na drogach, a statystyki przytoczone byłyby zupełnie inne.

(źr. Za informacją Mobileye)

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: