



Transport i spedycja kolejowa, pomimo ciągłego rozwoju i rosnącej konkurencji firm w tym sektorze usług, na rynku pracy postrzegane są jako mało atrakcyjne miejsce zatrudnienia. Powoduje to problemy z pozyskaniem młodej kadry i wykształceniem nowych specjalistów. Jak poradzić sobie z tą sytuacją i jak skutecznie zarządzać talentami w transporcie i spedycji kolejowej? – dyskutowaliśmy o tym z zaproszonymi ekspertami podczas V debaty HR w logistyce Pracujwlogistyce.pl.

Jakich specjalistów potrzebuje dzisiaj rynek transportu kolejowego?

– Generalnie zatrudniane są osoby z wykształceniem technicznym i znające języki obce, ale też specjaliści ds. administracji. Drugą grupę stanowią kandydaci na stanowiska typowo kolejowe, jak maszyniści, dyspozytorzy. Tutaj pojawia się problem, gdyż brakuje młodych ludzi a średnia wieku zatrudnionych obecnie w tych zawodach jest wysoka. Sądzę, że sytuacja ta dotyczy całego rynku przewoźników zarówno niezależnych jak i spółek z Grupy PKP – mówi **Agata Piątek specjalista ds. HR DB Schenker Rail Polska S.A.**

– Zgadzam się, w niektórych zawodach brakuje kandydatów do pracy, głównie w dzie-

Kolejarz – zawód z przyszłością? – HR w logistyce, V debata Pracujwlogistyce.pl



dzinie technicznej, przede wszystkim maszynistów, czy też specjalistów ds. utrzymania taboru. Natomiast generalnie na rynku jest zbyt mocno rozbudowana grupa pracowników administracyjnych. Na ich tle deficyt specjalistów technicznych jeszcze bardziej się uwidacznia. Brakuje natomiast specjalistów w wąskich specjalizacjach zarówno pracowników terenowych jak i w administracji. W dużej mierze spowodowane jest to brakiem zainteresowania transportem kolejowym jako rynkiem pracy przez młodych ludzi i dużą niezajomością tematu w zakresie spółek kolejowych oraz ich rozwoju w Polsce – wyjaśnia **Małgorzata Mac HR manager Freightliner PL Sp. z o.o.**

Co z przewozami pasażerskimi, jak tutaj wygląda sytuacja z kadrami?

– W ciągu najbliższych 10 lat, z branży kolejowej może odejść na emerytury ok. 40 proc. Pracowników. To znaczący spadek zwłaszcza w tak nielicznym i wąskim gronie specjalistów kolejowych. Najbardziej niepokojąca jest istniejąca luka pokoleniowa, tych osób nie ma kto zastąpić. Ta sytuacja to m.in. efekt likwidacji szkolnictwa zawodowego. Z roku na rok zamykane były kolejne kierunki przygotowujące do pracy w konkretnym fachu. Nie bez znaczenia była i wciąż niestety jeszcze jest,

cd. na str. 3

PORADY/PRAWO s. 6

Rozwiązanie umowy o pracę

Rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem należy liczyć się z tym, iż w niektórych przypadkach trzeba wypłacić pracownikowi stosowną rekompensatę z tego tytułu (np. odprawa przy zwolnieniach grupowych, lub z przyczyn niedotyczących pracownika). W razie nieuzasadnionego zwolnienia pracownika, pracownik może też domagać się odszkodowania.

OKIEM REKRUTERA s. 7

Nie bójmy się telepracy

Jedną z najczęściej przywoływanych przez pracodawców korzyści telepracy jest uzyskanie dostępu do wykwalifikowanych kandydatów w lokalizacjach poza siedzibą lub siecią oddziałów firmy. Aspekt ten ma szczególne znaczenie w kontekście braku specjalistów w branży TSL, a także niskiej, w porównaniu do innych państw w UE, mobilności Polaków w ramach terytorium kraju.

KOBIETY W LOGISTYCE s. 8

Nie jestem „chorobą”

– Niestety, zderzyłam się z brutalną rzeczywistością. Nasz rynek pracy nie jest gotowy do tego aby zatrudniać osoby, które mają problemy zdrowotne, ale chcą pracować i mogą to robić z domu. Marzę o powrocie do zawodu spedytora, do logistyki, do tego żeby znowu na koniec dnia mieć poczucie wykonania dobrej roboty – mówi Anna Bartuszek w rozmowie z PracujwLogistyce.pl.



Drodzy
Czytelniczy!

W dzisiejszym wydaniu poruszamy zupełnie nowe i raczej mało popularne tematy – zatrudnienie w transporcie i spedycji kolejowej a także

praca osób niepełnosprawnych ruchowo w logistyce. Okazuje się, że zarówno w przypadku pierwszego jak i drugiego zagadnienia, problemem są stereotypy panujące w mentalności pracodawców i kandydatów do pracy. Rynek kolejowy mimo zmian i rozwoju, uważany jest za marginalny rynek pracy i postrzegany wśród młodych ludzi jako „relikt przeszłości”. Pomimo możliwości jaką oferuje telepraca, która daje ogromne szanse na aktywność zawodową osobom zagrożonym wykluczeniem z rynku pracy, jest ona mało popularna w naszym kraju i to ze względu na panujące stereotypy społeczne oraz bariery biurokratyczne. Mamy nadzieję, że nagłaśniając te problemy dołożymy chociaż małą cegiełkę do zmiany i poprawy tej sytuacji.

Życzę miłej lektury!

Beata Trochymiak
redaktor portalu
Pracujwlogistyce.pl

TimoCom optymistycznie o przyszłości

TimoCom Soft – und Hardware GmbH, oferent giełdy ofert transportowych TC Truck&Cargo® oraz platformy do przetargów transportowych online TC eBid®, z zadowoleniem spogląda na miniony rok.

Czołowym produktem przedsiębiorstwa z Dusseldorfu jest i pozostanie giełda ofert transportowych TC Truck&Cargo®. Było to oczywiście także w minionym roku. Firma osiągnęła w ubr. prawie 48 milionów ofert frachtów i wolnych pojazdów. W porównaniu do poprzedniego roku jest to o 5 milionów ofert więcej – i to mimo panującego w Europie kryzysu. W sumie, za pomocą giełdy transportowej oferowanej przez TimoCom przewieziono ładunki o łącznej wadze 562,7 milionów ton. Odpowiada to zsumowanej wadze ponad 110 milionów słoń. Absolutnym hitem ubiegłego roku był dzień 18. kwietnia, kiedy to po raz pierwszy w historii giełdy transportowej odnotowano ponad 400tys. ofert frachtów i wolnych przestrzeni ładunkowych.

Również wprowadzona w 2009 roku europejska platforma do przetargów na transport TC eBid® prezentuje imponujące wyniki. W 2011 roku za jej pomocą ogłoszonych zostało 5384 przetargów na stałe zlecenia transportowe. Oznacza to: ponad 1000 przetargów transportowych więcej niż w roku 2010.

Powodem wzrostu obrotów do 44,8 milionów euro są liczne nowe usługi serwisowe, które TimoCom wprowadził w ubiegłym roku. Przedsiębiorca zaoferował nowe, bezpłatne serwisy dla swoich klientów: „TimoCom to go” oraz „TimoCom Assist”. Wkład ten jednak się opłacił ponieważ, nie tylko obecni klienci pozostaną wierni platformom, ale TimoCom stale wzrasta o nowych klientów.

W 2012 roku firma zamierza wprowadzać kilka nowych produktów, w tym wdrożyć całkowicie nowy unikalny produkt. Jak zapewnia, pełen sukcesów rok dobiegł końca, a kolejny 2012 zapowiada się równie interesująco.

(źr. TimoCom)



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. Pułtуска 12/14 lok. 2, 04-331 Warszawa

W NUMERZE:

Kolejarz – zawód z przyszłością? – HR w logistyce, V debata Pracujwlogistyce.pl	1[3-4]
W skrócie	2
Telepraca szansą na aktywność zawodową osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy	5-6
Jakie świadczenia przysługują pracownikowi w razie rozwiązania umowy o pracę?	6
Nie bójmy się telepracy	7
Choruję, ale nie jestem „chorobą”, a pracę spedytora mogę wykonywać w domu	8-9
Najsmuklejsze i najłżejsze na świecie cyfrowe radiotelefony mobilne (DMR)	10

Kolejarz – zawód z przyszłością?

cd. ze str. 1

delikatnie ujmując, niepocholebna opinia na temat kolei. Na szczęście to się zmienia. Młodzi ludzie doceniają stabilność zatrudnienia, możliwość dalszego kształcenia i szkole-

nie absolwentów zwłaszcza uczelni i szkół technicznych do tego, aby chcieli krok po kroku budować swoją karierę. Staramy się bezpośrednio pracować z uczelniami i poszukujemy inżynierów kolejnictwa. Pokazujemy też uczelniom kierunki kształcenia, które mają

Jak dużo miejsca zajmuje kolejowy rynek pracy w ofertach Akademickich Biur Karier?

– Niestety w naszej bazie ofert praktyk, staży i pracy nie pojawiają się ogłoszenia firm re-



Marcin Karlikowski



Małgorzata Mac



Katarzyna Marciniak



Agata Piątek

nia zawodowego, a także bogaty pakiet świadczeń socjalnych oferowanych przez Koleje Mazowieckie. Zatrudniamy coraz więcej młodych osób, przede wszystkim na stanowiskach związanych z obsługą podróży. Niemniej jednak wciąż brakuje nam przede wszystkim maszynistów, kierowników pociągów oraz rezydentów. – mówi **Marcin Karlikowski dyrektor Biura Spraw Pracowniczych „Kolei Mazowieckich – KM” sp. z o.o.**

Jak postrzegany jest rynek kolejowy przez head-hunterów?

– Z naszych obserwacji i doświadczeń wynika, że branża TSL, a w tym również sektor usług kolejowych, zdecydowanie musi się otworzyć na pozyskiwanie specjalistów z innych branż, zwłaszcza w zawodach technicznych. Rynek kolejowy traktowany był jako marginalny rynek pracy, bo rekrutacja skupiała się głównie na obszarach usług transportu i spedycji drogowej, morskiej, albo lotniczej. O branży kolejowej praktycznie się nie mówi. Niestety nadal kolej jest postrzegana głównie przez pryzmat dawnego PKP, co niedobrze jest kojarzone przez specjalistów i managerów – mówi **Joanna Chrobak managing partner Carpenter Consulting.**

Co należy zrobić, aby zmienić niechlubny wizerunek polskiej kolei na rynku pracy?

– Istnieje potrzeba zbudowania dobrego PR wokół transportu kolejowego. Będzie to trudne, gdyż zawody związane z logistyką i spedycją kolejową nie należą do najlepiej płatnych, przynajmniej na starcie, co zniechęca młodych ludzi do pracy w firmach kolejowych. Konieczna jest zmiana tego wizerunku i prze-

zyszłość na rynku pracy. Tak więc, to również wyzwanie dla systemu edukacji. Sami zaś staramy się kształcić młodych ludzi w zawodach kolejowych chociażby poprzez specjalne programy – mówi **Agata Piątek z DB Schenker Rail Polska S.A.**

– Ścisła współpraca ze szkolnictwem to jeden ze sposobów na przyciągnięcie młodych ludzi na kolej. Również współpracujemy ze szkołami i to już na etapie ponadgimnazjalnym. Np. objęliśmy patronatem dawne technikum kolejowe w Warszawie* i dokonaliśmy pierwszego naboru absolwentów tej szkoły, a niektórzy zdobyli nawet uprawnienia w zakresie zawodu maszynisty. To jest jeden ze sposobów na zdobycie młodej kadry. Znakoμίta większość tych osób studiuje w zakresie transportu kolejowego, a my im to ułatwiamy dofinansowując studia. Mam nadzieję, że w przyszłości ci ludzie zajmą stanowiska managerskie w naszej firmie – dodaje **Marcin Karlikowski z „Kolei Mazowieckich – KM” sp. z o.o.**

– Współpraca z uczelniami i szkolenie młodych ludzi jest niezwykle istotne – ważne jest stworzenie wspólnej polityki uczelni i przyszłych pracodawców w zakresie szkolenia młodych ludzi na kierunkach związanych z tematyką kolejową. Konieczne jest także podjęcie wspólnych działań PR na rzecz promocji rynku pracy na kolei. Dzisiaj każda spółka robi to na własną rękę. Niezbędne jest podjęcie działań zmieniających wizerunek zbudowany wokół transportu kolejowego – możliwe jest to jednak przy zmianie całościowej polityki dotyczącej sektora – przekonuje **Małgorzata Mac z Freightliner PL.**

prezentujących branżę kolejową. Z drugiej jednak strony w czasie konsultacji zawodowych nie ma także kandydatów, którzy przygotowaliby się do konkretnych procesów rekrutacyjnych w tej branży. Z moich obserwacji wynika, że dla większości młodych ludzi nie jest najważniejszy obszar usług, jakim zajmuje się dana firma (transport, spedycja czy logistyka), gdyż głównie wybierają pracodawcę kierując się jego marką, czyli wizerunkiem na rynku pracy. Mam jednak nadzieję, że kiedyś to się zmieni i młode osoby będą bardziej świadomie poszukiwać swojego miejsca zatrudnienia – odpowiada **Sylwia Dubiel kierownik Biura Karier Wyższej Szkoły Cła i Logistyki.**

Co firmy z rynku transportu i spedycji kolejowej mogą zaoferować młodym ludziom zaczynającym pracę?

– Standardy rozwoju ścieżki kariery są bardzo podobne jak w innych branżach. Nawet więcej, bo szansa na karierę jest o wiele większa ze względu na lukę pokoleniową, którą trzeba będzie bardzo szybko wypełnić. Za kilka lat ludzie w wieku 30+ będą stanowić trzon kadry managerskiej, więc to ogromna szansa na karierę i rozwój. Chociażby świadczy o tym fakt, że w Grupie PKP pracownicy w wieku do 30 lat stanowią poniżej 3proc. ogółu zatrudnionych, w Kolejach Mazowieckich to 14 proc, ale tylko dlatego, że inwestujemy cały czas w młodych, gdyż zdajemy sobie sprawę z tego, że za kilka lat będzie to ogromny problem. Jeżeli ktoś jest ambitny, a nie ma wykształcenia kolejowego, to nie ma problemu, dofinansowujemy kształcenie. Dopóki są jeszcze

cd. na str. 4



cd. ze str. 3

starsi specjaliści, od których można się nauczyć zawodu, to ostatni dzwonek aby młodzi ludzie skorzystali z tego potencjału – zachęca Marcin Karlikowski z „Kolei Mazowieckich – KM” sp. z o.o.

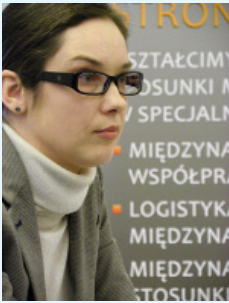
– W firmach przewozów towarowych sytuacja wygląda lepiej jeśli chodzi o zatrudnienie młodej kadry. Około 70 proc. zatrudnionych we

Czy niskie płace na starcie, to problem tylko rynku kolejowego?

– Nigdzie na starcie nie ma wysokich wynagrodzeń. Natomiast coraz więcej firm obok wytyczonej ścieżki kariery stosuje jasne kryteria wynagradzania – wtedy zarówno osoby dopiero zaczynające karierę na danym stanowisku, jak i będące na wyższych etapach rozwoju zawodowego wiedzą, na jakie wynagrodzenie mogą liczyć i jakie kryteria

dynamiczny rozwój usług, zwłaszcza w części towarowej – podsumowuje Małgorzata Mac z Freightliner PL.

– Zgadzam się z tą opinią. Trzeba poprawiać wizerunek, zadbać o PR całej branży kolejowej. Brakuje też wspólnych działań na rzecz rozwoju kadry i kształcenia w zawodach kolejarskich, w tym również zaangażowania rynku edukacji w uruchamianie programów kształcenia dedykowanych transportowi kolejowemu



Sylwia Dubiel



Maciej Cześniak



Joanna Chrobak



Beata Trochymiak

Freightliner PL w strukturach biurowych, to młodzi ludzie (poniżej 40 lat). Odczuwalna jest jednak luka pokoleniowa szczególnie jeżeli chodzi o specjalistów w zakresie kolei. Organizujemy staże jak i dajemy możliwość zdobycia doświadczenia, szkolimy też maszynistów. Nie od wszystkich kandydatów do pracy wymagamy wykształcenia stricte kolejowego, oczekujemy jednak określonych umiejętności, w tym językowych. Szkolenia prowadzimy nie tylko w Polsce. Oczywiście dla niektórych zawodów wykształcenie specjalistyczne jest niezbędne ale myślę, że każda szkoła może kształcić dobrych pracowników, a tak naprawdę wszystko zależy od kandydata i jego umiejętności, zainteresowań oraz wysiłku wkładanego w realizację celu – komentuje Małgorzata Mac z Freightliner PL.

– Trzeba podkreślić, że niezależnie jaką branżą wybiorą młodzi ludzie – kolejową czy inną – muszą zacząć inwestować w rozwój swoich umiejętności jeszcze w trakcie nauki. Często bywa tak, że mają postawę roszczeniową co do płacy, a ta na początku nie będzie zachwycająca i trzeba przejść ten etap rozwoju. Na pewno w pierwszych miesiącach pracy nie ma co liczyć na wysokie apanaże, tylko nastawić się na zdobycie jak największego doświadczenia – radzi Agata Piątek z DB Schenker Rail Polska S.A.

należy spełnić, żeby awansować, a co za tym idzie dostać podwyżkę. Istotne jest to, że na początku kariery wzrost wynagrodzenia jest najwyższy w ciągu pierwszych trzech lat. To posiada dużą wartość motywującą. W porównaniu do innych branż, na pewno kolej płaci mniej niż farmacja czy finanse, ale ta branża mocno się rozwija, co czyni ją bardzo atrakcyjną – wyjaśnia **Maciej Cześniak konsultant z Zespołu Badań i Analiz HRM partners S.A.**

– Muszę przyznać, że nasi kandydaci przyjmują to – co oferuje rynek. W czasie studiów młodzi ludzie raczej niechętnie odbywają bezpłatne praktyki i staże. Natomiast po studiach, wkraczając na rynek, w większości przyjmują warunki płacowe, które oferuje im dana firma – dodaje Sylwia Dubiel z WSiCil.

Co obecnie jest największym wyzwaniem dla kolejowego rynku pracy?

– Określenie potrzeb kadrowych i konsekwentnej polityki branży w zakresie kształcenia jak i PR całego sektora usług transportu kolejowego. Musimy spowodować, aby firmy kolejowe postrzegane były jako ciekawy pracodawca i nie wiązano ich z historią PKP. Trzeba zbudować świadomość, że na tym rynku są bardzo duże koncerny i firmy, które powodują

– mówi Marcin Karlikowski z „Kolei Mazowieckich – KM” sp. z o.o.

– Na pewno jest to rynek, który będzie się rozwijał i zyskiwał na znaczeniu w oczach kandydatów. Możliwości rozwoju rosną z każdym rokiem i musimy się przygotować na zaspokojenie potrzeb rynku. Konieczne są więc zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego i włączenie wiedzy praktycznej do programów nauczania – dodaje **Katarzyna Marciniak dyrektor biura komunikacji DB Schenker Rail Polska S.A.**

– A ja apeluję do branży o większą elastyczność i otwarcie się na kandydatów z zewnątrz, oferujących różne specjalności i umiejętności, które mogą doskonale sprawdzić się w transporcie kolejowym – podsumowuje Joanna Chrobak z Carpenter Consulting.

W debacie uczestniczyli również nauczyciele i młodzież z *Technikum Nr 7 w Zespole Szkół im. inż. St. Wysockiego dawna „Kolejówka” w Warszawie a także studenci z naukowych kół logistycznych PW, AON oraz SGGW. Debata odbyła się pod patronatem Wyższej Szkoły Cła i Logistyki.

Beata Trochymiak

Telepraca szansą na aktywność zawodową osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy

Telepraca jest nowoczesną formą zatrudnienia z powodzeniem stosowaną w krajach Europy Zachodniej. Najbardziej popularna jest w Finlandii, gdzie aż 17 proc. ogółu pracowników wykonuje swoje obowiązki zdal-



nie. Ta forma pracy umożliwia też aktywizację osób niepełnosprawnych ruchowo, wśród których jest wielu specjalistów. Niestety u nas telepraca nie cieszy się tak dużym zainteresowaniem. Z danych PARP wynika, że tylko w 3,2 proc. polskich firm pracownicy zatrudnieni są wyłącznie w tej formie.

Przyczyną takiego stanu rzeczy są głównie bariery prawne i zbyt szczegółowe obowiązki z zakresu bhp nałożone na pracodawców. – Przepisy są wręcz absurdalne i wskazują na odpowiedzialność pracodawcy m.in. za wilgotność i temperaturę powietrza w domu telepracownika. Pracodawcy od dawna postulują zmianę regulacji bhp w stosunku do osób świadczących pracę z domu – mówi **Wioletta Żukowska ekspert Pracodawcy RP**.

Telepraca w każdym sektorze

Zgodnie z kodeksem pracy telepracownikiem jest osoba zatrudniona, wykonująca pracę poza zakładem pracy, przekazująca pracodawcy wyniki swojej pracy, w szczególności za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Zdalnie najczęściej pracują tłumacze, projektanci, osoby zajmujące się obsługą klienta i sprzedają przez telefon, analitycy finansowi, księgowi. Telepraca dobrze sprawdza się też w przypadku wolnych zawodów. Często w tej formie pracuje też szeroko pojęty marketing i PR. Wielu jest również pracowników mobilnych, działających w sprzedaży, zaopa-

trzeniu, łańcuchu dostaw, relacjach z klientami. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby katalog zawodów, które można wykonywać na zasadzie telepracy się poszerzał np. o zawody z branży TSL, ja spedytora. Niestety definicja

prawna telepracy jest zawężająca, co utrudnia pracodawcom i zniechęca do uruchamiania miejsc pracy w takiej formie.

– Proponujemy rozszerzenie tej definicji, tak aby mogłaby to być każda praca realizowana poza siedzibą firmy, wymagająca indywidualnego porozumiewania się na odległość, w tym również przy wy-

korzystaniu przesyłu danych. Wówczas więcej grup zawodowych mogłoby świadczyć telepracę. Przeprowadzone badania pokazują, że co piąty Polak chciałby pracować na zasadach telepracy – wyjaśnia Wioletta Żukowska.

Dzisiaj firmy z różnych sektorów oferują możliwość pracy w tej formie. Wydaje się, że również na rynku logistycznym, w przypadku spedytatorów możliwa jest telepraca, gdyż organizowanie przewozów, zwłaszcza międzynarodowych odbywa się przy wykorzystaniu głównie komunikatorów i narzędzi dostępnych z poziomu Internetu. Niemniej jednak, aby telepraca była wykonywana zgodnie z prawem musi być poprzedzona odpowiednim porozumieniem, które określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

– Uważam, że w branży TSL jest miejsce dla pracowników niepełnosprawnych ruchowo, gdyż nie wszystkie zadania muszą być realizowane w siedzibie pracodawcy. Zależy to jednak od indywidualnych potrzeb i możliwości organizacji. Warto podkreślić, że nasze

oferty pracy kierujemy do wszystkich, którzy spełniają wymagania kwalifikacyjne stanowiska. W mojej ocenie uwarunkowania prawne słabo stymulują motywację do implementacji takich rozwiązań. Benefity z zatrudnienia osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności nie są adresowane do szerszego grona, ponieważ dotyczą głównie pracodawców posiadających status zakładu pracy chronionej. Dlatego w obecnej chwili nie mają one dużego znaczenia przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu niepełnosprawnych osób – komentuje **Anna Glib, HR Manager DHL Global Forwarding**.

Telepraca to przede wszystkim szansa na aktywność zawodową dla osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy, w szczególności rodziców małych dzieci i osób niepełnosprawnych ruchowo, dla których codzienna droga do pracy jest dużym utrudnieniem. Dzięki pracy w domu unikają oni konieczności pokonywania barier architektonicznych czy geograficznych, w ten sposób mogą w pełni uczestniczyć w życiu zawodowym. Dla grupy osób niepełnosprawnych, zwłaszcza z dużymi problemami w przemieszczaniu się, telepraca może być jedyną realną możliwością pozyskania zatrudnienia i niezależności ekonomicznej.

Nieznany jest udział osób niepełnosprawnych zatrudnionych na zasadach pracy zdalnej, ale szacuje się, że pracujących stale niepełnosprawnych telepracowników jest od kilkuset do 1,5 tys. To kropla w morzu z wysokim bezrobociem wśród tej grupy osób będących w wieku zawodowym. Duży wpływ na taką sytuację ma brak odpowiednich rozwiązań ekonomicznych i prawnych oraz niewystarczające działania promocyjne. Należałoby podjąć odpowiednie kroki, aby zachęcić osoby niepełnosprawne do korzystania z telepracy, ale także zachęcać samych pracodawców do ich zatrudniania.

Według wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) prowadzonego przez GUS liczba osób niepełnosprawnych w roku 2010 wynosiła około 3,4 mln osób, co oznacza, że 10,7 proc. ludności w wieku 15 lat i więcej posiada prawne orzeczenie niepełnosprawności. W 2010 roku aktywnych zawodowo było 17proc. osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, a udział osób pracujących wśród tej grupy w 2010 roku wynosił 14,5 proc.

(źr. GUS BAEL, informacje dot. rynku pracy osób niepełnosprawnych można znaleźć na stronie Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, pod adresem: www.niepelnosprawni.gov.pl)

cd. ze str. 5

– W logistyce z powodzeniem można znaleźć miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. W Rohlig Suus Logistics najczęściej zatrudniamy je w charakterze osób wspierających funkcjonowanie poszczególnych działów, często w oparciu o telepracę lub pracę zdalną. Obecnie pracuje u nas kilkanaście osób niepełnosprawnych. Liczba ta z roku na rok sukcesywnie wzrasta. Praca na zasadzie telepracy ma swoje zalety jak i wady. Z per-

**Podstawa prawna telepracy oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych**

Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2007 nr 181 poz. 1288), wprowadzająca szczegółowe uregulowania dotyczące telepracy (dodano Rozdział II b regulujący zasady zatrudniania pracowników w formie telepracy)

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. Nr 123, poz. 776)

spektywy osoby niepełnosprawnej jest na pewno dobrym rozwiązaniem, jednak z punktu widzenia pracodawcy nie jest to tak oczywiste. Dlaczego? Z jednej strony tzw. praca zdalna zwalnia pracodawcę z kosztów jakie poniósłby podczas dostosowywania stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika, z drugiej jednak – charakter zatrudnienia powoduje, iż pracodawca ma mniejszą kontrolę nad bieżąco wykonywaną pracą. Wiele również zależy od wykonywanego zajęcia. Bez problemu możemy zlecić pracę w charakterze np. telemarketera. Dużo trudniej wyobrazić sobie zdalną pracę spedytora, który musi być

w nieustannym kontakcie z wieloma działami firmy, takimi jak sprzedaż czy księgowość, potrzebuje ciągłego dostępu do systemów i dokumentacji – mówi **Jacek Głowacz specjalista ds. HR w Rohlig Suus Logistics**.

– Warto zaznaczyć, iż ta nowoczesna forma zatrudnienia pozwala pracodawcy na oszczędności na prowadzeniu biura na poziomie nawet do 30–40 proc. Faktem jest również że elastyczne miejsce pracy zwiększa jej wydajność aż o 75 proc. Dlatego też w naszej ocenie telepraca to dobre rozwiązanie zarówno dla pracowników, jak i pracodawców – podsumowuje Wioletta Żukowska ekspert Pracodawców RP.

(Opr. Beata Trochymiak)

Jakie świadczenia przysługują pracownikowi w razie rozwiązania umowy o pracę?

Rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem należy liczyć się z tym, iż w niektórych przypadkach trzeba wypłacić pracownikowi stosowną rekompensatę z tego tytułu (np. odprawa przy zwolnieniach grupowych, lub z przyczyn nie dotyczących pracownika). W razie nieuzasadnionego zwolnienia pracownika, pracownik może też domagać się odszkodowania.

Rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, musi liczyć się z obowiązkiem wypłaty odprawy pieniężnej zwalnianemu pracownikowi. Wysokość odprawy pieniężnej jest uzależniona od okresu stażu pracy pracownika u danego pracodawcy i wynosi odpowiednio wysokość:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;

3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Natomiast w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, pracownik może żądać od pracodawcy, m.in. odszkodowania.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Natomiast w niektórych przypadkach sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka

o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

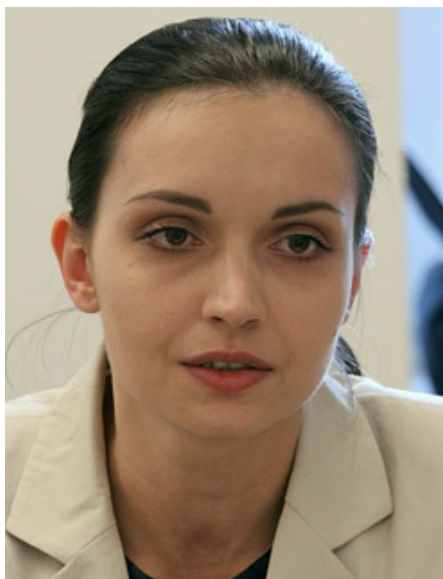
Pracownik nie może natomiast żądać jednocześnie odprawy pieniężnej z powodu likwidacji jego stanowiska pracy oraz odszkodowania za nieuzasadnione zwolnienie.

Podstawa prawna:

art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników art. 45, art. 471 Kodeksu pracy



Ewa Krysztofiuk
Radca Prawny
M&M air sea cargo S.A.



Nie bójmy się telepracy

Paulina Błaszowska

dyrektor ds. zasobów personalnych ET Logistik Sp. z o.o.

Brak dostępności specjalistów w branży TSL jest problemem coraz częściej sygnalizowanym przez osoby odpowiedzialne za nabór personelu do firm spedycyjnych i operatorów logistycznych. Sytuacja ta wymaga od pracodawców zmian w zakresie polityki personalnej i otwarcia się na nowe rozwiązania. Jednym z nich jest wykorzystanie telepracy w zawodach, w których wciąż dominują tradycyjne formy zatrudnienia. W przypadku branży TSL będą to przede wszystkim stanowiska spedytorów, logistyków oraz informatyków. Należy wspomnieć również o specjalistach ds. sprzedaży, których miejscem zatrudnienia jest zwykle konkretny oddział firmy, pomimo że większość czasu spędzają na wizytach u klientów.

Większy dostęp do specjalistów

Jedną z najczęściej przywoływanych przez pracodawców korzyści telepracy jest uzyskanie dostępu do wykwalifikowanych kandydatów w lokalizacjach poza siedzibą lub siecią oddziałów firmy. Aspekt ten ma szczególne znaczenie w kontekście wspomnianego braku specjalistów w branży TSL, a także niskiej, w porównaniu do obywateli innych państw europejskich, mobilności Polaków w ramach terytorium kraju. Kolejną zaletą organizowania pracy zdalnej jest możliwość wykorzystania potencjału kobiet, które po urodzeniu dziecka często stają w obliczu decyzji o rezygnacji z pracy etatowej ze względu na sztywne godziny funkcjonowania biur i czas poświęcany na dojazd do miejsca zatrudnienia. Wreszcie telepraca jest rozwiązaniem pozwalającym rozwijać się

zawodowo osobom niepełnosprawnym, którym stan zdrowia nie pozwala na swobodne przemieszczanie się.

Pracodawca, decydując się na organizowanie pracy zdalnej, musi oczywiście liczyć się z koniecznością spełnienia określonych wymogów formalno – prawnych wynikających między innymi z restrykcyjnych przepisów BHP. Jednak za podstawową barierę stojącą na przeszkodzie popularyzowania tej formy zatrudnienia uważam obawy przed ograniczonymi możliwościami kontroli i rozliczania telepracownika z wyników pracy, a także potencjalne problemy z jego integracją i komunikacją z istniejącymi zespołami. Należy pamiętać, że przynajmniej w przypadku większych operatorów logistycznych telepraca będzie zawsze rozwiązaniem uzupełniającym w stosunku do pracy organizowanej w sposób tradycyjny. Wyzwanie stanowi zatem nauczanie menedżerów zarządzania telepracownikami oraz opracowanie efektywnych metod komunikacji z osobami wykonującymi pracę w domu. Istotną rolę w tym zakresie odgrywają współczesne rozwiązania technologiczne, takie jak możliwość organizowania telekonferencji w kilkuosobowym gronie.

Szansa dla niepełnosprawnych

W tym miejscu powrócę do kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych, dla których telepraca może być jedyną szansą na utrzymanie się na rynku pracy. Potencjał pracowników w zawodach, w których możliwa jest praca zdalna, tkwi przede wszystkim w ich przygotowaniu merytorycznym, zdolności szybkiego uczenia się, chęci rozwoju i innych kompetencjach, które nie są zależne od ich ograniczeń fizycznych. Z tego powodu najważniejszą przeszkodą na drodze do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w charakterze spe-

cialisty jest brak chęci bądź możliwości do wdrożenia telepracy. Wiele w tym zakresie zależy od specyfiki konkretnej firmy, jednak w moim przekonaniu, branża TSL ma do zaoferowania osobom niepełnosprawnym wiele stanowisk, przede wszystkim wymienionych we wstępie spedytorów, logistyków i informatyków.

Należy pamiętać, że praca zdalna w połączeniu z zatrudnieniem osoby z grupą inwalidzką może wiązać się ze znaczną redukcją kosztów pracodawcy. Jeżeli obowiązki służbowe wykonywane są w domu, nakłady na przygotowanie stanowiska pracy są niższe. Dodatkowo firma, o ile spełnia wymagania formalne, może starać się między innymi o dofinansowanie do wyposażenia i dostosowania stanowiska pracy, dofinansowanie do miesięcznego wynagrodzenia pracownika, zwrot kosztów szkolenia, zwolnienie z wpłat na PFRON. Wśród barier dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych wymienia się często skomplikowane i restrykcyjne przepisy dotyczące zachęt finansowych dla pracodawców.

Zgadzam się z tą opinią, jednakże w moim przekonaniu korzyści związanych z obecnością osób niepełnosprawnych w organizacji powinno się poszukiwać w innych obszarach. Po pierwsze należy wskazać na kwestię zaangażowania i lojalności. To właśnie pracownicy niepełnosprawni napotykają na największe przeszkody, zanim znajdą firmę, która w ogóle zdecyduje się na ich zatrudnienie. Po drugie, istotny jest element szeroko rozumianej integracji zarówno w ramach całego społeczeństwa, jak też organizacji. Pracownicy „pełnosprawni” mogą wiele nauczyć się od kolegów, którzy na co dzień zmagają się z ograniczeniami w obszarach nieistotnych bądź niezauważalnych z punktu widzenia zdrowego człowieka.



KOBIECY W LOGISTYCE

Choruję, ale nie jestem „chorobą”, a pracę spedytora mogę wykonywać w domu

Rozmowa z Anną Bartuszek
fanką spedycji i logistyki, blogerką,
pisarką, marzycielką...

Co tak bardzo fascynuje Panią w spedycji i logistyce?

– To, że jest ciągły ruch. Można być w środowisku międzynarodowym i poznawać werbalnie miejsca, w których nigdy w życiu się nie było. Każdy dzień jest inny, poznaje się mnóstwo nowych ludzi, otrzymuje różne zadania do wykonania. Tutaj nie ma miejsca na rutynę i to chyba mnie kręci w tej branży najbardziej. Mogę powiedzieć, że ta branża uzależnia.

Z wykształcenia jest Pani humanistką po hungaryście, jak zatem trafiła Pani do spedycji?

– Całkowicie przypadkiem. Po skończeniu studiów pracowałam w Centrum Informacyjnym Polskiego Stowarzyszenia Stwardnienia Rozsianego. Była to jednak praca na pół etatu, która nie pozwalała na samodzielność. Niedużo wcześniej wynajęłam mieszkanie, ale pracując na pół etatu miałam problemy, żeby się utrzymać, dlatego szukałam czegoś na cały etat. Moja znajoma powiedziała mi o firmie spedycyjnej, w której pracowała, że szukają tam pracownika i że mogę złożyć aplikację. Tak też zrobiłam, chociaż o spedycji wiedziałam wówczas tyle, że to coś związane z przewozem towarów. Przeszłam pomyślnie rozmowę kwalifikacyjną i zostałam zatrudniona jako asystentka spedytora międzynarodowego. Nie mając zatem

żadnego doświadczenia, ani pojęcia o spedycji rzuciłam się na głęboką wodę i dałam się jej ponieść.

Jakie było pierwsze wrażenie oraz ile czasu uczyła się Pani nowego zawodu?

– Pierwsze dni w pracy to jak stąpanie po kruchym lodzie, trochę ciekawości i jednocześnie obaw. Denerwowało mnie to, że nie za bardzo wiedziałam do kogo mam dzwonić, jeśli czegoś nie wiem, albo czegoś szukam. Było mnóstwo nowych informacji, a ja chciałam jak najszybciej wszystko zgłębić. Kilka tygodni później wykonywałam już samodzielnie zadania spedytora i nawet nie zauważyłam kiedy, niektóre rzeczy zaczęłam robić mechanicznie bez większego zastanawiania się nad nimi. Potem już kolejno zaczęłam wykonywać coraz więcej zadań spedytorskich, wystawiać zlecenia transportowe, z czego byłam dumna i nakręcało mnie to do pracy i dalszego rozwoju w tym zawodzie.

Jednak pewnego dnia odeszła Pani z branży pomimo wielkiej pasji do niej, dlaczego?

– Już podczas pracy w Polskim Stowarzyszeniu Stwardnienia Rozsianego zdiagnozowano u mnie tę chorobę. Pracowałam tam po to, żeby zając się chorymi ludźmi, ale wówczas wydawało mi się, że sama nie zaliczam się do

nich. Myliłam się. Po prawie trzech latach pracy w spedycji, choroba ograniczyła mi możliwość swobodnego poruszania się. Z racji tego, że firma w której pracowałam miała siedzibę w innej miejscowości niż moje miejsce zamieszkania, dojazdy stały się zbyt uciążliwe. Pracodawca niestety nie znalazł rozwiązania na kontynuację pracy z domu, więc musiałam z niej zrezygnować, co przyjąłam z wielkim bólem.

Lingwistka, znająca trzy języki (węgierski, francuski, angielski), posiadająca ogromną pasję do spedycji i doświadczenie – można powiedzieć, że jest Pani wymarzoną kandydatką na spedytora, czy szukała Pani pracy w innej firmie?

– „Wymarzona”, tak by się wydawało, ale jak się okazało ograniczona mobilność była problemem nie do pokonania, bo każda firma chciała mieć pracownika w biurze. Niestety, zderzyłam się z brutalną rzeczywistością. Nasz rynek pracy nie jest gotowy do tego aby zatrudniać osoby, które mają problemy zdrowotne, ale chcą pracować i mogą to robić w domu. Marzę o powrocie do zawodu spedytora, do logistyki, do tego żeby znowu na koniec dnia mieć poczucie wykonania dobrej roboty. Mam nadzieję, że przy dzisiejszych możliwościach, takich jak zasady telepracy czy coraz bardziej

popularnego home office, rynek pracy w logistyce bardziej się otworzy na ludzi niepełnosprawnych ruchowo. Myślałam nawet o założeniu firmy spedycyjnej, ale brak odpowiednich funduszy nie pozwolił mi na własną działalność. Jestem jednak niepoprawną marzycielką i mimo wszystko wierzę, że uda mi się wrócić do zawodu spedytora.

Czemu pracodawcy boją się zatrudniać osoby mające problemy z mobilnością, czy też grupę inwalidzką, chociaż są ponadprzeciętnymi osobami, tak jak w przypadku Pani?

– Myślę, że po prostu z powodu stanu zdrowia, który ogranicza chociażby pełną dyspozycyjność, a z drugiej strony nie zdajemy sobie sprawy z tego, że każdego z nas może dotknąć poważniejsza choroba. Dlatego też brakuje zrozumienia, co rodzi mnóstwo obaw, a przecież wszystko da się zorganizować, tylko potrzebne są chęci i trzeba się otworzyć na każdą sytu-

ację w życiu. Chciałabym żeby branża TSL usłyszała, iż pomimo tego, że choruję od 12 lat mogę pracować i wiele jeszcze dać z siebie, ale mogę to robić tylko w domu.

No właśnie, nie poddaje się Pani i nie czeka biernie, szukając pracy w spedycji, realizuje też swoje inne pasje, takie jak blogowanie i pisanie książek...

– To jest to co sprawia mi największą radość. Od kilku lat prowadzę bloga i trochę z przekory nie koncentruję się na swojej chorobie. Ponieważ nie jestem „choroba”, ale mam swoje zainteresowania i pasje, piszę o tym i sprawia mi to ogromną przyjemność, a także umożliwia wiele wspaniałych kontaktów z ludźmi. Kocham też literaturę, co skłoniło mnie do spróbowania swoich sił w pisaniu książek. Wydałam dwie powieści. Pierwsza pt. „Bestia ujarzmiona” była o mojej chorobie, ciężka i trudna. Dzięki niej od-

kryłam w sobie talent do pisania. Spróbowałam więc ponownie i kolejna książka to powieść o miłości i Budapeszcie pt. „Z widokiem na Mont Blanc”. Mam też pomysł na kolejną i nawet zaczęłam już pisać, ale nie zdradzę na razie tematu.

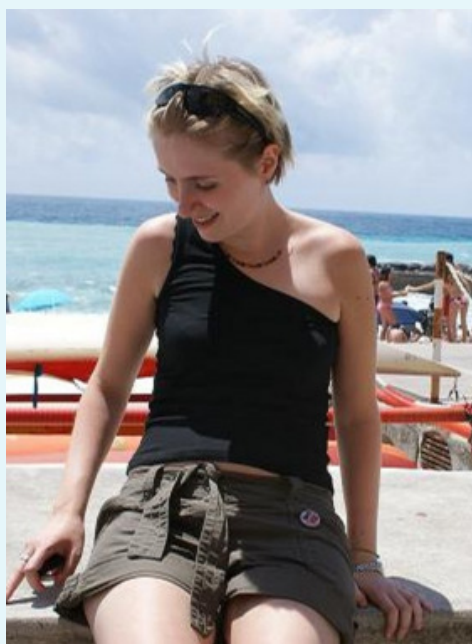
Może kiedyś napisze Pani coś o świecie logistyki i spedycji?

– Kto wie, może wydarzy się coś ciekawego, co stanie się natchnieniem i fabułą kolejnej mojej powieści.

Pani Aniu, dziękuję za rozmowę i życzę spełnienia marzeń oraz powrotu do pracy w spedycji, a już teraz zapraszam Panią do współpracy i blogowania z portalem Pracujwlogistyce.pl, co mam nadzieję zbliży jeszcze bardziej Panią do branży TSL.

Beata Trochymiak
redaktor portalu
Pracujwlogistyce.pl

Anna Bartuszek



Ukończyła hungarystykę na Uniwersytecie Warszawskim, studiowała także na Loránd Eötvös Egyetem w Budapeszcie, oraz uczyła się na Nyári Egyetem w Debreczynie. Od wielu lat zajmuje się tłumaczeniami. Specjalizuje się w tłumaczeniach pisemnych z zakresu chemii gospodarczej, turystyki, stron WWW, materiałów reklamowych oraz transportu i spedycji. Wykonuje tłumaczenia z polskiego, angielskiego, francuskiego na węgierski oraz z węgierskiego na polski. Z zawodu spedytor międzynarodowy z prawie trzyletnim doświadczeniem. Obecnie szuka pracy w spedycji z możliwością wykonywania jej w domu z uwagi na problemy z przemieszczaniem się z powodu choroby – stwardnienie rozsiane, z którą boryka się od 12 lat. Z zamiłowania pisarka i blogerka.

Jeden procent

Akcja jeden procent! Na blogu Anny Bartuszek pod adresem <http://www.annablack.blox.pl>, znajduje się również informacja o Polskim Stowarzyszeniu Stwardnienia Rozsianego i numer konta, na które można przekazać 1 proc. podatku z rocznego PIT na leczenie p. Ani.

Najsmuklejsze i najłżejsze na świecie cyfrowe radiotelefony mobilne (DMR)

Firma Motorola Solutions zaprezentowała w lutym nową serię przenośnych radiotelefonów z serii SL oraz serię przesylnych radiotelefonów DM4000. Obie grupy urządzeń uzupełniają rodzinę produktów MOTOTRBO, przeznaczonych do profesjonalnej komunikacji cyfrowej. Radiotelefony MOTOTRBO zapewniają wysoką jakość głosu i funkcjonalność



oraz wydłużony czas pracy akumulatorów. Wykorzystują największe w branży portfolio aplikacji, których użycie przekłada się na wydajniejszą pracę urzędów oraz wyższy stopień bezpieczeństwa użytkowników.

Modele z serii SL to najsmuklejsze i najłżejsze na świecie

cyfrowe radiotelefony mobilne (DMR), przeznaczone dla branż takich jak hotelarstwo, logistyka, ochrona i porty lotnicze. Ich kompaktowa konstrukcja i niewielkie rozmiary sprawiają, że urządzenia te idealnie sprawdzą się jako dyskretne środki komunikacji wszędzie tam, gdzie potrzebna jest szybka reakcja.

– Nasi klienci z wielu sektorów usług, w tym kadra kierownicza i personel obsługi klienta, poszukiwali lekkiego i niewielkiego radiotelefonu, który mieściłby się w kieszeni marynarki, a zarazem dobrze wyglądał i był łatwy w użyciu. Zaprojektowaliśmy serię SL po to, aby spełnić te potrzeby – mówi Jeff Spaeth, wiceprezes, Dział Produktów Radiowych i Akcesoriów, Motorola Solutions. – Seria SL – nasz najmniejszy i najcieńszy radiotelefon cyfrowy – to kolejny etap ewolucji platformy MOTOTRBO. Uwzględniając potrzeby i sugestie klientów stworzyliśmy urządzenie, które zmienia zasady gry na rynku komunikacji radiowej – dodaje Bruce Claxton, dyrektor, Dział Innowacji i Projektowania, Motorola Solutions.

SERIA SL

- Radiotelefony z serii SL są wyposażone w wytrzymały kolorowy wyświetlacz o wy-

sokiej rozdzielczości, z wbudowanym czujnikiem, automatycznie wykrywającym poziom światła otoczenia i regulującym jasność ekranu.

- Urządzenia posiadają funkcję Intelligent Audio, która automatycznie dopasowuje głośność do szumu tła. Dzięki temu dźwięk połączenia słyszalny jest nawet w hałaśliwym otoczeniu, ale również nie przeszkadza innym w miejscach gdzie panuje cisza.
- Zintegrowana łączność Bluetooth® umożliwia podłączanie akcesoriów audio Bluetooth® bez konieczności stosowania zewnętrznego adaptera. Motorola Solutions posiada w ofercie zaprojektowane pod kątem użytkowników radiotelefonów bezprzewodowe słuchawki do zastosowań specjalnych, zapewniające większą mobilność i możliwość prowadzenia dyskretnych rozmów. Seria SL pozwala także bezprzewodowo (przez Bluetooth®) przesyłać dane między radiotelefonem a innymi urządzeniami, takimi jak czytniki kodów kreskowych, komputery mobilne lub drukarki mobilne.
- Radiotelefony zapewniają głośny i klarowny dźwięk z głosowym potwierdzeniem kanałów, stref i programowalnych przycisków. Modele z serii SL posiadają trzy programowalne przyciski, które zapewniają łatwy dostęp do dziewięciu wybranych funkcji.
- Seria SL obsługuje szeroką gamę aplikacji do przetwarzania danych, w tym programy do przydzielania zadań, obsługi poczty e-mail, wydawania dyspozycji, monitorowania sieci i łączności z sieciami telefonicznymi.
- Radiotelefony posiadają alarm wibracyjny, tryb utajniony oraz zintegrowaną antenę, która optymalizuje zasięg. Dzięki tym funkcjom oraz łatwości obsługi urządzenia te znajdują zastosowanie zarówno w codziennej, rutynowej komunikacji, jak i podczas przesyłania dyskretnych komunikatów.

- Radiotelefony są kompatybilne z szeroką gamą akcesoriów oferowanych przez firmę Motorola Solutions: słuchawkami dousznymi, ładowarkami jedno- lub wielostanowiskowymi lub futerałami z obrotowym uchwytem.

SERIA DM4000

- Radiotelefony przesylnicze z serii DM4000 posiadają kolorowe wyświetlacze, które ułatwiają przeglądanie list kontaktowych, wiadomości tekstowych i aplikacji.
- Modele są przeznaczone dla takich sektorów jak administracja publiczna, przedsiębiorstwa użyteczności publicznej oraz transport.
- Urządzenia oferują też zintegrowaną transmisję głosu i danych przez Bluetooth®, co pozwala na podłączanie akcesoriów audio Bluetooth® bez konieczności użycia zewnętrznego adaptera. Użytkownicy mogą bezprzewodowo przesyłać dane między radiotelefonem a innymi urządzeniami, takimi jak czytniki kodów kreskowych, komputery mobilne lub drukarki mobilne.



- Seria DM4000

to w pełni funkcjonalne przesylnicze radiotelefony analogowo-cyfrowe, zapewniające wysokiej jakości transmisję głosu (funkcja Intelligent Audio i konfigurowalne zapowiedzi głosowe) i danych. Urządzenia posiadają zintegrowany odbiornik GPS, a także wstępnie zaprogramowane wiadomościami tekstowe.

(Opr. za inf. Motorola Solutions)

