



Pracuj w logistyce PDF



Logistyczne wyzwania w zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Znalezienie pracowników dobrych jakościowo, o wysokiej produktywności i małym wskaźniku absencji – to największe wyzwania w zatrudnianiu pracowników tymczasowych, na które wskazują firmy logistyczne.

Zbliża się okres dostaw przedświątecznych, który dla operatorów logistycznych jest czasem wyętej pracy i wiąże się ze zwiększonym zapotrzebowaniem na pracowników w magazynach. W niektórych regionach Polski, tych skupiających centra magazynowe, przygotowanie się do tego okresu jest nie lada wyzwaniem. Chcąc zabezpieczyć ręce do pracy, firmy posiłkują się wsparciem agencji pracy tymczasowej. Co zrobić aby nie zostać z magazynem pełnym towarów, ale bez zaplecza personalnego?

– Trudność w znalezieniu pracowników tymczasowych do pracy w magazynach jest i jednocześnie nie jest problemem. Kluczem do sukcesu jest współpraca z minimum dwoma agencjami (na zasa-



dzie konkurencyjności) i zawarcie odpowiednich zapisów w umowie o współpracy z agencją, które ograniczą do minimum straty wynikające z rotacji pracowników. Ważne jest też, aby ta

współpraca trwała w dłuższej perspektywie czasowej, nie tylko w okresie picków oraz aktywności wynikających np.

cd. na str. 3

W NUMERZE:

Logistyczne wyzwania w zatrudnianiu pracowników tymczasowych	str. 1	Specjalista ds. specyfikacji materiałowych (Methods)	str. 6
SEPA – Europejski Obszar Płatniczy		Kobiety w Logistyce – Rozmowa z Iwoną Trzeciak-Kucza	
– czy jesteś na to gotowy?	str. 2	Senior Account Manager w C.H. Robinson	str. 7
Czym jest SEPA?	str. 2	Ewidencja niskocennych środków trwałych	
Kandydatów coraz mniej, agencji coraz więcej	str. 5	– uproszczone zasady	str. 8
		Zmiany w Kodeksie pracy zatwierdzone i co dalej?	str. 9

SEPA – Europejski Obszar Płatniczy – czy jesteś na to gotowy?

Jednolity Europejski Obszar Płatniczy (Single Euro Payments Area, SEPA) to największa inicjatywa płatnicza, jaką kiedykolwiek podjęto w Europie. Prawo Unii Europejskiej (UE) nakazuje przejście w strefie euro na polecenia przelewu i polecenia zapłaty SEPA (SEPA Credit Transfer, SCT oraz SEPA Direct Debit, SDD) do 1 lutego 2014 roku, a w państwach członkowskich używających własnej waluty do 31 października 2016 roku.

SEPA zwiększa swój zasięg w Europie i coraz więcej krajów wymaga, żeby wszystkie płatności były realizowane z wykorzystaniem regionalnego standardu SEPA. Europejskie firmy dokonujące i przyjmujące płatności w euro będą mu-

siały coraz częściej korzystać z tego standardu.

Czy firmy są gotowe na nowy standard? I, co równie ważne, czy gotowe są ich systemy planowania zasobów przedsiębiorstwa (ERP)? Obserwacja stanu z sierpnia 2013 r. pokazuje, że SEPA bezpośrednio wpływa na 33 kraje, w tym tzw. „UE-28” oraz Islandię, Liechtenstein, Monako, Norwegię i Szwajcarię. Każdy z nich będzie mógł przyjąć standard albo rozszerzyć go o dodatkowe wymagania; jednakże, ze względu na sposób, w jaki działa XML, nie naruszy to zgodności operacyjnej. Dlatego firmy muszą upewnić się, że ich system ERP obsługuje standardowe komunikaty SEPA,

które instruuja bank, aby dokonał płatności w imieniu klienta.

Wdrożenie SEPA nie musi być skomplikowane. Najnowsze rozwiązania ERP i platformy finansowe oferują przedsiębiorstwom elastyczne ramy, które pozwalają na adaptację systemu z wykorzystaniem integracji i technologii procesowych. Standardowe schematy XML SEPA można łatwo dostosować do wymagań lokalnych, regionalnych, a nawet konkretnych banków. Nie ma więc powodu do paniki – firmy mogą szybko przygotować się na standard SEPA.

Opr. Robert Sinfield,
product marketing manager, Epicor Software

Czym jest SEPA?

To program Unii Europejskiej mający na celu stworzenie spójnego europejskiego obszaru rozliczeniowego bez podziałów, granic i barier, gdzie międzynarodowe transakcje będą realizowane równie łatwo, jak lokalne, a ponadto będą równie niedrogie. Mówiąc prostym językiem, program SEPA ma na celu stworzenie jednolitego rynku usług płatniczych, gdzie konsumenci i przedsiębiorcy będą mogli dokonywać płatności w sposób tak łatwy, szybki, bezpieczny i tani jak obecnie swoich krajach. Europejska Rada Płatności (European Payments Council, EPC – europejski organ bankowy powołany do zaplanowania i wprowadzenia SEPA) będzie obszarem, na którym obywatele, podmioty gospodarcze i inni uczestnicy rynku będą, zrównani pod względem swoich praw i zobowiązań, będą mieli możliwość dokonywania i otrzymywania płatności na obszarze Europy w euro, na takich samych zasadach, bez względu na charakter lokalny czy ponadgraniczny transakcji i miejsce, w którym będą prowadzić działalność.

Proces zaczął się wraz z wprowadzeniem euro (1 stycznia 2002) i późniejszą unijną regulacją, wymagającą ujednoczenia opłat za płatności transgraniczne i krajowe w euro. Rzeczywistość wygląda tak, że gotówka jest obecnie wyłącznym środkiem płatniczym, traktowanym jednako w całej strefie euro, w związku z czym SEPA jest programem rozszerzającym ujednoczenie unijnego systemu rozliczeniowego na inne środki płatnicze.

Jakie środki płatnicze obejmuje obszar SEPA?

SEPA obejmuje tak naprawdę wszystkie detaliczne środki płatności, takie jak na przykład gotówka, karty płatnicze, obciążenia rachunku, przelewy kredytowe. Program koncentruje się bardziej na płatnościach detalicznych niż na sektorze business-to-business. Gotówka została uwzględniona w SEPA, ponieważ pomimo

wprowadzenia euro, harmonizacja postępowania i procedur pomiędzy krajami europejskimi i ich bankami centralnymi nie została jeszcze zakończona. Czeka wyłączone z programu SEPA, gdyż od dawna nie są uważane za znaczący środek płatności. Karty kredytowe uwzględniono w SEPA, mimo, że istnienie szerokiej sieci akceptacji oraz globalnych systemów, takich jak MasterCard i Visa, oznacza, że karty kredytowe postrzegane są ogólnie jako kompatybilne z SEPA. Program SEPA koncentruje się między innymi na oszustwach, a więc będzie miał wpływ zarówno na kredyty, jak i na debety. Podobna sytuacja dotyczy również kart typu charge. Główny rodzaj kart, na jakich koncentruje się SEPA, to karty debetowe.

(red.)



Logistyczne wyzwania w zatrudnianiu pracowników tymczasowych

cd. ze str. 1

z sezonu świątecznego – **radzi Krystian Mrukwa dyrektor magazynu w Będzinie, ID Logistics Polska S.A.**

Potwierdza to również przedstawiciel innej firmy logistycznej. – Współpracę dzielimy na dwa rodzaje. Zlecenia długoterwałe – minimum miesięczne akcje, w ciągu których wykonujemy różnorodne operacje na towarach klienta oraz zlecenia krótkoterwałe – jednodniowe lub dwudniowe, spontaniczne akcje. W przypadku tych pierwszych, najczęściej są to zlecenia zaplanowane z wyprzedzeniem, w ramach których wspólnie z agencją pracy możemy omówić oraz doprecyzować profil kandydata, którego poszukujemy i warunków, jakie możemy zaproponować. Operator ma wtedy czas na spotkanie z zaproponowanym kandydatem przed rozpoczęciem zlecenia oraz na obustronne potwierdzenie chęci rozpoczęcia współpracy, co ogranicza ryzyko rotacji pracowników – **mówi Wojciech Cipiur, kierownik logistyki kontraktowej w Dachser Sp. z o.o.**

– Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku zleceń krótkoterwałych, gdzie decydu-

jącą rolę jest czas wykonania usługi i w takiej sytuacji często całość procesu rekrutacji trzeba powierzyć agencji pracy. Tu najistotniejszy jest wypracowany model współpracy pomiędzy agencją pracy a operatorem. Dzięki dobrej współpracy pomiędzy operatorem logistycznym a agencją pracy, operatorzy uzyskują coraz większą elastyczność co przekłada się na obniżenie kosztów – dodaje Wojciech Cipiur.

Jakość usług agencji pracy tymczasowej

Niestety na rynku pracy tymczasowej są agencje pracy, dla których liczy się bardziej ilość, niż jakość pracowników. Z reguły centra dystrybucyjne są umiejscowione w niedalekiej odległości od siebie i w tych miejscach nasycenie rynku pracy jest bardzo duże. W takich miejscach agencje pracy tymczasowej zazwyczaj dostarczają pracowników do kilku lub kilkunastu firm w obrębie jednego obszaru. Z jednej strony dzięki ciągłej rekrutacji dysponują bazą kandydatów o określonej specjalizacji. Z drugiej strony wzmożone zapotrzebowanie na pracowników w określonym czasie w ciągu roku, powoduje obniżenie jakości kwalifikacji oferowanych pracow-

ników, a to z uwagi na ich ograniczenie w danym regionie. Liczy się wtedy znalezienie w jak najkrótszym czasie odpowiedniej liczby pracowników. Niestety wówczas delegowane osoby przez agen-



cje pracy mają minimalne doświadczenie, lub zupełnie są bez doświadczenia w pracy w branży logistycznej.

– Duże nasycenie rynku pracy powoduje, że coraz trudniejsza jest rekrutacja do pracy tymczasowej specjalistów oraz osób z dużym doświadczeniem – komentuje Wojciech Cipiur z Dachser Sp. z o.o.

Jak zapewnić wysoką jakość pracy tymczasowej?

Największym problemem w zatrudnianiu pracowników tymczasowych jest zaangażowanie ich w pracę i motywacja ich do utrzymania wydajności oraz jakości pracy. Jak sama nazwa wskazuje „praca tymczasowa” jest na czas określony, a więc powoduje też dużą rotację pracowników w krótkim okresie czasu, co nie pozwala na zaangażowanie pracodawcy w ciągłe podnoszenie kwalifikacji takich osób.

– Pomimo szkoleń, często pracownicy tymczasowi nie osiągają założonych celów. Pracę tymczasową traktują bardzo pobieżnie, nawet mimo zapewnień, że najlepsi mają szansę na stałą umowę o pracę. Dzieje się tak dlatego, że o podjęciu pracy tymczasowej decyduje sytuacja skrajna, kiedy np. długo nie można znaleźć stałej pracy. Taki pracownik cały czas szuka stałego zatrudnienia i zdarzają się sytuacje, że kiedy je znajdzie nie stawia



Wojciech Cipiur, kierownik logistyki kontraktowej w Dachser Sp. z o.o.

cd. na str. 4

cd. ze str. 3

się do pracy – mówi **Rafała Filip** dyrektor magazynu w **Piotrkowie Trybunalskim ID Logistics Polska S.A.**

Jak dodaje **Krzysztof Mrukwa** z oddziału **ID Logistics Polska w Będzinie** – Nakład pracy po stronie operatora do przygotowania pracownika agencyjnego do zleconych zadań jest dość duży, natomiast efektywność pracownika agencyjnego zazwyczaj (choć nie jest to reguła) jest niższa niż pra-

cownika zatrudnionego bezpośrednio w zakładzie pracy. Problemem jest pozyskanie pracowników wykwalifikowanych. Jeśli widzimy, że jakiś pracownik jest dobrze rokujący i zaangażowany w pracę, staramy się zadbać o to, aby utrzymać takiego pracownika w swoich szeregach na stałe.

Operatorzy logistyczni chcąc zapewnić jakość i ciągłość pracy w sezonach o wzmożonym ruchu towarów, stosują więc zatrudnienie elastyczne oraz odpowiednie przydzielanie zadań, dzieląc odpowiednio

prace pomiędzy stałymi a tymczasowymi pracownikami.

– Stali pracownicy wykonują skomplikowane czynności związane z komplectacją zamówień, a pracownicy tymczasowi delegowani są zazwyczaj do działań niewymagających długiego doświadczenia (np. rozładunki, handling pełnych palet). Pozwala to nie tylko na optymalizację kosztów, ale także usprawnia przebieg procesów magazynowych – **wyjaśnia Wojciech Cipiur z Dachser Sp. z o.o.**

Andrzej Wątrobiński Head of Human Resources Southern & Eastern Europe Fiege Sp. z o.o.

– Angażowanie pracowników tymczasowych wiąże się z kilkoma trudnościami. Pierwszym aspektem jest kwestia rotacji składu osobowego. Pracownicy tymczasowi, to osoby które poszukują pracy i ta forma zarobkowania jest dla nich również rozwiązaniem tymczasowym. Drugim zagadnieniem, związanym bezpośrednio z punktem pierwszym jest wydajność tych pracowników. Jest ona zazwyczaj niższa na początku współpracy – pracownicy uczą się sposobu wykonywania czynności i nie posiadają odpowiedniej sprawności. Z badań, które wykonywaliśmy wewnętrznie wynika, iż w okresie wdrożenia efektywność takiego pracownika wynosi około 50 proc. Rozwiązania, które stosuje nasza Spółka to przede wszystkim tworzenie odpowiednich systemów rozliczeń, które motywują wszystkie strony (agencję pracy, pracownika tymczasowego i Fiege). W tej sytuacji najlepszym rozwiązaniem są systemy akordowe, które motywują pracowników do zwiększania wydajności, która przekłada się na wzrost ich wynagrodzenia. Agencja pracy jest wtedy również zorientowana na właściwych kandydatów, którzy posiadają odpowiednie umiejętności do efektywnego wykonywania pracy. W efekcie wyższe wynagrodzenie pracowników tymczasowych przekłada się na mniejszą rotację, a to obniża koszty operacyjne agencji pracy. Nie każda agencja pracy odnajduje się w tego typu współpracy. Należy zwracać uwagę na rodzaj pracowników, jakich dana firma dostarcza innym firmom. Dodatkowo, agencja taka powinna na bieżąco pracować nad bazą kontaktów, aby móc reagować na nagłe, zwiększone zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych.



Opr. Beata Trochymiak

Trans Poland
MIĘDZYNARODOWE TARGI TRANSPORTU I LOGISTYKI
26 – 28 LISTOPADA 2013
WARSZAWA
trans-poland.pl

Kandydatów coraz mniej, agencji coraz więcej



Agencje pracy tymczasowej poszukują pracowników na stanowiska niższego szczebla, głównie do pracy fizycznej. Rynek pracy tymczasowej, a szczególnie w województwie mazowieckim – powiat grodziski i żyrardowski – nie należy do najłatwiejszych. Ofert pracy jest bardzo dużo, a pomimo dużego bezrobocia, bardzo trudno pozyskać kandydatów do pracy. Powodów tego stanu jest wiele.

Najważniejszym jest niepewność zatrudnienia czyli fakt, iż ludzie poszukują pracy stałej, natomiast agencje pracy tymczasowej oferują pracę na okresy od jednego do kilku miesięcy. Istnieją nawet przypadki konieczności zatrudnienia osoby na kilka dni. Wiele firm posługuje się tą formą zatrudnienia w sytuacji zwiększonej produkcji czy zastępstw, ale również są fir-

my, które standardowo zatrudniają na podstawie pracy tymczasowej, a po określonym czasie pracownik ma możliwość pracy stałej. Problemem jest to, że pracownik podejmując pracę w charakterze pracy tymczasowej bardzo często szuka w tzw. „między czasie” innej pracy, stałej. Gdy mu się to udaje, często z dnia na dzień rezygnuje z pracy tymczasowej nie informując ani agencji, ani pośredniego pracodawcy. Kolejnym czynnikiem powodującym brak kandydatów są niskie wynagrodzenia. Pracodawcy nie oferują zazwyczaj zbyt wysokich stawek, więc pracownicy też szukają zawsze czegoś lepiej płatnego. Rzadko zdarza się, aby wynagrodzenie miało charakter stały – zazwyczaj w umowie podawane są stawki godzinowe, a czasem zdarzają się oferty akordowe.

Kandydatów coraz mniej, agencji coraz więcej

Po ilości zamieszczanych ogłoszeń widać, iż obecnie agencje pracy tymczasowej mocno eksplorują rynek pracy i usilnie szukają kandydatów. Ta forma pracy jest bardzo popularna wśród firm produkcyjnych i logistycznych. Dotyczy to najczęściej stanowisk związanych z bardzo niskim wynagrodzeniem. Tymczasem rynek agencji pracy rośnie bardzo dynamicznie. Rosnąca konkurencja powoduje też, że w walce o zlecenia agencje obniżają stawki godzinowe dla pracowników, mając jednocześnie problem ze znalezieniem kandydatów. Są też i pracodawcy, dla których kryterium płacy jest podstawą wyboru kandydata i podjęcia współpracy z agencją pracy tymczasowej. Rynek więc kwitnie. Poza negatywnymi aspektami znaleźć można i pozytywne. Agencje posiadają sporo ofert, co umożliwia przyszłemu pracownikowi wybór i gwarancję znalezienia zatrudnienia. Na rynku działają agencje, które mimo różnych negatywnych stereotypów starają się traktować pracowników tak samo, jak jest to w przypadku osób zatrudnionych bezpośrednio przez pracodawcę. Pomagają w organizowaniu transportu do pracy, przyznają nagrody czy bony świąteczne.

Mazowsze najbardziej atrakcyjne

Wracając do wspomnianego wyżej rynku pracodawców w powiecie grodzkim i żyrardowskim, trzeba przyznać, że jest bardzo atrakcyjny z punktu widzenia pracownika. Istnieje tu wiele firm produkcyjnych i transportowych oraz logistycznych, które posiadają centra magazynowe. W ich gronie, są firmy, które stale rozwijają się i w związku z tym cały czas poszukują osób do pracy, ale są też i takie, które posiadają stałą załogę i tylko czasem potrzebują kogoś w momencie, gdy jest więcej pracy. Znalezienie tak stałych pracowników, jak i tymczasowych nie należy więc do zadań łatwych. Wszystko oczywiście zależy od sezonu. Jak w każ-

Rekrutacja pracownika tymczasowego – jak to wygląda w praktyce?

Pierwszym krokiem jest złożenie CV przez kandydata w agencji zatrudnienia oraz zazwyczaj wypełnienie kwestionariusza, w którym musi odpowiedzieć na wiele pytań dotyczących jego osoby m.in.

1. Jak forma zatrudnienia interesuje kandydata: umowa o pracę, zlecenie, akord;
2. Dyspozycyjność: praca od poniedziałku do piątku, w weekendy, w systemie zmianowym;
3. Informacja jakie stanowiska interesują osobę: czy to praca biurowa, praca magazynowa, produkcyjna, a może sprzątanie lub inne;
4. Kursy odbyte, książeczka „sanepidu”, prawo jazdy;
5. Znajomość języków obcych;
6. Dyspozycyjność od kiedy osoba mogła by ewentualnie podjąć pracę;
7. W jakich miejscowościach interesuje przyszłego pracownika praca.

To są oczywiście podstawowe informacje, w zależności od stanowiska konsultant może dopytać o szereg dodatkowych informacji, np. o doświadczenie, przebieg kariery zawodowej, ukończenie szkoły, kursów, itp. Po tym wstępnym etapie, CV trafia do bazy. Później w zależności od zapotrzebowania, w przypadku zlecenia np. na zatrudnienie 10 osób na stanowisko pracownika magazynu, agencja pracy z zebranej wcześniej bazy wyszukuje odpowiednich kandydatów. Kolejnym etapem jest zaproszenie kandydata na rozmowę i wybór odpowiednich osób lub umówienie ich w konkretnym dniu na rozmowę rekrutacyjną bezpośrednio z firmą. Wtedy też informacja trafia do pracodawcy, ile stawi się w danym dniu na rozmowie rekrutacyjnej osób, w jakich konkretnie godzinach. Po rozmowie pracodawca wysyła informację zwrotną do agencji, z kim chciałby rozpocząć współpracę i od kiedy. Wysyła też wszystkie informacje na temat czasu trwania umowy, wynagrodzenia, stanowiska itd. Po takiej informacji kandydat uzupełnia dokumenty, badania lekarskie, podpisuje umowę i rozpoczyna pracę u pracodawcy.

cd. ze str. 5

dej branży, jest czas gdzie jest duże zapotrzebowanie na pracowników, a jest czas zimowy gdzie zazwyczaj dochodzi do zwolnień lub jest po prostu przestój.

Opr. Dominika Rypkowska
(była konsultantka agencji pracy tymczasowej)

Stanowiska pracy, na które najczęściej prowadzone są rekrutacje w zakresie pracy tymczasowej:

- Pracownik magazynu
- Pracownik produkcji
- Operator wózka widłowego
- Pakowacz

Bardzo rzadko zdarzają się oferty dotyczące pracy biurowej jak np. sekretarka.

Joanna Nowak specjalista
ds. materiałowych w Grupie ALBEA



Specjalista ds. specyfikacji materiałowych (Methods)

Logistyka to nie tylko transport, spedycja i magazynowanie. Pojęcie to zawiera o wiele więcej obszarów działalności i pracy, w których każdy może znaleźć coś dla siebie. W moim przypadku jest to stanowisko specjalisty ds. specyfikacji



materiałowej tzw. Methods, w firmie produkującej tuby do kosmetyków ALBEA w Łodzi. Nazwa Methods z ang. oznacza sposób, rodzaj, metodę, która najlepiej odzwierciedla charakter tej pracy.

Na czym polega praca Methods?

Na sprawdzaniu, czy produkt, który chce klient, możemy zrobić w naszej łódzkiej fabryce. Jeśli tak, to dla każdego wyrobu, który będzie u nas produkowany, trzeba wyszczególnić po kolei, z czego się składa i jakie jest zużycie poszczególnych materiałów na wyprodukowanie 1000 sztuk wyrobu, czyli założyć „bom – bill of material”. System przemnaża dane z bomu i dane z zamówienia na dany wyrób, tak by osoby, które zajmują się zapotrzebowaniem, wiedziały ile, jakiego komponentu pod konkretne zamówienie jest potrzebne. Specjalista ds. specyfikacji materiałowej sprawdza również, na których liniach dany wyrób może być produ-

gowany i zakłada marszruty. Ułatwia to pracę planiście, który wie, na jakich liniach może planować. Każdy wyrób trzeba też spakować, to jest dobrać odpowiedni karton, wieko, paletę, maksymalną wysokość palety uwzględniając indywidualnie potrzeby każdego klienta oraz możliwości maszyn na danej linii. Na końcu trzeba przeliczyć ile warstw kartonów wchodzi na jedną paletę, tak by dział „dispatch” (spedycja) wiedział, jaki transport zamówić.

Cechy Methods

Praca na tym stanowisku daje poczucie odpowiedzialności, ponieważ każda zła decyzja może skutkować bardzo poważnymi konsekwencjami jak np. reklamacje, utrata zamówień oraz może narazić firmę na koszty. Ważne jest to, że przy tej pracy wykorzystuje się swoje mocne strony, takie jak: zdolność analitycznego myślenia, dobra pamięć, umiejętność przyswajania wiedzy w zakresie możliwości technologicznych naszej firmy (tych wciąż przybywa) oraz znajomość języków obcych. Jest to praca dynamiczna, tak jak dynamiczni są nasi

klienci i ich potrzeby, którym nasza firma stara się sprostać a nawet wychodzić im na przeciw. Nie jest to praca trudna, choć bywa stresująca.

Kreatywność jest nagradzana

W tej pracy, która wymaga precyzji i dokładności jest też miejsce na bycie kreatywnym. Firma stwarza możliwości wykazania się pomysłowością, ogłaszając raz w roku konkurs na innowacyjność pracowników, którego miałam przyjemność – wraz z innymi 400 osobami z całej organizacji, zostać uczestniczką, a pomysłem mojego zespołu zdobył nagrodę za najlepszą „Nową Możliwość Rynkową”. W tej chwili pracujemy już nad kolejnym pomysłem, który zgłosimy w kolejnej edycji konkursu.



 **KOBIETY** W LOGISTYCE

Logistyka w wydaniu amerykańskim

Rozmowa z **Iwoną Trzeciak-Kucza** Senior Account Manager w C.H. Robinson

Jaka jest różnica pomiędzy kulturą amerykańską a europejską w logistyce?

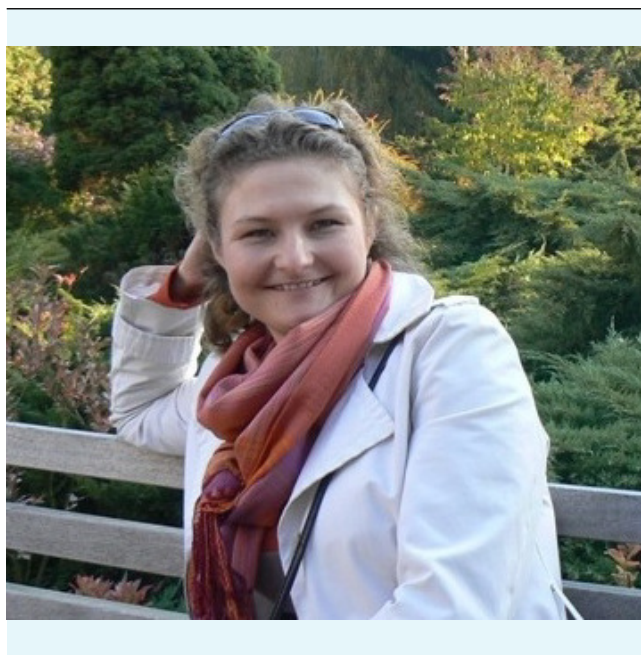
– Przede wszystkim w kulturze amerykańskiej (z którą dotychczas miałam okazję się spotkać) nie ma typowej hierarchii, a zarządzanie odbywa się przez zadania i potrzeby firmy. Zazwyczaj jest jeden szef i kilku supervisor'ów. Liczą się też nowe pomysły, a nie tylko doskonalenie wypracowanych już standardów. Kultura amerykańska pozwala na swobodne myślenie i działanie. Jeżeli odpowiednio to komunikujesz, to jest duża szansa na to że, cię usłyszą. Kultura amerykańska jest też żądna nowości i poszukiwania tego, co nas wyróżni na rynku. Mój szef mówi, że pierwszej rzeczy, której nauczył się po przyjeździe do Europy, to zdanie „nie da się” i „biurokracja”. To był dla niego szok, bo zawsze są jakieś trudności, które trzeba pokonać w taki czy inny sposób, ale „nie da się” – czegoś takiego nie ma w języku i myśleniu Amerykanów. To jest chyba zasadnicza różnica. Dlatego lubię logistykę i pracę w wydaniu amerykańskim.

Jak wygląda współpraca z klientami przyzwyczajonymi do kultury europejskiej?

– Nasza firma współpracuje głównie z Południowcami Europy (Hiszpanie, Włosi), którzy przejawiają dużą ekspresję i czasami chaos we współpracy. Amerykanie mają wyluzowane podejście do takich klientów i są bardzo poukładani, nie przeszkadza im to we współpracy. Są gotowi nawet myśleć za swoich klientów, aby o niczym nie zapomnieli. I, o dziwo ta sama cecha bardzo przydaje się we współpracy z Niemcami czy Japończykami. Ich zorganizowanie i ład pracy powoduje, że chcąc robić z nimi biznes musisz się dostosować. Podejście amerykańskie moim zdaniem doskonale łączy w sobie cechy pozwalające na elastyczne dopasowanie się do swoich partnerów.

Czy od zawsze pracuje Pani w organizacjach amerykańskich? Jak trafiła Pani do logistyki?

– Do logistyki trafiłam na II roku studiów. Wówczas jedna z moich koleżanek namówiła mnie na pracę w call center Stolicy, wtedy typowo polskiej firmy, a obecnie już amerykańskiej, po przejściu przez UPS. Stwierdziłam, że to świetny pomysł, i po złożeniu aplikacji zostałam przyjęta do pracy, na część etatu. Po miesiącu zaproponowano mi przejście do działu reklamacji i cały etat, gdzie osiągnęłam swój pierwszy mini-sukces – stworzyłam aplikację na Excelu do obsługi dokumentacji reklamacyjnej. Wydaje mi się, że do dziś firma korzysta z tej pomocy. Z racji tego, że oprócz Excela znałam dobrze język angielski, przeniesiono mnie do zespołu operacyjno-wdrożeniowego. Tworzyliśmy procedury operacyjne i opiekowaliśmy się realizacją kontraktów największych klientów Stolicy. Tutaj też przyszedł pierwszy awans z asystenta ds. zgłoszeń, na doradcę ds. klienta. Dzięki temu nauczyłam się całej obsługi operacyjnej klienta. Kiedy Stolicę przejął UPS zlikwidowano ten dział, niemniej pozostała komórka opiekująca się kluczowymi klientami firmy. Dzięki temu doświadczeniu po 2 latach awansowałam o kilka szczebli w górę na key account'a na region wrocławski. Wówczas też zetknęłam się po raz pierwszy z kulturą organizacji amerykańskiej. Jednakże po 2,5 roku pracy, z uwagi na zmianę lokalizacji mojego działu, odeszłam z UPS.



Podjęłam pracę w firmie spedycyjnej, również w dziale handlowym, ale we frachcie morskim i lotniczym, a więc w zupełnie nowym jak dla mnie obszarze usług, w spedycji.

Trudno było odnaleźć się w innej strukturze?

– Kosztowało mnie to pół roku nauki, na nowo odkrywałam branżę. Bo, co z tego że wiedziałam wszystko o paczkach, jeśli fracht morski był zupełnie inną specyfiką usług. Jednakże spodobał mi się, tak samo fracht lotniczy. Ale niestety po roku czasu znowu los trochę za mnie zdecydował, bo sprawy prywatne zmusiły mnie do powrotu na Mazowsze. Musiałam więc poszukać czegoś nowego i tak trafiłam do kolejnej firmy spedycyjnej, gdzie zetknęłam się jeszcze z inną specyfiką branży – spedycją drogową na rynki wschodnie. Zostałam kierownikiem sprzedaży. Nie znałam w ogóle drogowki, więc musiałam

cd. na str. 8

cd. ze str. 7

nauczyć się wszystkiego od początku, w tym przepisów prawa obowiązujących w krajach wschodnich. To było spore wyzwanie, bo miałam stworzyć od początku dział handlowy, a do tego nauczyć się nowego obszaru działalności i kultury zarządzania. Przepracowałam tam dwa lata, aż pod koniec 2012 r. otrzymałam propozycję pracy w C.H. Robinson i wróciłam do kultury organizacji amerykańskiej, do pełnej logistyki.

Patrząc na swoje doświadczenia, czego najbardziej brakuje obecnie we współpracy między odbiorcami a dostawcami usług logistycznych?

– Brakuje niestety szacunku do ludzi, nie szanuje się jednostki. Nie chodzi o pieniądze, ale o szacunek do pracy i do człowieka. To przekłada się na biznes, na relacje z klientami. Polskie średnie firmy dążą do tego, aby mieć najlepszy serwis

za złotówkę, a tak się nie da. Wyciska się ostatnie soki z partnerów i z przewoźników, niszczy się rynek. Mijmy nadzieję, że wróci równowaga, a przede wszystkim szacunek do partnera.

Co uważa Pani, jak dotychczas, za swój największy sukces?

– Doprowadzenie do umowy korporacyjnej z jedną z większych polskich korporacji składającej się z blisko 60 spółek-córek. Wprowadzając w kontekst przejęcie Stolicy przez UPS wymagało to ustandaryzowania umów z dotychczasowymi klientami oraz wypracowania nowych cenników, uzgodnienia nowych warunków. Udało nam się w rok przenegocjować blisko 60 odrębnych umów i osiągnąć porozumienie, tak na szczeblu korporacyjnym, jak i w poszczególnych zarządach. Przyznam, że było to ogromnym wyzwaniem. Ale, to z czego jestem najbardziej dumna jest fakt, że przez te 10 lat pracy udało mi się spotkać na mo-

jej drodze wspaniałych ludzi i zbudować takie relacje, że jestem przyjmowana z życzliwością wśród moich kolegów z branży czy partnerów biznesowych z przed lat, a moi Klienci pamiętają o mnie. I chyba to jest dla mnie najważniejsze w tym, co robię i jednocześnie największym wyzwaniem na kolejne lata.

A gdyby nie logistyka, to co by to było?

– Z racji tego, że z wykształcenia jestem HR-wcem, więc może zgodnie z moim wykształceniem, jakiś obszar z zarządzania zasobami ludzkimi. Chociaż... nie wiem, bo w porównaniu z walką na froncie logistycznym jest tam trochę nudno. Na pewno chciałabym rozwinąć siebie pod kątem trenerskim i doradztwa biznesowego.

Dziękuję za rozmowę,

**Beata Trochymiak
Pracujwlogistyce.pl**

Ewidencja niskocennych środków trwałych – uproszczone zasady

Środki trwałe to składniki majątku (rzeszczone aktywa trwale niezakwalifikowane do inwestycji) o przewidywanym okresie użyteczności ekonomicznej dłuższym niż 12 miesięcy, kompletne i zdane do użytku, przeznaczone na potrzeby prowadzonej działalności. Przedsiębiorstwa, które korzystają z odpisów amortyzacyjnych zobowiązane są do prowadzenia szczegółowej ewidencji środków trwałych. Przedsiębiorcy jednak nie zawsze wiedzą jak zrobić to poprawnie.

Przepisy o podatku dochodowym pozwalają na ujęcie w kosztach, jednorazowo w dacie zakupu, amortyzacji środków trwałych, których wartość początkowa nie przekracza 3500 złotych. Pomimo tego, że są to przepisy podatkowe, wielu przedsiębiorców traktuje tę wartość jako próg do uznania bądź zakwestionowania danego składnika majątku jako środka trwałego. Alternatywą najczęściej są koszty zużytych materiałów, które dociąża się wartością zakupionych i przeznaczonych do użytkowania ni-



skocennych (czyli takich których wartość nie przekracza 3500 złotych) składników majątku. Bardzo często spotykamy się z tym, że niezależnie od tego na jak długo przewidziany jest okres użytkowania danego składnika majątku, jedynym kryterium jest jego początkowa wartość – jeśli nie przekracza ona 3500 złotych, uznawany jest bezpośrednio jako koszt. O ile w przypadku przedsiębiorcy, który nie ma obowiązku prowadzenia pełnej księgowości ani przygotowania sprawozdań finansowych takie uproszczone podejście jest właściwe, to nie jest ono do końca prawidłowe dla jednostek, które mają obowiązek przygotowania sprawozdań finansowych. W przypadku gdy

ilość i łączna wartość środków trwałych uznanych jako niskocenne (czyli nie wprowadzanych do ewidencji a jednorazowo uznanych jako koszt) jest znaczna, to pomimo tego iż są one użytkowane przez przedsiębiorstwo i przynoszą mu korzyści, ich wartość wykazywana w bilansie wykazywana jest jako zero. Taka prezentacja nie jest zgodna z rzeczywistością.

Amortyzacja podatkowa czy księgową?

Przede wszystkim należy dokonać rozróżnienia pomiędzy amortyzacją dla celów podatkowych i księgowych. Stawki amortyzacji podatkowej oraz podana kwota 3500 złotych stanowią o maksymalnych stawkach jakie firma może stosować dla potrzeb ustalania kosztów uzyskania przychodów i rozliczania podatku dochodowego. Natomiast amortyzacja dla celów księgowych służy wykazaniu w rachunku wyników kosztów związanych z użytkow-

cd. na str. 9

cd. ze str. 8

niem środka trwałego w danym roku, przy jednoczesnym skorygowaniu (obniżeniu) wartości tego środka trwałego wykazywanej w bilansie.

Niestety, wiele przedsiębiorstw, niezależnie od planowanego okresu użytkowania środka trwałego stosuje dla uproszczenia stawki amortyzacji podatkowe, co może prowadzić do poważnego zaburzenia wartości środków trwałych w bilansie i wartości kosztów amortyzacji w rachunku wyników.

Dodatkowo, przyjmując że wszystkie urządzenia i wyposażenie, bez względu na okres ich użytkowania – a kierując się tylko wartością 3500 złotych, traktowane są jako koszty bieżącego okresu, nie wykazuje się ich wartości w bilansie i tym samym pomniejsza wartość aktywów, nadmiernie obciążając rachunek wyników kosztami ich zakupu.

Przedsiębiorcy podejmują wobec takich argumentów kwestię korzyści podatkowych i możliwości wcześniejszego rozliczenia kosztów zakupu niskocennych urządzeń. Nic nie stoi na przeszkodzie, by dla potrzeb podatkowych traktować takie zakupy jako koszt uzyskania przychodu w momencie zakupu i jednocześnie dla potrzeb księgowych naliczać amortyzację w oparciu o stawkę uwzględniającą cały planowany okres użytkowania danego środka trwałego. Należy przy tym pamiętać o zmia-

nach jakie weszły w życie z dniem 1 stycznia 2013 roku w związku z obowiązkiem korygowania kosztów uzyskania przychodów dla CIT i PIT o taką część zaliczonych do kosztów odpisów amortyzacyjnych, w jakiej cena zakupu środka trwałego nie została uregulowana/zapłacona (w terminie określonym w art. 24d ust. 1 lub 2 ustawy o PIT i art. 15b ust. 1 lub 2 ustawy o CIT)

PYTANIE! Czy dla potrzeb księgowych każdy element wyposażenia należy traktować jako środek trwały i amortyzować go przez 5, 10 lat, niezależnie od jego początkowej wartości? Na przykład, czy biurko kupione za 700 złotych, amortyzować przez 5 lat, czyli co miesiąc dokonywać odpisów amortyzacyjnych w kwocie 11,67 złotych?

Tu wskazane jest, by dla przedsiębiorstwa uszczegółowiona w tym zakresie została polityka rachunkowości (która jest obowiązującym dokumentem dla każdego przedsiębiorstwa mającego obowiązek prowadzenia ksiąg rachunkowych i przygotowania sprawozdań finansowych). Zależnie od natury kupowanych niskocennych środków trwałych, ich przeznaczenia, wartości i liczby w ciągu roku, przedsiębiorca powinien określić co stanowić będą środki trwałe, niskocenne składniki wyposażenia czy wreszcie materiały eksploatacyjne.

Przykład

Dobrym rozwiązaniem może być tu określenie, że na przykład cały sprzęt komputerowy i teleinformatyczny (w tym telefony komórkowe i modemy) są środkami trwałymi niezależnie od ich wartości początkowej. Przy czym, jeśli ich wartość początkowa nie przekracza kwoty X (i kwota ta nie może być wyższa od 3500 złotych) podlegają one jednorazowej amortyzacji. Dzięki potraktowaniu tych składników jako środki trwałe i wprowadzeniu ich do ewidencji środków trwałych, przedsiębiorca ma nad nimi kontrolę – jest w stanie ustalić w każdej chwili ile ich jest, kto jest ich użytkownikiem, kiedy zostały zakupione – bez konieczności żmudnego odszukiwania tych informacji w fakturach zakupu za kilka ubiegłych lat. Jeśli przedsiębiorca nie monitoruje kupowanych elementów wyposażenia, komputerów czy telefonów – wychodząc z założenia że ich jednostkowa wartość jest nieistotna – musi brać pod uwagę że w przypadku ich zaginięcia czy kradzieży może ona przejść niezauważona. Brak jasnych zasad dotyczących tego co jest, a co nie jest traktowane jako środki trwałe oraz co podlega ewidencji – i w rezultacie obowiązkowej inwentaryzacji środków trwałych przeprowadzanej co 4 lata – znacznie ją utrudnia czy wręcz uniemożliwia jej prawidłowe rozliczenie.

Opr. Agnieszka Koperska,
menedżer w dziale audytu w Baker Tilly Poland

Zmiany w Kodeksie pracy zatwierdzone i co dalej?

Nowelizacja Kodeksu pracy, wprowadzająca roczny okres rozliczeniowy oraz ruchomy czas pracy stała się faktem. 1 sierpnia 2013 podpisał ją Prezydent Bronisław Komorowski. Na czym dokładnie polegają zmiany i czy rzeczywiście pomogą ograniczyć redukcję zatrudnienia w okresach dekonunktury gospodarczej? Nawet jeśli tak, pewne jest, że



nie zdobędą one przychylności związków zawodowych.

Choć nowelizacja od początku budziła kontrowersje, minister pracy, odwołując się do wcześniejszych rozwiązań legislacyjnych, zawartych w Ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035, z późn. zm.), przekonywał, że pozwoli ona utrzymać konkurencyjność polskiej gospodarki, a firmom przetrwać trudne warunki ekonomiczne.

Ruchomy czas pracy według rządu

Przed wszystkim ruchomy czas pracy może być rozumiany i stosowany na dwa sposoby. Po pierwsze – zmiany w prawie pozwalają na ustalenie rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczęcia pracy

w dniach pracy osób zatrudnionych. W takich sytuacjach, pracodawcy przysługuje prawo, by wskazać podwładnemu różne godziny przystępowania do pracy, na przykład w taki sposób, że w kolejnym dniu będzie on mógł rozpocząć dniówkę dwie godziny wcześniej i nie przyniesie to skutku w postaci nadgodzin. Jedynym obostrzeniem są tu przepisy dotyczące wymiaru czasu pracy, odpoczynku dobowego i tygodniowego, które obowiązują bezwzględnie. Po drugie, nowelizacja pozwala na określanie czasu, w którym podwładny powinien podjąć pracę. Jest to rozwiązanie jeszcze bardziej elastyczne, ponieważ umożliwia wskazanie przedziału czasu, w którym pracownicy mają obowiązek się stawić i jednocześnie nie generuje ono kosztów, związanych z problemem nadgodzin (art. 1401

cd. na str. 10

cd. ze str. 9

Kodeksu pracy). Ruchomy czas pracy wprowadzić można w układzie zbiorowym lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu (tylko w sytuacji, gdy pracodawca nie jest objęty układem lub regulaminem). Istnieje też możliwość wprowadzenia ruchomego czasu pracy poprzez porozumienie z przedstawicielami załogi (jeśli w zakładzie nie istnieją związki) lub wyjątkowo, na pisemny wniosek samego zatrudnionego. Co bardzo ważne, wprowadzenie takich rozwiązań pracodawca musi zgłosić w trybie pilnym (w przeciągu pięciu dni) do Państwowej Inspekcji Pracy.

Wprowadzone zmiany budzą wiele wątpliwości. Związkowcy zarzucają ich autorom, że nowe przepisy przyczynią się do powstawania sytuacji, w których pracownicy nie otrzymają wynagrodzenia za nadgodziny. Na własnie podpisaną przez Prezydenta nowelizację Kodeksu pracy należy jednak spojrzeć szerzej. Korzyści, ale i straty można znaleźć zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że w niektórych sytuacjach zmiany mogą doprowadzić do nierównomiernego obciążenia podwładnych czasem pracy i tym samym powodować u nich przemęczenie. Pracownicy wskazują również na możliwe trudności związane z pogodzeniem obowiązków życia prywatnego z pracą w okresach wydłużonych godzin pracy (np. w przypadku zapewnienia opieki nad dziećmi, kontynuowania nauki itp.). Istnieje też ryzyko powstawania komunikacyjnych problemów między samymi pracownikami oraz pomiędzy personelem a kierownictwem. Wśród korzyści dla zatrudnionego można wyróżnić pracę w dogodnych dla niego godzinach, co może znacząco pomóc w pogodzeniu obowiązków zawodowych z wychowaniem dzieci czy dalszą edukacją. Dla wielu ważnym będzie ograniczenie czasu dojazdu do pracy – dotyczy to głównie osób mieszkających z dala od miejsca zatrudnienia lub takich, którym podróż utrudniają korki. Dla pracodawcy z kolei najważniejszą kwestią jest zminimalizowanie ryzyka wystąpienia nadgodzin i tym samym konieczności ponoszenia ich kosztów. Niemalże znaczenie ma też ograniczenie spóźnień i absencji.

Okres rozliczeniowy wydłużony

Proponowane przez Ministerstwo Pracy zmiany mają w założeniu pozwolić pracodawcy bardziej racjonalnie i elastycznie zarządzać swoim personelem. Wprowadzono więc regulacje umożliwiające przedłużenie okresu roz-

liczeniowego nie więcej niż o 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Przedłużenie okresu rozliczeniowego jest możliwe, jeżeli uzasadniają je przyczyny obiektywne, techniczne lub dotyczące organizacji pracy.

Znowelizowana ustawa zakłada, że jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma prawa do uposażenia, przysłu-



guje mu pensja w wysokości minimalnego wynagrodzenia (w 2013 r. 1600 zł brutto). Art. 129 k.p. został zredagowany w taki sposób, by prawo pracownika do otrzymania minimalnego wynagrodzenia obejmowało każdy miesiąc stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego, nawet ten, w którym nie miał on obowiązku wykonywania pracy. W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze, wysokość wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy. Rozkład czasu pracy może być sporządzony w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak nie mniej niż 1 miesiąc. Pracodawca jest zobowiązany do jego przekazania zatrudnionemu co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy, w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

Projektodawcy wskazują na zalety wprowadzonych zmian. Przedłużenie okresów rozliczeniowych ma pozwolić firmom na bardziej elastyczne gospodarowanie czasem pracy zatrudnionych, dostosowując go do zapotrzebowania w danym miesiącu. Wskazuje się na pozytywne doświadczenia wielu krajów, w któ-

rych już wprowadzono przedłużone okresy rozliczeniowe np. Austrię, czy Niemcy. Zaletą takiego rozwiązania jest możliwość rekompensowania personelowi okresów wzmożonej pracy, w szczególności godzin nadliczbowych czasem wolnym. Wskazuje się również, że nowelizacja przepisów wpłynie pozytywnie na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, ponieważ spowoduje zmniejszenie kosztów pracodawców poprzez lepszą organizację czasu pracy.

Z drugiej strony, przeciwnicy przedłużania okresu rozliczeniowego wskazują, że jest ono dobre tylko dla pracodawców a dla załogi może okazać się uciążliwe. Według Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pracodawca może zdecydować, że podwładny pracuje przez większą część roku przez 48 godzin w tygodniu, bez prawa do rekompensaty za godziny nadliczbowe, natomiast wyrównanie czasu pracy do średniotygodniowej 40-godzinnej normy przysługuje mu poprzez przyznanie długiego okresu czasu wolnego pod koniec okresu rozliczeniowego. Ponadto wskazuje się na zbyt ogólne sformułowanie projektu art. 129 § 2 k.p. w części dotyczącej zachowania ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia członków załogi. Argumentuje się, że powinny zostać wskazane kategorie pracowników, które nie mogą zostać objęte przedłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, ze względu na pracę w warunkach szczególnych lub szkodliwych dla zdrowia.

Opr. Marta Kosakowska,
aplikant adwokacki w TGC Corporate Lawyers
Kamil Jabłoński,
aplikant radcowski w TGC Corporate Lawyers

Redakcja:

Beata Trochymiak – redaktor/wydawca portalu
 e-mail: redakcja@pracujwlogistyce.pl
 tel. +48 535 44 85 44

Dział marketingu i reklamy:

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