

WYZWANIA BRANŻY LOGISTYCZNEJ W OBSZARZE ZATRUDNIENIA



CZY ELASTYCZNOŚĆ I OTWARTOŚĆ ORGANIZACJI MOGĄ BYĆ ODPOWIEDZIĄ?

Wyzwaniem branży logistycznej pozostaje pozyskanie nowych i zatrzymanie w organizacjach dotychczasowych pracowników. Trwające obecnie na rynku ożywienie związane z realizacją projektów inwestycyjnych w obszarze łańcucha dostaw czy rozbudową centrów dystrybucji powoduje duże zapotrzebowanie na kompetencje kierownicze zarówno średniego, jak i wysokiego szczebla, a także na tzw. blue collar workers. Branża intensywnie poszukuje dyrektorów lub kierowników łańcucha dostaw, logistyki, magazynów czy pracowników operacyjnych. Odpowiedzią na wyzwania rynku w tym obszarze mogą być elastyczność i otwartość na nowoczesne formy współpracy, zatrudnianie cudzoziemców, a także działania mające na celu budowanie szeroko rozumianej kultury organizacyjnej.



maciej BARTNIK

Specjalizuje się w sprawach imigracyjnych, doradzając i pomagając pracodawcom w procesie rekrutacji zagranicznych pracowników. Pomaga także cudzoziemcom w legalizacji i przedłużaniu ich pobytu na terenie Polski. Dodatkowo zajmuje się prawem karnym, reprezentując klientów na każdym etapie postępowania – od postępowania przygotowawczego do postępowania kasacyjnego, a także w postępowaniu karnym wykonawczym. Specjalizuje się w sprawach karnych gospodarczych, karnoskarbowych i cyberprzestępczości. Absolwent prawa na Uniwersytecie Jagiellońskim.

www.legalhub4logistics.pl



żaneta ŚCIGAŁA

Partner i radca prawny w kancelarii Legal Hub Wojnarowska Ścigała Irlik. Certyfikowany ekspert ds. Compliance i systemów ochrony sygnalistów, Approved Whistleblowing Officer (AWBO), Approved Compliance Expert (ACE). Kompleksowo doradza firmom i wspiera zarządy w podejmowaniu decyzji biznesowych. Przygotowuje, opiniuje i negocjuje umowy handlowe, w tym w zakresie najmu komercyjnego. Przeprowadza audyty prawne nieruchomości pod inwestycje magazynowe i parki logistyczne. Weryfikuje prawne ograniczenia w nabywaniu nieruchomości rolnych pod logistykę.

www.legalhub4logistics.pl



obserwacje POZWALAJĄ dostrzec, iż przyszłość globalnego rynku pracy będzie bazować na elastyczności. W dynamicznie zmieniającym się świecie logistyki zdolność elastycznego reagowania ma szczególne znaczenie. Pozwala nie tylko dobrać optymalne rozwiązania przy jednoczesnym utrzymaniu wysokiej jakości świadczonych usług, ale również zatrzymać zmotywowanych pracowników, dzięki którym organizacja buduje swoją przewagę konkurencyjną.

OTWARTOŚĆ NA NOWOCZESNE FORMY ZATRUDNIENIA

W logistyce – z uwagi na dynamikę zmian – szczególnie cenione są obecnie nowoczesne formy zatrudnienia, takie jak: praca tymczasowa (umowa zawierana pomiędzy trzema podmiotami – agencją pracy tymczasowej, pracodawcą użytkownikiem oraz pracownikiem tymczasowym na czas określony lub na czas wykonania konkretnej pracy), outsourcing (przejęcie części obowiązków firmy przez inny, wyspecjalizowany w danej dziedzinie podmiot), kontraktowanie usług B2B (transakcja między dwoma lub kilkoma niezależnymi podmiotami gospodarczymi, w ramach której

pracodawca nie zatrudnia, a staje się klientem osoby z kontraktem B2B) oraz projekty interimowe (praca wykonywana zwykle przez okres od 6 do 12 miesięcy przez niezależnego menedżera – interim managera, osobę z doświadczeniem zarządczym, wykazującą się często dodatkowymi umiejętnościami z obszaru różnych branż i sektorów, zazwyczaj angażowaną w transformację lub restrukturyzację firmy, zmianę modelu biznesowego, zarządzanie kryzysowe lub zarządzanie strategiczne).

ZALETY NOWOCZESNYCH FORM ZATRUDNIENIA – PERSPEKTYWA FIRMY

Organizacje dostrzegają coraz więcej zalet nowoczesnych form zatrudnienia. W szczególności zostały one docenione w okresie pandemii, kiedy niejednokrotnie pomogły przetrwać i zachować ciągłość biznesową wielu firmom w najtrudniejszych dla nich momentach. Nowoczesne formy zatrudnienia to jednak nie tylko dobre rozwiązanie na wypadek pojawienia się czarnych łabędzi, ale także odpowiedź na bieżące potrzeby dopasowywania zasobów do wolumenów przekazywanych do realizacji przez klientów firm logistycznych.

Wśród kluczowych zalet nowoczesnych form zatrudnienia wskazać należy:

- **optymalizację kosztów** oraz elastyczność w zarządzaniu kosztami zatrudnienia,
- możliwość **szybkiej reakcji na pojawiające się zapotrzebowanie kompetencyjne** poprzez zatrudnienie dodatkowych pracowników w sytuacji:
 - wzrostu popytu na usługi i produkty firmy, np. w okresach peaków sprzedażowych,
 - braku możliwości zatrudnienia na stałe w związku z blokadą etatów w firmie (tzw. headcount freeze),
 - przebywania stałych pracowników na długotrwałym zwolnieniu,
 - konieczności szybkiego pozyskania kompetencji niezbędnych do ukończenia konkretnych projektów,
 - kiedy firma nie posiada odpowiednich kandydatów do pracy stałej na danym stanowisku,
- pozytywny wpływ na **motywację i zaangażowanie** pracowników,
- większe możliwości **sprawdzenia nowego pracownika**, zanim zatrudni się go na stałe (tzw. try&hire).

ZALETY NOWOCZESNYCH FORM ZATRUDNIENIA – PERSPEKTYWA PRACOWNIKA

Nowoczesne formy zatrudnienia mogą być również skuteczną **metodą przyciągania kandydatów**. Pracodawcy wycofują się z konkurencji wyłącznie ofertą finansową, bo zaczynają dostrzegać, że dla poszukujących zatrudnienia ważne są nie tylko kwestie finansowe, ale również ciekawe projekty i wyzwania, możliwość rozwoju kariery czy rozpoznawalność i renoa firmy. Obserwujemy tendencję wzrostową zainteresowania pracą czasową, co jest wynikiem zalet, jakie ta forma zatrudnienia oferuje pracownikom czy to ze względów podatkowych, czy z chęci zdobycia różnorodnego doświadczenia, czy też uzyskania większej niezależności pozwalającej na zarządzanie swoim życiem osobistym.

NOWOCZESNE FORMY ZATRUDNIENIA – NA CO ZWRÓCIĆ UWAGĘ?

Istotne jest, aby firma, która decyduje się korzystać z omawianych form zatrudnienia, wybrała rozwiązania dla siebie optymalne zarówno w zakresie outsourcingu usług, jak i korzystania z pracowników zewnętrznych. Należy w tym kontekście zwrócić uwagę na **zgodność**

proponowanych rozwiązań z przepisami prawa pracy oraz z przepisami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych i normami podatkowymi. Jeśli optymalizacja kosztów zatrudnienia ma być realna, to kluczowe jest, by wdrażane zmiany nie były kwestionowane w przyszłości przez organy kontrolne, zwłaszcza przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych lub Państwową Inspekcję Pracy i nie narażały organizacji na ryzyko braku zgodności.

Ważne jest także to, by wypracować wewnętrzne procedury korzystania z tych form zatrudnienia oraz dokonać **audytu umów** z agencjami pracy tymczasowej czy z podmiotami świadczącymi usługi outsourcingowe. Dokumenty powinny być zweryfikowane nie tylko pod kątem ich zgodności z prawem, ale również ich adekwatności z punktu widzenia potrzeb biznesowych firmy czy dostosowania relacji ze współpracownikami do swoich indywidualnych potrzeb. Odpowiednio przygotowana umowa o współpracy powinna zabezpieczać obie strony i regulować kwestie związane z jej zakończeniem, takie jak przykładowo zasady jej rozwiązania czy konsekwencje niewykonania lub nienależytego wykonania umowy. Szczególną uwagę należy zwrócić również na **weryfikację podmiotów**, z których usług zamierzamy skorzystać. Należy sprawdzić, czy działają one zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami, czy zatrudniają swoich pracowników legalnie, a także czy traktują ich z należytyym szacunkiem.

OTWARTOŚĆ NA ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW

Odpowiedzią na wyzwania branży logistycznej związane z pozyskaniem pracowników może być otwartość na zatrudnianie osób z innych krajów. W dniu 29 stycznia 2022 r. weszła w życie oczekiwana przez pracodawców zmiana przepisów dotyczących legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce. Nowelizacja miała na celu usprawnienie i uproszczenie procedur legalizowania pracy cudzoziemców i zwiększenie elastyczności w kształtowaniu warunków pracy takich osób. Podzielone są jednak głosy w zakresie tego, czy cel ten został zrealizowany.

Niewątpliwie wprowadzone zmiany ułatwiają i usprawniają proces legalizacji pobytu i pracy na terenie Polski



Organizacje dostrzegają coraz więcej zalet nowoczesnych form zatrudnienia. W szczególności zostały one docenione w okresie pandemii, kiedy niejednokrotnie pomogły przetrwać i zachować ciągłość biznesową wielu firmom w najtrudniejszych dla nich momentach.

cudzoziemców pochodzących z 6 państw, to jest Ukrainy, Białorusi, Rosji, Armenii, Gruzji i Mołdawii. W stosunku do ich obywateli wydłużony został dopuszczalny okres wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. W dotychczasowym stanie prawnym okres wykonywania pracy w oparciu o takie oświadczenie nie mógł być dłuższy niż 6 miesięcy (w ciągu kolejnych 12 miesięcy). Dzięki wprowadzonej nowelizacji okres dopuszczalnej pracy na podstawie jednego oświadczenia został wydłużony aż do 24 miesięcy. W ustawie zabrakło jednakże rozszerzenia liczby krajów, które byłyby objęte ułatwioną procedurą, np. o pracowników z Filipin, Indii, Bangladeszu czy Wietnamu, których coraz więcej pojawia się na krajowym rynku pracy.

Jedną z istotniejszych zmian wprowadzonych w ustawie o cudzoziemcach jest uproszczenie procedury dotyczącej udzielania cudzoziemcom jednolitych zezwoleń na pobyt czasowy i pracę. Dzięki wprowadzonym z końcem stycznia bieżącego roku zmianom osoby te w trakcie omawianej procedury nie będą musiały już wykazywać:

- posiadania źródła stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na ich utrzymaniu,
- posiadania zapewnionego miejsca zamieszkania na terytorium Polski,
- posiadania ubezpieczenia zdrowotnego, ale tylko jeżeli ma im zostać powierzona praca, z której będzie wynikał obligatoryjny tytuł do ubezpieczenia zdrowotnego (taki obligatoryjny tytuł wynika co do zasady zarówno z umowy o pracę, jak i z umowy zlecenia).

Kolejną istotną odmianą, odnoszącą się również do zezwoleń jednolitych, jest poszerzenie katalogu przypadków niewymagających zmiany lub wydania nowego zezwolenia. Generalną zasadą jest to, że zmiana jakiegokolwiek z warunków wykonywania pracy u danego pracodawcy wymaga wydania nowego zezwolenia. Po nowelizacji modyfikacja nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu tego samego zakresu obowiązków, jak i zmiana w zakresie zwiększenia wymiaru czasu pracy przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia nie wymagają już nowego zezwolenia.

Rozbudowano również katalog zmian dotyczących warunków pracy, których zaistnienie umożliwia modyfikację zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz nie wymaga tym samym uzyskiwania nowego zezwolenia (procedura zmiany zezwolenia ma być prostsza, szybsza i tańsza w porównaniu do ponownej procedury uzyskiwania nowego zezwolenia). Zmiany w tym zakresie należy oceniać korzystnie, gdyż ułatwią procedurę zatrudniania cudzoziemców.

ZMIANY W PRZEPISACH O ZATRUDNIANIU CUDZOZIEMCÓW – NA CO ZWRÓCIĆ UWAGĘ?

Ustawodawca, rezygnując z niektórych proceduralnych wymogów, wprowadził jednak nowy warunek w zakresie wynagrodzenia. **Wynagrodzenie miesięczne cudzoziemca nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy przez**



Organizacje dostrzegają coraz więcej zalet nowoczesnych form zatrudnienia. W szczególności zostały one docenione w okresie pandemii, kiedy niejednokrotnie pomogły przetrwać i zachować ciągłość biznesową wielu firmom w najtrudniejszych dla nich momentach.

cudzoziemca. Oznacza to, że nawet jeśli cudzoziemiec zostanie zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. np. na ½ czy ¼ etatu lub jeżeli będzie pracował na umowę zlecenie lub umowę o dzieło, to powinien on otrzymywać miesięczną pensję nie niższą niż minimalne wynagrodzenie za pracę (tj. w roku 2022 nie mniej niż 3010,00 zł brutto / 2363,00 zł netto).

Warto podkreślić, iż mowa jest jedynie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, natomiast w znowelizowanym przepisie nie wspomniano o „minimalnej stawce godzinowej”. Tym samym, nawet będąc zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej, kwotą minimalną (w stosunku miesięcznym) będzie kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego przy umowie o pracę. Warunek dotyczący minimalnego wynagrodzenia będzie spełniony jednak również wtedy, gdy przykładowo cudzoziemiec zostanie zatrudniony u jednego pracodawcy na ½ etatu na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem 1700,00 zł netto miesięcznie i równocześnie u innego podmiotu na podstawie umowy zlecenia z wynagrodzeniem w wysokości 700,00 zł miesięcznie netto (ponieważ łącznie jego pensja wyniesie 2400,00 zł netto, a więc więcej niż minimalne wynagrodzenie, tj. więcej niż 2363,00 zł netto).

Co ciekawe, ustawodawca nie wprowadził warunku „minimalnego wynagrodzenia za pracę niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca” w przypadku ubiegania się o wydanie zezwolenia na pracę (ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie została w tym zakresie znowelizowana). Tym samym należy uznać, iż **w przypadku ubiegania się o samo zezwolenie na pracę w dalszym ciągu wystarczy, iż cudzoziemiec będzie otrzymywał wynagrodzenie nie niższe niż minimalne, lecz z uwzględnieniem**

wymiaru czasu pracy, w jakim został zatrudniony (np. 1505,00 zł brutto, jeśli został zatrudniony na ½ etatu) **i z uwzględnieniem rodzaju stosunku prawnego** (umowa cywilnoprawna czy umowa o pracę).

OTWARTOŚĆ NA SŁUCHANIE PRACOWNIKÓW

Odpowiedzią na wyzwanie, jakim jest zatrzymanie w organizacjach dotychczasowych pracowników, może być otwartość na ich wysłuchanie. I choć wydaje się oczywiste, że słuchanie zatrudnionych jest ważne, to jednak niewiele organizacji proaktywnie działa na rzecz poszukiwania opinii pracowników, sposobów na ich zaangażowanie w proces tworzenia pomysłów i wprowadzania ich w życie czy zgłaszania dostrzeżonych w firmie nieprawidłowości. Pracodawcy czasami lekceważą siłę tzw. crowd sourcingu, która może być szczególnie skuteczna w zrozumieniu, co jest naprawdę ważne dla pracowników.

KIEDY ZGŁASZAJĄ POMYSŁY...

Korzyści ze słuchania zatrudnionych są daleko bardziej rozbudowane niż tylko utrzymanie dotychczasowego zespołu. Pracownicy, którzy wiedzą, że zostaną wysłuchani, są bardziej zaangażowani i wydajni. Kiedy członkowie zespołu otrzymują głos, chętnie z niego korzystają. W firmach logistycznych pracownicy, którzy na co dzień stykają się z działaniami operacyjnymi, trzymają rękę na pulsie organizacji. Wiedzą, czego chcą klienci, co działa najlepiej, a co niepotrzebnie pochłania czas i zasoby. Mają wiele pomysłów, jak usprawnić funkcjonowanie firmy w zakresie wprowadzania innowacji, poprawy efektywności czy obsługi klientów. Wykorzystanie tej bazy wiedzy sprawia, że pracownicy są bardziej zaangażowani w swoją pracę, lojalni wobec pracodawcy, a dodatkowo poprawiają się wyniki finansowe organizacji.

...I KIEDY INFORMUJĄ O NIEPRAWIDŁOWOŚCIACH

Równie wiele korzyści możemy wygenerować, słuchając pracowników, kiedy informują o naruszeniach w organizacji. Po pierwsze, pomaga to w walce z nieprawidłowościami, które w przeciwnym razie mogłyby doprowadzić do poniesienia przez firmę konsekwencji prawnych, gigantycznych strat finansowych, nie wspominając już o znacznym uszczerbku na reputacji organizacji. Po drugie, otwartość firmy na słuchanie o nieprawidłowościach świadczy o istnieniu kultury wzajemnej odpowiedzialności za organizację, opartej na zaufaniu i dialogu z pracownikami, co wzmacnia wizerunek firmy w oczach zatrudnionych oraz kandydatów do pracy. Warto w tym celu wykorzystać nowy obowiązek nałożony przez unijną dyrektywę wdrożenia systemu zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów (tzw. whistleblowing).

WHISTLEBLOWING – NA CO ZWRÓCIĆ UWAGĘ?

Ważne jest zapoznanie najwyższego kierownictwa oraz wszystkich pracowników zarówno z prawami, jak i obowiązkami sygnalistów, co pozwoli na promowanie kultury whistleblowingu w organizacji. Aby wdrożenie systemu zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów mogło przynieść realne korzyści danej firmie, konieczne jest **zaangażowanie wszystkich zainteresowanych w proces wdrożenia**, co pozwoli zrozumieć wagę oraz zalety systemu. Niezwykle istotny będzie również wybór skutecznego, bezpiecznego i prostego w obsłudze kanału lub kanałów zgłaszania nieprawidłowości, **opracowanie prostych oraz czytelnych procedur** dotyczących zgłaszania naruszeń, zapewnienie skutecznej i dostosowanej do odbiorców komunikacji. Równie ważne jest działanie w oparciu o otrzymane informacje – nie ma nic gorszego niż zostać poproszonym o opinię i ostatecznie zignorowanym. ●

REKLAMA

ColdChain Poland

V Targi Chłodniczych
Łańcuchów Dostaw
i Logistyki
w Temperaturze
Kontrolowanej

5 - 7.04.2022

EXPO XXI Warszawa

Platforma
łącząca
świat logistyki
z branżą
spożywczą!



ColdChain
Poland

równolegle
z targami:



WorldFood
Poland

DOŁĄCZ DO NAS!
www.coldchain.pl