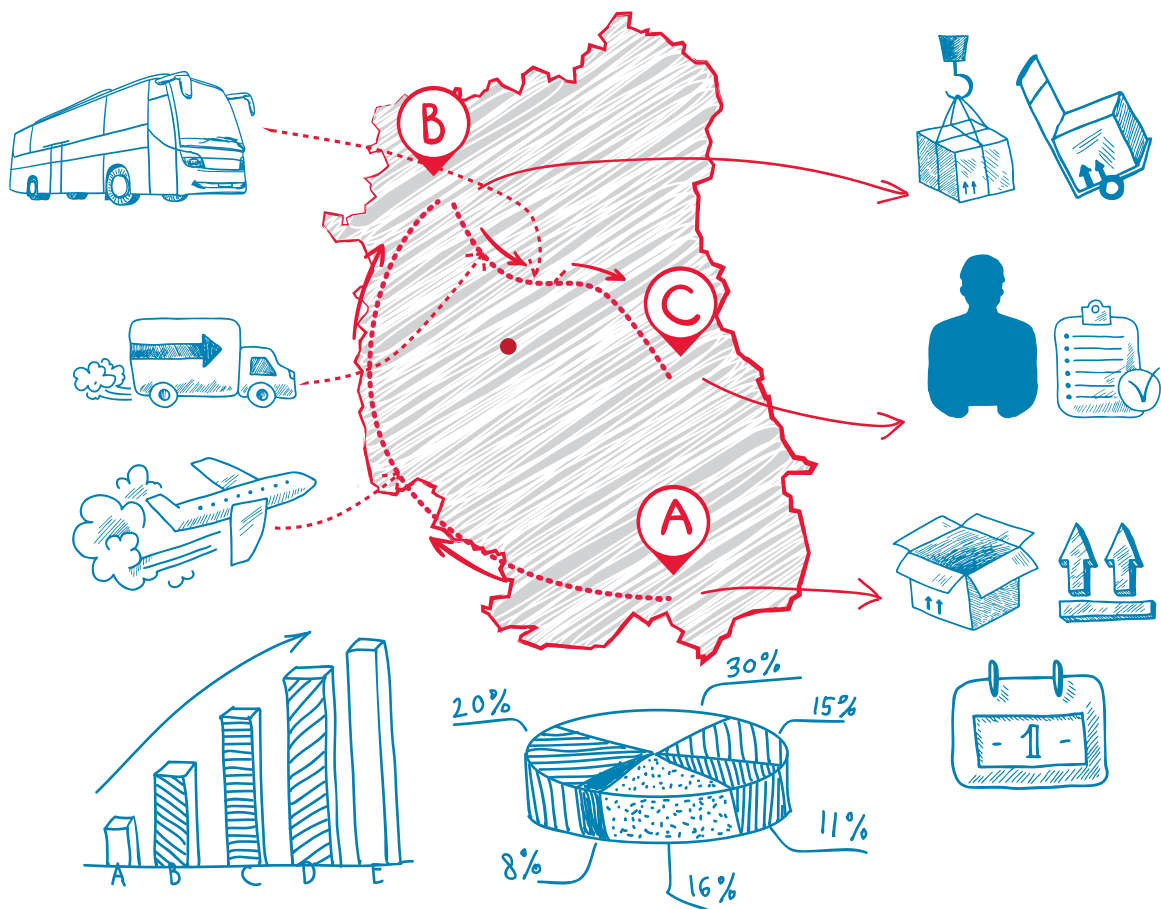


Analiza branży transport w województwie lubelskim

Raport końcowy
z badań ilościowych i jakościowych

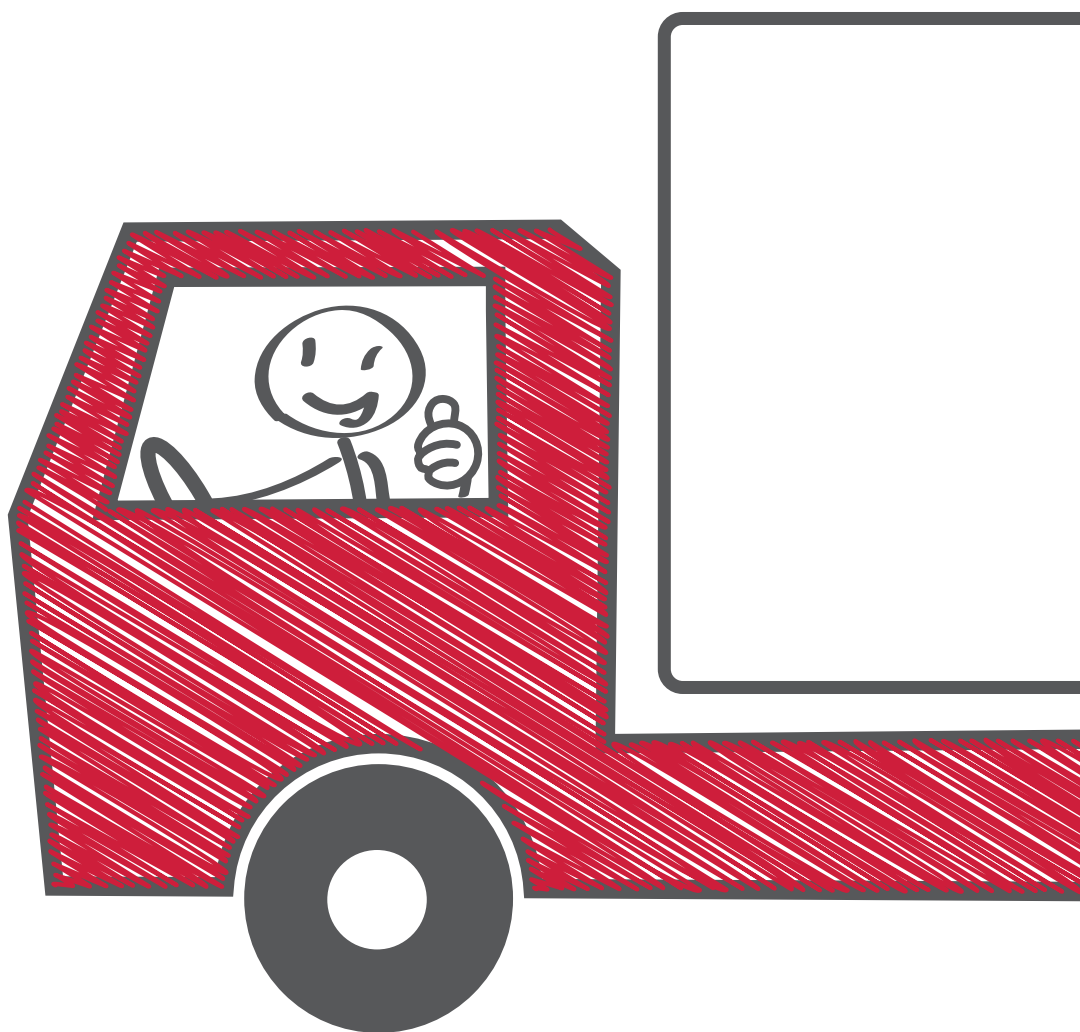


WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

Analiza branży transport w województwie lubelskim

Raport końcowy
z badań ilościowych i jakościowych



Publikacja jest dostępna bezpłatnie

Nakład 800 egzemplarzy

ISBN 978-83-63826-35-2

Streszczenie

Raport stanowi część zamówienia zleconego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w 2016 roku, w ramach planu badawczego Wydziału Badań i Analiz. Problematyka raportu odnosi się do wyników badań branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim. Najważniejszym założeniem badań była analiza charakterystyki zatrudnienia w tej branży w skali regionu.

Do szczegółowych zagadnień poruszanych w pracy należą struktura zawodów branżowych, formy zatrudnienia, poziom płac, trwałość miejsc pracy, potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw branżowych, prognoza sytuacji w branży, kwalifikacje i kompetencje pracowników branży, ustalenie fluktuacji zatrudnienia, określenie trudności w pozyskaniu nowych pracowników oraz struktury demograficznej pracowników.

Badania będące podstawą przygotowania raportu zostały przeprowadzone od kwietnia do września 2016 r. Były to analiza danych zastanych, badania ilościowe oraz jakościowe i w takiej kolejności wyniki przedstawiono w niniejszym raporcie. Wykorzystano kolejno techniki desk research, CATI (wywiad telefoniczny), FGI (zogniskowany wywiad grupowy). Telefoniczne badanie ilościowe przeprowadzono z przedstawicielami przedsiębiorstw prowadzących działalność w branży transport i gospodarka magazynowa. Badanie jakościowe oparto o zogniskowane wywiady grupowe z pracownikami, pracodawcami oraz ekspertami powiązaniymi z branżą. Z kolei w ramach analizy danych zastanych wykorzystano cały szereg źródeł (głównie publikacje naukowe, eksperckie oraz raporty i analizy poświęcone tematyce transportu; ważnym źródłem danych statystycznych był Bank Danych Lokalnych Urzędu Statystycznego). Poszczególne części badań odzwierciedlone zostały przez podział raportu na kolejne rozdziały.

Raport wskazał najważniejsze problemy związane z funkcjonowaniem branży transportowej w województwie lubelskim. Kluczową rolę w rozwoju branży pełnią osoby zatrudnione na stanowiskach kierowców, najczęściej na podstawie umów o pracę. W ich zawodzie stwierdzono także największą rotację, związaną z charakterem pracy oraz nieodpowiednim przygotowaniem osób wchodzących do zawodu. Luki pracowników na regionalnym rynku wypełniają cudzoziemcy. Zauważono niższy poziom płac w branży, na tle średnich płac w firmach transportowych w kraju. Prognozowany jest dalszy rozwój firm transportowych działających na terenie województwa lubelskiego w warunkach silnej konkurencji o kadry, przy istotnych barierach dostępu do kluczowych zawodów.

Spis treści

Streszczenie	2
Wprowadzenie	5
Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystanych w badaniu	7
I. Wyniki analizy desk research - charakterystyka branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim na podstawie danych zastanych	8
1.1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim i ich zróżnicowanie powiatowe (analiza rozkładu przestrzennego) oraz ze względu na typ działalności	8
1.2. Struktura i zróżnicowanie branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim	15
1.3. Działalność firm branży transportowej w województwie lubelskim - przykłady	17
1.4. Branża w regionie na tle kraju	21
1.5. Wsparcie rozwoju branży dzięki funduszom UE	25
1.6. Branża transport i gospodarka magazynowa – rynek pracy	27
1.7. Aktualna oferta kształcenia formalnego podnosząca wiedzę i umiejętności branżowe	32
1.7.1. Oferta techników i szkół zawodowych	32
1.7.2. Szkoły policealne	36
1.7.3. Kursy i szkolenia	36
1.7.4. Szkoły wyższe	36
1.7.5. Studia podyplomowe	37
1.8. Zawody branżowe w badaniach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy	37
II. Wyniki badania telefonicznego	40
2.1. Charakterystyka badanych podmiotów	40
2.2. Struktura zawodów	41
2.3. Formy zatrudnienia	42
2.4. Płace	44
2.5. Struktura demograficzna pracowników	45
2.6. Kluczowe kwalifikacje i kompetencje	46
2.7. Trwałość miejsc pracy	49
2.8. Fluktuacja zatrudnienia w badanych firmach	51
2.9. Potencjał zatrudnieniowy	53
2.10. Pozyskiwanie nowych pracowników	54
2.11. Poszukiwane kompetencje i kwalifikacje wśród pracowników	56
2.12. Problem szarej strefy w branży	57
2.13. Prognoza dla branży	57

III. Wyniki badań – wywiady grupowe	60
3.1. Pracodawcy o problemach branży transport i gospodarka magazynowa	60
3.1.1. Szara strefa w branży – uwarunkowania i charakterystyka zjawiska	60
3.1.2. Rotacja pracowników w firmach w branży transportowej	62
3.1.3. Trwałość zatrudnienia w firmie	64
3.1.4. Zatrudnianie obcokrajowców w branży	65
3.1.5. Charakterystyka kluczowych kwalifikacji i kompetencji w zawodach branżowych	67
3.1.6. Potrzeby inwestycyjne przedsiębiorstw branżowych	72
3.1.7. Stymulatory oraz zagrożenia rozwoju przedsiębiorstw branżowych	74
3.1.8. Oczekiwania wobec szkoły branżowej	78
3.2. Branża transport i gospodarka magazynowa w opiniach ekspertów	80
3.2.1. Szara strefa i trwałość zatrudnienia w branży	80
3.2.2. Zatrudnianie obcokrajowców w branży	83
3.2.3. Potrzeby inwestycyjne branży	85
3.2.4. Stymulatory oraz zagrożenia rozwoju przedsiębiorstw branżowych	85
3.2.5. Oczekiwania wobec szkoły branżowej	88
3.3. Branża transport i gospodarka magazynowa z perspektywy pracowniczej	89
3.3.1. Szara strefa w branży – uwarunkowania i charakterystyka zjawiska	90
3.3.2. Trwałość zatrudnienia w firmach	95
3.3.3. Zatrudnianie obcokrajowców w branży	97
3.3.4. Charakterystyka kluczowych kwalifikacji i kompetencji w zawodach branżowych	99
Weryfikacja hipotez badawczych	102
Wnioski końcowe	104
Załączniki:	106
Załącznik 1. Kwestionariusz CATI	106
Załącznik 2. Scenariusze zogniskowanych wywiadów grupowych (pracodawcy, eksperci, pracownicy)	110

Przedmiotem niniejszego badania była analiza branży transport i gospodarka magazynowa¹ w województwie lubelskim. Za cel główny przedsięwzięcia uznano charakterystykę zatrudnienia w branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim. Z kolei cele szczegółowe badań to:

1. Określenie struktury zawodów w branży
2. Określenie form zatrudnienia w branży
3. Wskazanie poziomu płac w branży
4. Określenie trwałości miejsc pracy w branży
5. Wskazanie potencjału zatrudnieniowego podmiotów działających w branży
6. Ustalenie prognozowanej sytuacji w branży w województwie lubelskim za 5 lat
7. Określenie kwalifikacji i kompetencji pracowników dla podmiotów działających w branży
8. Ustalenie fluktuacji zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach w branży
9. Określenie trudności w pozyskaniu nowych pracowników
10. Określenie struktury demograficznej pracowników w branży

W odniesieniu do powyższych celów badań sformułowano szereg pytań badawczych:

1. Jakie zawody są kluczowe w branży transport i gospodarka magazynowa?
2. W jakich zawodach w branży transport i gospodarka magazynowa zatrudnia się najwięcej osób?
3. Jakie rodzaje umów występują najczęściej?
4. Czy są rodzaje umów charakterystyczne dla poszczególnych zawodów w branży transport i gospodarka magazynowa?
5. Czy znane jest zjawisko szarej strefy w branży transport i gospodarka magazynowa?
6. Czy zjawisko szarej strefy charakterystyczne dla jakiegoś konkretnego zawodu/grup zawodów?
7. Jakie są przedziały wynagrodzeń w branży transport i gospodarka magazynowa?
8. W jakich zawodach w branży transport i gospodarka magazynowa zarabia się najwięcej a w jakich najmniej?
9. Czy są zawody dla których charakterystyczna jest rotacja w zatrudnieniu w branży transport i gospodarka magazynowa?
10. Jakie są to zawody i dlaczego występuje w nich rotacja?
11. Jaki jest średnio okres zatrudnienia w kluczowych zawodach w branży transport i gospodarka magazynowa?
12. Czy zatrudnienie w branży transport i gospodarka magazynowa będzie się zwiększać/zmniejszać/utrzymywać na obecnym poziomie?
13. Jakie czynniki mają wpływ na zwiększenie/zmniejszenie/utrzymanie na obecnym poziomie zatrudnienia w branży transport i gospodarka magazynowa?
14. Czy są to czynniki zależne od samej firmy, czy raczej od koniunktury i innych czynników zewnętrznych?

1 W ramach raportu sformułowano „branża transport i gospodarka magazynowa” będzie używane zamiennie ze zwrotem „branża transportowa”.

15. Jaka będzie prognozowana sytuacja w branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim za 5 lat?
16. Jakie czynniki będą miały wpływ na sytuację w branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim za 5 lat?
17. Jakie są najważniejsze zagrożenia dla rozwoju oraz największe szanse rozwojowe dla branży transport i gospodarka magazynowa?
18. Jakie są kluczowe kwalifikacje i kompetencje w zawodach uznanych przez respondentów za kluczowe w branży transport i gospodarka magazynowa?
19. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy liczba zatrudnionych pracowników w badanych podmiotach branży transport i gospodarka magazynowa zmalała lub wzrosła i dlaczego?
20. Pracownicy o jakich kompetencjach i kwalifikacjach są poszukiwani w branży transport i gospodarka magazynowa?
21. Czy występują trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników w branży transport i gospodarka magazynowa? Jeśli tak to jakie?
22. Jakie są źródła poszukiwania nowych pracowników przez podmioty działające w branży transport i gospodarka magazynowa?
23. Jaka jest struktura demograficzna pracowników zatrudnianych w branży transport i gospodarka magazynowa?

Sformułowano także hipotezy badawcze:

1. Większość badanych firm z branży transport i gospodarka magazynowa prowadzi swoją działalność na obszarze co najmniej regionalnym.
2. Większość badanych firm jest zdania, że ich działalność za 5 lat będzie się rozwijała.
3. Większość pracowników zatrudnionych w branży transport i gospodarka magazynowa stanowią mężczyźni.
4. Najliczniej zatrudnieni w branży transport i gospodarka magazynowa są pracownicy w wieku 31-40 lat.
5. W większości badanych firm dominują zarobki w wysokości 2001-2500 zł netto.
6. Większość badanych deklaruje, że liczba osób pracujących w ich firmie będzie się zwiększała, uważa że firma w przyszłości będzie się rozwijać.
7. Największym problemem, firm działających w branży podczas rekrutacji nowych pracowników jest brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami lub uprawnieniami.
8. Większość firm z branży transport i gospodarka magazynowa biorących udział w badaniu planuje w ciągu następnego roku zatrudnić nowych pracowników.

Analiza branży transportowej została oparta na przeprowadzonych od kwietnia do października 2016 roku badaniach ilościowych i jakościowych, a także analizie danych zastanych. Badania zostały przeprowadzone na terenie województwa lubelskiego. Badanie ilościowe przeprowadzono poprzez wywiady telefoniczne z przedstawicielami podmiotów gospodarki narodowej prowadzącymi działalność w branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim. Badanie jakościowe zrealizowano przy pomocy zogniskowanych wywiadów grupowych z pracownikami, pracodawcami oraz ekspertami powiązanych z branżą transportową.

Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystanych w badaniu

W ramach analizy danych zastanych wykorzystano szereg źródeł. Zaliczały się do nich głównie publikacje eksperckie oraz raporty i analizy poświęcone tematyce transportu (ze szczególnym uwzględnieniem transportu w województwie lubelskim, a także regionalnego rynku pracy). Istotnym źródłem danych statystycznych był także Bank Danych Lokalnych, dostępny na stronach internetowych Głównego Urzędu Statystycznego.

Badanie ilościowe (technika CATI) zostało zrealizowane przed jakościowym, na próbie 200 podmiotów gospodarki narodowej. Operatem do losowania była baza REGON przedsiębiorstw prowadzących działalność w sekcji H Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007 w województwie lubelskim. Dobór próby miał charakter losowy (zastosowano dobór losowo-warstwowy proporcjonalny). Badaną próbę podzielono ze względu na poszczególne podregiony województwa lubelskiego uwzględniając ilość podmiotów w sekcji H w populacjach podregionów. W związku z powyższym, dla podregionu bialskiego próba badawcza wynosiła 30 podmiotów, dla podregionu chełmsko-zamojskiego 51 podmiotów, dla podregionu lubelskiego 76 podmiotów oraz dla podregionu puławskiego 43 podmioty. Należy podkreślić, że realizacja kwot w podregionach została osiągnięta zgodnie z planem.

Część jakościowa badania została zrealizowana w oparciu o trzy próby badawcze. W ich skład wchodził:

- pracodawcy (prowadzący działalność w sekcji H PKD 2007 w województwie lubelskim; 6 osób),
- pracownicy zatrudnieni w kluczowych zawodach (w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w sekcji H PKD 2007 w województwie lubelskim – kluczowe zawody wybrane w oparciu o wyniki badania ilościowego; 6 osób),
- eksperci-decydenci (powiązani z działaniami wobec branży w skali regionu; 6 osób).

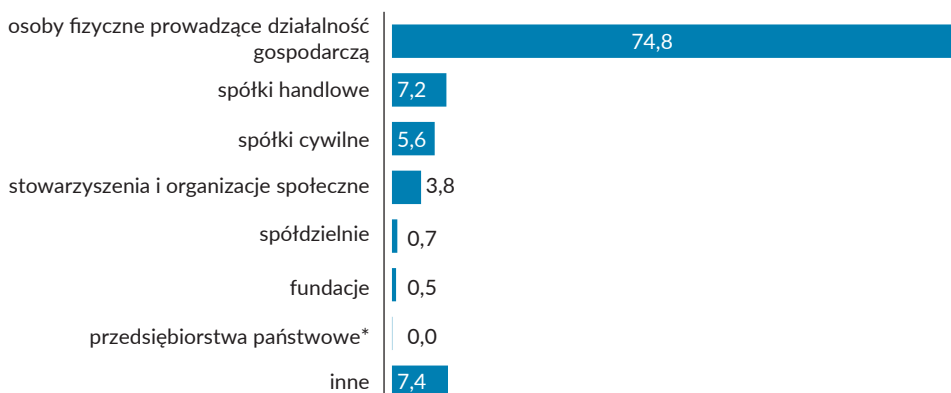
Rekrutacja uczestników wywiadów uwzględniała konieczność zróżnicowania respondentów pozwalającego na poznanie opinii przedstawicieli instytucji z różnym doświadczeniem. Lista osób, które wzięły udział w części badania z ekspertami została sporządzona po konsultacjach z Zamawiającym.

W pierwszej kolejności opracowano narzędzie badawcze do badania ilościowego (kwestionariusz CATI dostępny w załączniku do raportu). Ankieterzy prowadzący badanie zostali odpowiednio przeszkoleni i poinformowani o tematyce badania. Następnie przeprowadzono pilotaż ankiety na próbie N=20. Po niezbędnych modyfikacjach ankiety przeprowadzono właściwe badanie techniką CATI. Później na podstawie materiałów zebranych w trakcie badania ilościowego, przeprowadzono analizę statystyczną danych wykorzystując w tym celu specjalistyczny program statystyczny (SPSS for Windows). Równoległe do badania ilościowego prowadzono analizę desk research. Po przeprowadzeniu badania ilościowego Zamawiającemu przekazano wyniki, które posłużyły do sformułowania problematyki badawczej wywiadów grupowych FGI (scenariusze dla trzech badanych grup w załączniku do raportu). Następnie zrekrutowano uczestników badań jakościowych oraz zrealizowano je w trzech grupach fokusowych. Ostatnim etapem prac badawczych było opracowanie raportu końcowego.

Wyniki analizy desk research - charakterystyka branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim na podstawie danych zastanych

Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim i ich zróżnicowanie powiatowe (analiza rozkładu przestrzennego) oraz ze względu na typ działalności

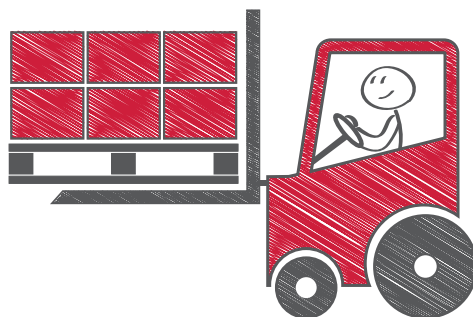
Na koniec 2015 r. liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim wynosiła 173 184². Wśród zarejestrowanych przedsiębiorstw zdecydowanie największy odsetek stanowiły firmy należące do osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (74,8%) – por. wykres 1.



Wykres 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim zarejestrowanych w bazie REGON (wybrane formy prawne) – stan na 31.12.2015 (N= 173184, Dane w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON Tablice dotyczące podmiotów gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) - 30.06.2016 r. bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016) *Liczba przedsiębiorstw państwowych - 4.

Wśród podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych na koniec 2015 r. na terenie województwa lubelskiego zdecydowana większość zajmowała się handlem oraz naprawą pojazdów samochodowych (27,7%). W branży budowlanej funkcjonowało 12% firm, w przemyśle 8,6%, w dziedzinie związanej z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną 8% – por. wykres 2.



² Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON Tablice dotyczące podmiotów gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) - wg stanu na 30.06.2016 r. bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)



Wykres 2. Poszczególne podmioty gospodarki narodowej wg sekcji PKD w województwie lubelskim – stan na 31.12.2015 r. (N= 172812*, Dane w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki... op.cit., bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)

*Wg tabeli liczba przedsiębiorstw wynosiła 173 182, a tym samym o 372 więcej niż wynika to z sumy danych szczegółowych.

We wszystkich czterech podregionach województwa lubelskiego szczególnie wyraźnie zaznacza się odsetek podmiotów w branży handlowej. Natomiast w przypadku firm z branży transport i gospodarka magazynowa największy odsetek wystąpił w podregionie białskim (8,1%), a najmniejszy w lubelskim (6,4%) - por. tabela 1.

Tabela 1. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w województwie lubelskim według podregionów (dane w %)

podregiony	białski	chełmsko -zamojski	lubelski	puławski
	N=21483	N=45953	N=70386	N=35362
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4,1	3,3	1,2	2,6
przemysł	8,0	8,5	8,3	9,8
budownictwo	13,0	12,4	10,9	13,2
handel; naprawa pojazdów samochodowych	27,0	29,8	25,8	29,0
transport i gospodarka magazynowa	8,1	6,5	6,4	7,1
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,3	6,2	10,4	6,2
pozostała działalność usługowa	7,5	7,3	7,4	7,1
inne	26,0	25,9	29,7	25,1
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki... op.cit., bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)

Na postawie względnego wskaźnika podobieństwa struktur³ można zauważyć, że pod względem udziału poszczególnych podmiotów w gospodarce czterech podregionów województwa lubelskiego największe różnice wykazują podregiony lubelski i puławski ($Z=0,833$), przy czym jednocześnie skala podobieństwa pomiędzy nimi jest duża. Najbardziej zbliżone pod tym względem są podregiony chełmsko-zamojski i puławski ($Z=0,949$). Ogólnie rzecz biorąc wszystkie podregiony są do siebie podobne pod względem udziału poszczególnych podmiotów gospodarki narodowej – por. tabela 2.

Tabela 2. Podobieństwo pomiędzy strukturami gospodarek poszczególnych podregionów województwa lubelskiego (Z – względny współczynnik podobieństwa struktur)

Z	białski	chełmsko-zamojski	lubelski	puławski
białski	x	0,935	0,851	0,924
chełmsko-zamojski	0,935	x	0,852	0,949
lubelski	0,851	0,852	x	0,833
puławski	0,924	0,949	0,833	x

Źródło: Opracowanie własne.

W powiatach podregionu chełmsko-zamojskiego na koniec czerwca 2016 r. największa grupa firm działała w branży handlowej. Natomiast w przypadku branży transportowej i magazynowej największy odsetek firm był zarejestrowany w Chełmie (7,8%) – por. tabela 3.

Tabela 3. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w województwie lubelskim w poszczególnych powiatach podregionu chełmsko-zamojskiego (Dane w %)

powiaty podregionu chełmsko-zamojskiego	biłgorajski	chełmski	hrubieszowski	krasnostawski	tomaszowski	zamojski	Chełm*	Zamość*
	N							
	7535	3774	4292	3746	6573	6390	5843	7800
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,7	5,3	5,7	2,9	4,1	5,2	0,7	0,7
przemysł	12,0	8,9	6,9	7,7	8,1	9,5	7,3	6,6
budownictwo	15,3	16,4	11,5	12,2	12,9	12,7	10,4	8,9
handel; naprawa pojazdów samochodowych	29,3	26,0	31,7	29,0	31,9	28,9	27,7	32,0
transport i gospodarka magazynowa	5,6	7,3	6,4	6,1	5,9	7,2	7,8	6,1
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,2	4,1	4,7	6,7	6,0	4,9	8,3	8,7
pozostała działalność usługowa	6,5	7,1	8,3	8,1	7,1	7,0	8,0	7,3
inne	22,4	25,0	24,8	27,2	23,9	24,7	29,7	29,8
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki... op.cit., bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016) *Miasto na prawach powiatu.

3 Względny wskaźnik podobieństwa struktur (Z) przyjmuje wartości od 0 (porównywane struktury są całkowicie różne) do 1 (porównywane struktury są identyczne).

W podregionie lubelskim we wszystkich uwzględnionych powiatach największy odsetek spośród zarejestrowanych firmy stanowiły te działające w branży handlowej. W powiatach lubartowskim, lubelskim było to po 27,6% ogółu firm. W odniesieniu do branży transportowej największy udział w rynku zanotowano w powiecie lubelskim (8,3%) – por. tabela 4.

Tabela 4. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w województwie lubelskim w poszczególnych powiatach podregionu lubelskiego (Dane w %)

powiaty podregionu lubelskiego	lubartowski	lubelski	łęczyński	świdnicki	Lublin*
	N				
	5832	11721	3279	5632	43922
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,9	2,8	3,0	1,2	0,4
przemysł	10,0	9,4	9,6	11,1	7,4
budownictwo	17,4	13,5	12,7	11,7	9,1
handel; naprawa pojazdów samochodowych	27,6	27,6	27,0	27,2	24,8
transport i gospodarka magazynowa	4,5	8,3	5,6	5,8	6,2
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,6	7,2	6,0	7,8	12,5
pozostała działalność usługowa	7,6	7,1	9,0	7,5	7,3
inne	23,5	24,1	27,2	27,6	32,4
ogółem	100	100	100	100	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki... op.cit., bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016) *Miasto na prawach powiatu.

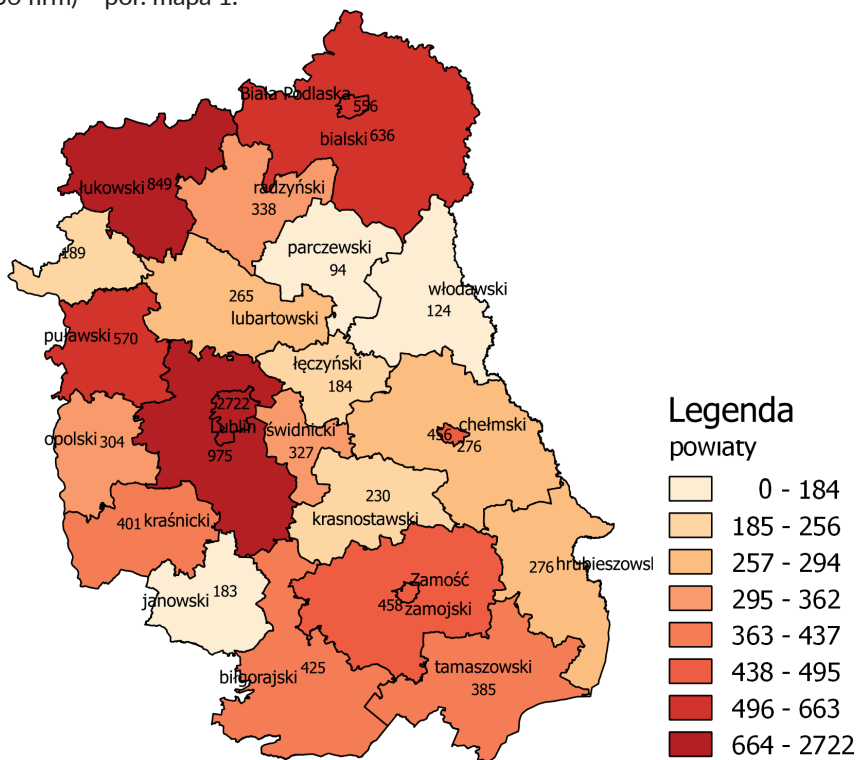
W powiatach podregionu puławskiego także przeważały firmy z branży handlowej. Natomiast największy odsetek przedsiębiorstw branży transport i gospodarka magazynowa zarejestrowany był w powiecie łukowskim (10,2%), a najmniejszy w ryckim (4,9%) - por. tabela 5.

Tabela 5. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w województwie lubelskim w poszczególnych powiatach podregionu puławskiego (Dane w %)

powiaty podregionu puławskiego	janowski	kraśnicki	łukowski	opolski	puławski	rycki
	N					
	3407	6191	8292	3866	9752	3854
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4,8	2,6	2,7	3,0	1,7	2,0
przemysł	10,9	9,9	10,6	8,4	8,6	11,2
budownictwo	14,6	14,4	15,2	10,6	11,0	14,2
handel; naprawa pojazdów samochodowych	28,6	27,4	28,3	32,8	29,6	28,0
transport i gospodarka magazynowa	5,4	6,5	10,2	7,9	5,8	4,9
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,6	6,1	5,3	5,3	7,8	5,9
pozostała działalność usługowa	6,0	7,3	6,3	7,3	7,9	7,2
inne	24,0	25,9	21,4	24,8	27,6	26,6
ogółem	100	100	100	100	100	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki... op.cit., bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)

Pod względem liczby podmiotów z branży transport i gospodarka magazynowa zdecydowanym liderem w województwie lubelskim było miasto stołeczne. W Lublinie takich firm było 2722. Kolejne wyróżniające się pod tym względem powiaty to lubelski (975 firm), łukowski (849 firm) oraz biały (636 firm) – por. mapa 1.



Mapa 1. Liczba podmiotów z branży transport i gospodarka magazynowa w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki... op.cit., bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)

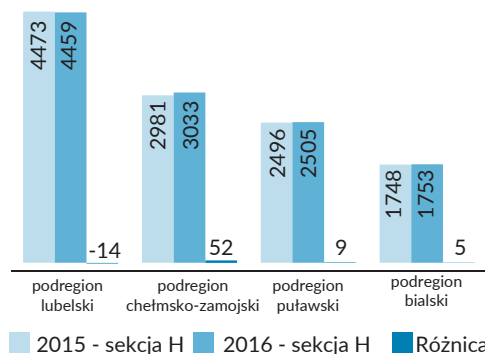
W skali całego kraju do końca czerwca 2016 r. zgłoszono do bazy REGON 31 tysięcy nowych firm w branży transport i gospodarka magazynowa. W tym samym czasie zostało wyrejestrowanych prawie 45 tysięcy tego rodzaju podmiotów. Oznacza to, że wyrejestrowań było o ponad 13 tysięcy więcej niż nowych zgłoszeń. Wyrejestrowań było więc o 1,4 razy więcej niż nowych rejestracji. Podobną tendencję można też zaobserwować w przypadku województwa lubelskiego, gdzie na koniec czerwca 2016 r. zarejestrowano 1175 podmiotów w branży transport i gospodarka magazynowa, a wyrejestrowano w tym czasie prawie 1908. Różnica in minus wyniosła 733 podmioty. Wyrejestrowań było o 1,6 razy więcej niż nowych zgłoszeń. Najwięcej nowozarejestrowanych podmiotów w branży było w podregionie lubelskim (488), przy jednoczesnym wyrejestrowaniu 838 firm. Natomiast najmniej w podregionie biały. Tam również zanotowano większą liczbę wyrejestrowań niż zgłoszeń do bazy REGON – por. tabela 6.

Tabela 6. Podmioty gospodarki narodowej w sekcji PKD – H w województwie lubelskim (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) w rejestrze REGON według podregionów i powiatów oraz w odniesieniu do Polski nowo zarejestrowane oraz wyrejestrowane

stan na 30.06.2016	nowo zarejestrowane	wyrejestrowane	różnica	wyrejestr. / zarejestrowane
Polska	31375	44713	-13338	1,4
województwo lubelskie	1175	1908	-733	1,6
podregiony				
lubelski	488	838	-350	1,7
chełmsko-zamojski	334	429	-95	1,3
puławski	207	410	-203	2,0
białski	146	231	-85	1,6
powiaty i miasta na prawach powiatów				
Lublin - miasto na prawach powiatu	290	527	-237	1,8
lubelski	95	144	-49	1,5
zamojski	61	56	5	0,9
Zamość - miasto na prawach powiatu	57	64	-7	1,1
łukowski	57	112	-55	2,0
biłgorajski	54	75	-21	1,4
radzyński	45	36	9	0,8
tomaszowski	44	58	-14	1,3
Chełm - miasto na prawach powiatu	43	54	-11	1,3
puławski	42	101	-59	2,4
białski	39	66	-27	1,7
kraśnicki	39	75	-36	1,9
lubartowski	38	58	-20	1,5
świdnicki	36	70	-34	1,9
krasnostawski	34	45	-11	1,3
Biała Podlaska - miasto na prawach powiatu	33	74	-41	2,2
łęczyński	29	39	-10	1,3
opolski	27	41	-14	1,5
rycki	23	52	-29	2,3
chełmski	22	37	-15	1,7
hrubieszowski	19	40	-21	2,1
janowski	19	29	-10	1,5
parczewski	17	28	-11	1,6
włodawski	12	27	-15	2,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON Tablice dotyczące podmiotów gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) - wg stanu na 30.06.2016 r. bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)

Na koniec czerwca 2016 r. najwięcej firm w branży transport i gospodarka magazynowa było zarejestrowanych w podregionie lubelskim (prawie 4,5 tysiąca), przy nieznacznym spadku ich liczby w porównaniu z poprzednim rokiem. W pozostałych podregionach zanotowano na koniec czerwca 2016 r. niewielkie wzrosty liczby podmiotów w omawianej branży, przy czym w podregionie chełmsko-zamojskim działało wówczas 3 tysiące podmiotów, w puławskim 2,5 tysiąca, a w białskim 1,7 tysiąca – por. wykres 3.



Wykres 3. Liczba podmiotów gospodarki narodowej – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) w branży transport i gospodarka magazynowa w podregionach województwa lubelskiego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki... op.cit., bip.stat.gov.pl* (Dostęp: 25.07.2016)

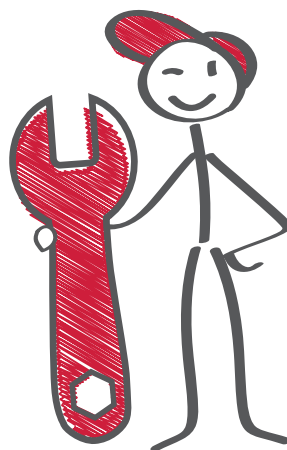
W kontekście tematyki związanej z podmiotami gospodarki narodowej, działającymi w województwie lubelskim, należy zwrócić uwagę na specjalne strefy ekonomiczne działające w regionie. Na obszarze województwa lubelskiego zlokalizowane są obszary inwestycji trzech specjalnych stref ekonomicznych: mieleckiej, starachowickiej oraz tarnobrzeskiej. Specjalna Strefa Ekonomiczna EURO-PARK MIELEC powstała jako pierwsza w Polsce w 1995 r. i będzie działać do 31.12.2026 r. Oferuje wolne tereny pod inwestycje. Podstrefy w województwie lubelskim to: Lublin, Zamość, Rejowiec Fabryczny, Lubartów, Międzyrzec Podlaski, Chełm, Kraśnik, Radzyń Podlaski. Łączna powierzchnia do zagospodarowania na terenie wymienionych podstref to obecnie 88,5 ha. Należy zaznaczyć, że na terenie mieleckiej strefy, nie działają firmy o profilu związanym bezpośrednio z branżą transport i gospodarka magazynowa. W obszarach strefy na terenie województwa lubelskiego, najważniejsze i największe przedsiębiorstwa związane są z szeroko rozumianą branżą lotniczą. Specjalna Strefa Ekonomiczna „Starachowice” będzie działać do 31.12.2026 r. i zajmuje łącznie powierzchnię 644,4646 ha. W tym 106 ha znajduje się na terenie województwa lubelskiego, na terenie gminy Puławy. Na terenie SSE „Starachowice” funkcjonują dwie firmy z branży transport i gospodarka magazynowa. Są zlokalizowane poza województwem lubelskim (w regionie na terenie strefy zlokalizowane są firmy z branży chemicznej). Tarnobrzeska Specjalna Strefa Ekonomiczna „EURO-PARK WISŁOSAN” została ustanowiona w 1997 r. Obszar strefy wynosi 1743,30 ha. Strefa jest zlokalizowana w 21 podstrefach, na terenie województwa lubelskiego znajdują się podstrefy: Tomaszów Lubelski, Janów Lubelski, Łuków, Kraśnik, Horodło, Ryki. Łączna powierzchnia wymienionych podstref to 102,8 ha. Na terenie TSSE działa kilka firm z branży transport i gospodarka magazynowa. Jednocześnie nie są one jednak zlokalizowane na terenie województwa lubelskiego.

Na przestrzeni lat 2009-15, struktura oraz poziom różnicowania branży transport i gospodarka magazynowa, charakteryzowały się dużą stabilnością. Widać to zarówno w kontekście liczebności podmiotów z tej branży na terytorium całego województwa, jak i w kontekście liczebności poszczególnych grup podmiotów, wliczanych do branży. Należy podkreślić, że w latach 2009-15 ogólna liczba podmiotów z branży transportowej kształtowała się na poziomie 11,5 tys. zarejestrowanych firm o takim profilu działalności. Jednocześnie między rokiem 2011 (najmniejsza liczba podmiotów z branży transportowej) a rokiem 2015 (największa liczba podmiotów z branży transportowej), różnica w liczbie firm z branży transportowej wynosiła 465 podmiotów, czyli 4% w skali wszystkich zarejestrowanych przedsiębiorstw tego typu. Potwierdza to stabilność branży w województwie lubelskim. Dowodem na to jest również porównanie danych z lat 2009 i 2015, kiedy to różnica między liczbą działających podmiotów wynosi 237, co oznacza wzrost o 2% na przestrzeni siedmiu lat – por. tabela 7.

Tabela 7. Liczba podmiotów z branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim (lata 2009-15)

rok	liczba podmiotów gospodarczych – transport i gospodarka magazynowa
2009	11 461
2010	11 570
2011	11 233
2012	11 387
2013	11 497
2014	11 507
2015	11 698

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych, bdl.stat.gov.pl (Dostęp: 22.09.2016).



W strukturze branży transportowej w województwie lubelskim zdecydowanie dominują podmioty z sektora transportu lądowego. W latach 2009-15 działało od 10 262 do 10 747 podmiotów zaliczających się do tej grupy. Należy tu zauważyć niewielki spadek na przestrzeni lat, z poziomu 10 691 w roku 2009 do 10 402 podmiotów w roku 2015. Drugim istotnym sektorem (w roku 2015 prawie 10% wszystkich firm z branży transportowej) są przedsiębiorstwa zajmujące się magazynowaniem i działalnością usługową wspomagającą transport. Od 2009 roku notuje się tu stały wzrost liczby tego typu podmiotów, z poziomu 627, do 1 033 w roku 2015. Podobny, prawie dwukrotny wzrost, notuje także sektor „Działalność pocztowa i kurierska”. Na tle całej branży liczba firm tego typu jest stosunkowo znikoma – w roku 2009 było to 128 podmiotów, a w 2015 roku 234. Sektory transport wodny i transport lotniczy nie odgrywają istotnej roli w strukturze branży w województwie lubelskim (po kilkanaście podmiotów, z tendencją do wzrostu ich liczby na przestrzeni lat 2009-2015). – por. tabela 8.

Tabela 8. Liczba podmiotów z branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim – podział ze względu na sektory (lata 2009-15)

rok	liczba podmiotów gospodarczych				
	transport lądowy oraz transport rurociągowy	transport wodny	transport lotniczy	magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	działalność pocztowa i kurierska
2009	10 691	8	7	627	128
2010	10 746	8	8	649	159
2011	10 361	7	7	673	185
2012	10 285	8	10	906	178
2013	10 280	11	14	989	203
2014	10 262	10	16	1002	217
2015	10 402	11	18	1033	234

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych, bdl.stat.gov.pl (Dostęp: 22.09.2016).

W nawiązaniu do problematyki struktury i zróżnicowania branży, należy zwrócić uwagę na siedziby podmiotów z perspektywy geograficznej. 40% wszystkich przedsiębiorstw z branży zlokalizowana jest w podregionie lubelskim. Najmniejsza liczba firm tego typu znajduje się w podregionie białskim. Pod kątem struktury branży ze względu na poszczególne działy, należy zaznaczyć, że grupa przedsiębiorstw zajmujących się magazynowaniem i działalnością usługową wspomagającą transport jest szczególnie mocno rozwinięta w podregionie białskim (15% wszystkich podmiotów, przy poziomie dla całego województwa poniżej 10%). Podobnie kształtuje się liczba podmiotów z sektora działalność pocztowa i kurierska w podregionie chełmsko-zamojskim. W 2015 r. było tam zarejestrowanych 78 tego rodzaju podmiotów, co było liczbą większą niż w regionie lubelskim (mimo, że znajduje się tam 50% więcej podmiotów z branży, niż w regionie chełmsko-zamojskim) – por. tabela 9.

Tabela 9. Liczba podmiotów z branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim – podział ze względu na regiony (rok 2015).

podregion	liczba podmiotów gospodarczych					
	transport lądowy oraz transport rurociągowy	transport wodny	transport lotniczy	magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	działalność pocztowa i kurierska	transport i gospodarka magazynowa (łącznie)
białski	1 472	2	2	233	39	1 748
chełmsko-zamojski	2 689	2	0	210	78	2 981
lubelski	3 946	0	11	444	73	4 473
puławski	2 295	7	3	146	44	2 496

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych, bdl.stat.gov.pl (Dostęp: 22.09.2016).

Do największych przedsiębiorstw z branży transport i gospodarka magazynowa działających na terenie województwa zaliczają się przede wszystkim duże centra logistyczne, będące oddziałami ponadnarodowych korporacji. Są to także przedsiębiorstwa o największym poziomie zatrudnienia spośród firm z analizowanej branży w regionie. Na terenie województwa są zlokalizowane centra logistyczne firm takich jak DB Schenker oraz Raben. Firmy te mają swoje siedziby poza regionem

(na terenie województwa znajdują się jedynie oddziały). Podobnie wygląda sytuacja w przypadku dużego operatora logistycznego, firmy CEMET S.A., mającej swój oddział terenowy w Chełmie. Należy podkreślić, że znaczna część firm z regionu (w branży transport i gospodarka magazynowa) zalicza się do sektora MŚP. Rozwijają się one głównie w ramach przechodzących przez region ważnych transkontynentalnych szlaków komunikacyjnych. Istotne jest tu także przygraniczne położenie sprzyjające rozwojowi firm zajmujących się działalnością transportową. Dużą rolę pełnią tu podmioty związane z obsługą handlu zagranicznego (agencje celne, spedytorzy), transportem paliw oraz gospodarką magazynową. Przykładem przedsiębiorstwa zaliczającego się do tej grupy jest Międzynarodowy Transport Drogowy i Spedycja „EUROPTIR”, zatrudniający kilkudziesięciu pracowników i posiadający tabor kilkudziesięciu ciągników siodłowych i naczep. Innym przykładem może być firma „JAKONTRANS” Sp.j., także zajmująca się międzynarodową spedycją (posiadany tabor to 80 własnych zestawów ciężarowych).

Działalność firm branży transportowej w województwie lubelskim - przykłady

1.3.

Informacje dotyczące poszczególnych firm pochodzą z ich oficjalnych stron internetowych i rejestrów firm. W opisach zostały ujęte kwestie takie jak: nazwa firmy, lokalizacja, struktura własności, profil działalności, rok założenia, zasięg działalności, posiadane wyposażenie⁴.

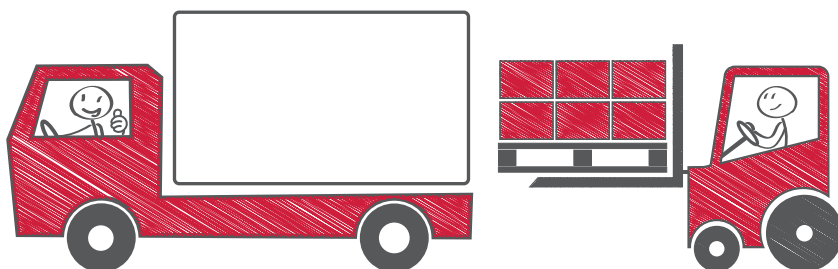


Tabela 10. ADA Usługi Spedycyjne i Transportowe

Lp.	1.
nazwa firmy	ADA Usługi Spedycyjne i Transportowe Hanna Oczkowska, Witold Oczkowski
lokalizacja	Puławy
struktura własności*	Spółka cywilna
profil działalności	Główna działalność - usługi pośrednictwa celnego, polegająca na dokonywaniu zgłoszeń celnych do Urzędu Celnego, kompleksowa obsługa celna firm. Specjalizacja się w odprawach mięsa i jego wyrobów na rynek wschodni. Magazyn Czasowego Składowania z częścią chłodzoną. Czasowe składowanie towarów w magazynie własnym, lub w magazynie importera w kwocie do 500 tys. PLN
rok założenia	1995
zasięg działalności	międzynarodowy
sprzęt	Wyposażenie przeladunkowe i magazynowe
klasyfikacja pkd	52.29.C działalność pozostałych agencji transportowych

⁴ <http://www.baza-firm.com.pl/vsk/woj/us%C5%82ugi-transportowe/lubelskie/>

Tabela 11. Alfa Norma

Lp.	2.
nazwa firmy	Alfa Norma
lokalizacja	Lublin
struktura własności*	Spółka z o.o.
profil działalności	Usługi w zakresie przeładunku i transportu materiałów sypkich
rok założenia	2003
zasięg działalności	Krajowy
sprzęt	Tabor samochodów ciężarowych (wywrotki), Usługi kolejowe: węglarki, talboty samowładowcze, dumpcary, szutrówki i inne - na dowolnych relacjach Usługi rozładunkowe: sprzęt do rozładunku i składowania materiałów sypkich
klasyfikacja pkd	52.24.C, Przeładunek towarów w pozostałych punktach przeładunkowych
uwagi	Zarejestrowana poza województwem lubelskim

Tabela 12. F.T.U. BIG-TRANS

Lp.	3.
nazwa firmy	F.T.U. BIG-TRANS Halina i Krzysztof Złomańczuk s.c.
lokalizacja	Zamość
struktura własności*	Spółka cywilna
profil działalności	Kompleksowe usługi w zakresie transportu piasku, ziemi, gruzu, żużlu, żwiru; Transport krajowy i międzynarodowy
rok założenia	2006-01-06
zasięg działalności	Krajowy i międzynarodowy
sprzęt	Wyspecjalizowana flota pojazdów: ciągniki siodłowe z naczepami: burtofirankami i wywrotkami oraz naczepy niskopodwoziowe przeznaczona do transportów ponadgabarytowych
klasyfikacja pkd	49.41.z transport drogowy towarów; 43.99.z pozostałe specjalistyczne roboty budowlane, gdzie indziej niesklasyfikowane; 46.73.z sprzedaż hurtowa drewna, materiałów budowlanych i wyposażenia sanitarnego

Tabela 13. CTSL Energia Sp. z o.o.

Lp.	4.
nazwa firmy	CTSL Energia Sp. z o.o.
lokalizacja	Hrubieszów
struktura własności*	Spółka z o.o.
profil działalności	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spedycja kolejowa ▪ Spedycja samochodowa ▪ Usługi Celne ▪ Dokonywanie zgłoszeń celnych w eksporcie, imporcie i tranzycie ▪ Doradztwo w zakresie obrotu towarowego ▪ Zabezpieczenie długu celnego ▪ Sporządzanie dodatkowych dokumentów: świadectwo pochodzenia, DWC, EUR 1 ▪ Sporządzanie wniosków i odwołań w sprawach celnych ▪ Reprezentowanie podmiotów gospodarczych oraz osób fizycznych przed organami celnymi w sprawach związanych z obrotem towarowym z zagranicą ▪ Logistyka ▪ Usługi przeładunkowe ▪ Usługi magazynowania ▪ Usługi konfekcjonowania
rok założenia	2012
zasięg działalności	Międzynarodowy
sprzęt	Tabor samochodów ciężarowych; wyposażenie przeładunkowe
klasyfikacja pkd	52.29c działalność pozostałych agencji transportowych działalność przeważająca 49.41z transport drogowy towarów 52.10b gospodarka magazynowa i przechowywanie pozostałych towarów 52.24c przeładunek towarów w pozostałych punktach przeładunkowych

Tabela 14. BUS 1 Sp. z o.o.

Lp.	5.
nazwa firmy	BUS 1
lokalizacja	Tomaszów Lubelski
struktura własności*	Spółka z o.o.
profil działalności	Przewóz międzynarodowy osób
rok założenia	2012 (przekształcenie dwóch innych projektów 1st-class.pl i 19-euro.pl, które świadczyły usługi transportowe od 2008 roku)
zasięg działalności	międzynarodowy
sprzęt	Flota autokarów i busów
klasyfikacja pkd	49.39.Z Pozostały transport lądowy pasażerski, gdzie indziej niesklasyfikowane
uwagi	Firma zarejestrowana w Warszawie

Tabela 15. OCM Logistic Sp. z o. o.

Lp.	6.
nazwa firmy	Firma OCM Logistic Sp. z o. o.
lokalizacja	Wólka Okopska
struktura własności*	Spółka z o.o.
profil działalności	<ul style="list-style-type: none"> ▪ gospodarka magazynowa plac; magazyn spedycyjny; magazyn czasowego składowania; skład celny ▪ spedycja krajowa i międzynarodowa ▪ przewozy kolejowe ▪ usługi przeładunkowo - spedycyjne w relacji wagon szerokotorowy - wagon normalnotorowy. ▪ usługi samochodowe (przewozy międzynarodowe i krajowe, łączenie transportu kolejowego i samochodowego)
rok założenia	2004
zasięg działalności	międzynarodowy
sprzęt	Flota samochodów ciężarowych, duży plac manewrowy, waga ciężarowa, sprzęt do przeładunku zróżnicowanych towarów (także z użyciem dźwiga), przyjazne zaplecze dla kierowców
klasyfikacja pkd	52.24.C - Przeładunek towarów w pozostałych punktach przeładunkowych

Tabela 16. Okser Małgorzata Bajor

Lp.	7.
nazwa firmy	Okser
lokalizacja	Lublin
struktura własności*	Działalność gospodarcza osoby fizycznej
profil działalności	transport materiałów budowlanych, drewna, odpadów niebezpiecznych i peletu. Zezwolenie na transport odpadów niebezpiecznych.
rok założenia	2004
zasięg działalności	Województwo lubelskie
sprzęt	Dźwigi HDS, samochody wyposażone w naczepy samowyładowcze i ruchomą podłogę
klasyfikacja pkd	49.41.Z Transport drogowy towarów

Tabela 17. Seba – Sebastian Furtak

Lp.	8.
nazwa firmy	Seba – Sebastian Furtak
lokalizacja	Opole Lubelskie
struktura własności*	Działalność gospodarcza osoby fizycznej
profil działalności	Prace ziemne, prace dźwigowe, wykopy, konserwacja dźwigów, prace rozbiórkowe, transportowe (piasek, ziemia, gruz, tłuczeń itp.), wywóz śniegu, odśnieżanie placów, itp.
rok założenia	2009
zasięg działalności	rynek lokalny; świadczenie usług zarówno dla firm jak i klientów indywidualnych
sprzęt	sprzęt ciężki, m.in. koparka kołowa, dźwig 40 ton, samochód ciężarowy, równiarka drogowa i inne.
klasyfikacja pkd	77.12.Z Wynajem i dzierżawa pozostałych pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli 43.11.Z Rozbiórka i burzenie obiektów budowlanych
uwagi	Duża różnorodność usług, dywersyfikacja profilu działalności

Tabela 18. Trans Pol sp. z o.o.

Lp.	9.
nazwa firmy	Trans Pol
lokalizacja	Łęczna
struktura własności*	Spółka z o.o.
profil działalności	Przewozy międzynarodowe
rok założenia	1995
zasięg działalności	międzynarodowy
sprzęt	Tabor samochodów ciężarowych, plandeki jak i cysterny do przewozu materiałów płynnych, część z nich jest przystosowana do przewozu materiałów niebezpiecznych
klasyfikacja pkd	49.41.Z, Transport drogowy towarów

Tabela 19. Trans-Martin s.c. Kornak L&M

Lp.	10.
nazwa firmy	Trans-Martin s.c. Kornak L&M
lokalizacja	Biłgoraj
struktura własności*	Jednoosobowa własność prywatna Firma rodzinna
profil działalności	Firma świadczy usługi w zakresie: usługi transportowe krajowe, usługi transportowe międzynarodowe, usługi spedycyjne, usługi warsztatowe
rok założenia	od 1990 (obecna nazwa od 2003)
zasięg działalności	Międzynarodowy (specjalizacja: Polska - Grecja oraz Polska - Bułgaria)
sprzęt	Nowoczesny tabor samochodowy posiadający zaświadczenia "green lorry" (norma EURO- 1, 2, 3). Każda naczepa jest długości 13,6 m i nadaje się pod załadunek suwnicą. Ładowność naczep to 24-26 ton, a kubatura od 82 m ³ do 95 m ³ w zależności od typu. Wszystkie pojazdy wyposażone są w zawieszenie pneumatyczne.
klasyfikacja pkd	49.41.Z - Transport drogowy towarów

Odwołując się do danych z tabel należy zaznaczyć, że zaprezentowane przykładowe firmy z poszczególnych powiatów województwa oddają w dużej mierze specyfikę całej branży w regionie, gdyż są to firmy z sektora MŚP. Niektóre z nich nie mają swej głównej siedziby na terenie województwa. Ich działalność skupia się głównie na przewozach międzynarodowych oraz przewozach materiałów budowlanych. W tym drugim wypadku działalność dotyczy w większym stopniu

rynku lokalnego. Należy podkreślić, że w powiatach przygranicznych, ważnym obszarem usług są także usługi celne oraz magazynowe, co wiąże się z szansami związanymi z tranzytem towarów i bezpośrednią bliskością granicy.

Pośród charakteryzowanych firm dwie z dziesięciu mimo prowadzenia faktycznej działalności na terenie województwa lubelskiego, było zarejestrowanych w innych regionach Polski. Trudno jednoznacznie ocenić faktyczną skalę tego typu działań podejmowanych przez firmy transportowe działające w regionie (rejestracja na terenie innego województwa). Na terenie województwa działa wiele centrów logistycznych dużych firm (wspominane w ramach podrozdziału 1.2). To jedni z największych pracodawców w branży w skali regionu. Żadna z dużych międzynarodowych firm z branży transport i gospodarka magazynowa nie ma swojej siedziby w województwie lubelskim. Jednocześnie w regionie jest zlokalizowanych wiele oddziałów terenowych firm zarówno polskich, jak i zagranicznych. Wynika to między innymi z bliskości granicy ukraińskiej i białoruskiej.

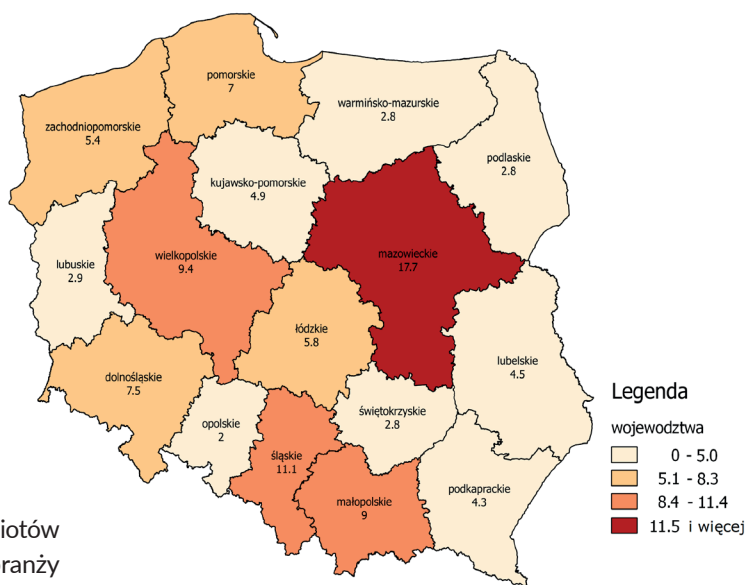
Analizując tematykę związaną ze skalą występowania oddziałów podmiotów z branży mających siedzibę poza regionem, warto wyróżnić dwa zjawiska. Pierwsza sytuacja występuje, gdy firma działa faktycznie na terenie województwa lubelskiego (zlokalizowana jest tu przeważająca część jego działalności), a jest jedynie zarejestrowana poza regionem (najczęściej w Warszawie). Druga sytuacja występuje wtedy, gdy na terenie województwa działa jedynie oddział przedsiębiorstwa, prowadzącego swą działalność na obszarze całego kraju bądź też firmy działającej w skali międzynarodowej. Takie sytuacje są stosunkowo częste z racji specyfiki branży (głównie w ramach przewozu międzynarodowego). Należy także zaznaczyć, że opisane wyżej sytuacje dotyczą raczej dużych firm (w pierwszym z omawianych przypadków, także średnich). W efekcie zjawisko to nie może być powszechne, gdyż na terenie regionu lubelskiego działają w większości mikro i małe przedsiębiorstwa z branży transport i gospodarka magazynowa. Potwierdza to wyliczenie oparte na liczbie osób zatrudnionych w branży w województwie w 2014 r. oraz liczbie firm działających w tym samym okresie w regionie. Według tych obliczeń na jednego pracodawcę przypada 31 pracowników. Należy więc uznać, że przeciętna firma transportowa w regionie, to firma mała (do 50 pracowników).

Branża w regionie na tle kraju

1.4.

W Polsce – jak wynika z danych REGON – w czerwcu 2016 r. było zarejestrowanych ogółem prawie pół miliona przedsiębiorstw, z czego 6% stanowiły takie, które na podstawie PKD są przyporządkowane do sekcji H, tj. transport i gospodarka magazynowa. W tym czasie w województwie lubelskim działało prawie 184 tysiące podmiotów gospodarczych, wśród których transportem lub gospodarką magazynową zajmowało się ponad 6%⁵. Odsetek przedsiębiorstw zaliczanych do sekcji H był wyższy w województwie lubelskim (6,4%) w porównaniu z danymi ogólnopolskimi (6,1%). Pod tym względem struktura przedsiębiorstw w województwie na tle całej Polski wykazuje bardzo duże podobieństwo (względny wskaźnik podobieństwa struktur $Z=0,995$)

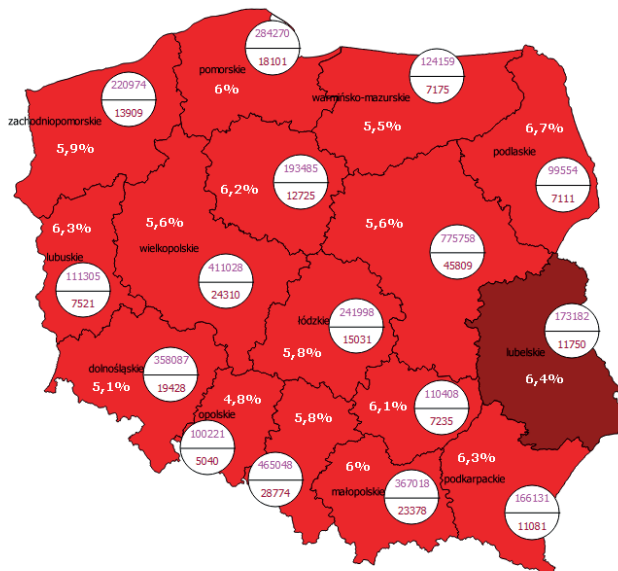
⁵ Należy tu jednakże zauważyć, że firm w branży transportowej i magazynowej było w 2015 r. 6,8% ogółu podmiotów zarejestrowanych w województwie lubelskim, a w 2016 r. udział ten spadł do 6,4%. Przy czym w liczbach bezwzględnych nastąpił wzrost liczby przedsiębiorstw omawianego typu z 11 698 do 11 750, czyli o 52 podmioty.



Wśród wszystkich podmiotów gospodarki narodowej w branży transport i gospodarka magazynowa na koniec czerwca 2016 r. najczęściej było zarejestrowanych w województwie mazowieckim (17,7%). Znaczna liczba firm w omawianej branży była także zarejestrowana w województwach, w których znajdują się duże aglomeracje oraz posiadających relatywnie dobrze rozwiniętą sieć dróg (śląskie, małopolskie, wielkopolskie) – por. mapa 2.

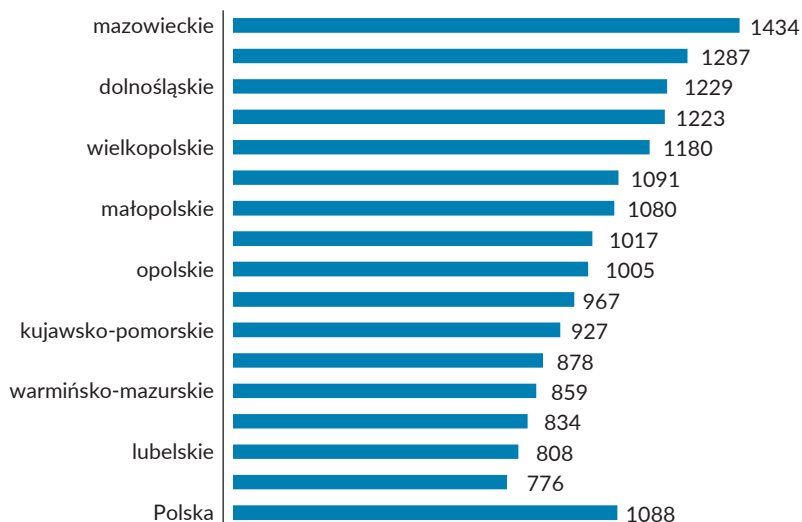
Uwzględniając natomiast udział przedsiębiorstw zaliczanych w ramach PKD do sekcji H, tj. transport i gospodarka magazynowa w odniesieniu do ogółu liczby przedsiębiorstw zarejestrowanych w poszczególnych województwach można stwierdzić, że województwo lubelskie ustępuje tylko województwu podlaskiemu. W pozostałych województwach udział przedsiębiorstw z branży w ogólnej liczbie firm jest nieznacznie niższy (najniższy w województwie opolskim) – por. mapa 3.

Mapa 2. Podmioty gospodarki narodowej w sekcji H (PKD) w Polsce (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) stan na 30.06.2016 r. (N=258378, Dane w %) *Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON Tablice dotyczące podmiotów gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) - wg stanu na 30.06.2016 r. bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)*



Mapa 3. Liczba firm branży transport i gospodarka magazynowa wobec ogólnej liczby przedsiębiorstw w poszczególnych województwach *Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON Tablice dotyczące podmiotów gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) - wg stanu na 30.06.2016 r. bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)*

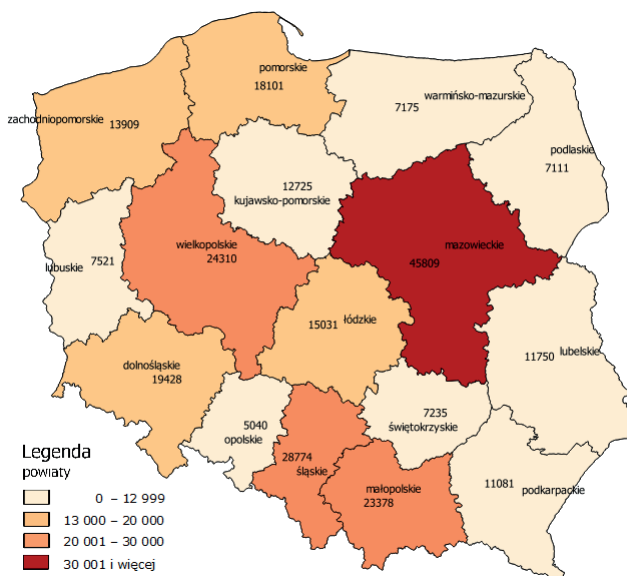
Pod względem liczby przedsiębiorstw na 10 tys. mieszkańców województwo lubelskie z wynikiem 808 firm odbiega od średniej ogólnopolskiej 1088 firm. Natomiast w porównaniu z innymi województwami region charakteryzuje się większą ilością podmiotów (w stosunku do liczby mieszkańców) jedynie od województwa podkarpackiego (776 firmy na 10 tys. mieszkańców) – por. wykres 4.



Wykres 4. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców w Polsce i w poszczególnych województwach – stan na 31.12.2015

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki... op.cit., bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)

Na podstawie danych zawartych w miesięcznej informacji o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON można stwierdzić, że w województwie lubelskim wg stanu na 30.06.2016 r. liczba podmiotów zakwalifikowanych w ramach PKD do sekcji H, tj. transport i gospodarka magazynowa wynosiła ogółem 11 750. Porównanie województwa z innymi wykazuje, że mniejsza liczba podmiotów w sekcji H występuje w województwach opolskim, podlaskim, warmińsko-mazurskim, lubuskim, świętokrzyskim.



Mapa 4. Ogółem liczba podmiotów w sekcji H PKD w Polsce w poszczególnych województwach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON Tablice dotyczące podmiotów gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) - wg stanu na 30.06.2016 r. bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)

Lublin jako największe miasto w regionie posiada bezpośrednie połączenia kolejowe ze stolicą i większością większych miast w kraju (Kraków, Katowice, Wrocław, Poznań, Kielce, Bydgoszcz, Szczecin, Gdańsk i inne) a także z miastami poza granicami: Berlinem, Kijowem i Odessą.

Najważniejszą linią kolejową przebiegającą przez główne miasto województwa lubelskiego jest linia oznaczona w Instrukcji Id-12 (D29) jako linia nr 7 Warszawa Wschodnia – Otwock – Dęblin – Lublin – Chełm – Dorohusk (granica z Ukrainą). Linia używana w ruchu pasażerskim i towarowym jest zelektryfikowana niemal w całości (wyjątek stanowi około dwukilometrowy odcinek od stacji w Dorohusku do granicy państwa). Na odcinku Dęblin – Lublin – Chełm kursuje największa liczba pociągów osobowych natomiast w Lublinie większość pociągów pasażerskich dalekobieżnych kończy bieg.

Liniami przebiegającymi przez województwo są m.in.⁶:

- Linia nr 2 Warszawa Centralna – Siedlce – Łuków – Biała Podlaska-Małaszewicze – Terespol (granica państwa z Białorusią) – część transeuropejskiego korytarza Berlin – Warszawa – Moskwa – Niżny Nowogród, w całości zelektryfikowana i dwutorowa, używana w ruchu pasażerskim i towarowym. W rejonie Małaszewicz zlokalizowane są terminale przeładunkowe.
- Linia nr 65 Hrubieszów (Granica państwa z Ukrainą) – Zamość Bortatycze – Wola Baranowska – Sędziszów – Sławków Południowy – bardziej znana jako Linia Hutnicza Szerokotorowa o prześwicie toru 1 520 mm, używana tylko w ruchu towarowym, jednotorowa i nieelektryfikowana.
- Linia nr 26 Łuków – Dęblin – Radom – linia dwutorowa, zelektryfikowana, używana w ruchu pasażerskim i towarowym.
- Linia nr 12 Skierniewice – Pilawa – Łuków – linia dwutorowa, zelektryfikowana, na terenie województwa używana tylko w ruchu towarowym.

Województwo lubelskie nie dysponuje dobrze rozbudowaną infrastrukturą kolejową. Podobna sytuacja występuje także w innych województwach wschodniej Polski. Często uznaje się to za pokłosie słabego rozwoju kolejnictwa jeszcze w okresie zaborów, kiedy to w dawnym zaborze pruskim można było zaobserwować dynamiczny rozwój kolei (w przeciwieństwie do zaboru rosyjskiego i austriackiego). Różnice te są nadal widoczne na mapie polskich sieci kolejowych. W efekcie na terenie województwa znajduje się tylko jedna istotna pod względem gospodarczym linia kolejowa, z Warszawy do granicy z Białorusią w Terespolu.

Aktualnie branża transportowa zmaga się z całym szeregiem problemów, które mają wpływ zarówno na funkcjonowanie branży jako całości, jak i na osoby w niej zatrudnione. Jednym z nich jest rosnący deficyt kierowców z uprawnieniami kategorii C+E. Zgodnie z doniesieniami medialnymi, właściciele i osoby zarządzające dużymi firmami transportowymi, widzą problem w zaprzestaniu szkolenia przez wojsko poborowych w zawodzie kierowcy-mechanika. W efekcie radykalnie podniósł się średni wiek kierowców. Paweł Trębicki, szef Raben Transport, zwraca uwagę na statystyki, mówiące, że aktualnie 36% kierowców jest w wieku 55-64 lata, a aż 38% znajduje się już w wieku emerytalnym⁷. Należy tu także podkreślić, że odgrywające wcześniej istotną rolę szkolenia kierowców w czasie zasadniczej służby wojskowej, nie zostały zastąpione przez inne rozwiązania systemowe. Problemy tego typu są widoczne także z perspektywy województwa lubelskiego, co potwierdzają

⁶ <http://www.kolejowylublin.cal.pl/mapa-kolejowa-regionu-lubelskiego/>

⁷ Branża transportowa ma poważny problem - brak kierowców, <http://forsal.pl/> (dostęp z dnia 28.09.2016).

między innymi dane z urzędów pracy, dotyczące liczby wolnych etatów na stanowisku kierowców i kierowców zarejestrowanych jako bezrobotni. Chodzi tu głównie o kierowców z kategorią C+E.

Innym interesującym problemem związanym z funkcjonowaniem branży transportowej (mającym także wpływ na sytuację branży w województwie lubelskim), jest kwestia rosnącej rentowności przewozów drogowych. Wynika to między innymi z spadających cen paliw. Jest to istotne, gdyż cena paliwa jest jednym z kluczowych czynników decydujących o koszcie transportu firm transportowych. Istotny wpływ na zwiększenie rentowności ma także stale polepszająca się infrastruktura drogowa, pozwalająca kierowcom szybciej dotrzeć do wyznaczonych celów. Z perspektywy firm z województwa lubelskiego korzyści te wiążą się głównie z przedsiębiorstwami działającymi w skali ogólnopolskiej. Wynika to z faktu, że sieć dróg szybkiego ruchu i autostrad na terenie województwa nie została jeszcze dostatecznie rozwinięta. Jednocześnie należy podkreślić, że dla firm z regionu, dużym problemem może być niestabilna sytuacja polityczna na Ukrainie i tłący się na wschodzie tego kraju konflikt zbrojny. Jest to o tyle istotne, że dużą siłą branży w województwie lubelskim jest bliskość do granicy z Ukrainą i Białorusią. Niestabilność na Wschodzie wpływa negatywnie na handel, co z kolei może ograniczać liczbę zleceń dla firm transportowych⁸.

Wspomnianym już problemem branży, jest coraz gorsza sytuacja na rynku pracy (brak kierowców, głównie z kategoriami prawa jazdy C+E). W efekcie można zaobserwować rosnącą grupę kierowców zza wschodniej granicy, podejmujących pracę w polskich firmach. Przedsiębiorstwa z województwa lubelskiego są tu szczególnie uprzywilejowane (w kontekście dostępu do ukraińskiego i białoruskiego rynku pracy) z racji bliskości geograficznej Białorusi i Ukrainy. W efekcie można zaobserwować rosnącą rzeszę ukraińskich i białoruskich kierowców pracujących w firmach z branży transportowej w województwie lubelskim⁹.

Wsparcie rozwoju branży dzięki funduszom UE

1.5.

Jednym z istotnych czynników wpływających na rozwój branży transport i magazynowanie, są fundusze unijne. Należy tu wyróżnić zarówno środki skierowane bezpośrednio na rozwój przedsiębiorczości, jak i różnego rodzaju inwestycje, głównie infrastrukturalne, sprawiające, że branża transport i gospodarka magazynowa może się rozwijać w szybszym tempie.

Należy podkreślić, że z perspektyw rozwoju branży transportowej, jednym z kluczowych czynników jest poprawa stanu infrastruktury drogowej. W tym kontekście inwestycje finansowane w dużym stopniu ze środków unijnych, odegrały niewątpliwie istotną rolę w rozwoju branży transportowej w województwie. W perspektywie na lata 2007-2013 liczba inwestycji drogowych realizowanych w regionie nie była tak znaczna jak w pozostałych częściach kraju. Kluczową zrealizowaną inwestycją była część trasy ekspresowej S17 prowadzącej z Warszawy przez Lublin do granicy w Hrebennem (przejście graniczne z Ukrainą).

Istotnym czynnikiem rozwoju branży w województwie lubelskim, jest bliskość granicy z Ukrainą i Białorusią. W związku z tym należy podkreślić znaczenie rozwoju infrastruktury granicznej (przejścia

⁸ D. Dobosz, Polski transport ma się lepiej, <http://wyborcza.biz/> (dostęp z dnia 28.09.2016).

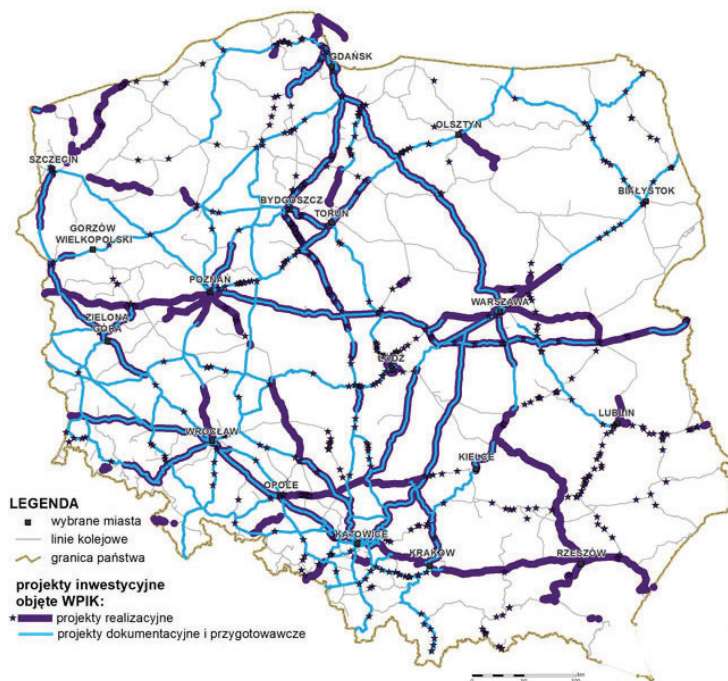
⁹ Firmy transportowe z deficytem kierowców, <http://www.moto.egospodarka.pl/> (dostęp z dnia 28.09.2016).

graniczne upłynniające ruch graniczny i zwiększające możliwości tranzytowe), jako pośredniego czynnika wspierającego rozwój branży transportowej. W kontekście środków europejskich przeznaczonych na poprawę infrastruktury granicznej, można wymienić przede wszystkim dwa programy:

- Program Współpracy Transgranicznej Polska-Białoruś-Ukraina 2007-2013 - projekt „Budowa Drogowego Przejścia Granicznego w Dołhobyczowie - 4 obiekty” (zakres rzeczowy obejmuje wykonanie części robót budowlano-montażowych i dostaw wyposażenia na nowo budowanym drogowym przejściu granicznym w Dołhobyczowie);
- Fundusz Granic Zewnętrznych - na drogowych przejściach granicznych w Dorohusku i Hrebennem zrealizowano projekt FGZ-10-3111 „Dorohusk-Hrebenne - uzupełnienie wyposażenia służb granicznych oraz wprowadzenie elastycznych zasad określania ruchu w przejściach granicznych”.

Dzięki realizacji wspomnianych projektów, udało się usprawnić ruch graniczny, co z kolei zwiększyło atrakcyjność wymiany handlowej z rynkami wschodnimi. W pośredni sposób wpływa to na zwiększenie liczby zamówień dla branży transportowej.

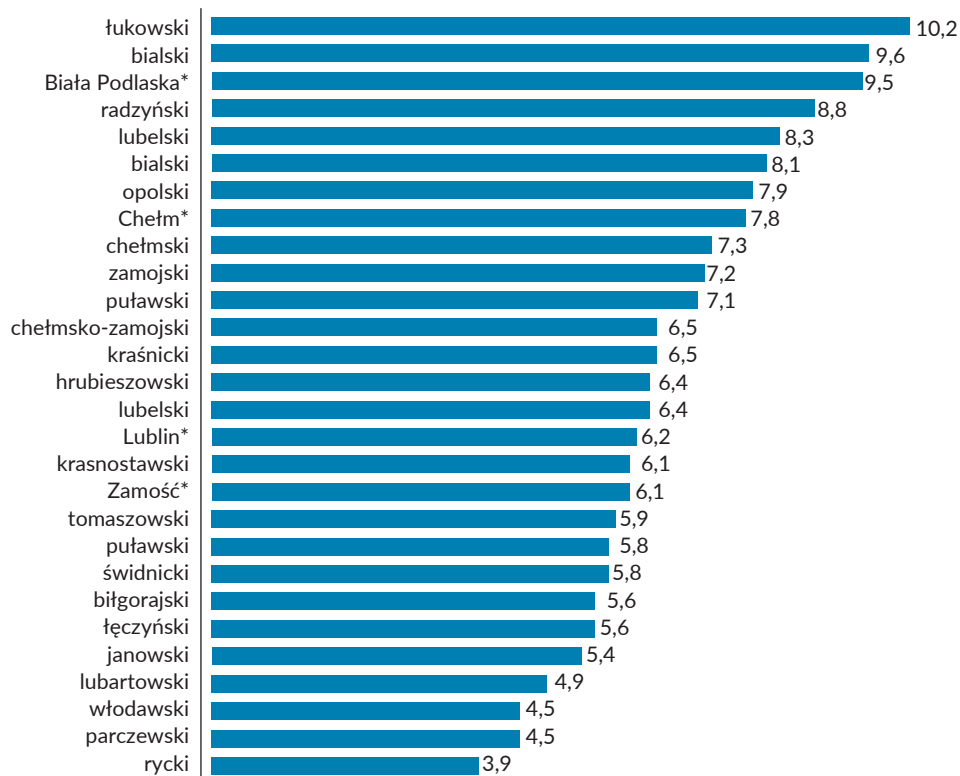
Analizując pośredni wpływ funduszy europejskich na rozwój branży transportowej, należy zwrócić także uwagę na inwestycje w sieć kolejową. Dotychczas inwestycje w tym obszarze na terenie województwa lubelskiego były realizowane w ograniczonym zakresie. Dopiero w aktualnej perspektywie (2014-2020) przeznaczono większe środki na rozwój sieci kolejowej w regionie. Będzie to miało wpływ na rozwój transportu kolejowego, zarówno osobowego, jak i towarowego (głównie w kontekście tranzytu). Planowane inwestycje - mapa 5.



Mapa 5. Inwestycje kolejowe w województwie lubelskim w perspektywie 2014-2020

Źródło: <http://www.rynek-kolejowy.pl/> (dostęp z dnia 26.09.2016)

Podmioty branży transportowej mają największe znaczenie dla lokalnych gospodarek takich powiatów i miast na prawach powiatów jak: powiat łukowski, biański i Biała Podlaska. Podmioty w branży stanowią około 10% wszystkich podmiotów zarejestrowanych na ich terenie. Natomiast najmniejszy udział pod względem liczby podmiotów w branży transport i gospodarka magazynowa w odniesieniu do firm ogółem, zanotowano w powiatach parczewskim (3,9%), włodawskim, lubartowskim i ryckim (prawie 5%) – por. wykres 5.

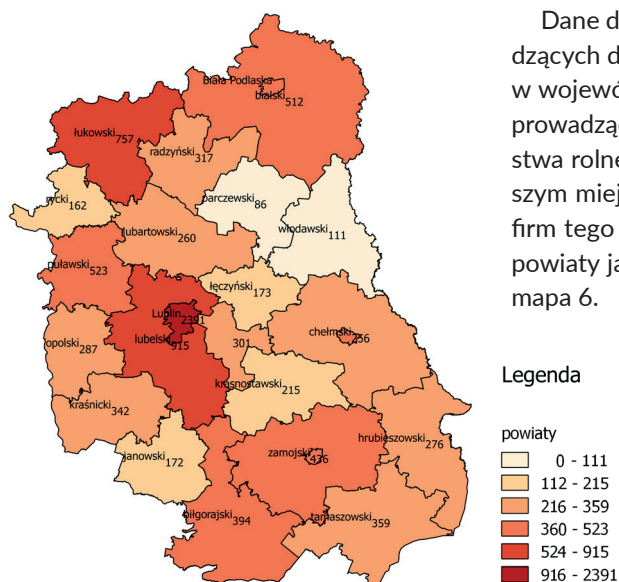


Wykres 5. Udział podmiotów branży transport i gospodarka magazynowa wśród firm funkcjonujących w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego (Dane w %)

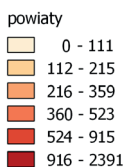
Źródło: *Miasto na prawach powiatu. Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki... op.cit., bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)

Struktura branży transport i gospodarka magazynowa ze względu na formę działalności, w Polsce i w województwie lubelskim jest niemal identyczna. W obu przypadkach odsetek osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w branży transport i gospodarka magazynowa, wynosi nieco ponad 4%. W stosunku do ogółu osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, największy odsetek takich, które zajmowały się działalnością w branży transport i gospodarka magazynowa było w podregionie biańskim (9%). W podregionie puławskim było to 8% podmiotów w omawianej branży. Podobnie w powiatach lubelskim i chełmsko-zamojskim odsetek ten wynosił po 8%.

Dane dotyczące liczby osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w sekcji PKD H w województwie lubelskim (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) wskazują, że bezwzględnie na pierwszym miejscu był Lublin (2391 zarejestrowanych miejsc firm tego rodzaju). Wyróżniają się tu także takie powiaty jak lubelski (915) i łukowski (757) – por. mapa 6.



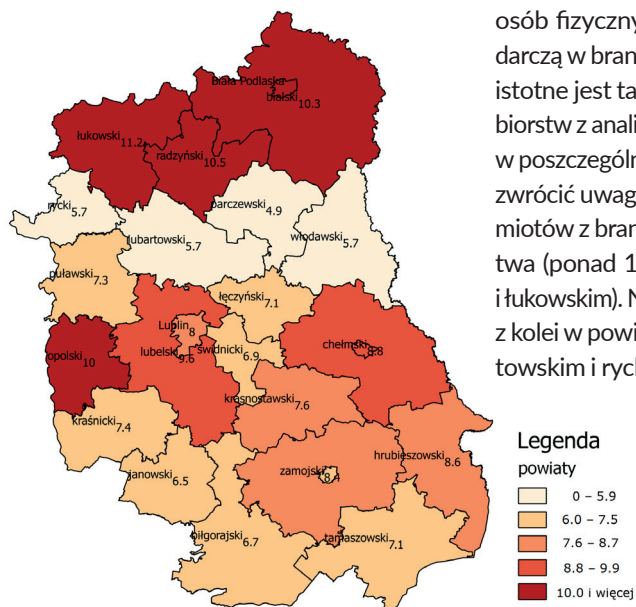
Legenda



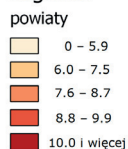
Mapa 6. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w sekcji H PKD w województwie lubelskim (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) według powiatów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON Tablice dotyczące podmiotów gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) - wg stanu na 30.06.2016 r. bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)

W kontekście konkretnych danych dotyczących osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w branży transport i gospodarka magazynowa, istotne jest także zaprezentowanie udziału przedsiębiorstw z analizowanej branży w ogóle przedsiębiorstw w poszczególnych powiatach województwa. Należy tu zwrócić uwagę przede wszystkim na duży udział podmiotów z branży w północnych powiatach województwa (ponad 10% w powiatach białskim, radzyńskim i łukowskim). Najmniej tego typu podmiotów występuje z kolei w powiatach włodawskim, parczewskim, lubartowskim i ryckim (poniżej 5% udziału) – zob. mapa 7.



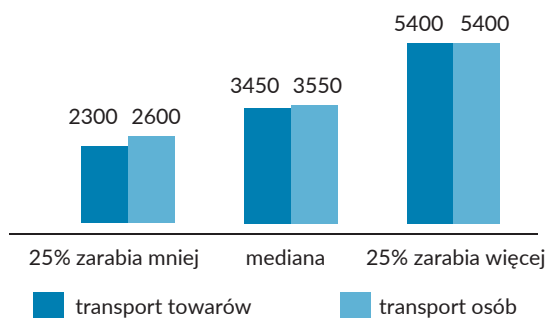
Legenda



Mapa 7. Udział osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w sekcji H PKD w województwie lubelskim wobec pozostałych form działalności takich podmiotów według powiatów (w proc.)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON Tablice dotyczące podmiotów gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) - wg stanu na 30.06.2016 r. bip.stat.gov.pl (Dostęp: 25.07.2016)

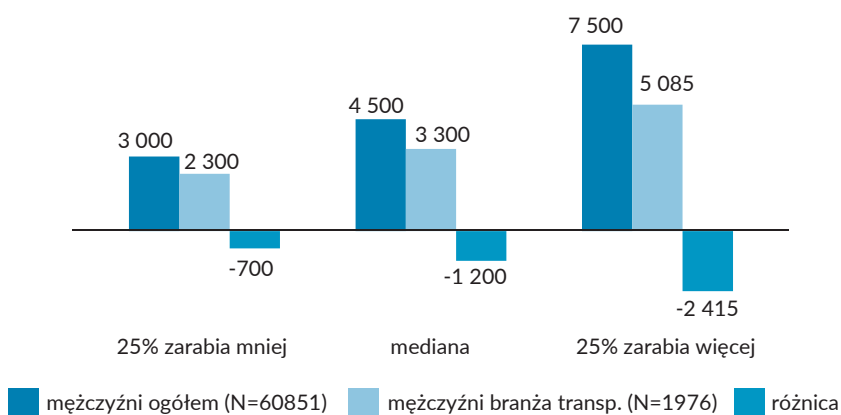
Odnosząc się do statystyk dotyczących branży, istotne znaczenie mają zarobki w branży. Na wstępie ważne jest przedstawienie zarobków w branży transportowej w skali całego kraju. Mediana w przypadku transportu towarów wynosiła 3450 PLN brutto, a w przypadku transportu osób nieco więcej, bo 3550 PLN. Dane za 2013 r. zaprezentowano na wykresie 6.



Wykres 6. Zarobki w transporcie w 2013 r. (brutto w PLN)

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2013 roku

Należy zwrócić uwagę na stosunkowo dużą różnicę w zarobkach mężczyzn i kobiet w branży transportowej. W przypadku mężczyzn mediana wynosi 4 500 PLN brutto, a w przypadku kobiet 1 200 PLN mniej.



Wykres 7. Zarobki kobiet i mężczyzn zatrudnionych w branży transportowej (brutto w PLN)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2013 roku

Nawiązując do tematyki płacowej, istotne wydaje się również porównanie zarobków w branży transportowej w województwie lubelskim, z zarobkami w całym kraju oraz w województwach sąsiednich. Średnie zarobki w branży transport i gospodarka magazynowa w skali kraju wynosiły w 2015 roku 3 640 PLN brutto. W tym samym czasie poziom zarobków w branży w województwie lubelskim kształtował się na poziomie niższym – 3106 PLN (jednocześnie były to zarobki wyższe niż w województwach sąsiednich, wyłączając woj. mazowieckie z Warszawą) – por. tabela 20.

Tabela 20. Średnie zarobki w branży transport i gospodarka magazynowa

województwo	średnie zarobki w branży transport i gospodarka magazynowa
lubelskie	3 106 PLN
mazowieckie	3 991 PLN
świętokrzyskie	2 791 PLN
podkarpackie	2 830 PLN
podlaskie	3 089 PLN
cały kraj	3 640 PLN

Źródło: opracowanie własne na podstawie: stat.gov.pl (dostęp z dnia 22.09.2016)

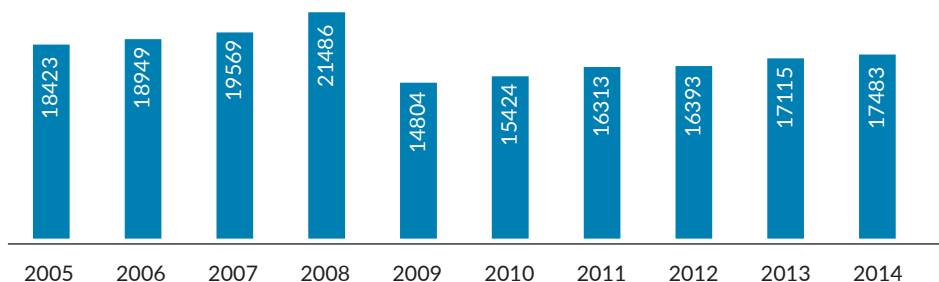
W branży transportowej w Polsce najlepiej opłacanymi stanowiskami są kierownicy ds. spedycji oraz ds. logistyki. Stosunkowo dobrze zarabiają także dyspozytorzy, spedytorzy i logiści. Najniżej opłacanymi stanowiskami są kierowcy (autobusu, samochodu ciężarowego, samochodu dostawczego) – zob. tabela 21.

Tabela 21. Zarobki w transporcie towarów i osób według stanowisk

stanowisko	próba	25% zarabia poniżej	mediana	25% zarabia powyżej
kierownik ds. spedycji i transportu/kierownik ds. logistyki	53	4 450	5 700	7 200
dyspozytor	70	3 000	3 755	4 400
specjalista ds. spedycji/spedytor	205	2 775	3 700	5 000
specjalista ds. logistyki	68	3 000	3 690	5 150
kierowca autobusu	165	1 900	2 820	3 600
kierowca samochodu ciężarowego/TIR	466	1 750	2 500	3 780
kierowca kat. B	97	1 800	2 500	3 500
kierowca - dostawca (vanseller)	91	1 900	2 300	3 000

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2013 roku

Istotne dane statystyczne dotyczące branży transport i gospodarka magazynowa, dotyczą także liczby osób w niej zatrudnionych. Należy zwrócić uwagę na fakt, że na przestrzeni lat 2005-2014 poziom zatrudnienia w sektorze ulegał dużym zmianom. Od maksymalnego zatrudnienia 21 486 osób w roku 2008, do poziomu minimalnego rok później (14 804 osób zatrudnionych w branży). Trzeba podkreślić, że był to spadek zatrudnienia o prawie 30%. W kolejnych latach zmiany nie były już tak drastyczne – por. wykres 8.

**Wykres 8.** Liczba osób zatrudnionych w branży transport i gospodarka magazynowa w województwie lubelskim (lata 2005-2014)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych, bdl.stat.gov.pl (Dostęp: 22.09.2016).

Kolejnym istotnym obszarem analizy rynku pracy branży transportowej w regionie, jest przegląd ofert pracy dostępnych w źródłach publicznych. W tym kontekście należy rozpocząć od próby przeanalizowania zarówno liczby bezrobotnych z branży transportowej, jak i liczby skierowanych do nich ofert pracy (np. w urzędach pracy).

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, w 2015 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych z branży transport i gospodarka magazynowa to 2335 osób¹⁰. Jednocześnie w tym samym roku zgłoszono 2829 ofert pracy w tej branży¹¹. Liczba ofert pracy przewyższała liczbę osób zarejestrowanych jako bezrobotne. Przywołane statystyki odnoszą się jedynie do ofert pracy zgłaszanych w powiatowych urzędach pracy (niektórzy przedsiębiorcy nie decydują się na taką formę ogłaszania chęci zatrudnienia pracownika).

Istotne dane odnoszą się także do rynku pracy w poszczególnych zawodach z branży transportowej. W województwie lubelskim w latach 2014-15 najwięcej ofert dotyczyło stanowiska kierowcy samochodu ciężarowego (odpowiednio 1551 oraz 1450). Należy podkreślić, że przewyższała to trzykrotnie stan bezrobocia w tym zawodzie (w tych samych latach zarejestrowanych było odpowiednio 542 i 479 bezrobotnych kierowców samochodu ciężarowego). Także w zawodach takich jak kierowca samochodu dostawczego, kierowca autobusu, kierowca operator wózków jezdniowych, w latach 2014-2015 zanotowano większą liczbę wolnych miejsc pracy, niż zarejestrowanych bezrobotnych.

Tabela 22. Liczba bezrobotnych oraz wolne miejsca pracy z uwzględnieniem branży transport i gospodarka magazynowa

zawód	skala napływu w ciągu		stan bezrobocia w zawodzie w dniu 31 grudnia		liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
kierowca samochodu ciężarowego	672	587	542	479	1551	1450
kierowca samochodu osobowego	362	288	379	338	136	115
mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych	309	311	327	343	4	3
kierowca samochodu dostawczego	296	254	200	155	315	274
kierowca operator wózków jezdniowych	230	215	163	141	342	214
kierowca ciągnika rolniczego	145	128	206	170	24	34
kierowca autobusu	136	116	107	102	179	172

Źródło: Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim 2015 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Wydział Badań i Analiz Lublin 2016 r., s. 37

Informacje na temat liczby ofert pracy w poszczególnych zawodach z branży transportowej, pochodzące z danych WUP w Lublinie, potwierdzone zostały dzięki analizie największych lubelskich portali ogłoszeniowych (zawierających oferty pracy). Na portalach internetowych olx.pl, praca.pl, pracuj.pl, pracawlublinie.pl, gazetapraca.pl, zdecydowana większość ogłoszeń dotyczących branży transportowej to oferty pracy dla kierowców samochodów ciężarowych. Stosunkowo

¹⁰ Dane za: Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim 2015 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Wydział Badań i Analiz Lublin 2016 r., s. 39.

¹¹ Ibidem.

często pojawiały się także ogłoszenia dotyczące pracy dla kierowców samochodów dostawczych. W porównaniu do danych WUP, na wymienionych portalach ogłoszeniowych stosunkowo mało ofert dotyczyło kierowców operatorów wózków jezdniowych.

Aktualna sytuacja na rynku pracy w branży transportowej, wskazuje na duży i rosnący niedobór kierowców (za wyjątkiem kierowców samochodów osobowych). Może to być jeden z istotnych czynników potencjalnego spowolnienia rozwoju branży w regionie.

1.7.

Aktualna oferta kształcenia formalnego podnosząca wiedzę i umiejętności branżowe

1.7.1. Oferta techników i szkół zawodowych

Województwo lubelskie charakteryzuje się szeroką ofertą techników i szkół zawodowych kształcących w obszarach związanych z branżą transportową. W grupie szkół zawodowych, w zdecydowanej większości placówek oferujących profile nauczania związane z branżą transportową kierunkiem kształcenia jest mechanik pojazdów samochodowych. W niewielu przypadkach jest to także profil kierowca-mechanik lub specjalizacja mechanik motocyklowy. W tabelach 23 i 24 zaprezentowano profile powiązane z branżą oferowane przez poszczególne szkoły regionu.

Tabela 23. Oferta szkół zawodowych (profile związane z branżą transportową)

nazwa szkoły	kierunek kształcenia
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Franciszka Żwirki i Stanisława Wigury w Białej Podlaskiej	mechanik pojazdów samochodowych mechanik motocyklowy kierowca mechanik
Rzemieśnicza Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Białej Podlaskiej	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych mechanik maszyn i urządzeń drogowych
Zespół Szkół Technicznych w Chełmie	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych
Zespół Szkół Zawodowych Nr 5 im. ks. Stanisława Staszica w Chełmie	elektromechanik pojazdów samochodowych kierowca mechanik mechanik motocyklowy
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 9 Zespół Szkół Samochodowych im. Stanisława Syroczyńskiego w Lublinie	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 11 w Lublinie Zespół Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości im. Jana Kilińskiego	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 w Zamościu Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 im. T. Kościuszki w Zamościu	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych mechanik motocyklowy mechanik maszyn i urządzeń drogowych
Rzemieśnicza Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zamościu	mechanik pojazdów samochodowych kierowca - mechanik elektromechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Rzemiosł Różnych w Zamościu	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Unitów Podlaskich w Międzyrzeczu Podlaskim	mechanik samochodowy

Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 w Biłgoraju Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Biłgoraju	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych
Rzemieślnicza Szkoła Zawodowa w Turobinie Cech Rzemiosł Różnych i Drobnej Przemysłowości	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół nr 1 w Hrubieszowie	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Zawodowych w Janowie Lubelskim	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 im. Tadeusza Kościuszki	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Żółkiewce	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 Zespół Szkół Nr 3 w Kraśniku	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Wielozawodowa Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Filia w Kraśniku	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Anopolu	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w Lubartowie Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Lubartowie	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 Zespół Szkół w Kocku	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Lubartowie	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Ostrowie Lubelskim Zespół Szkół w Ostrowie Lubelskim	mechanik pojazdów samochodowych
Zespół Szkół im. Mikołaja Kopernika w Bełżyczach	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. mjr Henryka Dobrzańskiego w Bychawie	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Piotrowicach Zespół Szkół Techniki Rolniczej im. Wincentego Witosa	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych, kierowca mechanik
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Kijanach Zespół Szkół Rolniczych w Kijanach	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Milejowie Zespół Szkół Nr 2 im. Simona Boliwara w Milejowie	mechanik pojazdów samochodowych kierowca-mechanik
Zasadnicza Szkoła Zawodowa z Oddziałami Integracyjnymi Nr 2 Zespół Szkół Nr 2 im. Aleksandra Świętochowskiego w Łukowie	mechanik pojazdów samochodowych
Rzemieślnicza Szkoła Zawodowa w Łukowie	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół w Stoczku Łukowskim	mechanik pojazdów samochodowych mechanik motocyklowy
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w Opolu Lubelskim Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Konarskiego w Opolu Lubelskim	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Chodlu Zespół Szkół w Chodlu	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Karczmiskach Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Karczmiskach	mechanik pojazdów samochodowych

Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 w Puławach Zespół Szkół nr 2 im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Puławach	mechanik pojazdów samochodowych elektromechanik pojazdów samochodowych kierowca mechanik
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Centrum Kształcenia Praktycznego w Puławach	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Kazimierzu Dolnym Zespół Szkół im. Jana Koszczyca Witkiewicza	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Jana Pawła II w Radzyniu Podlaskim	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Samorządowych w Komarówce Podlaskiej	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 w Rykach Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. Władysława Korzyka	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Dęblinie Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Dąbrowskiej	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa przy Zespole Szkół Nr 4 Zespół Szkół Nr 4 im. Jarosława Dąbrowskiego	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Wielozawodowa w Tomaszowie Lubelskim	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa we Włodawie	mechanik pojazdów samochodowych
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Szczepieszynie Zespół Szkół Nr 2 im. dr. Zygmunta Klukowskiego w Szczepieszynie	mechanik pojazdów samochodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin, <http://wuplublin.praca.gov.pl/> (dostęp z dnia 28.09.2016).

W przypadku techników, w obszarze kierunków powiązanych z branżą transportową, najczęściej występującym jest technik pojazdów samochodowych. Poza tym w niektórych szkołach pojawiają się także kierunki technik spedytor, technik transportu kolejowego czy też technik drogownictwa – por. tabela 24.

Tabela 24. Oferta techników (profile związane z branżą transportową)

nazwa szkoły	kierunek kształcenia
Technikum Nr 1 Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej w Białej Podlaskiej	technik spedytor
Technikum Nr 2 Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Franciszka Żwirki i Stanisława Wigury w Białej Podlaskiej	technik pojazdów samochodowych
Technikum im. Krzysztofa Kamila Baczyńskiego Zakład Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Oddział Biała Podlaska	technik pojazdów samochodowych technik spedytor
Zespół Szkół Budowlanych i Geodezyjnych im. 24 Pułku Artylerii Pancerniej w Chełmie	technik drogownictwa
Zespół Szkół Technicznych w Chełmie	technik pojazdów samochodowych
Zespół Szkół Zawodowych Nr 5 im. ks. Stanisława Staszica w Chełmie	technik spedytor
Technikum Budowlano-Geodezyjne w Lublinie	technik drogownictwa
Technikum Samochodowe w Lublinie	technik pojazdów samochodowych
Technikum Transportowo-Komunikacyjne w Lublinie	technik spedytor technik elektroenergetyk transportu szynowego technik transportu kolejowego

Technikum Nr 2 w Zamościu Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 im. T. Kościuszki w Zamościu	technik pojazdów samochodowych
Technikum dla Młodzieży KURSOR Ośrodek Szkoleniowy KURSOR w Zamościu	technik transportu kolejowego
Technikum Zespół Szkół im. Władysława Stanisława Reymonta w Małaszewiczach	technik transportu kolejowego technik pojazdów samochodowych
Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Unitów Podlaskich w Międzyrzecu Podlaskim	technik drogownictwa
Technikum Mechaniczno-Elektryczne w Biłgoraju Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Biłgoraju	technik pojazdów samochodowych
Technikum w Zespole Szkół nr 1 w Hrubieszowie	technik pojazdów samochodowych
Technikum Samochodowe w Janowie Lubelskim	technik pojazdów samochodowych
Technikum nr 1 w Krasnymstawie Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 im. Tadeusza Kościuszki	technik pojazdów samochodowych
Technikum nr 3 Zespół Szkół Nr 3 w Kraśniku	technik pojazdów samochodowych
Technikum Mechaniczne w Szkole Umiejętności w Lubartowie	technik mechanik samochodowy
Technikum Mechaniczne w Beżycach	technik pojazdów samochodowych
Technikum w Zespole Szkół nr 1 w Bychawie	technik pojazdów samochodowych
Technikum w Zespole Szkół im. ks. A. Kwiatkowskiego w Bychawie	technik drogownictwa
Zespół Szkół Techniki Rolniczej im. Wincentego Witosy	technik pojazdów samochodowych
Technikum Samochodowe w Piotrowicach	technik pojazdów samochodowych
Technikum Górnicze i Politechniczne w Zespole Szkół Górniczych w Łęcznej	technik drogownictwa technik spedytor
Technikum Nr 1 Zespół Szkół Nr 1 im. Henryka Sienkiewicza w Łukowie	technik pojazdów samochodowych
Technikum Zespół Szkół w Stoczku Łukowskim	technik pojazdów samochodowych
Technikum w Chodlu	technik pojazdów samochodowych
Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Stanisława Staszica w Parczewie	technik pojazdów samochodowych
Technikum Nr 2 w Puławach	technik pojazdów samochodowych
Technikum w Kazimierzu Dolnym	technik spedytor
Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim	technik pojazdów samochodowych
Technikum w Zespole Szkół Zawodowych Nr 1 w Rykach	technik pojazdów samochodowych
Technikum Nr 1 w Świdniku Powiatowe Centrum Edukacji Zawodowej im. Zygmunta Puławskiego w Świdniku	technik eksploatacji portów i terminali technik lotniskowych służb operacyjnych technik elektroenergetyk transportu szynowego
Technikum w Piaskach	technik pojazdów samochodowych
Technikum w Trawnikach	technik transportu kolejowego
Technikum przy Zespole Szkół Nr 4 im. Jarosława Dąbrowskiego w Tomaszowie Lubelskim	technik pojazdów samochodowych
Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 i II Liceum Ogólnokształcącego we Włodawie	technik pojazdów samochodowych
Zespół Szkół Nr 2 im. dr. Zygmunta Klukowskiego w Szczebrzeszynie Technikum	technik spedytor

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin, <http://wuplublin.praca.gov.pl/> (dostęp z dnia 28.09.2016).

Oferta szkół zawodowych i techników w obszarze branży skupia się na kształceniu mechaników. W przypadku szkół zawodowych kładzie się mały nacisk na kierowców. Stosunkowo rzadkim kierunkiem jest także spedycja.

1.7.2. Szkoły policealne

Szkoły policealne działające na terenie województwa lubelskiego także oferują kształcenie w kierunkach powiązanych z branżą transportową. Są to głównie kierunki związane z logistyką i spedycją.

- Logistyka – Cosinus (Lublin) – technik logistyk, okres nauki: 2 lata.
- Technik eksploatacji portów i terminali – Centrum Nauki i Biznesu Żak Biała Podlaska - Czas trwania: 2 lata, kształcenie bezpłatne.
- Technik drogownictwa - Centrum Nauki i Biznesu Żak Zamość
- Technik transportu drogowego, Specjalista d/s transportu samochodowego, Centrum Kształcenia Ustawicznego nr 1 w Lublinie, Szkoła Policealna dla Dorosłych nr 1

1.7.3. Kursy i szkolenia

Kursy i szkolenia powiązane z branżą transportową:

- Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszonej do przewozu rzeczy (140 h + egzamin państwowy), kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszonej do przewozu osób (140 h + egzamin państwowy), kurs kwalifikacji wstępnej do przewozu rzeczy (280 h + egzamin państwowy), kurs kwalifikacji wstępnej do przewozu osób (280 h + egzamin państwowy), obsługa tachografów cyfrowych, rozliczanie czasu pracy kierowcy – OSK Kulka
- Kurs magazynierski z obsługą kas fiskalnych – Szkolpol s.c.
- Kurs na wózki widłowe, badania LPG oraz UE - Szkolpol s.c.
- Technik logistyk - AP Edukacja
- Technik pojazdów samochodowych - AP Edukacja
- Technik spedytor - Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe, Zespół Szkół Górniczych w Łęcznej.

1.7.4. Szkoły wyższe

- Logistyka – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie (Wydział Ekonomiczny) Studia z zakresu logistyki (stanowiącej zasadniczy element dziedziny określanej często jako TSL – transport, spedycja, logistyka) mają charakter interdyscyplinarny. W ramach studiów studenci zapoznają się z zagadnieniami ekonomicznymi, informatycznymi, transportowymi i prawnymi, odwołującymi się do gospodarki towarowej oraz funkcjonowania rynków dostawców i odbiorców dóbr oraz usług. Specjalności oferowanych studentom logistyki to zarządzanie przedsiębiorstwem logistycznym oraz logistyka międzynarodowa¹².
- Logistyka – Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie

12 <http://szukaj.edulandia.pl/kursy/studia-Logistyka, Wydzial-Ekonomiczny, 20731831>

Studia I stopnia (inżynierskie) trwają 7 semestrów. Studia zorganizowane są w systemie stacjonarnym i niestacjonarnym. Po II i IV semestrze studenci odbywają praktyki zawodowe w wymiarze 12 tygodni. Po ukończeniu 3,5-letnich studiów I st. absolwent uzyskuje tytuł inżyniera logistyka.

- Logistyka – Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Szymona Szymonowica w Zamościu

Studia mają na celu wyposażenie studenta w ogólną wiedzę i umiejętności niezbędne do operacyjnego zarządzania logistycznego i rozwiązywania problemów logistycznych za pomocą metod i technik inżynierskich¹³.

1.7.5. Studia podyplomowe

- Logistyka – Akademia Menedżera Logistyki – Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Zakład Szkolenia i Doradztwa Ekonomicznego Sp. z o.o. w Lublinie

Studia przeznaczone są dla menedżerów zarządzających procesami logistycznymi w przedsiębiorstwie, w szczególności dla pracowników pionu sprzedaży i dystrybucji, zaopatrzenia i zakupu oraz dla pracowników przedsiębiorstw transportowych i spedycyjnych. Studia mają uświadomić słuchaczom, iż zarządzanie logistyczne wspiera ogólne cele przedsiębiorstwa i jego podstawowe strategie¹⁴.

- Logistyka Przedsiębiorstw i Gospodarka magazynowa – Wyższa Szkoła Biznesu I Administracji W Łukowie

Celem studiów jest zapoznanie studentów z teorią i praktyką logistyki i magazynowania, przyczynami dynamicznego rozwoju logistyki, z zarządzaniem łańcuchem dostaw oraz ich rolą we współczesnym biznesie. Słuchaczami mogą być absolwenci szkół wyższych z tytułem magistra, inżyniera lub licencjata. Studia adresowane są do pracowników przedsiębiorstw branży logistyki i magazynowania, którzy chcą pogłębić swoją wiedzę i umiejętności zawodowe oraz do osób, które chcą zostać specjalistami z zakresu logistyki, magazynowania i spedycji¹⁵.

Zawody branżowe w badaniach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy

1.8.

Skalę zapotrzebowania na pracowników w branży transportowej obrazują wyniki badania Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Zgodnie z danymi z raportu podsumowującego 18-miesięczne badanie ofert pracy (XI 2013 – IV 2015), w całym tym okresie zgromadzono 42 678 unikalnych ofert dotyczących pracy na terenie województwa. Tabela 25 prezentuje dane dotyczące zapotrzebowania na dziesięć wybranych zawodów, które są charakterystyczne dla przedsiębiorstw funkcjonujących w omawianej branży. Warto jednocześnie zaznaczyć, że trzy spośród wymienio-

13 <http://szukaj.edulandia.pl/kursy/studia-Logistyka,Panstwowa-Wyzsza-Szkola-Zawodowa-im-Szymona-Szymonowica-w-Zamosciu-,20746501>

14 <http://szukaj.edulandia.pl/kursy/AKADEMIA-MENEDZERA-LOGISTYKI,Polskie-Towarzystwo-Ekonomiczne-Zaklad-Szkolenia-i-Doradztwa-Ekonomicznego-Sp-z-o-o-w-Lublinie-,20721466>

15 http://www.wsbia.edu.pl/_pliki/podyplomowe/blok_A/17.%20Logistyka%20i%20Gospodarka%20magazynowa.pdf

nych zawodów znalazły się w pierwszej dziesiątce całego zestawienia najczęściej poszukiwanych zawodów w województwie – kierowca samochodu ciężarowego (7. miejsce), kierowca ciągnika siodłowego (8. miejsce) i magazynier (10. miejsce).

Tabela 25. Zapotrzebowanie na wybrane zawody branżowe (transport i gospodarka magazynowa) w okresie XI 2013 – IV 2015, w ofertach pracy

nazwa zawodu branżowego	liczba wskazań
kierowca samochodu ciężarowego	990
kierowca ciągnika siodłowego	797
magazynier	531
mechanik pojazdów samochodowych	251
kierowca samochodu dostawczego	247
spedytor	224
kierowca autobusu	134
kierowca operator wózków jezdniowych	114
kierowca samochodu osobowego	93
logistyk	52



Prognozowanie zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach stanowiło także główny cel badania *Barometr zawodów*. Było to przedsięwzięcie realizowane we wszystkich województwach naszego kraju przez poszczególne wojewódzkie urzędy pracy. Ocena dokonywana była na poziomie powiatu i była uzyskiwana w czasie panelu eksperckiego, w którym uczestniczyli pracownicy powiatowego urzędu pracy obejmującego swoim zasięgiem dany powiat (do badania w stolicy województwa włączeni zostali także pracownicy niepublicznych agencji pośrednictwa pracy). Zasadnicza część panelu skupiała się na ocenie relacji między dostępnymi zasobami a zapotrzebowaniem na siłę roboczą. Dzięki temu poszczególne zawody zakategoryzowano do jednej z grup:

- a) zawodów deficytowych - takich, w których w najbliższym roku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie w ich przypadku duże, a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje – niewielka.
- b) zawodów zrównoważonych - takich, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie.
- c) zawodów nadwyżkowych, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców.

Spośród wszystkich zawodów ocenionych w badaniu *Barometr zawodów* możliwe było wyodrębnienie trzynastu, które są charakterystyczne przede wszystkim dla branży *Transport i gospodarka magazynowa*. Pełne zestawienie dotyczące oceny relacji popytu i podaży w tych zawodach prezentuje tabela 26¹⁶. Zawodami deficytowymi w największej liczbie powiatów byli: Kierowcy

16 Należy zaznaczyć, że ocena nie zawsze dotyczyła wszystkich powiatów województwa, gdyż w przypadku, gdy zawód nie występował na powiatowym rynku pracy lub istniały trudności w ocenie zapotrzebowania na pracowników, respondenci mogli pozostawić określony zawód bez oceny. Z tego powodu liczby powiatów w tabeli 26 nie zawsze sumują się do 24, będącej liczbą wszystkich powiatów w województwie.

autobusów oraz Kierowcy ciągnika siodłowego. Do grupy zawodów w równowadze najczęściej kwalifikowano Zaopatrzeniowców i dostawców oraz Magazynierów. Mechanicy pojazdów samochodowych oraz Kierowcy samochodów osobowych zostali natomiast uznani w największej liczbie powiatów za zawody nadwyżkowe.

Tabela 26. Zawody z branży transport w wynikach badania *Barometr zawodów*

nazwa zawodu	liczba powiatów, w których zawód jest nadwyżkowy	liczba powiatów, w których zawód jest zrównoważony	liczba powiatów, w których zawód jest deficytowy
pracownicy obsługi ruchu lotniczego	3	0	0
pracownicy obsługi ruchu szynowego	2	1	2
spedytorzy i logiści	3	10	9
zaopatrzeniowcy i dostawcy	1	18	1
magazynierzy	3	18	3
listonosze i kurierzy	5	3	0
mechanicy pojazdów samochodowych	12	8	4
operatorzy wózków jezdniowych	8	14	2
kierowcy samochodów osobowych	10	8	0
kierowcy samochodów dostawczych	7	14	2
kierowcy autobusów	1	9	14
kierowcy ciągnika siodłowego	0	7	17
kierowcy samochodu ciężarowego	2	13	9

Dodatkowo w trakcie badania respondenci oceniali czy w perspektywie roku zapotrzebowanie na pracowników utrzyma się na tym samym poziomie lub czy możliwa jest zmiana zapotrzebowania (wzrost lub spadek). Zawód, w którym najczęściej deklarowano wzrost zapotrzebowania to *Kierowcy ciągnika siodłowego* - wzrost zapotrzebowania w 9 powiatach województwa lubelskiego. W 4 powiatach prognozowano wzrost zapotrzebowania w zawodach *Spedytorzy i logiści* oraz *Magazynierzy*. Wzrost zapotrzebowania na *Kierowców autobusów* przewidywano w 3 powiatach, a w 2 powiatach na *Kierowców samochodu ciężarowego*. Pojedyncze wskazania dotyczące wzrostu zapotrzebowania dotyczyły zawodów: *Listonosze i kurierzy*, *Operatorzy wózków jezdniowych*, *Kierowcy samochodów dostawczych*. Informacje o spadku zapotrzebowania pojawiały się w mniejszej liczbie powiatów:

- spadek zapotrzebowania w 2 powiatach - *Pracownicy obsługi ruchu szynowego* oraz *Kierowcy samochodów osobowych*;
- spadek zapotrzebowania w 1 powiecie - *Listonosze i kurierzy*, *Mechanicy pojazdów samochodowych* oraz *Kierowcy samochodu ciężarowego*.

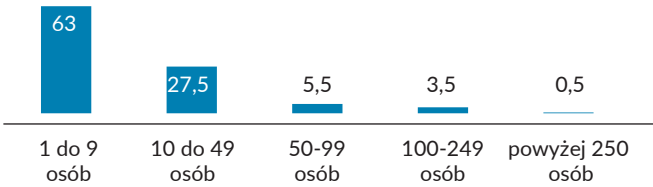
II.

Wyniki badania telefonicznego

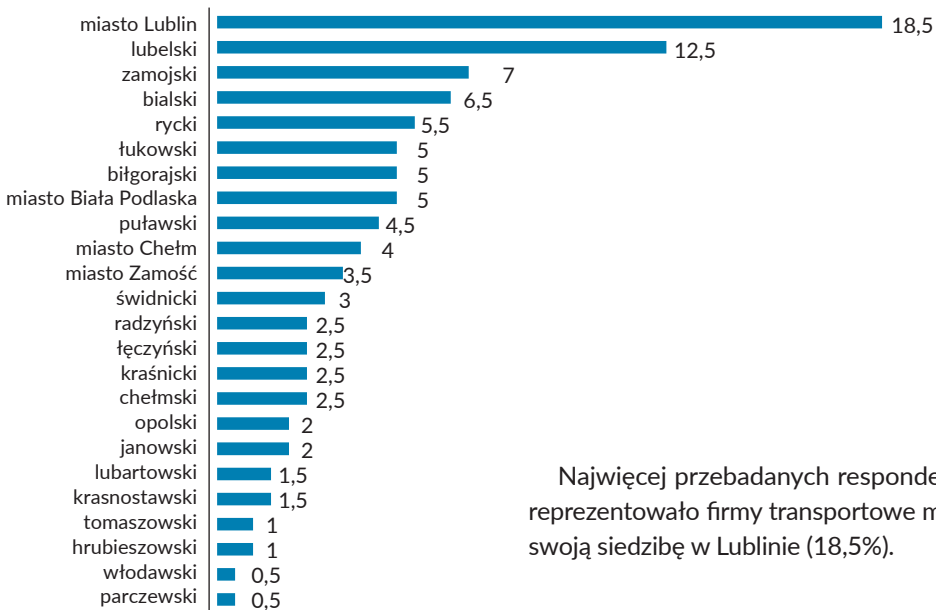
Charakterystyka badanych podmiotów

2.1.

Wśród badanych podmiotów zdecydowana większość to małe firmy z branży transportowej zatrudniające od 1 do 9 osób (63%). Przedsiębiorstwa, w których było zatrudnionych od 10 do 49 osób były reprezentowane w badaniach przez 27,5% respondentów. Osoby z większych podmiotów, tj. zatrudniających powyżej 50 osób stanowiły łącznie 9,5% badanych.



Wykres 9. Liczba osób zatrudnionych w firmach respondentów (Dane w %, N=200)



Najwięcej przebadanych respondentów reprezentowało firmy transportowe mające swoją siedzibę w Lublinie (18,5%).

Wykres 10. Powiaty będące siedzibą firm respondentów (Dane w %, N=200)

Zdecydowana większość badanych firm miała swoje siedziby w podregionie lubelskim (38%). Co czwarty respondent reprezentował przedsiębiorstwo zarejestrowane w podregionie chełmsko-zamojskim (25%), a co piąty w podregionie puławskim (22%). Najmniej licznie w badaniach był reprezentowany podregion białski (15%).

Wśród badanych firm z branży transportowej przeważały takie, które na rynku funkcjonowały dłużej niż 10 lat (71%). Okres działalności co czwartego przedsiębiorstwa mieścił się w przedziale od 5 do 10 lat (25%). Pozostali badani reprezentowali podmioty funkcjonujące na rynku od 2 do 5 lat (3%), od 1 roku do 2 lat (1%) oraz krócej niż rok (także 1%).

Działalność znacznej większości firm miała zasięg międzynarodowy (60,5%). Na rynku ogólnokrajowym działało 23% badanych przedsiębiorstw. Wyłącznie do obszaru województwa lub kilku województw ograniczało swoją działalność 6,5% podmiotów. Natomiast 10% firm to podmioty działające jedynie w ramach powiatu lub kilku powiatów. Zdecydowana większość badanych firm to przedsiębiorstwa prywatne (93%). Podmioty będące własnością publiczną stanowiły 6% badanych, a pozostałe 2%.

Wśród badanych firm większość w ostatnim roku zanotowała zysk (68%). Straty natomiast poniosło 11% badanych przedsiębiorstw. Niektórzy z respondentów nie dysponowali informacjami na temat finansów firmy (5%), a pozostali nie chcieli się na ten temat wypowiedzieć (17%).

Struktura zawodów

2.2.

Na pytanie odnoszące się do kluczowych zawodów w miejscu pracy respondentów (pytanie 18 kwestionariusza CATI), odpowiedzi rozłożyły się w sposób następujący: do kluczowych zawodów w branży transportowej należą kierowca ciągnika siodłowego (31,5%), kierowca samochodu ciężarowego (17,5%), kierowca samochodu dostawczego (14%) oraz kierowca autobusu (12,5%). W pojedynczych wypowiedziach pojawiały się takie zawody jak: dekorator wnętrz, diagnosta, dróżnik obchodowy, dyspozytor, grafik komputerowy, inspektor nadzoru, inżynier budowy, konserwator, logistyk, magazynier, maszynista, monter instalacji sanitarnych, nastawniczy, ochrona, operator maszyn drogowych, operator suwnicy, operator wózka widłowego, technik administracji, portier, operator myjni samochodowej, przedsiębiorca, specjalista do spraw zamówień publicznych, technik transportu drogowego, sprzątaczką biurową, sprzedawca, stolarz oraz zwrotniczy¹⁷ – por. wykres 11.



Wykres 11. Kluczowe zawody w branży transportowej w firmach badanych osób (Dane w %, N=200)
Dane nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi. Pozostałe odpowiedzi uzyskały 0,5% wskazań.

¹⁷ Nie było możliwe osiągnięcie pełnej zgodności nazw zawodów z nazwami w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, ze względu na fakt, że respondenci podawali potoczne nazwy zawodów bądź obowiązki wykonywane na danym stanowisku

W badanych przedsiębiorstwach najliczniej reprezentowanymi zawodami były natomiast (pytanie 22 kwestionariusza CATI): kierowca ciągnika siodłowego (29,5%), kierowca samochodu dostawczego (17,5%), kierowca samochodu ciężarowego (14,5%) oraz kierowca autobusu (11,5%) – por. wykres 12.



Wykres 12. Najliczniej reprezentowane zawody w badanych firmach (Dane w%, N=200)

Dane nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi. Pozostałe odpowiedzi uzyskały 0,5% wskazań.

2.3.

Formy zatrudnienia

Pracownicy w badanych firmach najczęściej zatrudniani byli na podstawie umowy na czas nieokreślony (82%). W przypadku 5% pracowników była to umowa na czas określony dłuższy niż rok. Na umowie zlecenie najczęściej pracowano w 3% badanych firm. Sytuacja w której pracownicy byli zatrudniani na umowę na czas określony krótszy niż rok wystąpiła tylko w 1% przypadków.

Umowy na czas nieokreślony dotyczyły najczęściej kierowców ciągnika siodłowego, samochodu ciężarowego oraz autobusu, a także pracowników zawodów takich jak: agent celny, inspektor nadzoru, kierowca samochodu dostawczego, kierownik biura, a także pomocniczy robotnik drogowy oraz sprzedawca – por. tabela 27.

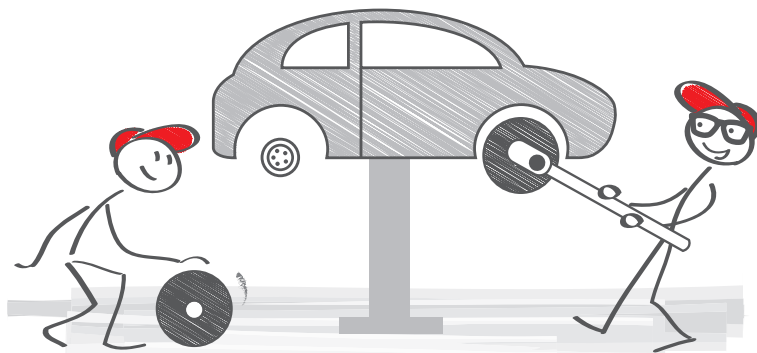


Tabela 27. Zawody z branży transport w wynikach badania *Barometr zawodów*

forma zatrudnienia	rodzaj zawodu (1 wskazanie)	n	rodzaj zawodu (2 wskazanie)	n	rodzaj zawodu (2 wskazanie)	n
umowa na czas nieokreślony	k. ciągnika siodłowego	28	spedytor	4	księgowy	2
	k. samoch. ciężarowego	12	mechanik pojazdów samochodowych	2	k. samoch. ciężarowego	1
	k. autobusu	9	operator koparki	2	ładowacz	1
	k. mechanik	4	technik administracji	2	operator ładowarek	1
	k. samoch. dostawczego	4	k. samoch. ciężarowego	1	technik administracji	1
	operator koparki, ładowarek	2	k. samoch. dostawczego	1		
	technik administracji	2	księgowy	1		
	spedytor	2	pomocniczy robotnik drogowy	1		
	agent celny	1	operator ładowarki	1		
	inspektor nadzoru	1				
	k. samoch. dostawczego	1				
	kierownik biura	1				
	pomocniczy robotnik drogowy	1				
	sprzedawca	1				
umowa o pracę na czas określony, dłuższy niż rok	k. samoch. ciężarowego	4	k. autobusu	1	technik administracji	1
	k. ciągnika siodłowego	2	monter mebli	1		
	k. samoch. dostawczego	2	operator koparki	1		
	diagnosta	1	pracownik do spraw ubezpieczeń	1		
	k. autobusu	1				
	k. kurier	1				
	k. mechanik	1				
	stolarz	1				
umowa o pracę na czas określony, krótszy niż 1 rok	k. samoch. ciężarowego	2				
	k. samoch. dostawczego	2				
umowa o pracę na okres próbny	k. samoch. ciężarowego	4	prac. magazynu	1		
	k. ciągnika siodłowego	2				
	k. samoch. dostawczego	2				
	k. autobusu	1				
umowa zlecenia	k. samoch. dostawczego	5	technik administracji	1		
	k. ciągnika siodłowego	4	informatyk	1		
	k. samoch. ciężarowego	3	mechanik pojazdów samochodowych	1		
	dozorca	1				
	dyspozytor	1				
	ładowacz	1				
	mechanik pojazdów samochodowych	1				
	technik prac biurowych	1				
	pomocniczy robotnik budowlany	1				
	psycholog	1				
	sprzątaczką biurową	1				
wagowy	1					

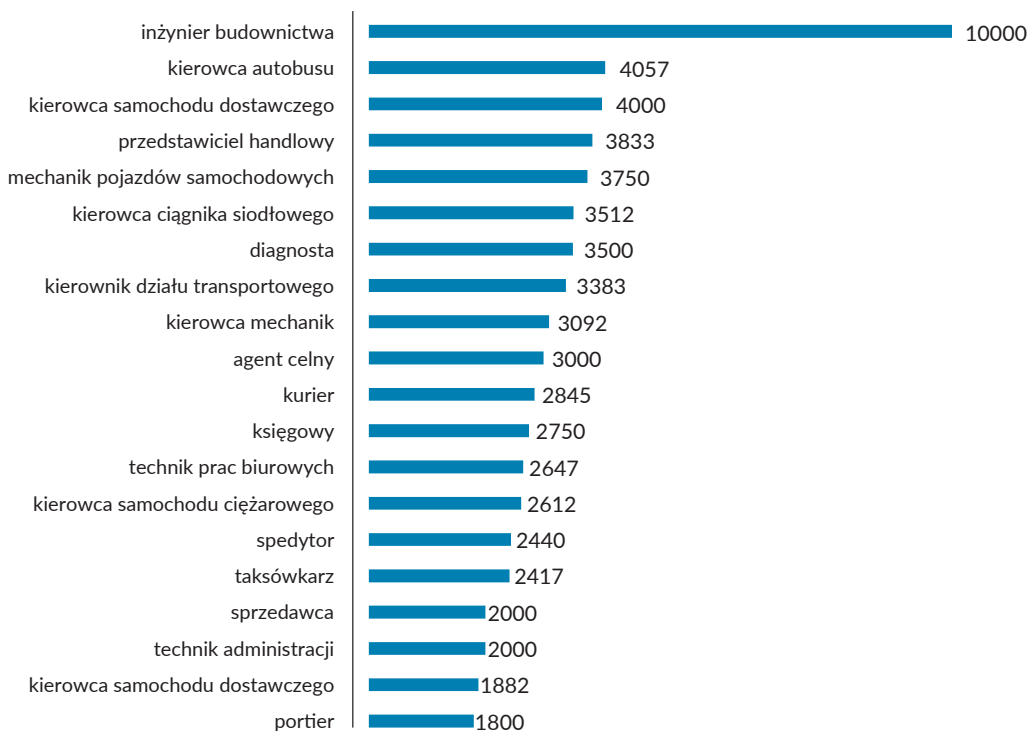
umowa o dzieło	specjalista do spraw pozyskiwania funduszy	1
	sortowacz	1
umowa agencyjna	brak wskazań respondentów	
inne, jakie?	brak wskazań respondentów	

W Zawodzie 4 wymieniono jedynie: specjalista do spraw zamówień publicznych. Dane nie sumują się do liczby 200 uczestników badań ponieważ respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednego zawodu.

2.4.

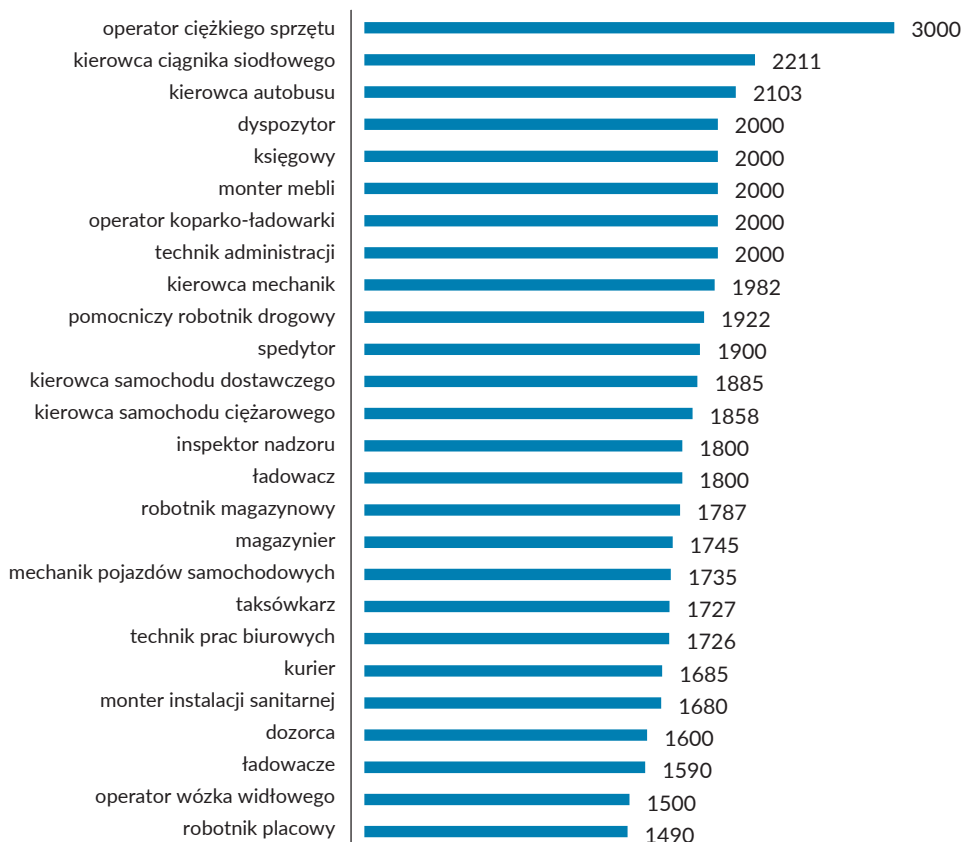
Płace

Respondenci poproszeni o wskazanie zawodów w branży transportowej, w których osiąga się najwyższe zarobki (pytanie 17 kwestionariusza CATI), wymienili przede wszystkim takie jak: inżynier budowy (kwota 10000 zł), kierowca autobusu, kierowca samochodu dostawczego, przedstawiciel handlowy oraz mechanik pojazdów samochodowych (kwota rzędu 4000 zł) – pełna lista na wykresie 13.



Wykres 13. Szacunkowe najwyższe zarobki w poszczególnych zawodach w branży transportowej (dane w zł)

W opinii badanych najniższe zarobki w branży transportowej dotyczą takich zawodów jak (pytanie 17 kwestionariusza CATI): robotnik placowy, operator wózka widłowego oraz ładowacz. Stosunkowo najlepiej zarabiają z kolei operatorzy ciężkiego sprzętu, w przypadku których najniższe zarobki kształtują się na poziomie 3000 zł. Dokładne dane przedstawiono na wykresie 14.



Wykres 14. Szacunkowe najniższe zarobki w poszczególnych zawodach w branży transportowej (dane w zł)

W badanych firmach – jak wynika z wypowiedzi respondentów – najczęściej średnie zarobki pracowników nie przekraczały kwoty 2500 zł netto. Poniżej 1680 zł netto zarabiała 24% badanych podmiotach, w przedziale 1680-1800 zł brutto było to 18% badanych przedsiębiorstw, a od 2001 zł do 2500 zł netto 25%. W przedziale 2500-3000 zł netto zarabiać miało się najczęściej w 9% badanych firmach. W przedziale 3001-3500 zł netto 4%, a powyżej 5%. Znaczna część badanych odmówiła odpowiedzi na pytanie o szacunkową kwotę zarobków wśród pracowników w ich firmach (16%).

Struktura demograficzna pracowników

2.5.

W badanych przedsiębiorstwach branży transportowej w województwie lubelskim zdecydowana większość zatrudnionych to mężczyźni (91%). W przypadku ponad połowy badanych firm, zatrudnieni byli wyłącznie mężczyźni (54%).

W przypadku ponad połowy spośród badanych firm, zatrudnieni byli wyłącznie mężczyźni (54%). W co czwartym podmiocie pracowało od 1 do 10 kobiet (24%). W 8% badanych przedsiębiorstw było od 11 do 20 pracownic. W takim samym odsetku firm pracowało od 21 do 30 kobiet. W pozostałych przypadkach kobiety były zatrudniane sporadycznie. Natomiast wyjątkiem były takie podmioty, w których nie było zatrudnionych mężczyzn.

Z odpowiedzi uzyskanych w toku badań wynika, że w prawie połowie firm branży transportowej (reprezentowanych przez respondentów), nie zatrudniano osób w wieku od 18 do 30 lat (46%). W co dziesiątym przedsiębiorstwie zatrudniano po jednej lub dwie osoby w tym wieku (odpowiednio 13% i 12%). Natomiast w prawie co czwartej firmie nie zatrudniano osób w wieku 31-40 lat. W badanych przedsiębiorstwach najczęściej zatrudniana była jedna osoba w tym wieku (15%). Dwie osoby w tym przedziale wiekowym były zatrudniane w 13% badanych przedsiębiorstwach, a pięć w 12%. Prawie co trzecia badana firma w branży transportowej nie zatrudniała osób w wieku 41-50 lat. Najczęściej zatrudniano jednego lub dwóch pracowników w tym przedziale wiekowym (odpowiednio 16% i 13%). Co druga firma nie zatrudniała osób w wieku powyżej 50 lat (51%). W tej kategorii wiekowej najczęściej w badanych firmach pracowała jedna osoba (15%).

Biorąc pod uwagę kwestię zatrudnienia w badanych firmach branży transportowej z uwagi na wiek można zauważyć, że najtrudniej znaleźć zatrudnienie osobom w wieku powyżej 50 lat, najprawdopodobniej z uwagi na względy zdrowotne oraz w wieku poniżej 30 lat, przy czym może to wynikać z braku odpowiedniego doświadczenia. Ogólnie rzecz ujmując można stwierdzić, że wraz z wiekiem coraz trudniej znaleźć pracę w firmach z branży transportowej, a zależność ta jest istotna statystycznie ($p < 0,001$), o wyraźnej, choć niezbyt dużej sile ($C_{kor} = 0,290$) – por. tabela 28.

Tabela 28. Szacowane zatrudnienie w badanych firmach w poszczególnych przedziałach wiekowych (dane w %)

zatrudnienie w firmach	wiek			
	18-30	31-40	41-50	pow. 50 lat
	n=200	n=200	n=200	n=200
odsetek firm zatrudniających pracowników w poszczególnych przedziałach wiekowych	54,5%	76,5%	71%	49%

Chi-kwadrat=44,001; 0% komórek ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 1; najmniejsza liczebność oczekiwana = 74,5; $p < 0,001$; $C_{kor} = 0,290$

2.6. Kluczowe kwalifikacje i kompetencje

Do najbardziej kluczowych kwalifikacji (pytanie 19 kwestionariusza CATI) w opinii respondentów należą takie jak: posiadanie prawa jazdy kat. C (84%), prawa jazdy kat. E (59%), doświadczenie, staż pracy (53%), prawo jazdy kat. B (38%). Ważne jest także ukończenie kursów (23%), prawa jazdy kat. D (22%), posiadanie różnego rodzaju uprawnień (20%). Wyróżniono także uprawnienia do przewozu towarów (18%) oraz zwrócono uwagę na badania psychologiczne (13%) oraz uprawnienia ADR – przewóz drogowy materiałów niebezpiecznych (13%). Ponadto respondenci zwracali uwagę na kwestie takie jak: uprawnienia do przewozu osób (10%), badania lekarskie (8%), certyfikaty (7%), a także znajomość języka angielskiego, świadectwa kwalifikacyjne, uprawnienia na wózki widłowe (odpowiednio po 5%) oraz zdany egzamin państwowy. Rzadziej wymieniano natomiast takie kwalifikacje jak: chęć do pracy, uprawnienia mechanika, posiadanie uprawnień w kategoriach innych niż kat. C, D, E., odpowiednie szkolenia, wykształcenie (po 3%), uprawnienia agenta celnego, aktualne badania psychotechniczne, certyfikaty językowe (poza angielskim), kurs kwalifikacyjny, licencja taksówkarska, niekaralność, odpowiednie studia, uprawnienia budowlane, uprawnienia do sterowania maszynami (po 2%).

Istotne kwalifikacje wymieniane przez respondentów to również: kierunkowe wykształcenie, chęć do ustawicznego podnoszenia swoich kwalifikacji, studia techniczne, szkolenia okresowe. Ważne są również świadectwa i uprawnienia takie jak: świadectwo kierowcy, kwalifikacje zawodowe, uprawnienia do kierowania wywrotką, uprawnienia do obsługi dźwigów, koparko-ładowarek, walców, uprawnienia do obsługi piły, przecinarki, równiarki, skapiarki, zagęszczarki.

Do najważniejszych kursów zawodowych zaliczono: kurs kwalifikacyjny kierowców, kurs na przewóz materiałów ponadnormatywnych, kursy przewoźników oraz kursy specjalistyczne. Licencje jakie wymieniano to: licencja na bus, licencja na przewóz materiałów niebezpiecznych.

Atutem jest także posiadanie konkretnego zawodu, np.: elektromechanik, elektryk, grafik komputerowy, diagnosta, mechanik pojazdów samochodowych. Doceniane jest również doświadczenie w obszarze ekonomii. Znaczenie ma też znajomość języków obcych (więcej niż jeden język, poza angielskim wymieniano głównie niemiecki i rosyjski). Wskazywano także na umiejętności interpersonalne wpisujące się raczej w zakres kompetencji, takie jak cechy osobowościowe oraz wiek (dobry kontakt z ludźmi, młody wiek, odpowiedzialność, uczciwość, ukończone min. 21 lat). W opinii 13% badanych branża transportowa nie wymaga specyficznych kwalifikacji – por. wykres 15.



Wykres 15. Kluczowe kwalifikacje w branży transportowej w opinii respondentów (dane w %, N=200)
Dane nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź. Pozostałe kwalifikacje uzyskały wskazania na poziomie poniżej 10% i zaliczono je do kategorii inne odpowiedzi.

Do szczególnie ważnych kompetencji w opinii badanych przedstawicieli firm z branży transportowej (pytanie 20 kwestionariusza CATI) należą punktualność (85,5%), sumienność (75%) oraz zaangażowanie (70,5%). Istotne są także komunikatywność (32,5%), wytrwałość (30%), umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów (23,5%), kreatywność (22,5%), elastyczność w działaniu (20,5%) oraz uczciwość (18%).



Wykres 16. Istotne kompetencje w opinii badanych (Dane w %, N=200)
Dane nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Nawiązując do pytania dotyczącego najważniejszych kompetencji odnoszących się do konkretnych zawodów, należy skupić się przede wszystkim na kilku najważniejszych dla funkcjonowania całej branży (kierowcy) – pyt. 20 kwestionariusza CATI. W opinii badanych kierowca ciągnika siodłowego (oraz inni kierowcy) przede wszystkim powinien cechować się odpowiedzialnością, punktualnością, sumiennością i zaangażowaniem – por. tabela 29.

Tabela 29. Kluczowe kompetencje według zawodów (dane w %)

zawód	odpowiedzialność	punktualność	sumiennosc	zaangażowanie	komunikatywność	wytrwałość	kreatywność	uczciwość	umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów	elastyczność w działaniu	zdolności interpersonalne	zdolności analityczne	zdolność do kierowania innymi
k. ciągnika siodłowego	26,0	21,5	20,5	18,0	7,0	7,0	5,0	4,0	3,5	3,5	2,0	0,5	1,0
k. sam. ciężarowego	14,0	12,0	11,5	7,0	4,0	4,0	4,0	7,0	2,0	2,5	1,0	0,5	0,5
k. sam. dostawczego	11,5	11,5	9,5	10,0	3,0	3,5	2,5	3,5	2,5	1,0	2,5	0,5	0,5
k. autobusu	10,0	9,0	8,0	4,5	4,0	2,5	1,5		0,5	1,0	2,5	0,5	0,5
k. mechanik	5,5	4,5	3,5	3,5		0,5		1,5	0,5				
spedytor	4,5	4,5	3,5	4,0	4,5	4,0	3,0	2,0	1,5	2,0	1,0	1,5	0,0
mechanik poj. samochodowych	4,5	3,5	4,0	2,0	0,5	1,0		1,5		1,0	0,5		0,5
taksówkarz	3,5	3,5	2,0	2,0	1,0	1,5	0,5	0,5	0,5	1,0	0,5	0,5	
operator sprzętu ciężkiego	2,0	2,0	1,0	1,5			1,0						
kurier	1,0	1,0	0,5	0,5		0,0	0,5						
technik prac biurowych	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5	0,5	0,5	0,0	1,0	1,5	1,0	1,0	0,5
agent celny	1,0	0,5	0,5	1,0	0,5		0,5		0,5	0,0	0,5	0,5	0,0
księgowy	1,0	0,0	0,5	1,0	0,5	0,5	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
przedstawiciel handlowy	0,5	1,0	0,5	1,0	1,0	0,5	1,0		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
dróżnik obchodowy	0,5	0,5	0,5								0,5		
dyspozytor	0,5	0,5											
inspektor nadzoru	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5			0,5
ładowacz	0,5	0,5	0,5			0,5							
magazynier	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5					
maszyniści	0,5	0,5		0,5		0,0					0,5		
nastawniczy	0,5	0,5	0,5	0,5									
pracownik ochrony	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5						
operator koparki	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5			
operator maszyn drogowych	0,5	0,5	0,5	0,5									
operator suwnicy	0,5	0,5				0,5							
portier	0,5	0,5	0,5	0,5									
technik utrzymania ruchu	0,5	0,5	0,5	0,5					0,5				
operator myjni samochodowej	0,5	0,5	0,5										
ładowacz	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5						
przedsiębiorca	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
pomocniczy robotnik drogowy	0,5	0,5	0,5	1,0								0,0	0,0
sprzątaczką biurową	0,5	0,5											
sprzedawca	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5

zwrotniczy	0,5	0,5	0,5							0,5
technik administracji	0,5			0,5		0,5	0,5			
dekoracje wnętrz	0,5		0,0			0,5		0,5		
diagnosta	0,5		0,5							
graficy komputerowi	0,5				0,5			0,5		
inżynier budowlany	0,5			0,5				0,5	0,5	0,5 0,5
konserwator	0,5	0,5			0,5					
operator wózka widłowego	0,5	0,5								
technik drogownictwa	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
specjalista ds. zam. publ.		0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5	
pracownik działu logistyki								0,5	0,5	

Dane nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Wśród innych cech, kompetencji i umiejętności, które powinny charakteryzować pracowników firm branży transportowej wymieniano ponadto takie jak: abstynencja, asertywność, brak nałogów, brak uzależnień, chęć do pracy, dobra komunikatywność, dokładność, dyscyplina, dyspozycyjność, dobry kontakt z klientem, kultura osobista, lojalność, odporność na stres, operatywność, umiejętności organizacji czasu, pokora, pomysłowość, pracowitość, rzetelność, samodzielność, skupienie na pracy, spryt, systematyczność, szczerowość, terminowość, umiejętność radzenia sobie z problemami, wygląd.

Trwałość miejsc pracy

2.7.

Na pytanie o to, czy w branży transportowej są takie zawody, których szczególnie dotyczy kwestia rotacji pracowników, 18% badanych odpowiedziało twierdząco. Pozostali stwierdzili, że według nich nie można mówić tu o jakiś szczególnych zawodach, w których rotacja jest większa niż w innych (83%).

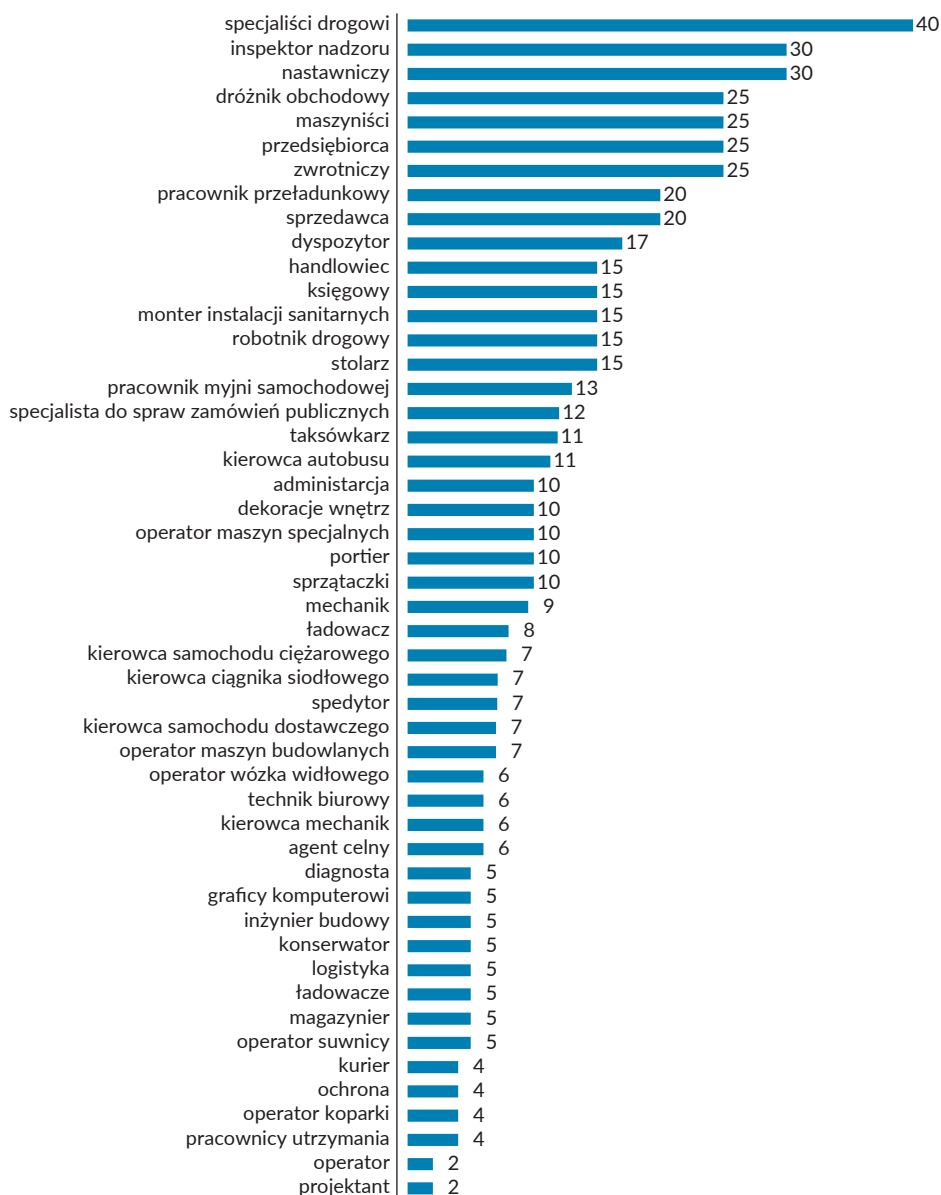
Respondenci, którzy stwierdzili, że w branży transportowej są zawody, w których ma miejsce relatywnie duża rotacja pracowników, zostali poproszeni o wskazanie jakie konkretnie stanowiska pracy mają na myśli, a także wymienienie przyczyn fluktuacji pracowników. **Największa rotacja występuje w zawodach kierowca samochodów ciężarowych i kierowca samochodów dostawczych.** Jako główną przyczynę stosunkowo częstych zmian miejsc pracy badani wskazali niesatysfakcjonujące zarobki, które są głównym problemem w przypadku takich zawodów jak: kierowca samochodu dostawczego oraz ciężarowego (odpowiednio 22,9% i 17,1%). Na rotację wśród kierowców samochodów dostawczych – w opinii badanych – mają wpływ także organizacja czasu pracy, w tym np. długie trasy, nocne zmiany (11,4%). Ważnym czynnikiem wpływającym na decyzje o zmianie zawodu są oferty pracy ze strony konkurencji. Jest to widoczne szczególnie w odniesieniu do kierowców samochodów dostawczych (17,1%) oraz ciężarowych i ciągników siodłowych (po 8,6%). Niewielkie perspektywy awansu zawodowego mogą być przyczyną zmiany miejsca pracy, szczególnie w przypadku kierowców ciągników siodłowych (8,6%). Z danych wyraźnie wynika, że w opinii badanych decyzja o zmianie miejsca zatrudnienia jest podejmowana najczęściej przez pracowników. Wskazuje to na stosunkowo silną pozycję osób zatrudnionych w branży transportowej wobec pracodawców. Z kolei jako główne przyczyny trudności w obsadzeniu stanowisk kierowców autobusów wymieniono konkurencyjne oferty pracy oraz niesatysfakcjonujący poziom zarobków – por. tabela 30.

Tabela 30. Przyczyny rotacji pracowników w poszczególnych zawodach w branży transportowej (dane w %)

zawód	niesatysfakcjonujące zarobki	oferty pracy u konkurencji	niewielkie perspektywy rozwoju lub awansu	organizacja czasu pracy (np. długie trasy, nocne zmiany)	stres wywołany pośpiechem w pracy (np. dostarczenie towaru na czas)	monotonia wykonywanych zadań	brak szacunku i wsparcia dla pracownika ze strony przełożonego	wejście w konflikt z członkiem zespołu lub przełożonym	brak akceptacji pracownika dla podejmowanych zmian w firmie	brak równowagi między pracą a życiem prywatnym
kierowca sam. dostawczego	22,9	17,1		11,4	8,6					
kierowca sam. ciężarowego	17,1	8,6	5,7	2,9			2,9		2,9	
kierowca ciągnika siodłow.	5,7	8,6	8,6	2,9			2,9	2,9		
kierowca autobusu	2,9	2,9				2,9				
kierowca mechanik	2,9	2,9	2,9							
prace doraźne	2,9		2,9							
brukarz	2,9					2,9				
kurier	2,9							2,9		
ładowacz	2,9									
pracownik stacji		2,9	2,9	2,9						
taksówkarz			2,9							
technik administracji				2,9						2,9
technik prac biurowych				2,9						

Uwzględniono tylko odpowiedzi tych respondentów, w których firmach ma miejsce rotacja. Dane nie sumują się do 100% ponieważ badani mieli możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi.

Wśród pracowników firm branży transportowej, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu, najdłuższym stażem legitymują się specjaliści drogowi (40 lat) oraz inspektorzy nadzoru i nastawniczy (po 30 lat). Ćwierć wieku w zawodzie funkcjonują dróżnicy obchodowi, maszyniści, zwrotniczy oraz dyspozytorzy (tj. osoby głównie związane z kolejnictwem). Poza tym długim stażem pracy charakteryzują się także osoby prowadzące własną działalność. Najkrótszy staż mieli kurierzy, pracownicy ochrony, operatorzy koparki, pracownicy utrzymania ruchu – por. wykres 17.



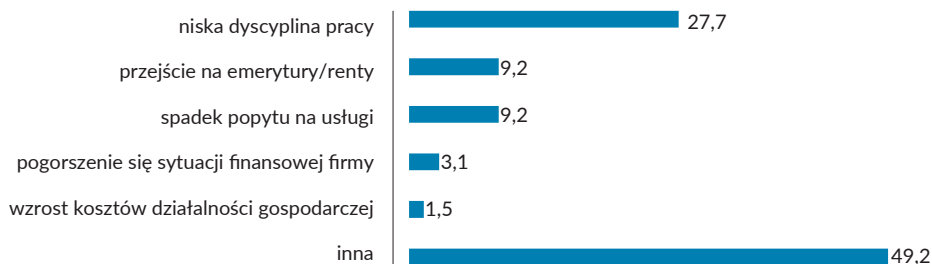
Wykres 17. Szacowany średni czas zatrudnienia w poszczególnych zawodach w badanych firmach (w latach)

Fluktuacja zatrudnienia w badanych firmach

2.8.

W roku poprzedzającym niniejsze badania w prawie co trzeciej badanej firmie w branży transportowej miały miejsce zwolnienia pracowników (31%). W przypadku tych badanych przedsiębiorstw, w których w ostatnim roku miały miejsce odejścia pracowników szczególnie ważnym powodem była kwestia niskiej dyscypliny pracy (27,7%). Powodem rozstania z pracownikiem było także jego przejście na emeryturę lub rentę (9,2%). Ważnym czynnikiem wpływającym na redukcję

zatrudnienia był spadek popytu na usługi (9,2%) oraz pogorszenie sytuacji finansowej firmy (3,1%). W tym kontekście badani wskazywali także na problem wzrostu kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (1,5%) – por. wykres 18.

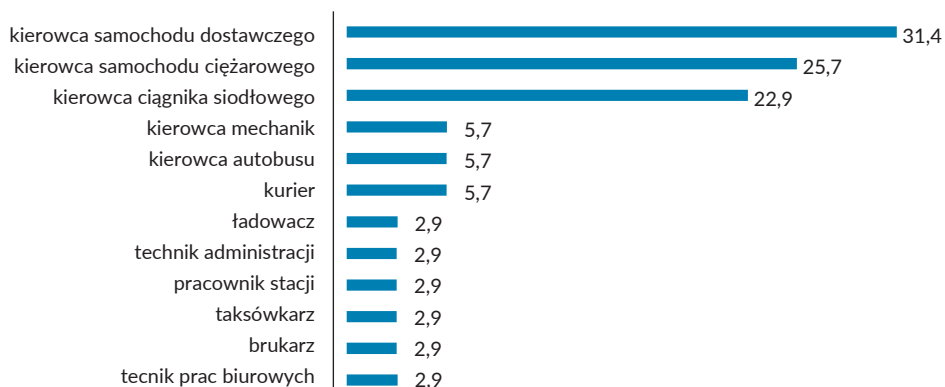


Wykres 18. Powody redukcji zatrudnienia (Dane w %, N=65*)

* Dotyczy respondentów, w których firmach miały miejsce zwolnienia.

Wśród pozostałych przyczyn rozstawania się z pracownikami w badanych firmach, wymieniają: brak kultury osobistej, brak kompetencji, brak zdyscyplinowania u pracownika, likwidacja stanowiska, niskie zarobki, niewykonywanie obowiązków przez pracowników, niechęć do pracy, niesumienność pracownika, samozwolnienie, spadek zapotrzebowania na pracowników na dane stanowisko, wygaśnięcie umowy, wyjazdy za granicę pracowników, wypowiedzenie umowy ze strony pracownika.

W większości firm, które reprezentowali respondenci, w roku ubiegłym miały miejsce zatrudnienia (56%). Podstawowym powodem zatrudnienia było w tych przypadkach nieobsadzone stanowisko pracy (66%). Istotny był także wzrost popytu na usługi (17%). W jednostkowych przypadkach o zatrudnieniu pracownika decydowała możliwość skorzystania z subsydiów oraz uruchomienie nowego rodzaju działalności (po 2%). W tym kontekście, w kategorii inne przyczyny padały takie odpowiedzi jak: chęć podjęcia pracy przez pracownika, dodatkowe miejsce pracy, nowe samochody, odejście pracownika na emeryturę, nowy samochód dokupiony, roboty publiczne, rozwój firmy, urlop zatrudnionych pracowników, wyjazd za granicę dotychczasowego pracownika, wymiana pracowników, zastępstwo.



Wykres 19. Rodzaj zawodów, w których występuje rotacja w badanych firmach (Dane w %, N=200)
Dane nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że w firmach branży transportowej, w których pracują respondenci największa rotacja występuje w przypadku takich zawodów jak: kierowcy samochodów ciężarowych (31,4%), dostawczych (25,7%) oraz ciągników siodłowych (22,9%). Znacznie rzadziej zmieniają pracę kierowcy mechanicy, kierowcy autobusów i kurierzy (5,7%). Zmiany zatrudnienia dotyczą także brukarzy, kierowców taksówek, ładowaczy, osób wykonujących prace doraźne, pracowników administracyjnych, pracowników stacji oraz techników biurowych (po 2,9%) – por. wykres 19.

Tabela odejść pracowników z informacją o przyjmowaniu nowych wyraźnie pokazuje, że w firmach, w których w ostatnim roku nie rozstano się z nikim spośród zatrudnionych osób nieco częściej nie było także miejsca dla nowych (54,7%) w porównaniu z tymi, w których zwiększyła się liczba pracujących (45,3%). Natomiast w tych podmiotach, w których w ostatnim roku zanotowano odejścia pracowników w zdecydowanej większości zastąpiono ich nowymi (80,3%). Widać więc, że nowe zatrudnienia są bardziej prawdopodobne tam, gdzie zwalniano pracowników albo też z różnych przyczyn odchodzili oni sami, niż w tych, gdzie takich odejść nie było. Związek ten jest istotny statystycznie ($p < 0,001$) o wyraźnej sile ($\Phi = 0,325$). Wskazuje to na fakt, że odejścia z pracy pracowników nie były spowodowane zwolnieniami prowadzącymi do ograniczenia poziomu zatrudnienia. W większości firm odchodzący pracownicy byli zastępowani nowozatrudnionymi – por. tabela 31.

Tabela 31. Odejścia i zatrudnienia pracowników w badanych firmach z branży transportowej (Dane w %)

zatrudnienie pracowników w ostatnim roku	odejścia pracowników w poprzednim roku		ogółem n=200
	nie N=139	tak N=61	
tak	45,3	80,3	56,0
nie	54,7	19,7	44,0
ogółem	100,0	100,0	100,0

Chi-kwadrat Pearsona=21,082; df=1; $p < 0,001$; 0,0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5; minimalna liczebność oczekiwana wynosi 26,84; $\Phi = 0,325$.

Powyższą konstatację potwierdzają także odpowiedzi na pytanie o zmiany dotyczące liczby pracowników w firmach reprezentowanych przez respondentów w ostatnim roku. W zdecydowanej większości z tych podmiotów liczba pracowników nie zmieniła się (61%). Natomiast w przypadku pozostałych częściej zwiększała się liczba zatrudnionych osób (24%), niż zmniejszała (16%).

Potencjał zatrudnieniowy

2.9.

Większość badanych przewiduje, że w najbliższym czasie liczba zatrudnionych pracowników w firmach, które reprezentują pozostanie bez zmian (56%). Natomiast w co trzecim przedsiębiorstwie planowane są zatrudnienia i tym samym zwiększenie liczby pracowników (33%). Zmniejszenie liczby zatrudnionych osób będzie miało miejsce w 12% podmiotów.

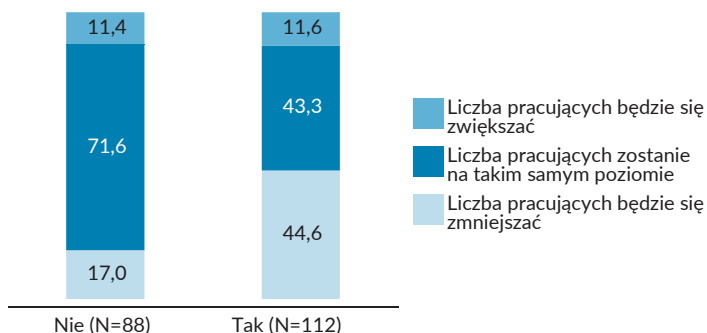
W przedsiębiorstwach branży transportowej, w których respondenci przewidują zwiększenie liczby pracowników najważniejszym powodem zmian jest rozwój firmy (15%). W tym kontekście istotne są też inwestycje i większa liczba zleceń (3%). Znaczenie ma również sytuacja na rynku (koniunktura, nowe zlecenia, rozwój nowych rynków, popyt na usługi, rozwój gospodarczy regionu, rosnąca liczba przedsiębiorstw, sezonowość), plany rozwoju firmy, poprawa sytuacji finansowej

(pozyskanie środków z funduszy europejskich, nowe inwestycje), sytuacja na rynku pracy (brak odpowiednich ludzi do pracy, dostępność pracowników, coraz większa liczba pracowników w wieku emerytalnym), posiadana infrastruktura techniczna (flota samochodów), stan infrastruktury edukacyjnej (szkoły zawodowe, technika - nastawione na kształcenie kierowców), rozwiązania prawne (przepisy, standardy, biurokracja), sytuacja geopolityczna (problemy na rynkach wschodnich, niepewność co do przyszłości UE). Zwiększenie zatrudnienia może być też efektem skupienia się firmy na wyspecjalizowanych usługach (transport niszowy). Niektórzy nie potrafili określić z jakich powodów zwiększy się zatrudnienie w ich przedsiębiorstwach (trudno powiedzieć).

Zmniejszenie zatrudnienia w opinii badanych w przedsiębiorstwach, w których pracują może wynikać natomiast głównie z powodu zmniejszenia taboru, a także z przyczyn takich jak: zła koniunktura, sezonowość, brak zleceń, brak inwestycji, brak kierowców, konkurencja, niskie wynagrodzenie, trudna sytuacja geopolityczna na wschodzie Europy, sytuacja polityczna w kraju, rosnące podatki.

Brak planowanych zmian w stanie zatrudnienia w firmie wynika najczęściej z prowadzenia działalności opartej na stałych zleceniach. Poza tym wyróżniono tu także czynniki takie jak: gospodarka i koniunktura (czynniki ekonomiczne kraju, sytuacja ekonomiczna), finanse (wysokie koszty pracy, brak środków finansowych na rozwój firmy), sytuacja polityczna (w kraju i za granicą), brak możliwości rozwojowych, stabilizacja działalności firmy, brak motywacji (brak chęci zatrudnienia), kwestie demograficzne, konkurencja, lokalne problemy infrastrukturalne, uwarunkowanie lokalne.

W badanych przedsiębiorstwach w branży transportowej, w których w ubiegłym roku nie zmniejszyła się liczba pracowników, także w najbliższym czasie przeważnie nie są przewidywane zatrudnienia (71,6%).



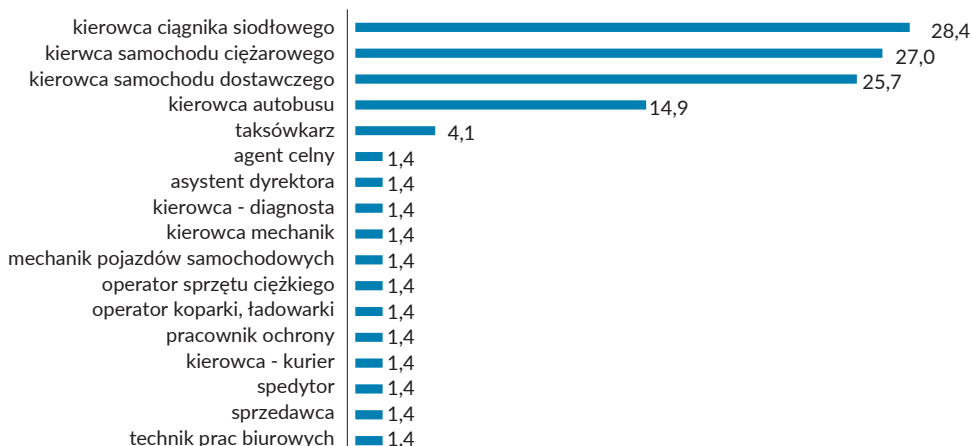
Wykres 20. Zatrudnianie pracowników w ubiegłym roku wobec przewidywanej dynamiki zatrudnienia pracowników w najbliższym czasie (dane w %)

Chi-kwadrat Pearsona=18,372; df=2; p.<0,001; 0,0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5; minimalna liczebność oczekiwana wynosi 10,12; Ckor=0,381

2.10.

Pozyskiwanie nowych pracowników

W opinii zdecydowanej większości przedstawicieli badanych przedsiębiorstw poszukiwanie pracowników było utrudnione (63%). Wśród zawodów, w przypadku których wystąpiły trudności z zatrudnieniem nowych pracowników, najczęściej wymieniano kierowców ciągnika siodłowego, samochodów ciężarowych oraz dostawczych (odpowiednio 28,4%, 27% oraz 25,7%). Trudności zasygnalizowano także w odniesieniu do pozyskania do pracy kierowców autobusów (14,9%) oraz kierowców taksówek (4,1%) – por. wykres 21.

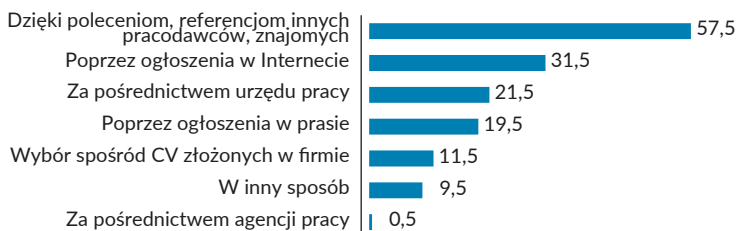


Wykres 21. Rodzaj zawodów, w których wystąpił problem ze znalezieniem pracowników (Dane w %, N=74*)

* Dotyczy respondentów, w których firmach poszukiwano nowych pracowników. Uwaga! Dane nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

W przypadku kierowców ciągnika siodłowego, największe problemy związane były z niewłaściwym stosunkiem do pracy, tj. małym zainteresowaniem, niską motywacją (15%), trudnościami w znalezieniu osoby z odpowiednim doświadczeniem, wygórowanymi żądaniami pracowników, brakiem odpowiednich kwalifikacji/kompetencji kandydatów do pracy (po 8%). Problemy z zatrudnieniem kierowców samochodów dostawczych oraz samochodów ciężarowych, w opinii respondentów, wynikały przeważnie z niewłaściwego stosunku do pracy, tj. małym zainteresowaniem, niską motywacją itp. (14%) oraz brakiem odpowiednich kwalifikacji/kompetencji kandydatów do pracy (11%). Podobne problemy dotyczyły także kierowców autobusów.

Wśród innych źródeł problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika wymieniono głównie kwestie takie jak: emigracja (w tym starszych, doświadczonych pracowników, drenaż rynku) oraz brak odpowiednio przygotowanych kierowców. W tym kontekście wskazywano także na problem specyfiki zawodu (długich wyjazdów, zmiany nocne, częste przebywanie z dala od rodziny). Ponadto trudności w rekrutowaniu osób do pracy w branży wynikały z braku odpowiednich kwalifikacji młodych ludzi (brak kursów ADR, brak odpowiedniego wykształcenia, brak uprawnień, nieznanomość map). Młodych kandydatów oceniano raczej krytycznie (ludzie mało ambitni, niski poziom odpowiedzialności). Zwrócono także uwagę na wygórowane żądania w stosunku do zarobków oraz zatrudnianie się pracowników do prac sezonowych.



Wykres 22. Sposoby szukania nowych pracowników (Dane w %, N=200)

Dane nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

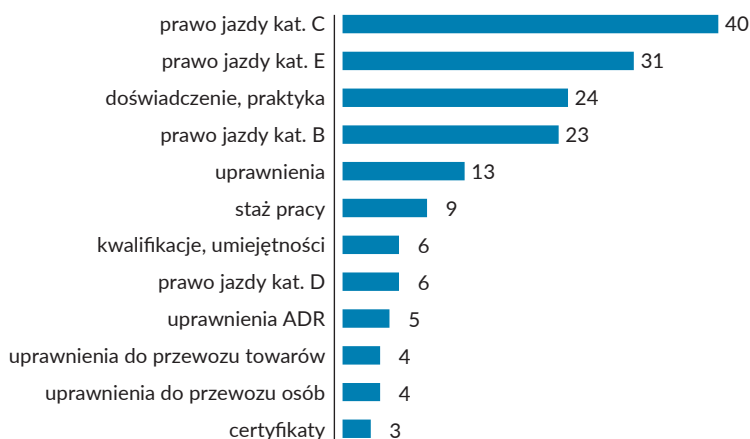
Podstawowym sposobem poszukiwania nowego pracownika jest polecenie, referencje innych pracodawców lub znajomych (57,5%). Ważnym kanałem pozyskiwania nowej osoby do pracy są też ogłoszenia w internecie (31,5%). Stosunkowo często wykorzystuje się również pośrednictwo urzędu pracy (21,5%). Pomocne są tu także ogłoszenia w prasie (19,5%).

W kategorii inne pojawiały się natomiast takie odpowiedzi jak: konkurs, wywiad osobisty, własna baza kandydatów do pracy.

2.11.

Poszukiwane kompetencje i kwalifikacje wśród pracowników

W opinii respondentów do najbardziej pożądaných kwalifikacji w odniesieniu do kandydatów do pracy w firmach w branży transportowej (pytanie 37 kwestionariusza CATI) jest prawo jazdy kat. C (40%) – por. wykres 23.



Wykres 23. Kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców w opinii pracowników (Dane w %, N=200)
Dane nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Poza odpowiedziami zawartymi na wykresie 23, respondenci wymienili także szereg innych kwalifikacji istotnych przy przyjmowaniu nowych pracowników. Było to jednak odpowiedzi pojedyncze. Najciekawsze z nich to: odpowiednie wykształcenie (inżynier, specjalistyczne wykształcenie zależne od zawodu, szkoła zawodowa), dokumenty (świadcstwo kwalifikacji, egzamin państwowy, karta kierowcy, książeczka do posiadania broni, licencja taxi, świadectwo kierowcy, wpis do spisu agentów celnych Ministerstwa Finansów), badania (badania lekarskie, badania psychotechniczne), odpowiednie cechy (dyspozycyjność, niekaralność, sumienność, uczciwość, bezwypadkowość, dobra opinia, dobry kontakt z ludźmi, komunikatywność, kultura osobista, odpowiedzialność, punktualność, rzetelność, umiejętność odnalezienia się w pracy, zaangażowanie), znajomość języków (angielski, niemiecki, rosyjski).

Odnosząc się do pytania o najważniejsze kompetencje istotne przy przyjmowaniu nowego pracownika (pytanie 38 kwestionariusza CATI), respondenci zwrócili uwagę przede wszystkim na: sumienność (61,5%), zaangażowanie (53,5%), punktualność (52,5%) oraz uczciwość (49%) – por. wykres 24.



Wykres 24. Szczególnie istotne kompetencje zatrudnianych osób w opinii respondentów (Dane w %, N=200)
Dane nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

W kategorii odpowiedzi inne pojawiły się: asertywność, brak nałogów, dyspozycyjność, chęci do pracy, dokładność w wywiązywaniu się z obowiązków, dyscyplina, kultura osobista, lojalność, uczciwość, zaangażowanie, odpowiedzialność, uprzejmość, pracowitość, punktualność, dobra orientacja w terenie, pamięć do miejsc.

Problem szarej strefy w branży

2.12.

Zdecydowana większość spośród badanych przedstawicieli firm w branży transportowej odpowiedziała, że w swojej dotychczasowej działalności nie zetknęła się zjawiskiem zatrudniania w tzw. szarej strefie (65%). Jednak **co czwarty badany przyznał, że wie o tym, iż takie zjawisko występuje w branży transportowej** (24%). Do problemu zatrudniania w tzw. szarej strefie nie potrafił lub nie zechciał się odnieść co dziesiąty badany (11%).

Na pytanie o to, czy można wskazać jakieś konkretne zawody w branży transportowej, w których zatrudnianie w tzw. szarej strefie jest szczególnie częste, zdecydowana większość respondentów nie miała zdania na ten temat (76%). W opinii 16% badanych można wskazać profesje, narażone na proceder zatrudniania pracowników bez umowy. Do zawodów, w których występuje problem szarej strefy zaliczono profesje: kierowca (głównie w przedsiębiorstwach prywatnych), magazynier, mechanik pojazdów samochodowych, portier, spedytor.

Prognoza dla branży

2.13.

Wśród badanych przedstawicieli firm transportowych zdecydowanie dominował optymizm co do przyszłości ich przedsiębiorstw za pięć lat. Zdecydowana większość respondentów uważała, że ich podmioty będą się rozwijały, przy czym 33,5% było przekonanych, że rozwój ten będzie znaczny, a 32,5%, że umiarkowany.



Wykres 25. Sytuacja przedsiębiorstwa za 5 lat w opinii badanych (Dane w %, N=200)

W opinii badanych na kondycję ich firmy za pięć lat w znacznej mierze wpłynie ogólna sytuacja krajowa, w tym gospodarcza. Mocno podkreślano uwarunkowania koniunkturalne, od których zależy funkcjonowanie firm w branży transportowej. Istotne będą kierunki kształtowania się cen produktów i paliw. Koniunktura w branży może też zależeć od czynników pogodowych.

Branżę transportową charakteryzuje duża konkurencyjność, a szczególnie ta z innych krajów oraz ta nieuczciwa, co zdaniem respondentów ma kluczowe znaczenie dla pozycji ich firmy w przyszłości. Rozwiązaniem problemu nadmiernej konkurencji może być skupienie działalności przedsiębiorstwa na transporcie niszowym.

W wypowiedziach części osób pojawiło się przekonanie, że ich firmy skorzystają na pojawiających się inwestycjach i rosnącym popycie na usługi. Warunkiem sukcesu jest jednakże dobrze przygotowana kadra pracownicza. Wyraźnie jednak wspomniano o ryzyku braku odpowiedniej kadry. Respondenci zgodzili się, że aktualna działalność firmy i jej przyszłość zależy także od umiejętności zarządzania i współpracy. W tym kontekście ważna jest również struktura organizacyjna firmy. Badani liczyli na pomoc instytucji, a w tym urzędów pracy. Alternatywnym scenariuszem, którego obawiali się uczestnicy badań jest problem małego popytu na usługi i co się z tym wiąże braku bodźców prorozwojowych. Wyzwaniem dla działalności firm mogą być przepisy prawa krajowego i międzynarodowego. Ważne będą tu także czynniki fiskalne.

Przyszła sytuacja firm będzie kształtowana także przez czynniki polityczne. Ważna jest sytuacja geopolityczna, szczególnie na w kierunku na wschód od granicy. Dotkliwym może być sygnalizowany przez badanych brak wsparcia odpowiednich instytucji - wyraźnie wskazali, że specyfika branży wymaga rozwiązań mogących zapewnić źródła finansowania. Niskie stawki i brak wsparcia finansowego grozi zdaniem badanych nieopłacalnością działalności w branży transportowej. Znaczenie dla firm mają czynniki demograficzne (starzenie się kadry, przechodzenie na emeryturę pracowników i właścicieli).

Wśród zagrożeń rozwoju branży transportowej w województwie na pierwszy plan wysuwa się problem silnej konkurencji ze strony polskich i zagranicznych firm. Badani zwracali także uwagę na kwestię nieuczciwej konkurencji. Istotnym czynnikiem zagrażającym efektywnej działalności w branży transportowej jest sytuacja geopolityczna. Szczególnie dotkliwe w tym kontekście są embargo. Respondenci mocno akcentowali problemy z dostępnością rynku wschodniego i ogólny kryzys światowy. Niekorzystny czynnik zewnętrzny to także płaca minimalna w UE. Badani podkreślali wysokie koszty prowadzenia działalności, podatki, ceny paliw i energii.

W kontekście zagrożeń dla branży transportowej uczestnicy badań wymieniali problem z przepisami i administracją, zarówno polskimi, jak i unijnymi. Wymieniali trudności wynikające z braku odpowiednich zezwoleń i nadmiernego kontrolowania, przy jednoczesnym braku wsparcia ze strony instytucji państwowych.

Ważnym zagadnieniem było małe uprzemysłowienie regionu. Problem ten pogłębia brak inwestycji, braki w infrastrukturze.

Kolejnym czynnikiem mogącym mieć negatywne skutki dla branży jest brak pracowników odpowiednio zmotywowanych i przygotowanych, co może mieć związek ze specyfiką pracy. W pojedynczych wypowiedziach pojawiała się tu też kwestia niskiej kultury pracy oraz problemów z zarządzaniem i kadrą kierowniczą.

Zagrożenia dla branży transportowej zdaniem uczestników badań wynikają także z braku klientów oraz niskich stawek i zarobków.

Szanse rozwoju dla branży transportowej w regionie upatrywane są w odpowiedniej konfiguracji czynników zewnętrznych, w tym uregulowaniu kwestii politycznych, a szczególnie dotyczących współpracy międzynarodowej. Takie działania dają szansę na polepszenie relacji z zagranicznymi klientami. W takiej sytuacji będą mogły powstawać nowe połączenia, dojdzie do ekspansji na nowe rynki i powstaną nowe firmy. Dużym atutem w tym względzie jak podkreślają badani jest położenie geograficzne – Lubelskie jest kanałem tranzytowym na wschód.

Cześć badanych przewidywała poprawę koniunktury dla branży transportowej, czemu sprzyjać będzie odpowiednie kształtowanie się cen paliw i obniżenie kosztów oraz wzrost stawek. Szansą dla branży jest także spodziewany wzrost zasobności mieszkańców.

Uczestnicy badań szczególnie liczyli na rozwój przemysłu, inwestycje w regionie, co przełoży się na wzrost popytu na usługi. W opinii badanych reprezentowanym przez nich firmom transportowym sprzyjałby także rozwój rolnictwa.

Ważnym czynnikiem, od którego zależy pomyślność działań podejmowanych przez firmy transportowe jest rozbudowa infrastruktury drogowej. Może to wpłynąć na dużą dynamikę wzrostową w branży i zwiększenie zatrudnienia. Zdaniem badanych jest szansa, że nowi pracownicy będą dysponowali lepszym przygotowaniem zawodowym, z jednej strony dzięki nabytemu doświadczeniu, a z drugiej w związku z ukończeniem odpowiednich szkół.

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw transportowych oczekiwali ułatwień w funkcjonowaniu firm w branży. Pomoc mogłaby przejawiać się w zmianie przepisów. Istotne byłoby konkretne wsparcie finansowe oraz obniżenie obciążeń podatkowych. Szanse dla rozwoju branży transportowej wiążą się także z polepszeniem zaplecza sprzętowego oraz nowymi sposobami pozyskiwania taboru i formami działalności, takimi jak leasing samochodów i handel internetowy.

Respondenci wyrazili opinię, że dla rozwoju branży ważne jest kształtowanie się etosu pracy, a w tym uczciwość kontrahentów, przy czym w tym kontekście nie można polegać tylko na wytwarzaniu się obyczaju, ale także należy dążyć do zmniejszenia przestępczości związanej z przemysłem. Ponadto w toku badań udzielono również takich odpowiedzi, które wyrażały przekonanie, że lepsze czasy dla branży transportowej nadejdą w konsekwencji upadku niektórych firm, które nie przetrwają obecnego kryzysu. Przetrwają więc najsilniejsi i nastąpi eliminacja konkurencji.

Pracodawcy o problemach branży transport i gospodarka magazynowa

Zogniskowany wywiad grupowy z grupą pracodawców został przeprowadzony w lipcu 2016 r. W badaniu wzięło udział 6 pracodawców z branży transport i gospodarka magazynowa. Trzech było właścicielami firm taksówkarskich, a trzech kierowało przedsiębiorstwami przewozowymi (przewóz rzeczy przy wykorzystaniu samochodów dostawczych, ciężarowych oraz ciągników siodłowych).

3.1.1. Szara strefa w branży – uwarunkowania i charakterystyka zjawiska

Pierwszym wątkiem jaki poruszono w wywiadzie było zjawisko szarej strefy, która była zdefiniowana jako ukrywanie przez przedsiębiorców dochodów w całości albo w części lub też nielegalny obrót legalnych towarów lub niezewidencjonowane świadczenie usług. Uczestnicy wywiadu zaznaczali przy tym, że uwolnienie zawodu taksówkarza, a tym samym brak wymogu ukończenia odpowiednich kursów i uzyskania licencji nie zwalnia od płacenia podatków.

Opinie badanych pracodawców z branży transportowej na temat występowania szarej strefy były podzielone. Część badanych reprezentujących duże firmy przewozowe zwracała uwagę, że w ich przypadku nielegalne funkcjonowanie jest wręcz niemożliwe z uwagi na szereg koniecznych pozwoleń, znaczną liczbę dokumentów i działań, które pozostawiłyby ślad. Poruszana była kwestia odstraszałającej wysokości kar.

- » *Osobiście nie spotkałem się z czymś takim, ponieważ przy dużym transporcie, ciężkim jest to wręcz niemożliwe. Ktoś, kto robił by coś w tym celu po prostu „ukręciłby bata” na siebie. U nas raczej nie. Raczej wszystko jest zalegalizowane z uwagi na wielkość tych kontraktów. Obydwie strony dbają o to, żeby obieg dokumentów był prawidłowy, bo jest ich przede wszystkim duża liczba. Przede wszystkim tak, kiedy dochodzi do zawarcia transakcji pomiędzy firmą, a osobą prywatną, ale jej nie zależy na odprowadzeniu podatków, bo ich nie odprowadza. Tak jak w przypadku taksówki, wsiada prywatny człowiek, jemu nie zależy, on nie jest w stanie sobie odpisać niczego od podatku, więc nie zależy mu na dopłaceniu do tych podatków. W dużych przewozach, gdzie współpracują między sobą przedsiębiorcy jest odwrotnie. Tutaj wszystkim zależy na tym, żeby było jak najbardziej transparentnie.*

Część badanych stwierdziła, iż branża transportowa nie wyróżnia się od innych pod względem kwestii występowania szarej strefy.

- » *Chyba wszędzie, w każdej branży jest tak samo.*

A w późniejszej części rozmowy pojawiło się istotne stwierdzenie:

- » *Krystalicznie czystych firm i ludzi nie ma.*

Pewne działania określane jako szara strefa są natomiast dostrzegane przez kierowców taksówek (przewóz osób poza korporacjami przez osoby prywatne).

- » *Może poza korporacjami, bez jakichś oznaczeń taksówkowych są tacy, którzy po prostu mają samochód i jeżdżą. Bez płacenia podatków, bez żadnych innych rzeczy.*

W związku z powyższym na o to, jakie są konkretnie przejawy tego zjawiska, i czy w szczególności dotyczy ono jakiś zawodów, odpowiedzieli wyłącznie badani, którzy spotkali się z problemem szarej strefy. W przypadku przewozów na krótkich dystansach pojedynczych osób lub ich

niewielkiej liczby podano przykład niezarejestrowanych kierowców, którzy bez opodatkowania świadczyli takie usługi. Szczególnie praktyka taka ma miejsce w weekendy, kiedy organizowane są różnego rodzaju imprezy.

„*Małe firmy. Im większa skala firmy, tym większa liczba ludzi. Jest większe prawdopodobieństwo donosów i tak dalej. Tam gdzie firma jest duża, zatrudnia pracowników, zatrudnia kierowców, którzy najchętniej by donieśli na wszystko, to nie ma co na takie rzeczy pozwalać, bo kończy się to kontrolami, a kontrole, wiadomo, wykażą wszystko.*

Badani pracodawcy, którzy wcześniej stwierdzili, że w swojej działalności nie spotykają się z problemem szarej strefy nie potrafili odpowiedzieć na pytanie o specyfikę tego zjawiska.

„*Ja się z tym nie spotkałem, ponieważ w tym środowisku, w którym Ja znam ludzi, gdzie w 90% wykonują usługi międzynarodowe, po prostu nie występuje.*

Respondenci zapytani o to, jaka jest w ich opinii skala szarej strefy w branży transportowej przede wszystkim wskazywali na niewielkie możliwości wejścia w posiadanie takich informacji, w tym braku jakichkolwiek możliwości kontrolnych. W przypadku przewozów nielegalnie konkurujących z taksówkami nie jest to prawie możliwe z uwagi na to, że do tego proceduru wystarczy posiadać samochód. Pomimo tego, że, jak podkreślano, kierowcy taksówek znają się, nie jest możliwe określenie skali zjawiska. Natomiast w przypadku osób, które wcześniej stwierdziły, że ogólnie nic nie wiedzą na temat szarej strefy, z oczywistych względów także pytanie o jej skalę nie znalazło odpowiedzi.

Pracodawcy wskazywali, że podstawową korzyścią takich działań są oszczędności. Szczególnie w przypadku paliw, które generują najwięcej kosztów, m.in. z uwagi na to, że są obciążone relatywnie wysokimi podatkami. Dlatego też zdarza się, że takie działania podejmują legalne firmy. Badani próbowali uzasadniać takie postępowanie wskazując na powszechność tego rodzaju działań, także w przypadku firm zagranicznych.

„*Legalnie działający przedsiębiorcy z branży korzystają z nielegalnych usług np. benzyna jest wydawana bez akcyzy. A najlepsze przykłady za naszą zachodnią granicą, gdzie Niemcy chcą też super korekt, solidnie i tak dalej, jednak trzeba oszukać na badaniach to też zrobią.*

Jeśli można zaoszczędzić, to się zaoszczędzi. Po prostu trzeba było się dostosować do przepisów, które były trudne do osiągnięcia, to zrobili tak, żeby się dostosować w pewnym wybiegu, ale zrobili to.

Jako negatywne aspekty funkcjonowania w szarej strefy wskazano z jednej strony na indywidualną obawę przed konsekwencjami takiego działania. Z drugiej strony wymieniane były negatywne skutki dla branży jako takiej, a w tym szczególnie dla podmiotów działających legalnie i zmuszonych konkurować z takimi firmami, które w nieuczciwy sposób zaniżają swoje koszty i tym samym mogą sobie pozwolić na świadczenie usług w cenach korzystniejszych dla klientów.

„*Szara strefa, w przypadku, tych uczciwych przedsiębiorców, którzy prowadzą ten transport, na pewno ma negatywny skutek, bo ktoś kto nie zatrudnia legalnie ma dużo niższe koszty. I oszczędza, powiedzmy na tym ZUSie.*

Badani poproszeni o odniesienie się do kwestii działań mających na celu zapobieganie szarej strefie w branży oraz o ocenę ich skuteczności zgodnie stwierdzili, że doświadczają nadmiaru kontroli ze strony zbyt wielu instytucji. Przy czym nadmieniali, że w istocie nie chodzi o poprawę bezpieczeństwa, który to cel powinien głównie przyświecać wszelkiego rodzaju postępowaniom kontrolnym, ale w ich odczuciu podstawową motywacją kontrolerów jest doprowadzenie do nałożenia kar na przedsiębiorców. Zdaniem respondentów w przypadku kontroli chodzi o przysporzenie budżetowi dochodów i tym samym wykazanie efektywności i przydatności pracowników instytucji kontrolnych. Skuteczność działań instytucji kontrolnych w opinii badanych nie odnosi się więc do zwiększenia bezpieczeństwa pracy oraz przestrzegania przepisów, ale do uzasadnienia racji swojego istnienia dzięki wymiernym korzyściom finansowym dla budżetu.

„ Wszyscy kontrolują. Każdy próbuje zarobić na tym, łącznie z instytucjami państwowymi. My mamy na przykład roczną kontrolę ITD w biurze, która polega na tym, że przychodzi Pan, ściągają jakieś dane z komputera, dotyczące czasu pracy i my płacimy 15 tysięcy rocznie, za to, że kierowca gdzieś tam pauzy nie dokreślił do końca i tak dalej. To jest w ogóle bez sensu.

Oni przychodzą po pieniądze, nie ma to na celu żadnego zwiększenia bezpieczeństwa, poprawienia warunków pracy kogokolwiek. Nie ma to żadnego znaczenia, są tylko pieniądze.

Wiadomo, że z firm, które są bogate potencjalnie, najłatwiej ściągnąć pieniądze. Państwo oczywiście chętnie z tego korzysta na różne sposoby.

Najgorsze jest to, że w żaden sposób, czy w niewielki sposób poprawia to funkcjonowanie tego rynku. Nie pilnuje się konkurencyjności, nie pilnuje się praktycznie, elementów istotnych, tylko zarabia się na tym pieniądze.

Respondenci zwrócili uwagę, że choć kontrole poszczególnych instytucji mogą odbywać się raz w roku, to ze względu na wielość podmiotów kontrolnych mają wrażenie, że są permanentnie sprawdzani.

„ Tak, wszystkie. Począwszy od urzędu, od Inspekcji Pracy, która też zawsze przyjdzie. Generalnie, praktycznie w dobrych firmach nie ma specjalnych nadużyć, natomiast zawsze symbolicznie za przyjsie sobie jakiś mandacik wlepią.

Powyższe działania w opinii badanych przedsiębiorców są kontrproduktywne ponieważ uszczuplają środki finansowe firm, które to pieniądze dużo chętniej przeznaczyliby oni na zachęty płacowe dla swoich pracowników. Uważają oni bowiem, że byłoby w stanie dużo efektywniej spożytkować te fundusze, niż jest to w stanie uczynić administracja państwa.

„ Zawsze motywacją pracownika jest istotnym elementem, także lepiej byłoby te pieniądze rozsądnie dysponować, niż marnotrawić. W moim przekonaniu, jest to marnotrawienie tych pieniędzy.

Respondenci zapytani o to, czy widzą konieczność przeciwdziałania szarej strefie odpowiedzi twierdząco.

„ Poprawia to po prostu zdrową konkurencję tak zwaną. Jeżeli wszyscy mają funkcjonować na tych samych zasadach to powinno być to ukrócone.

Pojawiły się postulaty dotyczące form takiej prewencji, przy czym wyróżnić tu można dwa przeciwstawne poglądy. W pierwszym przypadku wyrażono opinię, że tylko bardzo restrykcyjne działania mogłyby dać realne efekty. Wspomniano o konfiskacie samochodów. Natomiast druga koncepcja dotycząca przeciwdziałania szarej strefie opierała się nie na drastycznych karach, ale raczej niewielkich, nieuniknionych i częstych. Takie działanie miałoby uwzględnić kwestie popełniania sporadycznych i niezamierzonych błędów przez przedsiębiorców lub kierowców. Jednocześnie w razie ponawiających się przewinień wobec prawa takie postępowanie służb kontrolnych byłoby na tyle uciążliwe, że mogłoby ostatecznie przynieść oczekiwane efekty. Proponowano tu wzorowanie się na rozwiązaniach stosowanych w Niemczech.

„ Najlepszą metodę opracowali Niemcy. Nie bez powodu są najbogatszym krajem w Europie. Nie jest ważna wysokość tej kary, tylko nieuchronność tej kary. My, jak jeździmy za granicę różne i czasami kierowcy są kontrolowani i zawsze jest tak, że w pracy popełnia się jakieś błędy i kierowcy też nie są wyłączeni spod tej zasady. W różnych krajach są łapani i w różnych krajach są karani za to samo i im biedniejszy kraj, tym droższe są mandaty.

3.1.2. Rotacja pracowników w firmach w branży transportowej

Badani pracodawcy stwierdzili, że w warunkach w jakich funkcjonują przedsiębiorstwa w branży, wymiana kadr jest dosyć duża i sięga 40% zatrudnionych w perspektywie roku. Jako główną przyczynę tego zjawiska wskazywano brak odpowiednich szkół przygotowujących profesjonalnych pracowników.

„ W ciągu roku ze wszystkich pracowników 40% się wymienia. I wynika to z tego, że jest baza takich ludzi, którzy są dobrymi pracownikami i dobrze realizują swoje zadania, są dobrze wynagradzani. Ta bazowa grupa opiera się na Polakach.

Tak, na 10 kierowców, którzy do nas się zgłaszają, potencjalnie taki, który będzie pracował przez dłuższy okres to jest jeden, a większość to jest takich, których musimy przemienić i przecedzić, zanim uzbieramy sobie jakąś taką ekipę podstawową. To jest problem dotyczący wszystkim firm transportowych, a wynika to z tego, że nie ma szkół zawodowych o kierunku, jest niż demograficzny etc.

Ponadto podkreślono wpływ rozwoju branży transportowej na wzrost popytu na pracowników. Zasygnalizowano problem emigracji osób potencjalnie zainteresowanych pracą, w tym szczególnie ludzi młodych. Choć zauważono, że część emigrantów powraca, to jednak bilans wyjazdów jest ujemny. Taka sytuacja sprawia, że zaburzona została naturalna wymiana pokoleń w branży. Z zawodu odchodzą osoby w wieku emerytalnym, a na ich miejsce nie pojawiają się młodzi pracownicy.

” *Młodzi do Anglii jadą.*

Mamy też takich, którzy do Anglii jeździli i powracali.

Średnia wieku kierowców technicznych, 52 lata w Polsce, więc krótko mówiąc, są to już ludzie, którzy byli wyszkoleni kiedyś, jest ich coraz mniej, odchodzą, a w ich miejsce nie pojawiają się młodzi.

Wyrażono pogląd, że pracownicy pomimo porównywalnych zarobków wybierają pracę w firmach zagranicznych, co tłumaczono specyficznymi postawami młodych Polaków, którzy pracę w rodzimych firmach często postrzegają jako pewnego rodzaju dyshonor.

” *To jest też mentalność, taka, że na przykład jeżdżą w firmach zagranicznych, za te same pieniądze, które mogliby dostawać w Polsce, ale im się nie chce. Oni nie będą zarabiać u swojego sąsiada, tylko u jakiegoś tam Holendra. Warunki pracy są takie same i opierają się na pensji podstawowej plus tych dietach. Słynnych dietach minimalnych w Niemczech, teraz we Francji. Ale, te stawki są identyczne już teraz w Polskich firmach, wszędzie nawet w Europie odbywa się to na tej samej zasadzie.*

Wspomniana rotacja pracowników wynika w głównej mierze z dążenia pracowników do uzyskania jak najlepszych warunków pracy. Jest to jedna z przesłanek świadczących o tym, że obecnie w branży transportowej mamy do czynienia z tzw. rynkiem pracownika, który może sobie pozwolić na wybór spośród wielu ofert. Respondenci zwracali uwagę na to, że w związku z chęcią zatrzymania pracownika w firmie pojawia się problem motywowania do pozostania nawet takich ludzi, którzy nie posiadają odpowiednich kwalifikacji.

” *Firmy sobie może nie tyle podkupują, co pracownicy mają taką tendencję do wyszukiwania, wyszukiwania, coraz to lepszych, tak, coraz to lepszych warunków dla siebie, co oczywiście jest naturalne, natomiast nie zawsze łączy się to z ich chęcią do pracy i wtedy się pojawiają problemy, bo ogólnie, jeżeli pracownik, przynajmniej w naszej branży, jest dobry, dobrze się wywiązuje ze swoich zadań to on jest w stanie zarobić wyższą pensję.*

Przyczyną wymiany pracowników jest także specyfika branży. Nie wszyscy potrafią wytrzymać nieraz trudne warunki w tej pracy. Dlatego zdarzają się przypadki zmiany form wykonywania zawodu z takich, które wiążą się z długotrwałymi wyjazdami w dalekie trasy, na te, które można wykonywać w pobliżu miejsca zamieszkania. Dzieje się tak nawet kosztem niższych zarobków w firmach działających lokalnie.

” *Często konkurujemy o pracowników z firmami, właśnie podobnymi. Oni sobie po prostu wybierają sezony pracy, jak chcą wyjeździć więcej to jeżdżą, później na przykład nie chce im się tyle pracować, to idą na firmę wywrotkową, bo tam jest pracy mniej, zarobki są dużo mniejsze, ale jest się lokalnie, w domu, codziennie się zjeżdża.*

Uczestnicy badania zasygnalizowali, że w związku z dużym popytem na pracowników w branży transportowej niejednokrotnie pojawia się problem braku dyscypliny tychże w obecnych miejscach pracy. Niektórzy pracownicy świadomi tego, że w każdej chwili mogą zmienić miejsce zatrudnienia, nawet bez dobrych referencji, nie przykładają się do wykonywania swoich obowiązków w należyty sposób. Co więcej, narażają oni swoich dotychczasowych pracodawców na ponoszenie kar za swoje przewinienia.

” *Kierowcy potrafią wysiąść z kabiny, on się zwalnia, on będzie kończył pracę, bo on sobie tak wymyślił. I później jest siłą rzeczy dyscyplinarne zwolnienie, później przychodzi do nas inspekcja pracy, 1000 złotych mandatu i dziękuję.*

To jest właśnie problem. Słyszysz się w radiu cały czas, że „pracownika, poprosz od razu pierwszego dnia umowę, poprosz to, poprosz tamto”, a praktycznie w drugą stronę nie działa to w żaden sposób, bo my nie mamy żadnego wpływu na to jak ktoś się zachowuje. Jedyne co możemy zrobić to dyscyplinarka i ewentualnie nie zapłacić pensji w ramach ukarania. Natomiast niestety narzędzia pracodawcy wobec nieuczciwego pracownika są żadne praktycznie.

Tego typu zachowania dotyczą przede wszystkim pracowników o mniejszych kwalifikacjach. Osoby wykwalifikowane dbają jednocześnie o ciągłość swojego zatrudnienia.

„ Ci to pracują, mają się dobrze, zarabiają, zarabiają w przeliczeniu dużo więcej niż tacy, ja ich nazywam „skoczki”, bo dobry pracownik zarabia dobrze i przede wszystkim ma ciągłość tej pracy.

3.1.3. Trwałość zatrudnienia w firmie

Na rynku istnieją też takie firmy, w których rotacja pracowników nie jest duża. Warunkiem osiągnięcia takiego stanu jest zapewnienie osobom zatrudnionym dobrych warunków zatrudnienia, a w tym przede wszystkim godziwej płacy, odpowiednich ubezpieczeń, a także szacunek dla podwładnych, wyrażający się w ich sprawiedliwym traktowaniu w problematycznych sytuacjach. Mowa tu również o zapewnieniu pracownikom odpowiednich narzędzi pracy, w tym nowoczesnego i sprawnego taboru.

„ W naszej firmie jest mała rotacja, z tego względu, bo jeżeli ucziwie się podchodzi do pracowników, ucziwie muszę zapłacić za wykonaną pracę, płaci się terminowo, człowiek ma ubezpieczenie, jest jakiś tam ogólnie szacunek wzajemny, to ci ludzie nie zmieniają, ale słyszysz się, że różnie to bywa w różnych firmach. A to kierowca coś uszkodzi, zostaje, może zostać obciążony, czy zostanie obciążony, zaraz są jakieś niesnaski. To zależy od sprzętu, czasy się zmieniają, ludzie się zmieniają, każdy chce jeździć jak najnowszym taborem, przynajmniej z pracowników, po prostu trzeba zarówno dbać i o pracowników i o ten tabor, żeby go stopniowo wymieniać, żeby go po prostu podciągać pod wymogi europejskie, bo wymogi są coraz wyższe.

Pracodawcy podkreślili działania, które stawiają pracowników w sytuacji uprzywilejowanej, a które są wymuszone koniecznością ich zatrzymania w firmie. Zdarza się więc, że w przypadku braku zamówień opłacana jest tylko gotowość pracowników do pracy, a nie wykonywanie przez nich obowiązków. Jest to kolejny dowód na to, że w omawianej branży mamy obecnie do czynienia z tzw. rynkiem pracownika.

„ Niestety, na różne sposoby się staramy ich zatrzymywać. Proponujemy stałe pensje, niezależne od tego czy oni jeżdżą, czy nie jeżdżą.

W tym momencie jest rynek pracownika, jak najbardziej. Wykwalifikowanych ludzi jest mało i trzeba ich docenić.

Badani zwrócili ponadto uwagę, że szczególnie duża rotacja pracowników dotyczy raczej osób młodszych. Starsi pracownicy nie tylko są lepiej wyszkoleni i lepiej pracują, ale też lepiej znają koniunkturalne realia rynku i bardziej potrafią docenić starania pracodawcy o ich zatrzymanie w firmie, i tym samym są bardziej lojalni. Jednakże pracowników z doświadczeniem i dobrze przygotowanych jest już coraz mniej. Młodzi pracownicy łatwiej ulegają namowom na zmianę pracy ustawicznie, ale zdaniem badanych nieco krótkowzrocznie, dążąc do uzyskania coraz lepszych warunków zatrudnienia. Młodym ludziom w opinii pracodawców brak też pewnego etosu pracy, do którego przyzwyczajeni są starsi.

„ Starszych jest mało i ci co są dobrzy potrafią pracować w jednej firmie latami, oni nie będą szukać nowych stanowisk pracy.

Niekoniecznie widzą jak tę pracę wykonywać. To później rozczarowanie, roszczeniowi, to jest taka w ogóle tendencja.

Pracodawcy w branży transportowej stosują także dość wymierne formy motywacji do lepszej pracy. Może to polegać na wytworzeniu w pracownikach poczucia konkurencji dotyczącej np. oszczędnej jazdy (racjonalnego i jak najmniejszego gospodarowania paliwami) za co dla osób najlepszych pod tym względem przewidziane są nagrody.

” U nas jest jeszcze taki challenge, że sprawdzamy jakie jest spalanie, ile jest paliwa, te osoby, która zajmą pierwsze trzy miejsca są nagradzane.

Ogólnie rzecz ujmując pracodawcy preferują trwałość zatrudnienia, z uwagi na względy organizacyjne, ale także w kontekście relacji międzyludzkich.

” Nie jestem zwolennikiem częstej zmiany pracowników. To po prostu się spokojniej pracuje. Poza tym jak można przekonać pracownika - kwestie finansowe. W dzisiejszych czasach, zawsze jakaś podwyżka... Chociaż u nas nie było takiego przypadku, że ktoś chciał odejść, zapewniamy warunki finansowe, sprzętowe, po prostu na tym poziomie, żeby ten człowiek był zadowolony.

3.1.4. Zatrudnianie obcokrajowców w branży

Uczestnicy badania przyznali, że skala zatrudniania obcokrajowców jest duża.

” Zatrudniamy Ukraińców.

Próbujemy, bo to są nasze początki i próbujemy. Jest mało chętnych, konkretnych ludzi z Polski, więc staramy się posilkować tymi zagranicznymi.

Wiem, że są takie przypadki, są zwłaszcza wzdłuż granicy, Chełm, Zamość, Tomaszów, tam jest dużo zatrudnianych kierowców z Ukrainy, z Białorusi.

Wyjątkiem jest zawód taksówkarza. W tym przypadku badani uznali, że bariera językowa i kwestia kontaktu z klientem obecnie wyklucza możliwość pracy obcokrajowcom.

” U nas by poginęli, to... swoi, Polacy nie dają nawet rady, różnie z nimi, a obcokrajowiec to nie dość, że język, kontakt, tak, z pasażerem i miasto, przecież trochę trzeba znać, chociaż trochę.

Jedna z najstarszych firm transportowych w Polsce ZTE Radom, która w tym momencie ma tabor na 200 samochodów, w tym momencie ma zatrudnionych 50 Ukraińców.

Najczęściej zatrudnianymi obcokrajowcami są Ukraińcy, ale w polskich firmach transportowych są też pracownicy z Białorusi, Bułgarii, Rumunii. Dla tych pracowników szczególnie atrakcyjne są dobre warunki finansowe. Badani podkreślali przy tym, że starają się nie różnicować pod względem płacy polskich i zagranicznych pracowników. Jeśli jednak w firmie zaistnieje konieczność redukcji kosztów, to proponowanie niższych stawek pracownikom zagranicznym jest jednym ze sposobów oszczędzania.

” My na razie Ukraińcami, znam firmy, które ściągają kierowców z Bułgarii, z Rumunii, z różnych zakątków.

No, teraz [stawki] w ogóle są bardzo atrakcyjne. Człowiek, generalnie, z wykształceniem podstawowym, czy zawodowym, zarabiający 6 tys. na rękę to jest bardzo wysoka. To jest pensja dla dyrektora banku, dla człowieka, który pracuje fizycznie, więc to jest bardzo wysoka pensja.

Pracownicy najczęściej pochodzą z Ukrainy z uwagi na jej bliskość, ale też ze względu na to, że Ukraińcom stosunkowo łatwo uzyskać w Polsce odpowiednie dokumenty umożliwiające podjęcie legalnej pracy. Można mówić o pewnej tendencji, która pojawiła się w branży i polega na zatrudnianiu obywateli państw o słabszym statusie ekonomicznym. W Europie szczególnie cenieni są pracownicy z Bułgarii i Rumunii, którzy mają lepszą opinię niż Polacy.

” Kwestia też dokumentacji, bo łatwiej jest załatwić dokumenty, to się łączy z wizą i tak dalej, łatwiej jest załatwić Ukraińcowi niż tam jeszcze bardziej egzotycznym ludziom.

O Bułgarach i Rumunach to wiem od firm niepolskich, czyli firm, które działają w Holandii, w Niemczech, w Hiszpanii mam taką znajomą firmę, która ma 500 samochodów i bardzo dużo kierowców z Bułgarii, z Rumunii, nie wiadomo dlaczego mają bardzo słabą opinię o polskich.

Badani zwrócili uwagę na to, że wraz z rozwojem rynku transportowego, który jest konsekwencją dobrze prosperującej gospodarki, będzie także rosło zapotrzebowanie na pracowników, a w tym obcokrajowców. Badani zgodzili się z konstatacją, że obcokrajowcy nie stanowią aktualnie konkurencji dla polskich pracowników w tym znaczeniu, że nie odbierają oni Polakom pracy.

” Rynek rośnie.

Gospodarka się rozwija, a wszystkie towary trzeba przewozić.

Liczni oni są, natomiast jeszcze brakuje tak w tej branży pracowników mimo wszystko.

Problem ze znalezieniem pracowników jest na tyle znaczący, że poszukiwane są nowe sposoby zwiększenia efektywności przewozów. Mowa tu o nowych konstrukcjach przyczep i większych możliwościach transportowych nowoczesnych aut.

» *Natomiast jeszcze nie ma rozwiązania, ale będzie, dotyczącego jakiegoś zwiększenia wydajności transportu i przewozów. Pracuje się teraz nad zwiększeniem objętości samochodów, czyli, żeby wydłużyć składy typu TIR, z tych 16,5 metra jakie są teraz na 25,5.*

Badani uważali, że takie nowe rozwiązania nie będą wymagały przekwalifikowania się kierowców, pod warunkiem, że aktualnie są oni dobrze wyszkoleni.

» *Sprawny kierowca sobie spokojnie z tym poradzi. Główne szlaki Europy są na tyle proste i tak dobrze dostosowane, że nie ma teraz ograniczeń w ruchu, które by uniemożliwiały tego typu przejazdy.*

Z wypowiedzi uczestników wynika, że obcokrajowcy najczęściej są zatrudniani jako kierowcy, w tym szczególnie samochodów ciężarowych. Zdarzają się także przypadki zatrudniania pracowników z innych krajów w zawodach związanych z obsługą taboru transportowego, jednakże tego typu praktyki mogą mieć zaskakujące konsekwencje wynikające najprawdopodobniej z pewnych różnic kulturowych.

» *Kierowcy, kierowcy samochodów ciężarowych.*

Myśmy mieli mechanika z Czeczenii. A później powiedział, że poobcina wszystkim głowy i odszedł.

Pracodawcy przyznają, że w relacjach z pracownikami muszą być gotowi na różne rodzaje zachowań i powinni starać się reagować jak najbardziej racjonalnie i bez emocji.

» *Generalnie, prowadzenie biznesu w tym kraju przypomina chodzenie po polu minowym, więc jesteśmy przyzwyczajeni do różnych sytuacji.*

Jednym z podstawowych powodów zatrudniania obcokrajowców w branży transportowej w Polsce jest brak możliwości znalezienia polskiego pracownika. Respondenci wskazują tu na kilka przyczyn takiego stanu rzeczy, do których należy brak odpowiedniej motywacji Polaków, w tym demotywujący efekt programu 500+. To także kwestia specyfiki pracy, która wymaga odporności na stres, rozłąkę z bliskimi i dużą dozę odpowiedzialności.

» *Jest to kwestia motywacji. W biedniejszych krajach dalej tak jest, na Ukrainie pensja wynosi 150 dolarów, średnio, miesięczna, brutto.*

Brak kierowców krajowych, brak Polaków. 10-15% ludzi, którzy naprawdę umieją jeździć, dobrze liczą i jeżdżą samemu u siebie. Poszło na to, że kierowcy po prostu kupili swoje samochody, ma jeden samochód i on nim jeździ. I automatycznie już odszedł od tego pracodawcy, bo on jeździ dla siebie, a się robi dziura. A tych wykwalifikowanych kierowców jednak brakuje, część uciekła do Wielkiej Brytanii, gdzieś tam Norwegia, Skandynawia cała.

Natomiast pracownicy zza wschodniej granicy są bardziej zmotywowani do pracy niż Polacy. Są bardziej niż polscy pracownicy zorientowani na zarobek.

» *On przyjeżdża do Polski, żeby zarobić.*

Przyjeżdża zarobić pieniądze. I on jest na to skoncentrowany. Ma pensję dziesięć razy wyższą, niż miałby na Ukrainie i on po to tu przyjechał, zna swoje miejsce w szeregu.

Jeśli chodzi o rotację pracowników pracodawcy zauważyli pewną tendencję polegającą na tym, że im lepiej obcokrajowiec zna język polski, im swobodniej porusza się w Polsce, tym częściej zmienia pracę upodabniając się pod tym względem do polskich pracowników, a szczególnie tych młodszych.

» *To zależy od konkretnego pracownika. Czy on przede wszystkim zna komunikatywnie język polski. Jeżeli nie zna, to ma ograniczenia w zmienianiu tej pracy. Przede wszystkim wymaga pomocy przy załatwianiu dokumentów, jest skazany na pracodawcę, który mu to umożliwi.*

Badani uważali, że aktualnie zatrudnianie obcokrajowców ma przede wszystkim pozytywne skutki. Jest to uwarunkowane dobrą koniunkturą w branży, rosnącym rynkiem i tym samym dużym popytem na pracowników. Zatrudnianie obcokrajowców pozwala uniknąć potencjalnych przestojów w świadczeniu usług, które mogłyby grozić firmom brakiem płynności finansowej, niewypłacalnością, a w konsekwencji upadkiem. Podkreślono, że przyjmowanie do pracy obcokrajowców wiąże

się z utrudnieniami organizacyjnymi - konieczne jest zapewnienie takim osobom odpowiedniej obsługi administracyjnej. Tym samym w opinii badanych na takie działania mogą sobie pozwolić przeważnie duże firmy.

» *Generalnie tendencja jest taka, że obcokrajowców zatrudniają firmy duże, takie, które są w stanie sobie zorganizować tego typu pracę i przede wszystkim zatrudnić ludzi w obcojęzycznym biurze do obsługi takich pracowników. To jest konieczność wyższa, powodowana tym, że brakuje kierowców zwłaszcza samochodów ciężarowych w ruchu międzynarodowym. Przedsiębiorcy, którzy mają leasing i którzy mają kredyty na te pojazdy, bo to nie są tanie rzeczy nie mogą sobie pozwolić, żeby te pojazdy stały i zatrudniają ludzi spoza Polski.*

Choć jak wspomniano nie jest tak, że w branży transportowej obcokrajowcy wypierają polskich pracowników, to jak zauważono mają pewną przewagę nad Polakami. Polacy to przede wszystkim osoby młodsze, bez odpowiedniego doświadczenia, a co więcej, bez specjalistycznej wiedzy technicznej. Tymczasem pracownicy ze Wschodu to raczej osoby w wieku dojrzałym, które mają nieraz wieloletnie doświadczenie, dysponują lepszą orientacją w terenie, są bardzo samodzielne, a co ważne mające dużą wiedzę w zakresie obsługi technicznej maszyn. Już samo poszukiwanie zatrudnienia poza granicami swojego kraju selekcjonuje tych ludzi pod względem operatywności i zaradności życiowej.

» *Konkurencja jest w tym sensie, że to jest pracownik nie ma co ukrywać, o dużo wyższych kwalifikacjach, bo jednak ze Wschodu kierowcy są bardziej doświadczeni, bardziej samodzielni, od tych, którzy po prostu z funduszy unijnych są w tej chwili kształceni, właśnie czy przez urząd pracy, czy przez kogoś. Część jest ludzi, którzy na prawdę nie mają pojęcia o jeżdżeniu ciężarówkami, pomimo że mają uprawnienia, bo kurs nie nauczy niczego. Według mojego doświadczenia, już długoletniego, po prostu tamci ludzie ze Wschodu, przynajmniej Ukraińcy, mają bardzo dużą wiedzę techniczną, bo same uprawnienia to jest nic.*

3.1.5. Charakterystyka kluczowych kwalifikacji i kompetencji w zawodach branżowych

Do pracy w przedsiębiorstwach pracodawców z branży transportowej z oczywistych względów przyjmowani są głównie kierowcy z różnego rodzaju kategoriami prawa jazdy oraz uprawnieniami dodatkowymi. W większych przedsiębiorstwach zatrudnia się także mechaników oraz operatorów różnego rodzaju maszyn (budowlanych, koparek, spychaczy, walców, ładowarek) oraz obsługę administracyjną. Istotnymi pracownikami w badanych podmiotach są też spedytorzy i logistycy (choć w tym przypadku niektórzy badani stwierdzili, że korzystają raczej z systemu GPS) oraz w niektórych firmach obsługa księgowo i prawna, przy czym tego rodzaju usługi są też zlecane podmiotom zewnętrznym. Badani zwrócili uwagę na kierunkowe wykształcenie zarówno w przypadku kierowców, jak i pracowników zaplecza (spedytorów, logistyków, księgowych, magazynierów). Podkreślić należy wskazane przez uczestnika badań wsparcie ze strony urzędu pracy z Lublina w kontekście utworzenia miejsca zatrudnienia.

» *Kierowcy są oczywiście kierowcami z zasady po szkołach, jakiś tam mechanicznych lub samochodowych. Jednak, jednak człowiek musi mieć jakąś wiedzę, żeby ta współpraca się układała. Generalnie ja preferuję ludzi z wykształceniem mechanicznym lub technicznym w zawodzie kierowcy. My mamy dosyć dużą firmę mamy operatorów różnych maszyn budowlanych, maszyny, które jeżdżą po budowlach, budujemy bardzo dużo na przykład obwodnicę plus szereg jeszcze innych rzeczy. Więc operatorzy, operator koparki, spychacza, walca. Oprócz tego na pewno właśnie mechanicy, oprócz tego administracja bazy sprzętowej, trzeba na pewno też zatrudnić. To spedytorki, wiadomo. Przeważnie na tym się kończy. To jest spedycja i logistyka, to są takie powiązane 2 tematy i oczywiście również pracuje osoba z wykształceniem takim. Zresztą stworzone miejsce pracy przez Lubelski Urząd Pracy. Magazynier, który ma ukończoną szkołę lub jakiś tam kurs magazynowy. Obsługa taka kadrowo-płacowo-księgowo plus jeszcze też dobry prawnik, kancelaria.*

Ponadto niektóre firmy zajmujące się nie tylko transportem, ale świadczące kompleksowy zakres usług zatrudniają osoby o kwalifikacjach wymaganych w związku z profilem działalności.

W związku z powyższym respondenci zostali poproszeni o wskazanie jakich optymalnych kwalifikacji (tj. dokumentów mających wymiar formalny w postaci dyplomów ukończenia szkoły, zdobywania zawodu, certyfikatów, uprawnień, stażu pracy itp.) oczekiwaliby od kandydatów do pracy w swoich firmach.

Badani podkreślali, że dla branży transportowej charakterystyczne jest występowanie takich zawodów, których nie można wykonywać bez spełnienia odpowiednich wymogów formalnych. Bardzo często zaznaczano, że sam fakt posiadania dyplomu, certyfikatu, zaświadczenia jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym w pracy w omawianej branży. Są też dodatkowe wymogi lub oczekiwania, jak np. służba wojskowa odbyta przez kandydata do pracy.

- 99 *Na pewno u nas najważniejszymi uprawnieniami to są C i C+E, kategorie prawa jazdy. Niektóre z tych zawodów oczywiście wymagają pewnych certyfikatów, pewnych zaświadczeń (...)*
Jakieś certyfikaty kompetencji też kierowców obowiązują. ADR też są bardzo ważne.
Umiejętności [są ważniejsze], ale formalne też jest istotne. Jeżeli ktoś ma przygotowanie po prostu ze szkoły i tak zwany warsztat, bo to też jest tak, że można każdego nauczyć, ale warsztat i takie, takie podstawy dobrze jest wynieść, najlepiej ze szkoły zawodowej.
My na to zwracamy uwagę. Jeżeli ktoś jest, był w wojsku to jest nauczony sumiennego podchodzenia do obowiązków.

Optymalne kwalifikacje w zawodach logistyki i spedycji to najczęściej kwestia posiadania dyplomu uczelni. Dodatkowym atutem jest też posiadanie dodatkowych kwalifikacji, a w tym szczególnie związanych z obsługą oprogramowania komputerowego.

- 99 *Najmilej widziana osoba z wykształceniem wyższym, z dyplomem.*
Staż pracy (przynajmniej 2 lata) i doświadczenie jak najbardziej mile widziane. Certyfikaty ukończenia jakichś kursów obsługi programów typowo logistyczno-transportowych.
Transport, spedycja, logistyka jest ciężkim zawodem, dosyć stresującym i generalnie bardzo szerokim żeby poznać, przynajmniej 2 lata trzeba pracować, żeby mieć orientację.

Także w przypadku magazyniera – w opinii badanych - im wyższe są kwalifikacje tym większe są szanse na zatrudnienie kandydata do pracy.

- 99 *Im wyższe wykształcenie tym milej widziane, ale nie można też zarzucić nic ludziom ze średnim wykształceniem, czy z wykształceniem zawodowym, a również jakieś uprawnienia na wózki widłowe, obsługa komputera oczywiście, jakieś certyfikaty na obsługę programów magazynowych, żeby po prostu znali ten temat od środka.*

W przypadku zawodów kluczowych w branży transportowej, tj. kierowcy ciągnika siodłowego, samochodu ciężarowego, samochodu dostawczego, busa nie tyle ważne jest wykształcenie kierunkowe, co indywidualne predyspozycje do pracy w tych profesjach.

- 99 *Z kierowcami to jest różnie. Przede wszystkim wykształcenie jakieś w kierunku mechanicznym lub technicznym tu nie ma znaczenia, bo to z różnymi ludźmi się spotykam, którzy mają i zawodowe i średnie i nawet znam przypadek kierowcy, który miał wykształcenie podstawowe, ale był na tyle samoukiem, po prostu on lubił to co robił i był świetnym kierowcą.*
Czy kierowca busa, czy kierowca samochodu ciężarowego, czy ciągnika siodłowego, kierowca samochodu dostawczego tu możemy pod to pojęcie podciągnąć, pod te trzy pojęcia podciągnąć te wszystkie wymagania.

Respondenci zapytani o to jakie są faktyczne kwalifikacje kandydatów do pracy (lub pracowników firmy – jeśli nie prowadziła ostatnio rekrutacji) stwierdzili, że jest z tym bardzo różnie.

- 99 *Ludzie się zgłaszają przeróżni, bo część jest takich, którzy nie mają w ogóle zielonego pojęcia o branży transportowej, a przykładowo pracują w jakiejś innej branży i wydaje im się, że tutaj pracując założymy jako spedycja za biurkiem, nie opracuje się fizycznie jak gdzieś tam na budowie, a w rzeczywistości on nie ma o tym zielonego pojęcia. Część firm wymaga kierowców z pełnymi kwalifikacjami, z doświadczeniem, ale są również firmy na Lubelszczyźnie, gdzie biorą ludzi świeżych, po kursach, a później jeżdżą za nimi, bo a to się przewróciła naczepa, a to ładunku nie zabezpieczył, się przewrócił.*

W przypadku takich zawodów jak logistyk i spedytor do rekrutacji stawiają się przeważnie osoby bez doświadczenia. Są też takie osoby – choć w zdecydowanej mniejszości – które legitymują się krótszym lub dłuższym doświadczeniem i poszukują zatrudnienia na warunkach lepszych niż dotychczasowa.

„ Jest nabór na takiego kandydata i przychodzą, przychodzi tam, no, kilka osób. 70-80% przychodzi ludzi bez doświadczenia.

Dużo ludzi świeżych, którzy są nie znani w branży, 10 % przychodzi ludzi ze stażem do 2 lat, 5 % przyjdzie ludzi, którzy mają staż 10 czy 15 lat, tylko szukają po prostu lepszych warunków, czy finansowych, czy kadrowych, po prostu lepszych warunków.

Podobnie jest w przypadku kandydatów do pracy na stanowisku magazyniera. Tutaj również najczęściej kandydaci nie mają żadnego doświadczenia zawodowego. Przeważnie więc są to młode osoby, które ukończyły szkoły. Ważnym atutem są tu dodatkowe uprawnienia np. operatora wózka widłowego.

„ Na magazyniera założymy 50-60% przychodzi ludzi zaraz po szkole, młodych, którzy nigdzie nie pracowali, bez żadnego stażu, założymy 20% to będzie procent takich ludzi, którzy już gdzieś pracują, również chcą zmienić warunki pracy na lepsze, bo magazyn w jednej firmie może być ogrzewany, w drugiej nieogrzewany.

Tutaj jest rozbieżność pod względem wykształcenia jest bardzo duża. Większość ludzi, którzy przychodzą na magazyniera, w momencie kiedy jest podany wymóg na założymy magazynier, a za razem operator wózka widłowego, to mają te certyfikaty i kursy ukończenia i wszelkie uprawnienia na wózki widłowe.

Również w przypadku kandydatów na kierowców ciągników siodłowych, samochodów ciężarowych i transportowych, pojawiający się kandydaci do pracy to przeważnie osoby bez doświadczenia, które jednakże posiadają prawo jazdy odpowiedniej kategorii.

„ 90% to są kierowcy, którzy są bez doświadczenia, mają uprawnienia z jakichś tam kursów, z funduszy unijnych, zero doświadczenia. 8-7% to są ludzie, którzy chcą zmienić firmę po prostu, bo szukają lepszych warunków, a założymy te 3 % pozostałe to są typowo zawodowi kierowcy, z jakąś tam praktyką, którzy, on przykładowo jeździ w kierunku na Rosję, a chce przejść na kierunek zachodni, czyli chce sobie zmienić kierunek, poprawić warunki. To się odnosi również do kierowców samochodów ciężarowych, bo to ciężarówka, powiem Panu, to jest jedno praktycznie.

Tak jest, ciężarowy i ciągnik siodłowy, bo w przypadku busów tych dostawczych, to bardzo jest dużo, założymy 90% to są ludzie młodzi po szkole, którzy, no, nie mają jeszcze tych uprawnień, na wyższe, na cięższe pojazdy.. Ale mówię, większość to są młodzi ludzie bez żadnego doświadczenia, bez żadnych uprawnień takich wyższych, jedynie kategoria B.

Natomiast kandydat na kierowcę samochodu dostawczego to najczęściej osoba, która ukończyła 18 rok życia i ma prawo jazdy kategorii B.

„ Tak, czyli to są ludzie powiedzmy, którzy tak jak założymy 90% społeczeństwa kończy 18 lat, czy tam 19, robi prawo jazdy, najprostsza kategoria na samochód osobowy i to go uprawnia do jazdy busem do 3,5 ton. DMT.

Szczególnie istotna jest krytyczna opinia uczestników badań dotycząca poziomu kształcenia kandydatów do pracy w branży transportowej. Podkreślany był ograniczony zakres umiejętności jakie są efektem ukończenia różnego rodzaju szkół, które w opinii niektórych badanych nie przygotowują do realnych wymagań w branży. W efekcie braku odpowiednich szkół w branży transportowej pojawił się problem luki pokoleniowej.

„ Uważam, że te kursy, które są w tej chwili na prawo jazdy, one nie uczą kierowców zawodowych niczego, kompletnie. One nawet nie uczą sposobu załadunku, rozmieszczenia ładunku, bo tego w Polsce właśnie nie ma.

W środowisku transportowym to zjawisko nazywa się kierowca unijny, czyli uprawnienia zrobione z jakichś kursów, za fundusze unijne i człowiek nie ma pojęcia, nie ma wyobrażenia, że on jedzie pojazdem, który waży 40 ton i przykładowo trzeba 80 metrów, żeby go zatrzymać z pewnej prędkości, gdzie osobówka staje po 20, prawda? No, bardzo często, bo szkół nie było z kierunkiem kierowcy-mechanika. Tak to się kiedyś nazywało i znowu się będzie tak nazywać, bo ten przedmiot i ten kierunek wrócił do szkół zawodowych.

W opinii pracodawców uczestniczących w badaniach szczególnie ważne jest to, aby formalne kwalifikacje miały pokrycie w faktycznych umiejętnościach.

» We wszystkich tych zawodach w branży osobiście preferuję ludzi z doświadczeniem, z jak największą ilością ukończonych certyfikatów, które podnoszą kwalifikacje pracowników, ale na tej zasadzie, że one podnoszą je w rzeczywistości, nie tylko na papierze, że ktoś pójdzie, posiedzi 6 godzin na jakimś kursie, czy pogadance, dostanie certyfikat, tylko, żeby po prostu ten człowiek miał tą wiedzę i żeby umiał ją zastosować w rzeczywistości.

Zdarza się jednakże, że w niektórych firmach w branży transportowej pracują osoby bez odpowiednich formalnych kwalifikacji. Zaznaczano przy tym, że muszą one mieć za to odpowiednie umiejętności. Oczywiście nie dotyczy to tych zawodów, w których formalne potwierdzenie umiejętności jest niezbędne. Wskazywano na możliwości uzyskania formalnych dokumentów potwierdzających posiadanie kompetencji szczególnie w kontekście różnego rodzaju projektów unijnych.

» Większość ludzi pracuje bez uprawnień, tak jak na przykład u nas realizowałem projekty z funduszu szkoleniowego i tak naprawdę brukarze dopiero dostali uprawnienia te wszystkie, bo przez ileś tam lat pracowali w ogóle bez uprawnień.

Czasem są pracownicy, którzy bardzo dobrze, jakby, wywiązują się ze swoich obowiązków i jesteśmy super zadowoleni z nich. Sami sobie organizują, sami sobie potrafią zorganizować czas pracy i tak dalej, ale nie mają tych uprawnień. Z tego funduszu szkoleniowego im te uprawnienia robimy, tak, i oni już mają te uprawnienia na całe życie tak naprawdę.

Respondenci zapytani o to jak najłatwiej dostosować posiadane kwalifikacje do ich wymagań jako pracodawców w branży transportowej odpowiedzieli, że duże nadzieje wiązą z reaktywacją i upowszechnieniem szkolnictwa zawodowego.

» Na razie zobaczymy, co przyniesie wprowadzenie szkolnictwa zawodowego na szerszą skalę. Ja liczę na to, że to pomoże. Na pewno to pomoże.

Poza tym pojawiły się też wypowiedzi wyrażające brak pomysłu na systemowe dostosowanie kwalifikacji kandydatów do pracy w branży transportowej do oczekiwań pracodawców.

» To jest indywidualna kwestia, chyba w przypadku każdego człowieka, to jest zależne od charakteru, od tych rzeczywistych umiejętności i takiego trochę powołania do danego zawodu, bo czy transport, czy logistyka, czy spedycja, to są tak ciężkie i stresujące zawody, poza tym pomimo, że oficjalnie się przyjmuje, że założmy człowiek pracuje od godziny 8 do 16, no, ktoś kto żyje transportem i pracuje w transporcie, a założmy jest spedytorem, to on wie, że jeżeli zadzwoni kierowca o godzinie 1 czy 2 w nocy, bo ma problem, bo nie dojedzie z ładunkiem to trzeba ten telefon odebrać i trzeba klienta poinformować.

Badani pracodawcy na pytanie to, jakich optymalnych kompetencji oczekivaliby od przedstawicieli poszczególnych zawodów w swoich firmach odpowiedzieli, że podstawową sprawą jest doświadczenie, ogólna zaradność.

» To jest chyba bezcenne doświadczenie. To jest coś, co się nabiera z praktyką. Uczciwość w podejściu do pracy, czyli chęć stworzenia takiej uczciwej relacji z pracodawcą, że ja wykonuję przyzwoicie swoją pracę, pracodawca przyzwoicie za to wynagradza, to jest idealne rozwiązanie, do którego, no, wszyscy zmierzamy.

To, że ktoś ma papier, nie oznacza, że będzie wiedział co robi. Oczekuje się tego rozgarnięcia, myślenia ludzi i przede wszystkim, tego, żeby wiedzieli co w danej sytuacji mają robić.

Ważna jest także gospodarność pracownika i szanowanie pieniędzy pracodawców zainwestowanych w działalność firmy. Podkreślano odpowiedzialność za powierzone mienie. W zawodach w branży transportowej istotna jest znajomość topografii.

» Jakoś mieści się w normach spalania i tak dalej, nie próbuje kraść paliwa, kombinować to tak naprawdę wystarczy mu to co potrzebuje i tego, co wymaga prawo.

Odpowiedzialność, samo udostępnienie różnego rodzaju maszyn osobom nieuprawnionym może mieć skutki. Na przykład w Szwecji, mieliśmy tam w ofercie Volvo, bo mamy bardzo dużo Volvo nowych i czasem tam zapraszamy do fabryki, to właśnie on ma przy stacyjce mechanizm, w który trzeba dmuchnąć i inaczej się nie zapali samochód. Znajomość topografii, albo Lublina, miasta, albo Europy, tak jak w naszym przypadku. Znajomość tras, w które się jeździ, umiejętność podstawowej obsługi pojazdu, czy osobowego, czy ciężarowego.

Zwrócono uwagę na zasadniczą sprawę posiadania praktyki i doświadczenia, przy czym aktualna sytuacja kadrowa w branży wymaga uwzględnienia tego, że wspomniana praktyka będzie

przez nowozatrudnione osoby dopiero zdobywana w ich firmach. Tym samym przyjęcie nowego pracownika to dla obecnych pracodawców pewnego rodzaju inwestycja wymagająca konkretnych nakładów, jak np. zapewnienie opieki bardziej doświadczonemu pracownikowi. Czas trwania takich wewnętrznych szkoleń jest natomiast uzależniony od zdolności indywidualnych nowego pracownika. Jest to też wstępny proces selekcji nowych osób. Ponadto – jak podkreślono – trudy zawodów w branży transportowej lepiej znoszą mężczyźni niż kobiety, choć zdarzają się też takie które są w stanie podołać tym wyzwaniom.

„ Z praktyką. Jesteśmy zmuszani się zgodzić, bo nowy pracownik zawsze przechodzi szkolenie, jeździ z drugim, doświadczonym kierowcą.

Czas trwania szkolenia zależy od tego jak szybko tą wiedzę przyswajają. Jeżeli jest w stanie po jednej trasie, która trwa tydzień, czy dwa, wszystko wiedzieć... A czasami po prostu się nie nadaje.

Natomiast są przypadki, że dziewczyny jeżdżą.

Badani zapytani o oczekiwane konkretne kompetencje odnośnie poszczególnych zawodów w przypadku logistyka i spedytora wskazali na takie jak komunikatywność, biegłą obsługę komputera, znajomość rynku i topografii oraz przynajmniej znajomość języka angielskiego. Ważna jest odpowiednia motywacja do pracy. Ponadto dobrze widziana jest sieć kontaktów posiadanych przez kandydata.

„ Komunikatywność z ludźmi przede wszystkim, bo osoba niekomunikatywna jest, nie ma szans. 90% pracy odbywa się przez telefon lub przez jakieś tam komunikatory lub przez giełdy transportowe, które też funkcjonują na zasadzie komunikatorów. Biegła obsługa komputera, bo praktycznie wszystkie polecenia, wszystko jest, wszystko się robi na komputerze. Znajomość rynku i topografii przede wszystkim, załóżmy czy kraju, czy Europy, bo jeśli ktoś tego nie będzie umiał, czy nie znał, to po prostu nie nadaje się kompletnie. Przynajmniej język angielski.

Pracownik na stanowisku magazyniera powinien przejawiać chęci do pracy oraz wykazywać zaangażowanie. Ważne jest, aby była to osoba dbająca o porządek i towar, a także dobrze zorganizowana. Konieczna jest też umiejętność postugiwania się komputerem oraz uprawnienia do obsługi maszyn takich jak wózki widłowe itp.

„ Magazynier - na pewno chęć, zaangażowanie do pracy. Musi potrafić trzymać sobie porządek na tym magazynie, czy to pod względem czystości, czy pod względem towaru, który tam ma do rozładowania, załadowania i obsługa komputera. Komputer to w tej chwili już w każdej branży zawodzie występuje.

Pracodawcy twierdzili, że wymagania dotyczące kierowców różnego rodzaju maszyn (ciągnika siodłowego, ciężarówki, busa i samochodu dostawczego) są bardzo podobne. Mowa tu o odpowiedzialności, sumienności, dyspozycyjności, umiejętności obsługi komputera, znajomości języka obcego (przynajmniej w stopniu podstawowym). Z punktu widzenia wizerunku firmy ważna okazuje się prezencja kierowcy, który ma bezpośredni kontakt z klientami.

„ Przede wszystkim odpowiedzialność, bo odpowiedzialność, jak odpowiedzialność każdego kierowcy na drodze. Sumienność, dyspozycyjność, znajomość obsługi komputera w jakimś tam stopniu, bo część kontaktów kierowcy ze spedytorem odbywa się przez komunikatory. U niektórych tylko przez komunikatory, jak gdzieś jeżdżą na zachód, oprócz telefonu oczywiście. Jakaś tam znajomość przynajmniej tego języka obcego, żeby sobie dać radę, schludność, przede wszystkim. Żeby wygląd zewnętrzny nie zrażał tych potencjalnych klientów, do których zajeżdża z towarem, czy odbiera towar. Żeby w jakiś sposób reprezentował tę firmę.

Respondenci zapytani o to, jakie są faktyczne kompetencje kandydatów do pracy lub pracowników firmy (jeśli ich firma nie prowadziła ostatnio rekrutacji) przeważnie zgadzali się z tym, że pozyskanie pracownika o optymalnych kompetencjach, a przy tym sumiennego, pracowitego i uczciwego zdarza się, ale jest to raczej rzadkość.

„ Mamy różnych pracowników i w biurze niektórzy mają podstawy też wyniesione ze szkół, niektórzy nie mają, a też świetnie sobie radzą. Natomiast zgromadzenie takiej ekipy, która posiadałaby te wszystkie kwalifikacje, zajmuje długie lata i niestety opiera się na przesiewaniu tych pracowników, po prostu trzeba ich testować, testować, testować...

Jednakże w omawianym względzie jeden z badanych pracodawców wyraził odrębne zdanie stwierdzając, że znalezienie odpowiedniego pracownika jest możliwe, przy czym głównie jest to kwestia wynagrodzenia oraz warunków socjalnych.

» *Wynagrodzenie dla pracownika jest najważniejszą rzeczą, a na drugim miejscu to chyba te kwestie socjalne, typu, żeby była ta umowa o pracę, żeby nie pracował na czarno. Na to ludzie w tej chwili najbardziej zwracają uwagę.*

Dobranie sobie odpowiedniej kadry pracowniczej, co zaznaczali badani, nie jest łatwe i może trwać latami. Z tym problemem wiąże się wspomniana wyżej duża rotacja pracowników w firmach w branży transportowej, a szczególnie dotyczy to kierowców. Respondenci wykazali zdziwienie wobec zachowań niektórych praktykantów w ich firmach, którzy często nie wykazywali chęci zdobycia nowych kompetencji i motywacji do zdobycia zatrudnienia.

» *Jak najbardziej, wśród kierowców jest to najbardziej widoczne, acz u nas w biurze też mieliśmy takich sytuacji mnóstwo, łącznie z praktykantami, którzy przychodzili, nic im się nie chciało robić, po prostu albo im się chciało trochę albo średnio byli zainteresowani albo tylko, żeby im podbić kwitek, tylko, że my nigdy nie bierzemy na praktyki ludzi, którym zależy tylko na pieczętce.*

No i myśmty tych praktykantów, nie wiem, może z 10 osób przeszkolili, przetestowali przez ostatnie 2-3 lata i jeden gość się okazał tylko taki, który po prostu nie przyszedł po pieniądze, nie przyszedł po kwit, tylko był ciekawy, zainteresowany tą pracą, pomagał i tak dalej. Zatrudniłmty go, także, jak się trafi taki to jest super.

Uczestnicy badań na pytanie o to jaka jest aktualnie szansa na zatrudnienie pracownika o optymalnych kwalifikacjach, w kontekście uwarunkowań rynku pracy w województwie lubelskim, zdecydowanie odpowiedzieli, że jest ona dość iluzoryczna. Niektórzy oszacowali takie prawdopodobieństwo na jedynie 10%, inni przyznali, że jest to traf losu, a pozostali w ogóle mieli problem z wypowiedzią na ten temat. Badani podkreślali przy tym problem zderzenia z rzeczywistością pewnych mglistych wyobrażeń kandydatów do pracy na temat zatrudnienia w branży transportowej.

» *To różne są sytuacje, u nas na przykład często jest tak, że właśnie tacy pasjonaci, najczęściej młodzi ludzie przychodzą, oni całe życie marzyli o tej pracy, chcieli to robić i tak dalej. Najczęściej od takich, po około 2 tygodniach dostajemy smsa, że przypomniał sobie, że za 2 dni ma operację rzepek i musi już wracać do domu.*

Często trudności wynikają również z braku uczciwości pracowników, a także z braku odpowiednich predyspozycji psychicznych do wykonywania zawodu.

» *Brak uczciwości o prostu.*

Jedzie gdzieś, umawia się na pewne zadania, wykonanie, idzie do domu.

Psychika niektórym o prostu wysiada.

W wojsku jeszcze trochę potrafili ten charakter ukształtować, a teraz wojska nie ma i są tacy spod bloku więzi ludzie, tego charakteru o prostu nie mają.

3.1.6. Potrzeby inwestycyjne przedsiębiorstw branżowych

Respondenci przyznali, że podejmują działania o charakterze inwestycyjnym. Zgodzili się co do tego, że takie inwestycje są niezbędne dla przetrwania na rynku. Z uwagi na specyfikę branży głównie inwestuje się w tabor samochodowy. Jest to również ważne z tego względu, że każde nowocześniejsze rozwiązanie umożliwia zmniejszanie bieżących kosztów funkcjonowania firmy. To także kwestia zapewnienia pracownikom jak najlepszych warunków zatrudnienia.

» *Wymiana taboru na młodszy, bo takie są wymogi na samochód. Im te samochody ciężarowe są nowsze, tym są tańsze w utrzymaniu. Począwszy od ubezpieczeń, przez podatki drogowe, przez opłaty drogowe, zużycie paliwa i koszt eksploatacji generalnie.*

Nowy samochód, który jest o prostu dużo przyjemniejszy w obsłudze i łatwiejszy w prowadzeniu.

U nas jest specyficzny rynek, bo w Warszawie rynek taksówkarski zawsze opiera się na nowych samochodach, a u nas jest za biednie.

Badani przyznali, że zaczynają zwracać uwagę na innowacyjność środków transportu, w tym wyrażają zainteresowanie autami hybrydowymi, choć ma to miejsce raczej w przypadku usług na

krótszych trasach i pod warunkiem odpowiednich zachęt finansowych ze strony państwa. Podkreślone zostało tu, że takie wsparcie jest w interesie wszystkich i ma wymiar nie tylko ekonomiczny, ale także sprzyja środowisku. Mowa tu o inwestowaniu w technologie informacyjne zwiększające efektywność działania w branży.

Jednakże stwierdzono też, że takie inwestycje, szczególnie w drogi tabor łączą się z ryzykiem. Wspomniano o kredycie zaciągniętym we franku szwajcarskim na zakup samochodów w czasie, gdy ta waluta była relatywnie tania. Po pewnym czasie wobec dużego wzrostu ceny franka zadłużenie firmy wzrosło drastycznie i nieproporcjonalnie do profitów, które można było uzyskać dzięki możliwości wykorzystania wspomnianych samochodów. Sytuacja ta doprowadziła firmę na krawędź upadku.

99 *Na przykład mieliśmy w 2008 roku tam powiedzmy że cztery samochody we franku. W 2008 roku kurs franka był tylko złoty osiemdziesiąt, 2012 - 13 to było trzy sześćdziesiąt. Więc jakby to było milionowe straty na tych frankach, więc jak już są te inwestycje to jest ryzyko trochę.*

W tym kontekście doceniono pomoc ze strony budżetu i uzyskane dotacje w jakiejś mierze zrównoważyły poniesione straty i zapewniły niezbędną w tej branży płynność finansową.

99 *Tak, tak. Sto tysięcy euro pomocy publicznej dali, w roku bieżącym i dwóch poprzednich. One są na wszelkie jak gdyby wykorzystywane, począwszy od tego KSSu przez sprawy ubezpieczeń i kredytów obrotowych, gdzie idzie około 40 tysięcy litrów paliwa miesięcznie, więc trzeba mieć finansowanie obrotowe też w miarę.*

Ponadto ryzyko działalności w branży wiąże się z brakiem płynności kooperujących firm lub upadkiem niektórych, bez wcześniejszego uregulowania należności. Brak wypłaty zobowiązań przez jedną z nich powoduje problemy tego samego rodzaju u drugiego podmiotu, i tym samym powstają tzw. zatory płatnicze. To też ryzyko związane ze zmienną sytuacją geopolityczną i dążeniem poszczególnych firm do dostosowywania się do nowych warunków. To uzależnienie od koniunktury sprawia duży problem z planowaniem działań.

99 *W transporcie główną bolączką jest to, że jest część firm, które nie płacą. Po prostu są bardzo duże zatory płatnicze, czy to pod względem terminu, czy pod względem takiego, że w branży transportowej bardzo dużo firm upada od jakiegoś półtora roku. Może to jest od dwóch. Może to embargo Rosji się przyczyniło, że tych aut ileś tam przestało jeździć w tamtym kierunku i te auta weszły, my to tak nazywamy w slangu transportowym, weszły na teren Unii? I założymy zamiast 10 000 aut przykładowo zrobiło się 20 000 aut na kierunku Polska-Słowacja.*

Wśród aspektów działalności firm wymagających szczególnie pilnych inwestycji w celu zapewnienia ich efektywnego funkcjonowania na rynku wymieniono takie, które odnosiły się ogólnie do otoczenia gospodarczego, środków transportu oraz działań promocyjnych. Badani wskazywali, że powodzenie ich przedsiębiorstw zależy od lokalnej gospodarki, ilości podmiotów gospodarczych i ich kondycji. Pojawiły się wypowiedzi zwracające uwagę na atrakcyjności nowych form pozyskiwania taboru jakim jest leasing samochodów. Taka oferta nie zmusza przedsiębiorcy do zamrażania środków w związku z zakupem auta na własność, pozwala uniknąć przestojów związanych z usterkami maszyn oraz zdejmuje z niego konieczność samodzielnego serwisowania sprzętu. Tym samym przedsiębiorca oszczędza środki i czas na pozyskiwanie zleceń i kontrahentów. Posiadanie na własność taboru staje się sprawą drugorzędną.

99 *U nas to głównie tabor samochodowy. Po prostu trzeba inwestować i modernizować ten tabor, bo to się po prostu opłaca.*

Do bieżących potrzeb, w opinii badanych, należy działalność promocyjna, ponadto uznano, że warto inwestować w kwalifikacje i kompetencje własne i pracowników.

Oczekiwania pracodawców związane z infrastrukturą warunkującą funkcjonowanie branży transportowej w województwie lubelskim są dość oczywiste. Chodzi o gęstsza sieć dróg o coraz lepszej jakości. Wspomniano tu o obwodnicach miast, ale także o trasach tranzytowych jak trasa S 19.

- 99 *Przede wszystkim te obwodnice skończyć to już by było ile lżej. Ciężki ten sprzęt, wszystko by tam już przejechało, a tak rozgrzebane całe miasto. Via Carpatia. Północ-południe również, wszelkie wysokiej jakości szlaki komunikacyjne są mile widziane.*

Uczestnicy badań wyrazili natomiast sceptycyzm odnośnie koncepcji tzw. tiry na tory. Uznali, że to rozwiązanie się nie sprawdza ponieważ jest zbyt mało elastyczne i precyzyjne.

- 99 *Praktyka pokazuje, że to po prostu się nie sprawdza. Tabor kolejowy jest mało ruchliwy, jest wolny, jest mało precyzyjny. Ciężko jest dostarczyć teraz cokolwiek w miejsce przeznaczenia, tylko koleją i wcale nie jest taki tani w tym momencie, w porównaniu z transportem kołowym...*

W opinii respondentów atrakcyjna i przyszłościowa jest kwestia współpracy z lotniskami. Badani dość dobrze oceniają aktualny stan dróg oraz pozytywnie wypowiadają się na temat rozbudowy sieci komunikacyjnych.

- 99 *Przewozimy sprzęt na lotniskach. Na razie Cargo tu nie ma, nie ma czego wozić. Jedyna firma, która dostarcza na lotnisko i z lotniska wywozi rzeczy to są, to jest fabryka helikopterów ze Świdnika. Byłaby to przyszłość, w zasadzie od tego powinno się zacząć, od terminala Cargo. A przecież nasz terminal osobowy jest zupełnie deficytowy. Ale najlepiej by było zrobić od razu dwa. Lubelszczyzna jest rozwinięta naprawdę w wysokim stopniu, te fundusze unijne w ostatnim czasie, wiele to się robi, chociażby ta S17, która jest częściowo zrobiona, część będzie gdzieś tam na ten Garwolin, robi się. Tu nie ma co narzekać, bo cały czas się robi, nawet drogi takie, Ja to mówię podrzędne, gminne, na prawdę są fajne.*

Pozytywne oceny dotyczyły rozbudowywanego zaplecza magazynowego w regionie, przy czym zauważalny wzrost zainteresowania strefami ekonomicznymi powinien według respondentów znaleźć odzwierciedlenie w działaniach władz samorządowych - pozyskanie nowych terenów pod strefy.

3.1.7. Stymulatory oraz zagrożenia rozwoju przedsiębiorstw branżowych

Istotnymi zagadnieniami w dyskusji grupowej były stymulatory oraz zagrożenia rozwoju przedsiębiorstw w branży transport i gospodarka magazynowa. Mowa tu o stymulatorach takich jak propozycje programu doszkalania obecnych pracowników, preferowane skuteczne formy pomocy ze środków UE (inwestycyjne lub szkoleniowe), zmiany w uwarunkowaniach prawnych wraz ze wskazaniem rekomendacji, wpływ położenia przygranicznego regionu na działalność firm. Zagrożenia natomiast to bariery dostępu do kluczowych zawodów, nieuczciwa konkurencja, konkurencja ze strony firm z UE i spoza UE.

W kontekście propozycji szkoleniowych w wypowiedziach badanych pracodawców pojawił się wątek tzw. eco drivingu (oszczędnej jazdy). Jak wspominali uczestnicy badań w pewnym czasie tego typu oferta szkoleniowa była proponowana przez niektóre ośrodki nauki jazdy, które chciały wyróżnić się na rynku nowatorskim programem szkoleń. Jednakże wobec dużej rotacji osób w firmach transportowych wysyłanie pracowników na tego typu szkolenia stało się dla pracodawców nieoptyczne. W związku z tym szkoły nauki jazdy przeważnie zaniechały takich szkoleń. Jak podkreślili respondenci oszczędności wiążą się z nowoczesnym taborem i dobrą jakością infrastruktury drogowej.

- 99 *To już było proponowane na rynku komercyjnym, czyli dostawcy, dostawcy sprzętu transportowego oferowali szkolenia dla pracowników, tak zwanego eco drivingu, czyli tak jakby klucza, klucz do osiągnięcia lepszych zysków w transporcie i to się nie sprawdziło. Wszyscy mieli prawo jazdy w pewnym momencie, natomiast wszyscy już z tego zrezygnowali, bo rotacja wśród kierowców jest tak duża, że nikt już nie chce inwestować w pracownika, który jest niepewnym pracownikiem, więc jakby temat umarł. Infrastruktura i nowoczesny sprzęt. Infrastruktura i odpowiedni sprzęt. To jest klucz do zmniejszenia spalania.*

Szkolenia eco driving, jak wynika z obserwacji badanych, są jeszcze proponowane, ale przeważnie przez sprzedawców samochodów jako usługa związana z zakupem aut. Poza tym wspomniano o kursach zbyt drogie, i tym samym niedostępnych dla znacznej części przedsiębiorców i kierowców.

- » *Zwłaszcza dla kierowców powinno być więcej takich kursów, które są osiągalne, ale one są osiągalne tylko jako kursy odpłatne, najczęściej u dealerów nowych aut. Jeżeli ktoś, powiedzmy kupuje te nowe ciężarówki, to ma możliwość za niedużą odpłatnością, bo nawet tam założmy w jakimś stopniu promocyjnie połączona z zakupem ciężarówki, że kierowca idzie na szkołę czy bezpiecznej, czy ekonomicznej jazdy, czy zabezpieczenia ładunków na tym pojeździe ciężarowym, czy naczepie. Ja osobiście nie słyszałem, żeby była taka chociaż jedna firma na Lubelszczyźnie, która by robiła tego typu kursy.*

Preferowaną formą pomocy byłyby dotacje do zakupu nowych samochodów, w tym aut elektrycznych. Badani zgłaszali potrzebę zmiany obostrzeń dotyczących wsparcia finansowego ze strony m.in. urzędu pracy. Pożądana byłaby pomoc finansowa, którą można byłoby przeznaczyć na budowę lub przebudowę infrastruktury firm, w tym zaplecza parkingowego.

Teraz biorąc dotację z urzędu pracy, można wziąć na sprzęt, na to, na tamto, ale na przykład nie można tych pieniędzy wykorzystać na lepszy samochód.

- » *To znaczy, i to i to, bo to nie da się tego rozdzielić. Szkolenia, podnoszenie kwalifikacji pracowników jest bardzo ważną rzeczą, bo to podnosi jakość obsługi klientów i poprawia wizerunek firmy, ale również wizerunek firmy to jest jakaś tam baza sprzętowa, czy magazynowa, a nie, że ciężarówki... Firma transportowa, która nie ma parkingu i on gdzieś tam stoi na ulicy, po zatoczkach parkują samochody na mieście i blokują miejsca. Takie coś na pewno by się przydało, bo z tego co się orientuję chyba nie ma takiego programu, żeby firma transportowa dostała dotację unijną na budowę własnej filii.*

Wśród koniecznych zmian jakie dostrzegli uczestnicy wywiadu, w zakresie rozwiązań prawnych regulujących działalność ich firm, a które ułatwiłyby efektywne zarządzanie przedsiębiorstwem byłoby zwiększenie zaufania ze strony państwa. Przejawem tego byłby wymóg składania oświadczeń przez przedsiębiorców, a nie zaświadczeń. Postulowane było zmniejszenie liczby, częstotliwości i sposobu przeprowadzania kontroli. Obecnie działania ze strony instytucji kontrolnych wyraźnie wskazują na brak zaufania do właścicieli firm, dezorganizują pracę, a ponadto narażają ich na ponoszenie kosztów obsługi księgowej, prawnej itp. osób kontrolujących ich przedsiębiorstwa. Niektórzy badani mieli poczucie, że permanentne i długotrwałe kontrole nie tylko nie powinny mieć miejsca, ale w ich opinii nie są też zgodne z prawem. Zauważyli demoralizujący aspekt tych działań ze strony państwa, którego przedstawiciele, w ich odczuciu, nie przestrzegają prawa ustanawianego przez władze.

- » *Więcej oświadczeń, mniej zaświadczeń, to jest podstawa. I mniej kontroli. Moim zdaniem szersze respektowanie prawa, które funkcjonuje czyli, a którego państwo znowu nie respektuje, bo Ja znam mnóstwo firm w których kontrola skarbowa na różne na prawdę sposoby i z różnych działów trwa cały rok nieprzerwanie. Jedna kontrola się kończyła, następna się zaczynała. Nie mam nic przeciwko kontrolom, natomiast wiem jak to wygląda i wiem... A nękanie przedsiębiorców tymi kontrolami jest straszne, jest nielegalne przede wszystkim, roczne kontrole nie powinny chyba dwóch miesięcy przekraczać, a niektóre firmy mają rok czasu non stop kontrolę za kontrolą.*

Zgłoszono postulat zmiany zasad kontraktowania prac w branży transportowej tak, aby zostało uwzględnione ryzyko wynikające z wahań koniunkturalnych szczególnie w zakresie cen paliw. Podkreślana była potrzeba ochrony polskich przedsiębiorców ze strony państwa w relacjach z zagranicznymi firmami i konkurentami. A szczególnie stworzenie takich regulacji prawnych, które sprzyjałyby rodzimym firmom.

- » *Te kontakty, przetargi powinny być lepiej rozpisywane. Bardziej preferencyjnie dla polskich firm, bo na razie też główne, kluczowe kontrakty są organizowane przez zachodnie firmy. Powinno być zabezpieczenie... Firmy podpisują sobie takie kontrakty, powinny dysponować swoim taborem. Wygrywają przetarg i zatrudniają nas, a później jeszcze najczęściej oszukują.*

Położenie geograficzne województwa lubelskiego w opinii badanych ma wpływ na działalność ich firm, przy czym widzą oni tu negatywne i pozytywne aspekty działania w tym regionie. Po pierwsze wskazywali oni na stosunkowo słabo rozwinięty rynek lokalny. Kondycja branży transportowej jest uwarunkowana efektywnością lokalnych firm. Respondenci wskazywali też na kwestie kulturowe wynikające ich zdaniem z historii regionu. Szczególnie zwracali tu uwagę na niską kulturę pracy.

„*Mało firm jest po prostu.*

Negatywne, tylko to, że jest mało tych zakładów produkujących, to dla firm transportowych jest minusem, no, bo nie ma co wozić po prostu.

Uboższy klient.

Byliśmy nie pod tym zaborem co trzeba i nie było u nas kultury pracy. Ludzie na Wschodzie, im się nie chce robić, a widzę, że na Zachodzie bardziej się ludzie do pracy garną, gdzieś we Wrocławiu czy w Katowicach. U nas jest taka tendencja, że pracuje się, region typowo rolniczy i jakby system pracy ludzi też trochę się opiera tak, na takim rolniczym, na takiej rolniczej zasadzie, że tam, zerwać się, porobić, porobić, porobić, a później leżeć.

Lato do roboty jest, jesień, zima do odpoczynku.

Do pozytywnych aspektów związanych z położeniem należą takie kwestie jak nieco słabsza konkurencja niż w regionach bardziej uprzemysłowionych i rozwiniętych, a także bliskość rynków wschodnich. W przypadku przewozów za wschodnią granicę takie położenie pozwala oszczędzać czas i pieniądze. Ponadto badani zwracali uwagę na dużą dynamikę firm działających w regionie lubelskim, która pozwala nadrabiać różnice rozwojowe w stosunku do pozostałych części kraju.

„*Jest tutaj mniejsza konkurencja, to jest plus, że regiony bardziej rozwinięte mają też więcej wysoko wykwalifikowanych przedsiębiorstw i konkurencja u nich jest od naszej większa, u nas jest na razie mniejsza. Poza tym cały czas korzystamy z sąsiedztwa krajów wschodnich, które też są dużym odbiorcą wszelkiego rodzaju towarów, które trzeba im dostarczać. I nam jest to bardziej wygodne dla nas, jeżeli łądujemy, powrocie z Ukrainy 100 km od granicy, niż, niż firmie ze Śląska, która musiała by wracać tam więcej po prostu dużo.*

Są plusy, bo jesteśmy blisko wschodniej. Co prawda troszkę ten handel ze Wschodem, to wszystko stanęło, bo jest zamieszanie czy na Ukrainie, na Białorusi, tam też jakieś obostrzenia, Rosja stanęła, ale według mnie to położenie jest o wiele lepsze, aniżeli jakichś tam zachodnich województw, które mają blisko założmy do Europy Zachodniej.

Wśród pozostałych czynników, które mogą pozytywnie wpływać na rozwój przedsiębiorstw w branży wymieniano takie kwestie jak spadki cen paliwa i niższe koszty pracy. Gdyby te oczekiwania nie mogły się jednak spełnić dobrze postrzegana byłaby przynajmniej stabilizacja obecnych cen i kosztów zatrudnienia. Przede wszystkim chodzi tu o przewidywalność tego rodzaju czynników, co ułatwiłoby przedsiębiorcom planowanie i gospodarowanie.

„*Koszty pracy. Żeby nie drożało.*

Żeby paliwo staniało, to już jest plus.

To już taniej nie musi, żeby droższe nie było.

Podstawową barierą w dostępie do zawodów w branży transportowej, jaką dostrzegli pracodawcy, były koszty uzyskiwania prawa jazdy na poszczególne kategorie oraz różnego rodzaju certyfikaty, świadectwa i badania. To kwoty często nieosiągalne dla niektórych kandydatów do zawodów w tej branży.

„*Prawo jazdy jest drogie. Zdobyć uprawnień na kierowcę C+ kosztuje tyle co pięcioletnie studia. To jest dość drogo, zaocznie. To kilkanaście tysięcy.*

Więcej. 10-15 tysięcy.

W opinii badanych w branży, w której aktualnie nie ma problemu ze znalezieniem zatrudnienia, najtrudniejsze jest rozpoczęcie działalności, które wiąże się ze znaczną inwestycją w uzyskaniem wspomnianego prawa jazdy.

„*Z pracą problemów nie ma raczej. Natomiast mimo wszystko uważam to jest drogie.*

Bo jak ktoś ma pieniądze to ma pieniądze, jak nie ma, a szuka pracy to skąd ma jeszcze wziąć te 15 tysięcy?

To są dla niektórych ludzi w ogóle pieniądze nieosiągalne i część ludzi sobie jakoś tam daje radę z tych funduszy unijnych, czy z jakichś tam kursów regionalnych, robią te uprawnienia. Ale dużo ludzi jest, którzy by naprawdę byli może i dobrymi pracownikami, ale te ceny są za wysokie. Według mnie są na prawdę za wysokie.

Doceniono także działania urzędów pracy, które oferują szkolenia tego typu, przy czym stwierdzono, że ich liczba mogłaby być większa. Ponadto dodatkowym problemem są koszty działalności, przy czym oprócz cen paliw były tu wymieniane opłaty związane z ubezpieczeniami.

» *Teraz urząd pracy chyba robi jakieś takie szkolenia, prawda?*

Czasami coś tam robią.

Na koparkę, na samochód, na autobus.

Przypomniano tu pozytywną rolę jaką dawniej spełniała służba w wojsku, która m.in. umożliwiła nabycie uprawnień do kierowania pojazdami różnego rodzaju. Najlepszym rozwiązaniem według badanych byłoby natomiast zapewnienie bezpłatnych szkoleń dla kierowców, których później weryfikowałby rynek, tj. praktyka pracy w firmach transportowych.

» *Mogło być za darmo. Kiedyś wychodził gość z wojska, miał C zrobione. Każdy się nauczył trochę rano wstawać i pracować. I pojeździł trochę. Tak, trochę pojeździł, jak coś zniszczył to został odpowiednio potraktowany w wojsku, już może następnym razem bardziej był ostrożny i miał uprawnienia, które już gwarantowały mu rozpoczęcie pracy.*

Na pytanie o doświadczanie nieuczciwej konkurencji ze strony innych firm w branży transportowej niektórzy badani odpowiedzieli, że w związku z pozyskanymi przez nich funduszami unijnymi sami niekiedy czują się jakby stanowili taką konkurencję wobec innych firm.

» *Żeby było śmiesznie, to UE też powodują nieuczciwą konkurencję w dużej części i te dotacje. Ja na przykład jestem, kiedyś jak zaczynaliśmy biznes, bo Ja zaczynałem biznes z bratem 9 lat temu, to też chcieliśmy dotacje, akurat ten transport, nie udało się. Dzisiaj już nie chciałbym dotacji, bo nie chciałbym, żeby ktoś wchodził w rynek. Jest mnóstwo takich przykładów. To są zawody, w których pojawiło się mnóstwo przypadkowych ludzi, którzy wzięli 15 tys. dotacji, wchodzi w biznes, psują rynek, najczęściej później odchodzą, bo nie są w stanie się utrzymać na normalnych warunkach. To jest dla rynku złe. W transporcie kiedyś była taka sytuacja, że były dotacje dla rolników, na przekwalifikowanie się na takiej zasadzie, że on jest operatorem, czyli kupuje ciężarówkę, nie jest już rolnikiem, sam jeździ. Bardzo zepsuło to rynek, źle się to skończyło i m.in. z tego powodu dotacje na transport zostały wycofane.*

W porównaniu z zagranicznymi firmami transportowymi, a szczególnie tymi z Europy Zachodniej badani przedsiębiorcy przyznali, że są bardziej elastyczni i zdeterminowani niż ich zagraniczni konkurenci. Uwypuklany był duży profesjonalizm polskich kierowców, przy czym szczególnie tych starszych i doświadczonych. Pojawiła się obawa o przyszłość firm transportowych w związku ze słabym poziomem umiejętności młodszych kierowców. Ponadto, szczególnie w porównaniu do konkurencji zza wschodniej granicy, polskie firmy dysponują lepszym sprzętem.

» *Jesteśmy odważniejsi. Dlatego, dlatego na razie radzimy sobie dobrze, a oni są z kolei dłużej na rynku.*

Z tych starych doświadczonych kierowców jak to się mówi, mamy na prawdę niezłych kierowców, którzy mają pojęcie, doświadczenie, ale to mówię, ta stara kadra. Nie mówię, że z tych młodych, nowych wszyscy są na nic, ale jednak jacyś tam... Jest różnica w poziomie pomiędzy tymi kierowcami starszymi, którzy tam powiedzmy zdobyli uprawnienia 10 lat temu i wcześniej i z tymi, którzy tam w ciągu ostatnich 5 lat zdobyli i próbują być w slangu transportowym driverami.

Z kolei polscy przewoźnicy mają naprawdę w miarę młody tabor i są jednymi z najmocniejszych w Europie.

Z drugiej strony przewaga zachodnich firm polega na tym, że często są one duże, z długoletnim doświadczeniem i mają kapitał gromadzony przez pokolenia.

» *Najczęściej, tam jest, na Zachodzie jest bardzo dużo firm z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem.*

Wskazano na znacznie większą skalę działania firm zza wschodniej granicy. Ponadto firmy ze wschodu mogą konkurować z polskimi niższymi kosztami działalności.

» *Magnit, to Rosjanie, mają 10 000 samochodów.*

To są po prostu giganty. Co do Rosji, to jest jeszcze inny klimat, często są to po prostu jakieś tam pieniądze nie wiadomo skąd. Natomiast, patrząc na firmy, które są na normalnym rynku funkcjonują, czyli na Zachodzie, to też są dużo, dużo od nas większe na razie.

Wschodni przewoźnicy na pewno mają niższe koszty generalnie utrzymania firmy, samochodów, bo mają niższe ubezpieczenia, podatki jakieś, tego typu rzeczy. Kierowcy ze Wschodu są tańszymi pracownikami i podejrzewam, że te socjalne rzeczy są tańsze, choć do końca nie wiem jak to procentowo wygląda.

Badani podzielili się quasi socjologiczną obserwacją, wskazującą na brak w rodzinach polskich przedsiębiorców kontynuacji działań mających na celu kumulację dorobku.

- » *Jest tak, że w Polsce największe firmy dysponują taborem 500 samochodów, a w Anglii są firmy, które mają po 3000, po 4000 samochodów. My jak na firmy, które funkcjonują 20 lat na rynku to jesteśmy niezli, ale w porównaniu z tymi, które funkcjonują po 80 lat na przykład, a są też takie, to jesteśmy jeszcze mali.*

Ważnym aspektem w związku z pojawiającą się konkurencją jest czujna obserwacja rynku przez przedsiębiorców i umiejętność szybkiej i adekwatnej reakcji na zachodzące zmiany. Brak takiej postawy i takich kompetencji może skutkować utratą rynkowej pozycji.

- » *Świetne nastroje mieli busiarze, wozili tymi rękami, aż przyszedł Polski Bus, pokupili luksusowe autokary i wykosili konkurencję. W każdej branży się tak kończy, jak się tak mówi właśnie, że „e, jakoś to będzie”, to wpada Polski Bus i rozgania towarzystwo. To już było mnóstwo takich sytuacji.*

Do pozostałych czynników, które mogą zagrażać rozwojowi przedsiębiorstw w branży transportowej zaliczono nieprzewidywalne uwarunkowania geopolityczne, w a w tym szczególnie tzw. Brexit i ogólnie przyszłość Unii Europejskiej.

- » *Zobaczymy jeszcze co to będzie z tą Unią. Bo jak już Wielka Brytania wyjdzie z Unii to dla nas jest to już utrudnienie. Będzie się trudniej jeździło po prostu do Anglii, gdzie jeździmy dużo. Jak u nas gorzej się zrobi w Polsce, to wiadomo, że i w Lublinie. Tak i teraz wszyscy, dużo kierowców wyjechało do Anglii, jeżdżą, jak już w Unii nie będzie, to oni zaraz tu powracają, dla nas może będzie lepiej, kto wie, może część właśnie też pójdzie na jakieś swoje biznesy, może taksówki, może busy, takie sytuacje mają duży wpływ zawsze.*

Ważną kwestią wpływającą na opłacalność działalności w branży są opłaty za przejazd autostradami. Uczestnicy wywiadu wyraźnie oczekiwali tu rozwiązań bardziej efektywnych i przyjaznych ich działalności, szczególnie jeśli chodzi o wysokość opłat oraz o sposób ich pobierania. Ponadto oprócz rosnących kosztów działalności respondenci dostrzegli problemy jakie stwarzają wchodzące w życie coraz to nowe przepisy. Niektóre z tych regulacji w ich odczuciu nie są uzasadnione.

- » *Koszty stałe rosną, typu podatek od środków transportowych właśnie, wymagania coraz wyższe, niektóre są wręcz absurdalne. Przykładowo firma transportowa musi przedstawiać jakiś tam dokument na utylizację oleju, gdzie samochód jest naprawiany w serwisie i to jest w gestii serwisu już, że on ma ten olej zutylizować zużyty, a nie przewoźnik.*

3.1.8. Oczekiwania wobec szkoły branżowej

Zgodnie z założeniami MEN nowa struktura szkolnictwa zawodowego ma opierać się na dwustopniowej szkole branżowej. Po ukończeniu I stopnia i po zdaniu egzaminu z jednej kwalifikacji absolwent uzyska dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Przewiduje się tu ograniczenie liczby kwalifikacji do jednej. Uczeń będzie przygotowany do podjęcia zatrudnienia lub kontynuowania kształcenia w szkole II stopnia. Na tym poziomie kształcenie zawodowe może odbywać się w zawodach, które są kontynuacją kształcenia w I stopniu. Przy czym przewiduje się tu ograniczenie liczby kwalifikacji do dwóch. Po ukończeniu szkoły branżowej II stopnia i po zdaniu egzaminu z drugiej kwalifikacji absolwent uzyska wykształcenie średnie zawodowe i dyplom technika. Co najmniej 50% zajęć w branżowej szkole będzie przeznaczony na kształcenie zawodowe¹.

1 Źródło: opracowanie na podstawie Ministerstwo Edukacji Narodowej, <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/podsumowanie-ogolnopolskiej-debaty-o-edukacji.html> (dostęp: 13.07.2016) por. Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania, dane z 29.06.2016, http://www.solidarnosc.org.pl/oswiata/attachments/2601_men_prezentacja.pdf (dostęp: 13.07.2016)

W związku z tymi planami badanych pracodawców zapytano o to, czy mają jakieś oczekiwania wobec szkół branżowych przygotowujących przyszłych pracowników w zawodach kluczowych w branży transportowej. Respondenci zgodnie przyznali, że powstanie takiej szkoły jest bardzo dobrym przedsięwzięciem. Uważają oni, że takie szkoły są wręcz niezbędne dla funkcjonowania firm w omawianej branży. Jednocześnie są oni gotowi do podjęcia współpracy z takimi placówkami polegającej na udostępnieniu miejsc odbywania praktyk zawodowych przez uczniów tych szkół.

99 *To jest pomysł, którego dawno nie było i musi to być.*

Gotowość współpracy powinna być, powinny być jakieś praktyki, ale myślę, że warto byłoby zastanowić się nad dawaniami ludziom uprawnień w ramach tych szkół. Żeby taki absolwent szkoły kierunku kierowca-mechanik miał uprawnienia do kierowania pojazdami.

Uczestnicy badań wyrazili także opinię, że dotychczasowe zmiany w szkolnictwie, które wiązały się z likwidacją szkół zawodowych przyczyniły się do powstania luki pokoleniowej wśród pracowników. Dlatego powstanie szkół branżowych mogłoby pomóc pracodawcom uporać się z tym problemem. Badanym podoba się także koncepcja wąskiej specjalizacji uczniów takich szkół, która umożliwiłaby kształcenie specjalistów w najbardziej poszukiwanych zawodach.

99 *Uważam, że bardzo źle się stało, że w Polsce zostały zlikwidowane tak zwane zawodówki, bo stary tok nauczania, zawodówka, później technikum jeśli ktoś chciał po zawodówce, bo było technikum bez zawodówki, to było bardzo dobre. W tej chwili w Polsce brakuje wykwalifikowanych fachowców. I ten tok nauczania gdyby wrócił. Jestem jak najbardziej za tym i za całkowitym tak jakby ukierunkowaniu danego człowieka w wąskim zakresie wiedzy, ale żeby on był w 100% nauczony tego, z czego ma papier, a nie, że on mówi wszystko, a on po prostu nie umie nic.*

Bardzo pozytywne reakcje na pomysł powstania szkół branżowych przełożyły się na ogólną zgodę co do zasadności współpracy pomiędzy takimi placówkami i pracodawcami. Sami badani zadeklarowali gotowość do podjęcia takiej kooperacji. Warunkiem są jednak jej przejrzyste i rozsądne zasady. W grę wchodzi tu kwestie odpowiedniej selekcji uczniów w tych szkołach, gwarantującą praktykantów zmotywowanych i poważnie podchodzących do życia. To także regulacje dotyczące ubezpieczenia uczniów, możliwość zlecania im określonych obowiązków i prerogatywy pracodawców do egzekwowania wywiązywania się z nich przez praktykantów.

99 *Zobaczymy jak ta współpraca będzie wyglądać. Będzie trudno oceniać, znaczy, zasadność jest oczywiście słuszna, czyli powinno, powinna ta współpraca być, ale czy ona, musimy poczekać, czy ona będzie udana, bo tak samo zasadna jest współpraca między firmami, a urzędem pracy. Zasadna jest tylko, że generalnie tej współpracy nie ma. Myślę, że jest, z tego względu, że chociażby na pewno będą jakieś zajęcia praktyczne w takiej szkole zawodowej i chociażby wysyłanie na częściowe praktyki do zakładów pracy, do prywatnych przedsiębiorców, czy do firm jest jak najbardziej wskazane, bo ten człowiek uczy się takiego realnego podejścia do tematu i realnych problemów, na które może napotkać w firmie, a nie tylko przykładów książkowych.*

Przede wszystkim możliwość wykorzystania takich kandydatów do pracy w sposób efektywny, czyli taki, żebyśmy my nie organizowali tutaj grupy belfrów, którzy będą uczyć kierowców obsługi ciężarówki, czy mechaniki, tylko, żebyśmy mogli dysponować tymi ludźmi w taki sposób, żeby oni byli po prostu przydatni.

Oni muszą po prostu przychodzić do pracy. To nie może być zabawa, taka jak jest w szkole, że tam, spróbujmy to czy tam to, tylko taki człowiek w zależności co tam umie, jak nic nie umie, to powinien być pomocnikiem, ale pomocnikiem pełnowartościowym, czyli nie takim, że Ja jestem za darmo, że szkoły, to Ja nic nie robię, tylko przychodzisz, jesteś pomocnikiem i mamy nad nim władzę... Uczysz się.

Niektórzy z uczestników badań podejmowali dotychczas współpracę ze szkołami, przy czym wiąże się ona raczej z dostarczaniem danych do powstających różnego rodzaju prac dyplomowych.

99 *Z kierunków logistycznych do nas przychodzą praktykanci, piszą o nas prace dyplomowe absolwenci Politechniki.*

Część z badanych nie współpracowała jeszcze z żadnymi szkołami, przy czym jako powód został tu wymieniony brak jakiegokolwiek kontaktu w tej sprawie ze strony placówek oświatowych.

99 *Nikt nie złożył takiej propozycji, a z tego co Ja się orientuję, powiedzmy w innej branży typu mechanika samochodowa, warsztaty samochodowe, osoba, która bierze taką osobę musi mieć chyba ukończony jakiś tam kurs*

opiekuna. I ludzie też nie do końca chcą, ponieważ to jest bardzo duża odpowiedzialność, bo jeżeli taki przykładowo praktykant przyjdzie i coś mu się stanie, to pomimo że jest ubezpieczony to pracodawca ma potężne problemy.

W opinii uczestników badania warto byłoby zadbać o odpowiednio wysoki poziom kształcenia w omawianych szkołach. Szczególnie dlatego, że dotychczasowe doświadczenia wskazują, że nie zawsze formalne wykształcenie wiąże się z faktycznymi umiejętnościami kandydatów do pracy.

- » Duże szkoły w biurze poniekąd przeszkadzają. Ci, którzy do nas przychodzą to są najczęściej absolwenci szkół, czy kierunków logistycznych. Fakt, że oni są słabo, często wyszkoleni, bo nie znają podstawowych dokumentów, które funkcjonują w obiegu transportowym, przykład bardzo jaskrawy - człowiek po studiach logistycznych nie wie co to jest CMR, czyli podstawowy dokument przewozowy. To ja nie wiem czego się tam uczyli na tych studiach.

3.2.

Branża transport i gospodarka magazynowa w opiniach ekspertów

Spotkanie z grupą ekspertów odbyło się we wrześniu 2016 r. W badaniu wzięło udział 6 ekspertów, których praca na co dzień powiązana jest z podmiotami funkcjonującymi w branży (pracownicy dwóch różnych agencji zatrudnienia, pracownik urzędu pracy, osoby reprezentujące dwa różne stowarzyszenia przewoźników, przedstawiciel podmiotu oferującego szkolenia i kursy w branży transportowej).

3.2.1. Szara strefa i trwałość zatrudnienia w branży

Pierwszą kwestią poruszoną w ramach wywiadu pogłębionego była skala zjawiska szarej strefy w branży. Eksperti zwrócili uwagę na stosunkowo niewielką skalę występowania szarej strefy. Wskazano, że dotyczy ona w zdecydowanie większym stopniu małych firm. Jednocześnie dotyczy to głównie osób pracujących w magazynach (magazynierów), a nie kierowców. Eksperti zauważyli, że duże firmy mają niewielkie możliwości zatrudniania pracowników bez umowy. Jednocześnie zwrócono uwagę na specyfikę działalności i zastępowanie szarej strefy tzw. umowami śmieciowymi. W przypadku szarej strefy wśród kierowców, znaczenie ma także rodzaj przewozów. W opinii ekspertów szara strefa właściwie nie istnieje przy przewozach międzynarodowych i reglamentowanych. Poza tym ich zdaniem dotyczy głównie kierowców taksówek i samochodów dostawczych o masie do 3,5 tony (czyli takich, do prowadzenia których wystarczy prawo jazdy kat. B). Tu też najczęściej występują umowy śmieciowe (głównie w firmach kurierskich). Zwrócono uwagę na większą skalę zjawiska szarej strefy przy zatrudnianiu cudzoziemców.

- » W stosunku do lat 90-tych szara strefa jest zdecydowanie mniejsza.
Moim zdaniem skala szarej strefy jest niewielka, kierowcy są jednak cały czas kontrolowani. Inaczej wygląda to w przypadku magazynierów.
Tam gdzie kontrola urzędowa jest duża (np. szkoły jazdy), możliwość zatrudniania w szarej strefie jest żadna. Szara strefa nie właściwie nie występuje w przewozach międzynarodowych i w przewozach reglamentowanych. Jeżeli chodzi o kierowców szara strefa funkcjonuje począwszy od taksówkarzy, a kończąc na przewozach gdzie dopuszczalna masa samochodu waha się między 2,7-3,5 tony
Nie ma dużej szarej strefy, są za to „umowy śmieciowe” głównie w przypadku kierowców samochodów dostawczych do 3,5 tony i w firmach kurierskich.
Potwierdzam zasadę że zatrudnienie przewoźników szczególnie w przewozach międzynarodowych, to szara strefa jest minimalna. Wszystkie przepisy, których trzeba przestrzegać na to nie pozwalają. Więcej tego zdarzeń jest przy zatrudnianiu cudzoziemców.

Kolejnym tematem związanym z szarą strefą były konkretne jej przejawy, głównie w kontekście możliwości omijania przepisów oraz branż, w których dochodzi to tego procederu najczęściej.

Zwrócono tu uwagę, że szara strefa występuje częściej w przewozie krajowym, między innymi związanym z branżą budowlaną (budowa dróg). Przy przewozie międzynarodowym nie ma możliwości zatrudniania kierowców bez umowy. Większa skala zjawiska występuje zdaniem badanych ekspertów np. w branży taksówkarskiej. Szara strefa dotyczy także przewozów sezonowych, np. związanych z gospodarką rolną, żniwami, czy też sezonowymi zbiorami. Istotnym obszarem szarej strefy jest zdaniem ekspertów także przewóz osób na trasach międzynarodowych. Dotyczy to jednak głównie niewielkich busów, do 9 pasażerów, gdyż nie wymaga to specjalnej kategorii prawa jazdy. Ekspersi wskazali na możliwość istnienia niewielkiej szarej strefy w przypadku mechaników samochodowych oraz pracowników obsługi administracyjnej. Jednak w ich opinii poziom występowania szarej strefy jest tu podobny jak w innych branżach gospodarki. Zwrócono uwagę na historię powstawania firm. Zauważono, że w firmach mających swoje korzenie w okresie transformacji, zatrudnianie bez umowy występuje częściej, z racji doświadczeń w prowadzeniu działalności. Poza tym jako przyczynę występowania szarej strefy, wymieniono nieznaną przepisów, głównie w przypadku najmniejszych firm.

99 *Drugi podział to przewozy międzynarodowe i przewozy krajowe, a w przewozach krajowych różne branże. Uważam, że w przewozie krajowym, w różnych branżach, budowy dróg, przewozów specjalistycznych, mogą kryć się elementy szarej strefy. Przy przekraczaniu granic, przy odprawach granicznych, celnych, nie ma takiej możliwości. Inaczej wygląda sytuacja w przewozie krajowym, szczególnie w przypadku taksówkarzy. Osobiście znam takie przykłady, to są pojazdy nie oznaczone jako taksówka, ale przewożące osoby.*

Można też mówić o szarej strefie w przewozach sezonowych, teraz jest przewóz buraka cukrowego na Lubelszczyźnie. Przewóz osób za granicę, gdzie wozi się turystów na narty lub na zwiedzanie, i to jest przewóz 8 osób. Dzieje się tak dlatego, że jest to samochód osobowy, nie potrzeba żadnych pozwoleń, normalne prawo jazdy na samochód osobowy. Więc przewóz osób do 9 osób za granicę to jest szara strefa.

Zostało nam jeszcze dwie grupy – monterzy samochodowi, mechanicy oraz pracownicy obsługi – myślę o pracownikach biurowych, administracji. Tu są takie same zjawiska, jak i w innych branżach. Tam pewnie jakaś niewielka szara strefa może istnieć.

Grupa firm powstałych w okresie transformacji, z przyzwyczajenia niejako działała w szarej strefie, wiele z tych osób zdobyło środki nieuczciwie. Jednak obecnie wiele z tych firm działa jak najbardziej legalnie.

W części przypadków, wejście w szarą strefę wynika także z nieznaności przepisów.

Kolejny aspekt poruszony w trakcie badania dotyczył skutków funkcjonowania szarej strefy w branży transportowej. Wszyscy eksperci zgodzili się, że brak faktycznych pozytywnych stron występowania szarej strefy. Niektórzy zaznaczali, że w krótkiej perspektywie czasowej, zatrudnianie pracowników bez umowy, może być korzystne dla pracodawcy ze względu na ograniczenie kosztów. Jednocześnie podkreślano negatywny wpływ rozwoju szarej strefy na pracowników. Przyczyną zgody pracownika na zatrudnienie bez umowy może być jego zła sytuacja materialna.

99 *Można mówić tylko o negatywnych skutkach, nie ma pozytywów dla pracownika, dla pracodawcy zyski są pozorne, bo zysk jest przeznaczany na nieuczciwą konkurencję.*

Trudno mówić o pozytywnych skutkach, ewentualnie dla pracodawcy, który myśli, że oszczędza.

Człowieka, który bardzo potrzebuje pracy, on często może podjąć taką pracę, wiedząc nawet, że jest to niezgodne z przepisami.

Szara strefa, to jest wynik regulacji transportowych, które obowiązują. Nie można obarczać winą za szarą strefę tylko przedsiębiorców zatrudniających na czarno, po prostu przepisy są tak skonstruowane.

Ci którzy są w wieku lat 45 i wwyż, mają zupełnie inne oczekiwania wobec pracodawcy, niż osoby młode. One mają znacznie większe aspiracje, większą świadomość i większą potrzebę zapewnienia sobie umowy o pracę.

Następną poruszaną kwestią była skuteczność instytucji mających za zadanie ograniczyć skalę występowania szarej strefy. Ekspersi zwrócili uwagę na nieadekwatność wysokości ewentualnych kar w przypadku łamania zasad zatrudniania pracowników. W opinii badanych, kary nie są tu czynnikiem odstrasającym, nie zniechęcają przed podejmowaniem tego rodzaju działań w przyszłości. Jako skuteczniejsza metodę wskazuje się tu premiowanie pracodawców zatrudniających zgodnie

z przepisami. Jednocześnie zwrócono uwagę na fakt, że kontrole nie są podejmowane przez odpowiednie instytucje z własnej inicjatywy, lecz opierają się głównie na donosach ze strony konkurencji. Badani zaznaczali jednak, że instytucje zwalczające szarą strefę (głównie inspekcja pracy), działają na tyle skutecznie, na ile pozwalają na to obowiązujące przepisy. Podejmują one faktycznie działania w ramach posiadanych uprawnień, które jednak w wielu obszarach są niewystarczające.

„ Jeśli chodzi o jakieś kontrole firm, nawet jeżeli firma otrzyma karę finansową, nie wiem czy kwota kary jest na tyle wysoka, żeby firma zaniechała takich działań w przyszłości.

Spojrzał bym od innej strony, nie od strony sankcji, tylko premiowania pracodawcy zatrudniającego na umowę o pracę. Chodzi o związane z tym zniżki podatkowe czy innego rodzaju ułatwienia. Lepiej pozytywnie motywować. Dlaczego bada inspekcja? Bo ktoś jej podpowie, sąsiad, konkurencja. Jeszcze nie słyszałem, żeby instytucje tego typu zrobiły coś same z siebie.

Instytucje powołane do walki z szarą strefą działają w granicach prawa. Nie są to działania pozorowane. Mając takie uprawnienia, po prostu na tyle ich stać. Oni są skuteczni na tyle na ile mogą być skuteczni w ramach obowiązujących przepisów. Jeśli zmieniają się przepisy, to oni będą wchodzić drzwiami i oknami.

Inną kwestią dotyczącą szarej strefy poruszoną w ramach badania, były najskuteczniejsze sposoby przeciwdziałania temu problemowi w branży. Zwrócono uwagę między innymi na zintensyfikowanie kontroli, które jednak jest mniej ważne niż większa precyzja działań kontrolnych. Jednocześnie wskazano na konieczność brania przykładu z regulacji i działań służb kontrolnych w krajach zachodniej Europy. Z tego powodu skala szarej strefy w przewozach międzynarodowych jest minimalna (zunifikowane przepisy). Istotną kwestią jest także nieuchronność kary za złamanie przepisów dotyczących zatrudnienia. Poza tym za czynnik ułatwiający walkę z szarą strefą uznano nowoczesne rozwiązania teleinformatyczne pozwalające na ciągłą kontrolę danego przewoźnika.

„ Zintensyfikowanie kontroli, albo dokładniej, bardziej precyzyjne działania kontrolujących.

Trzeba się posiłkować przykładami z Europy Zachodniej, tam nie ma przepras, albo coś ma swoje uzasadnienia w dokumentacji, albo nie.

Przewozy międzynarodowe są zunifikowane, przewoźnik polski podlega takim samym przepisom jak kierowca portugalski.

Skuteczność działań musi być potwierdzona nieuchronnością kary, tu i teraz.

Świetnym rozwiązaniem ograniczającym szarą strefę jest wprowadzanie rozwiązań teleinformatycznych. Jeżeli kontrola odbywa się w czasie rzeczywistym, blokuje to chęć kombinacji i omijania przepisów.

W pierwszej części wywiadu poruszono także problem rotacji pracowników w firmach z branży transportowej. Zdaniem wszystkich ekspertów, duża rotacja dotyczy głównie osób pracujących na stanowiskach kierowców. Jeden z ekspertów zwrócił uwagę na ten problem w firmach spedycyjnych (lub w działach spedycyjnych dużych firm). Nietrwałość zatrudnienia wynika z aktualnej sytuacji na rynku pracy, gdzie wielu kierowców jest zainteresowanych pracą za granicą, głównie w Niemczech, Danii, Norwegii i Wielkiej Brytanii. Dotyczy to głównie kierowców przewozu międzynarodowego. Eksperti za przyczynę dużej rotacji wskazali brak przywiązania do pracodawcy, związany z szacunkiem dla pracownika, godną wypłatą. Zwrócono również uwagę, że na rynku wewnętrznym, do zmiany pracy dochodzi głównie w skali lokalnej (czyli kierowcy nie przenoszą się do firm z innych regionów kraju, nie chcąc wyjeżdżać za granicę, szukają innego zatrudnienia w pobliżu miejsca zamieszkania). Eksperti zauważyli także negatywne skutki nadmiernej rotacji, zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Jednocześnie pojawiły się opinie o zaakceptowaniu tej specyfiki rynku pracy i niepodejmowaniu przez pracodawców działań, które mogłyby tę sytuację zmienić.

„ Dotyczy to grupy kierowców. Jest po prostu rynek kierowców, mogą podjąć prace gdzie im jest najlepiej i może to być nasz kraj, albo zagranica. Wybór zależy od nich. Wyjazd za granicę jest jednym z wyjść i często z tego kierowcy korzystają.

Skala rotacji jest znaczna, duża. Jest to widoczne w przewozach międzynarodowych. Jest tu grupa która systematycznie kieruje się w kierunku Niemiec, Danii, Norwegii, też Anglii, ale tam do przewozu osób, nie rzeczy. Rotacja bywa też duża w firmach spedycyjnych, ale to nie zawsze, to już zależy od firmy.

Pojawia się zjawisko nieprzywiązywania się emocjonalnie do firmy. Tu nie ma wypracowanych dobrych wzorów, że człowiek pracował w jednej firmie bo mu było dobrze, był szanowany, zarabiał dobrze i może utrzymać rodzinę. Gdyby zdołano to poprawić, element rotacji byłby mniejszy.

Ludzie szukają miejsca pracy w miarę blisko miejsca zamieszkania.

Rotacja pracowników jest czymś niedobrym z punktu widzenia pracodawcy i pracownika. Problemem jest, że pracodawcy zaakceptowali sytuację rotacji i nie szukają możliwości, żeby zatrzymać tego pracownika u siebie. Pracodawcy wkalkulują, że on u nich się nauczy zawodu, pojeździ, zdobędzie doświadczenie i ma świadomość że odejście, bo otrzyma lepsze warunki pracy. Część transportu miejskiego umożliwiłoby zrobienie prawa jazdy za podpisanie umowy lojalnościowej na 2 lata i mają takiego pracownika na 2 lata uwięzane.

Ostatnim zagadnieniem w tej części wywiadu była kwestia najskuteczniejszych działań zmierzających do przeciwdziałania utracie pracowników. Wskazywano na konieczność zacieśniania więzów społecznych w ramach firmy, między innymi przez różnego rodzaju imprezy integracyjne. Część ekspertów wykazywała kluczowe znaczenie czynników związanych z atmosferą w firmie, podkreślając jednocześnie rolę wynagrodzeń. Wyróżniono również odpowiednią postawę pracodawcy wobec pracowników, darzenie ich szacunkiem, umiejętność rozmowy.

» Organizowanie jakichś imprez integrujących, to by pomagało w zawiązaniu więzi. Ale zależy to od wielkości firmy, nie każda firma może sobie na to pozwolić.

Przede wszystkim kwestie uczciwszego traktowania. Polski biznes jest jeszcze różny, są firmy gdzie niestety nie traktuje się dobrze pracowników. Czyli przestrzeganie nie tylko przepisów ogólnych, ale też tego co jest ustalone między pracodawcą a pracownikiem. Konflikt najczęściej dotyczy tu czasu pracy. Jeśli chodzi o tabor, nie jest to raczej problemem.

Na pierwszym miejscu należy postawić wynagrodzenie. Jeżeli jest dla pracownika nieakceptowalne, on będzie poszukiwał innej pracy. Jest też szereg niefinansowych czynników. Sama atmosfera w pracy jest czasami ważniejsza niż aspekt finansowy.

Pierwsze to etyka zawodowa. Jeśli właściciel firmy transportowej jest człowiekiem przyzwoitym, potrafi pracownika docenić i przywozicie z nim rozmawia, to ma większe szanse, że ten pracownik będzie u niego dobrze pracował.

3.2.2. Zatrudnianie obcokrajowców w branży

Eksperti zwrócili uwagę na duży wzrost liczby pracowników z zagranicy w branży transportowej. Wskazano tu zarówno kierowców w przewozie międzynarodowym jak i krajowym, a także pracowników logistyki i firm kurierskich. Jako bariery w zatrudnianiu pracowników zagranicznych wskazywano głównie szeroki zakres wymaganych czynności administracyjnych. Dynamika zatrudniania obcokrajowców w branży kształtuje się w opinii ekspertów na podobnym poziomie w całym kraju, jak i w województwie. Jednocześnie w niektórych firmach małych i średnich zdarza się, że zatrudnieni są sami obcokrajowcy. Głównie są to pracownicy z Ukrainy i Białorusi. Wynika to zarówno z bliskości geograficznej, jak i braku bariery językowej. Poza nimi, jeden z ekspertów zwrócił uwagę na kierowców z Rosji.

» Coraz szersza skala zatrudnienia obcokrajowców, np. w firmach logistycznych, kurierskich. Ale „papierologia” często przerasta, za dużo oświadczeń które trzeba złożyć, czego się pracodawcy boją. Przepisy też często się zmieniają. Pomimo tego skala rośnie. Nie mówię o kierowcach, tylko o logistyce i kurierach.

Dynamika wzrostu zatrudniania kierowców w transporcie międzynarodowym, w województwie lubelskim nie odbiega od dynach z całego kraju. Są duże firmy, gdzie zatrudnienie pracowników zagranicznych to jest około 50%, ale są też firmy małe, gdzie zatrudnienie pracowników zagranicznych to jest nawet 100%.

Ja widzę jednoznacznie, że są dwa kierunki, Ukraińców i Białorusinów. To są pojedyncze przypadki innych krajów. Kwestia językowa tu wchodzi, czyli brak bariery w przypadku Ukraińców i Białorusinów.

Najwięcej Ukraina, Białoruś, ale są również z Rosji kierowcy. To są oficjalne dane.

Kolejna poruszana w wypowiedziach ekspertów kwestia odnosiła się do przyczyn zatrudniania obcokrajowców w branży transportowej. Wyróżniono tu jeden główny czynnik, czyli brak kierowców na rynku pracy. Braki te mają kilka źródeł. Istotne są kwestie demograficzne (niż demograficzny i przechodzenie coraz większej liczby kierowców na emeryturę), duży exodus polskich kierowców

do krajów zachodnioeuropejskich oraz załamanie się systemu szkolenia kierowców, opartego wcześniej na szkołach przyzakładowych, szkoleniu wojskowym oraz kursach komercyjnych. Eksperci wskazali, że obecnie działa tylko ostatni z wymienionych elementów systemu szkolenia kierowców. Jednocześnie zaznaczono także, że w tym obszarze doszło w 2015 r. do pewnych zmian, związanych z wpisaniem na ministerialną listę zawodów zawodu kierowca-mechanik (wcześniej jedynie mechanik pojazdów samochodowych), co umożliwi powstawanie nowych klas w szkołach zawodowych. Jednocześnie w opinii ekspertów, działania te mogą przynieść pierwsze skutki dopiero w okresie 4-5 lat.

» *Brak kadr z powodu sytuacji demograficznej, wyjazd polskich kierowców na zachód Europy, brak formalnego szkolenia w szkołach kierowców zawodowych a do 1986 roku były takie praktyki, szkoły przyzakładowe, wojsko oraz kursy komercyjne, które teraz są podstawą.*

Ja powiedziałem, że nie ma szkół. W tamtym roku został wpisany do wszystkich zawodów kierowca-mechanik, a wcześniej nie było takiego zawodu w spisie MEN. W tamtym roku wpisano ten zawód, ale to nie oznacza, że pojawiają się szkoły. Było to ogromnym staraniem środowiska, żeby to się stało. Można powiedzieć, że od strony formalnej jest przepis, który pozwala na reaktywację szkolenia w tym zawodzie. 22 klasy w Polsce zostały uruchomione. Liczmy, że w następnym roku będzie więcej tych klas uruchomionych w szkołach. Jednak w wielu środowiskach brakuje kandydatów do tego rodzaju klas. Trzeba liczyć, że tego efekty pierwsze pojawią się za 4 do 5 lat, czyli perspektywa dość odległa.

Kolejne poruszane zagadnienie dotyczyło skutków zatrudniania osób z zagranicy w branży transportowej. Eksperci nie zauważyli tu żadnych negatywnych efektów. Wręcz przeciwnie, wskazano, że nie zatrudniając pracowników zagranicznych wiele firm musiałoby upaść ze względu na brak rąk do pracy. Jednocześnie obcokrajowcy charakteryzują się podobnymi do Polaków kwalifikacjami. Jako główny skutek zatrudniania obcokrajowców wskazano więc możliwość dalszego rozwoju branży. Jeden z ekspertów zwrócił także uwagę na stosunkowo lepszą sytuację lubelskiej branży transportowej w odniesieniu do dostępności kierowców, niż ma to miejsce w województwach zachodniej Polski. Wynika to w jego opinii z jednej strony z większego drenażu kierowców z tamtych regionów (ich wyjazdy do pracy na zachodzie Europy) oraz z mniejszym dostępem do pracowników ze wschodu Europy.

» *Skutki mogą być tylko pozytywne, bo gdyby tych obcokrajowców nie było, wiele firm w ogóle by nie działało. Skoro mamy ciągły wzrost zatrudnienia, to znaczy, że oni się sprawdzają. Ich umiejętności, odpowiedzialność, są odpowiednie.*

Jeżeli pracodawca nie jest w stanie obsadzić stanowisk Polakami, musi korzystać z tego co jest.

Nasz deficyt jest mniejszy niż w zachodnich województwach. Tam jest duży odpływ kierowców do państw zachodnich, u nas jest jeszcze sytuacja troszeczkę lepsza. Ale kryzys nadciąga. Jedynym dobrym rozwiązaniem będzie zatrudnianie kierowców z państw ościennych, to jest jedyne rozwiązanie narastającego kryzysu.

Inna kwestią związaną z zatrudnianiem obcokrajowców, są skutki tego zjawiska dla Polaków. Chodziło tu głównie o potencjalną konkurencję ze strony pracowników zagranicznych dla pracowników polskich. W opinii ekspertów taka konkurencja nie występuje, gdyż obcokrajowcy są dla Polaków uzupełnieniem.

» *Nie są konkurencją, są uzupełnieniem.*

Wiele osób żyło w przekonaniu, że konkurencja jest zarobkowa. Nie wykluczam, że niektórzy przedsiębiorcy tak myśleli, ale przyszedł czas, że tak nie myślą. Płace Polaka i zagranicznego kierowcy kształtują się na tym samym poziomie.

Co do zasady należy przyjąć, że wynagrodzenia Polaków i obcokrajowców się zbliżają. Znam przypadku, że polscy kierowcy są utrzymywani, żeby pokazać kierowcom zagranicznym specyfikę pracy, wprowadzić ich. Wtedy zarabiają więcej, ale ze względu na zakres obowiązków, doświadczenie.

3.2.3. Potrzeby inwestycyjne branży

Istotnym elementem badania fokusowego ekspertów z branży transportowej były potrzeby inwestycyjne przedsiębiorstw, a także możliwe inwestycje infrastrukturalne. Zwrócono uwagę na potrzebę polepszenia stanu infrastruktury drogowej. Jednocześnie eksperci zauważyli tu bardzo duży progres na przestrzeni ostatnich kilku lat. Poza tym szczególnie istotnym obszarem inwestycji jest kapitał ludzki. Chodzi tu głównie o kierowców, których w coraz większym stopniu brakuje. Respondenci widzieli potrzebę nie tylko samego szkolenia nowych kierowców, lecz także późniejszego wprowadzania ich do zawodu, na zasadzie staży. Jednocześnie zauważono, że nie są potrzebne duże inwestycje w tabor, gdyż aktualnie polskie firmy transportowe dysponują na ogół bardzo nowoczesnym sprzętem. Interesująca uwagą było dostrzeżenie słabego rozwoju centrów logistycznych na terenie województwa oraz konieczność budowy tego rodzaju infrastruktury, zwłaszcza w kontekście rosnącej wymiany z Chinami.

99 *Istotna jest rozbudowa głównych ciągów komunikacyjnych. Inwestycje drogowe są niezbędne, chociaż bezwzględnie poprawia się ich stan.*

Inwestycje w tabor wymusza rynek, konkurencja i sposób przewozu. Jeśli chodzi o tabor przewoźników w handlu międzynarodowym, to jest się czym chwalić.

Większość taboru jest z leasingu. Tabor jest bardzo dobrej jakości, większość ma silniki spełniające normy EURO 5, a nawet EURO 6.

Inwestycje jeśli chodzi o potencjał ludzki, to nie ma dwóch zdań. Konieczny jest kapitał ludzki, jeśli chodzi o osoby zarządzające i kierowców.

Należy myśleć o inwestycjach w ludzi i tu można skorzystać z pomocy unijnej.

Nie ma elementu strażowego dla kierowców, którzy już mają uprawnienia.

Istotne są inwestycje w logistykę. W przypadku potężnej konkurencji ze wschodu i zachodu, może to być problemem. W województwie lubelskim właściwie nie ma dużych centrów logistycznych.

Kolejnym tematem dotyczącym potrzeb inwestycyjnych były najbardziej potrzebne inwestycje drogowe w regionie. Wskazano tu na dwie główne kwestie. Pierwsza to poprawa stanu międzynarodowego ciągu drogowego E2, prowadzącego z Francji do Moskwy i dalej na wschód. Eksperci wskazywali, że na wschód od Warszawy, droga ta znajduje się w bardzo złym stanie. Zwrócono także uwagę na niezbędne inwestycje na drodze S19 (Via Carpathia) oraz dostosowanie jej do nacisku 11,5 tony na oś. Wynika to z faktu, że korzysta z niej bardzo wielu przewoźników z krajów bałkańskich, bałtyckich, bliskowschodnich (Turcja, Iran).

99 *Drogę E2, główną drogę z Francji przez Polskę do Moskwy jesteśmy na takim etapie, że od Warszawy na Zachód jest to „droga wolności”, a na wschód od Warszawy to jest „droga udręki”.*

Nie tylko E2. Myślę też o odprawach celnych w Choroszczyźnie. U nas na Lubelszczyźnie jest druga alternatywna droga kończąca się na granicy z Białorusią. Jest to droga 63. To na pewno jest droga alternatywna do drogi tej głównej i utrzymanie przejścia w Sławatyczach jest istotne. Bardzo poprawiono przejście w Dorohusku i w Hrebennem. Via Carpathia to jest nieporozumienie. Ona jak najszybciej powinna być w całości dostosowana do nacisku 11,5 tony na oś. To jest droga z której korzystają przewoźnicy krajów nadbałtyckich, ale też Węgry, Słowacy, Turcy, Rumunii, Bułgarzy.

3.2.4. Stymulatory oraz zagrożenia rozwoju przedsiębiorstw branżowych

Najistotniejsze informacje dotyczące perspektyw szkolenia pracowników branży pochodziły od ekspertów ze stowarzyszeń zrzeszających firmy transportowe. Wynika to z faktu, że jednym z kluczowych obszarów ich działalności jest właśnie prowadzenie szkoleń. W ich opinii aktualny program szkoleń jest dobrze dostosowany do wymagań rynkowych, gdyż powstaje w odpowiedzi na bezpośrednie zapotrzebowanie ze strony przedsiębiorców. Jednocześnie wskazano również na potrzebę większego wspierania różnego rodzaju szkoleń i kursów przez państwo (albo partycypacji w kosztach tego rodzaju szkoleń).

Odnosząc się do kwestii związanej z najbardziej skutecznymi formami pomocy dla branży ze środków UE, eksperci zwrócili uwagę na fakt, że środków dedykowanych branży jest bardzo mało.

- » *W Urzędzie Marszałkowskim powiedzieli: Na transport niestety nie mamy pieniędzy. Nie ma żadnej pomocy przewidzianej na dzień dzisiejszy na firmy transportowe. Też nie trafiają na szkolenia. W niektórych ośrodkach bardziej przychylnie patrzy się na organizowanie kursów na prawa jazdy określonej kategorii i kwalifikacji wstępnej, czyli przygotowania do zawodu, potem ewentualnie kurs na przewożenie materiałów niebezpiecznych. Niektórzy uzyskali, środki unijne w ramach takiego podejścia. Dobrze by było, żeby wykorzystać kwalifikacyjne kursy zawodowe. 75% wszystkich indywidualnych szkoleń w UP to jest kat. C i kat. E.*

Kolejnym zagadnieniem była kwestia konieczności zmian w zakresie rozwiązań prawnych regulujących działalność firmy transportowej. Eksperti wyartykułowali potrzebę zmian i dostosowań, wskazując jednocześnie na bardzo szeroki zakres problemów, od regulacji dotyczących różnego rodzaju przewozów (niebezpiecznych, wielkogabarytowych, osobowych itp.), do przepisów dotyczących stanu dróg i ich wykorzystania (a także odpowiedniego dostosowania). Podkreślano kluczowe znaczenie uregulowań na poziomie unijnym. Jednocześnie zauważono, że bardzo ważne są działania legislacyjne związane z implementowaniem regulacji wspólnotowych do prawa krajowego. Chodzi tu przede wszystkim o próbę uwzględnienia realiów polskiego rynku.

- » *Tyle zgłaszamy różnych spraw, przewóz materiałów wielkogabarytowych. Dostosowanie dróg odpowiednie. Żeby tak uogólnić, nie jesteśmy sami w tej polityce transportowej. Ogólne unijne zasady determinują zachowanie polskich przewoźników. Wspólnotowe przepisy dotyczą jednak wszystkich tak samo. Każda legislacja wspólnotowa wymaga implementacji do naszych przepisów krajowych. I tu jest pole do popisu, żeby uwzględnić polskie realia rynkowe.*

Innym tematem poruszonym przez ekspertów były efekty wynikające z położenia geograficznego województwa lubelskiego. Jest to pozytywny wpływ zwłaszcza w aspekcie transportu międzynarodowego. Chodziło głównie o korzystne położenie blisko granicy z Ukrainą i Białorusią. Jednocześnie w kontekście przewozu krajowego, wskazano na negatywny wpływ peryferyjnego położenia regionu oraz słabo rozwiniętą sieć drogową na tle innych regionów kraju. Eksperti zwrócili uwagę na niewystępowanie na terenie województwa dużych centrów logistycznych. Jako potencjalną szansę wskazano plany stworzenia tranzytu z Chin do Europy.

- » *W ruchu międzynarodowym same pozytywne aspekty, poza Via Carpathią mamy kilka ważnych dróg międzynarodowych, więc położenie województwa ma bardzo ważny wpływ. W przypadku firm działających w rynku krajowym, nie mamy się czym pochwalić, nie mamy żadnej drogi szybkiego ruchu, poza obwodnicą Lublina. Jesteśmy daleko z tyłu, nie mamy żadnej autostrady, żadnej drogi szybkiego ruchu. Firmy transportowe ulokowane są w północnej części województwa. Nie są tu zlokalizowane żadne centra logistyczne, są one położone raczej w centrum kraju. W okolicach Terespoli są, ale to wszystko jest za małe. Te przejścia są na tyle zmodernizowane, że spełniają potrzeby przewozu międzynarodowego. Jeżeli rozpocznie się faktycznie budowa tzw. „jedwabnego szlaku” z Chin do Europy, centra logistyczne faktycznie mogą powstać. Negatyw to taki – potencjał gospodarczy na naszym terenie jest jednak niewielki. Transport jest wypadkową tego.*

Odnosnie innych czynników mogących wpływać na rozwój branży, zaznaczano kwestie związane z wsparciem politycznym, od najwyższych szczebli, po władze lokalne. Poza tym istotne jest skoordynowanie działań, także na szczeblu międzynarodowym. Zauważono przykład rozbudowanego przejścia granicznego, które jednak nie działa z powodu braku drogi po stronie białoruskiej. Podano to jako przykład nietrafiionych inwestycji. W związku z tym czynnikiem wpływającym na rozwój branży mogą być lepiej przygotowane pod względem koncepcyjnym inwestycje.

- » *Przychylność wszystkich od góry do najniższych szczebli decyzyjnych. Znajdują się pieniądze na przebudowę przejścia granicznego, a okazuje się, że po stronie białoruskiej nie ma tej drogi. Ale przejście powstało.*

Część wywiadu grupowego odnosiła się do tematyki barier w dostępie do zawodów, kluczowych ze względu na działalność firm transportowych. Skupiono się tu zawodzie kierowcy, z jednej strony ze względu na jego kluczowe znaczenie, a z drugiej, z powodu braku kierowców na rynku pracy. Na wstępie eksperci zwrócili uwagę na fakt, że bariery wiążą się nie tylko z brakiem możliwości zdobycia odpowiednich uprawnień, co także z ogólnym postrzeganiem zawodu kierowcy. Zauważono, że większość społeczeństwa ma negatywne skojarzenia z zawodem kierowcy, uznaje ten rodzaj pracy za bardzo wymagający. W tym kontekście problemem jest nie tyle jakaś konkretna bariera (finansowa, czy też administracyjna), lecz raczej percepcja branży w społeczeństwie.

- » *Problem, który jest z kierowcami powstał nie wczoraj, tylko dużo wcześniej. Ja się cieszę, że urzędy pracy w końcu dostrzegły ten problem. Trzeba dostrzec problem szerzej, trzeba zrobić ogólnopolską kampanię promowania nowego zawodu kierowca-mechanik. Trzeba pokazać, że można czegoś spróbować w tym transporcie, w tym zawodzie, gdyż na teraz zawód kierowcy kojarzy się pejoratywnie. Powinien być zastosowany filtr, bo jeśli ktoś robi kurs, bo jest dofinansowanie do tego, to nigdy nie będzie kierowcą. Musi być instytucja, która przeprowadzi selekcję kandydatów. Wtedy taki program będzie miał rację bytu. Wielu młodych ludzi ma uprawnienia, otrzymują ofertę i mówią, że to nie to, że to jest ciężki zawód.*

Eksperti zwrócili uwagę, że w praktyce bariery stojące przed potencjalnymi kierowcami nie są duże. Problemem może być dosyć trudny egzamin państwowy dla kierowców międzynarodowych. Istotną barierą mogą być jednocześnie kwestie finansowe, czyli koszt zdobycia wszystkich niezbędnych uprawnień (koszty dochodzące nawet do 10 tysięcy złotych). Zauważono, że bariera ta może być dosyć istotna w kontekście problemów z funkcjonowaniem systemu szkolenia (m.in. brak powszechnego kiedyś szkolenia w Polsce).

- » *Bariery w zakresie organizacji firmy poza wymogiem posiadania dodatkowego certyfikatu unijnego umożliwiającego rozpoczęcie działalności w Polsce i w każdym państwie UE, jest także egzamin państwowy, trudny. Poza tym nie ma barier. Natomiast barierą dla wielu osób może być około 10 tysięcy złotych kursu kwalifikacyjnego i odpowiedniej kategorii prawa jazdy. Proces dochodzenia do tego jest zbyt długi i to może być barierą dla osób, które nie mają dobrego statusu materialnego. Jest bariera finansowa dla młodych ludzi, jeśli chodzi o kierowców TIR-ów. Kiedyś dużo kierowców kształciła armia. Teraz nie stworzono jakiegось systemu szkolenia zastępującego wojsko.*

Respondenci nie zauważyli przejawów nieuczciwej konkurencji w przewozie międzynarodowym. Jednocześnie zwrócono uwagę na trudności w wykryciu ewentualnego dumpingu cenowego. Jako istotny przejaw nieuczciwej konkurencji uznano sytuacje, w których firma posiadająca uprawnienia do przewozu na potrzeby własne, wykonuje przewozy zarobkowe, nie posiadając do tego odpowiednich licencji i uprawnień (ich zdobycie wiąże się z kosztami). Eksperti zauważyli także, że nieuczciwą konkurencją są często rolnicy, którzy przewożą odpłatnie cudze ładunki, twierdząc, że przewożą własne płody rolne. Podkreślono, że w tym obszarze przepisy są bardzo niejasne i niejednoznaczne.

- » *Przewozy międzynarodowe rządzą się swoimi prawami, tutaj raczej nie ma mowy o nieuczciwej konkurencji. Nieuczciwa konkurencja jest karalna, to pierwsza sprawa. Udowodnienie dumpingu jest jednak bardzo trudne. Ja zauważyłem, że taka rywalizacja cenowa, między firmami polskimi występują także między polskimi firmami za granicą. Ale czy to jest nieuczciwe, to już ciężko powiedzieć. Nieuczciwą konkurencją jest posiadanie uprawnień do przewozu na potrzeby własne, a wykonywanie przewozów zarobkowych. Rolnicy jako przejaw nieuczciwej konkurencji. Może on przewozić nowym ciągnikiem siodłowym ładunek, twierdząc że przewozi swój ładunek.*

Kolejna poruszana kwestia odnosiła się do pytania o ewentualną przewagę konkurencyjną firm z województwa lubelskiego nad przedsiębiorstwami z innych krajów. Eksperti wykazali, że jednym z elementów przewagi są niższe koszty pracy. Jednocześnie zwrócono uwagę na nowoczesny tabor, przygotowanych kierowców i dużą skalę działalności polskich firm transportowych. Zauważono

stosunkowo łatwy dostęp do rynków wschodniej Europy (ze względu na bliskość geograficzną). Jest to szczególnie widoczne w przypadku firm z województwa lubelskiego. Dowodem na konkurencyjność polskich firm są zdaniem ekspertów działania administracyjne rządów obcych państw, zmierzające do utrudnienia działalności na własnych rynkach polskim przedsiębiorstwom branży transportowej.

- » *W Niemczech taki dobry kierowca może zarobić jakieś 2000 euro powiedzmy. U nas w Polsce jakieś 6000-7000 tysięcy złotych, czyli troszkę mniej. I to jest jakaś różnica. Trzeba rozgraniczyć przewóz rzeczy od przewozu osób. Konkurencje stanowimy i to nie byle jaką. Jakby tego nie było, nie było by tych działań ze strony Niemiec i Francji. Biorąc pod uwagę liczbę zarejestrowanych samochodów i liczbę wykonywanych przewozów, jesteśmy znaczącą siłą w UE. Z województwa lubelskiego, tutaj z północy województwa głównie. Takich firm z województwa, które mogą wykonywać kursy też na wschód, jest 800. Firm, które jeżdżą tylko do UE jest grupa ponad 1000. Jeśli inne kraje stosują administracyjne metody, żeby nas wyrzucić ze swoich rynków, to znaczy, że jesteśmy konkurencyjni.*

Uczestnicy badania wskazali także na inne czynniki mogące zagrażać rozwojowi przedsiębiorstw branży transportowej. Są to głównie problemy kadrowe (brak dostępu do kierowców), słabo rozwinięta infrastruktura oraz wymagania środowiskowe. Istotne są kwestie polityczne, czego przykładem był negatywny wpływ na branżę embarga rosyjskiego na polskie towary. Ryzyko wiąże się także z poziomem rentowności przedsiębiorstw, który znajduje się obecnie na granicy opłacalności.

- » *Kadra, infrastruktura, środowisko. Bardzo ucierpieliśmy na transporcie na Wschód z powodu embarga. Rentowność przedsiębiorstw jest gdzieś tam na granicy.*

3.2.5. Oczekiwania wobec szkoły branżowej

Kolejnym poruszonym w badaniu fokusowym tematem, była kwestia oceny działalności szkół przygotowujących do wykonywania najważniejszych zawodów w branży transportowej. Odpowiedzi ekspertów skupiły się na przygotowaniu do zawodu kierowcy. Zwrócono uwagę na powstawanie klas ze specjalizacją kierowca-mechanik, jednak zauważono małą popularność tego typu kierunków. Jednocześnie eksperci zauważyli, że z powodu kłopotów z dostępem do pracowników, pracodawcy byłiby w stanie zainwestować własne środki we wsparcie tego rodzaju kierunków kształcenia. Istotnym wnioskiem pojawiającym się w wypowiedziach ekspertów, była także konieczność zwiększenia nacisku na praktyczne aspekty nauki zawodu. Poza tym jeden z badanych zwrócił uwagę na błędne podejście, związane z kształceniem techników spedycji. Jego zdaniem osoby po szkole średniej, w wieku 19-20 lat, nie nadają się do pełnienia tak odpowiedzialnych funkcji, jak praca w spedycji. Jednocześnie brakuje możliwości doksztalcenia i przekwalifikowania w tym kierunku osób z wyższym wykształceniem.

- » *W Lublinie jest szkoła przygotowania do transportu drogowego. Szkoła w Piotrowicach pod Lublinem wystartowała z kierunkiem kierowca-mechanik, zgłosiło się dwie osoby. Szkoła powinna się opierać o jakieś profity dla pracodawcy. Ale to jest absolutnie niezbędne. Z jednej strony teoretyczne przygotowanie w szkole, a z drugiej część praktyczna w firmie, dobrej, doświadczonej, długo działającej na rynku. I chodzi też o to, żeby ten uczeń przyszedł do firmy i faktycznie coś się dowiedział, a nie tylko dostał podpisany papier, że zaliczył praktyki. Polski przewoźnik jest w stanie wyłożyć konkretne pieniądze, żeby dostać pracownika, przygotowanego do pracy. Wierzę mi państwo, że pracodawca jest w stanie zapłacić każde pieniądze. On ma mieć przeszkolenie praktyczne. Istotne jest, żeby to nie było tylko szkolenie na komputerze tylko szkolenie praktyczne. Taki 19-letni spedytor, nie będzie poważnie traktowany za żadnego przedsiębiorcę. W spedycji nie zatrudnia się idiotów, nie zatrudnia się dzieciaków. To jest miejsce gdzie się bardzo dużo wie o wymianie handlowej. Nie ma dobrego systemu szybkiego przekwalifikowania bezrobotnych magistrów, do branży spedycji.*

Uczestnicy badania zauważyli nieodpowiednie lokowanie środków przeznaczonych na szkolenia dla kierowców. Obecnie często dzieje się to w ramach programów aktywizowania osób w wieku ponad 40 i 50 lat. Zdaniem ekspertów jest to nie dobry kierunek z perspektywy branży. Wynika to z faktu, że już dzisiaj problemem jest wysoka średnia wieku kierowców, brak młodych pracowników wchodzących do zawodu, negatywny obraz zawodu kierowcy.

Odnosząc się do skali współpracy przedsiębiorców ze szkołami eksperci uznali ją za niewielką. Zwrócono uwagę, że dopiero planuje się działania mające zwiększyć zakres współpracy przedsiębiorstw transportowych ze szkołami kształcącymi potencjalnych pracowników branży. Zauważono kluczowe znaczenie zaangażowania przedsiębiorców w proces kształcenia, zwłaszcza w kontekście możliwości pokazania specyfiki zawodu (głównie odnosi się to do stanowiska kierowcy) i najważniejszych praktycznych aspektów związanych z wykonywaną pracą. Obecnie współpraca polega jedynie na tym, że uczniowie mogą przyjść do firmy i zapoznać się z jej funkcjonowaniem. Nie dzieje się to jednak na zasadach formalnej współpracy. Niektórzy badani widzieli jednak problemy z potencjalną współpracą między szkołami a pracodawcami, w kontekście kwalifikacji nauczycieli, którzy często nie są w stanie odpowiednio przygotować pracowników.

„ Skala współpracy jest niewielka. Program dopiero jest robiony w tej sprawie, żeby ona była. Wszystko jest na etapie dyskusji, nie ma żadnych przykładów, ani żadnych zaleceń.

Bez udziału firm transportowych nie zostanie to zrobione.

Odrębny temat jak współpracować. Na tym etapie poza tym, że uczniowie lub kandydaci mogą przyjść do firmy, zapoznać się, formalnej współpracy nie ma.

Ja znam taką sytuację, że pracodawca chciałby wpuścić uczniów do swojej firmy, ale bez nauczycieli, sam zapewniając szkolenie przez swoją kadrę. Nie ma on po prostu wysokiego mniemania o umiejętnościach tych nauczycieli zawodowych.

Nawiązując do tematyki funkcjonowania kształcenia zawodowego, eksperci zwrócili uwagę na kluczowe znaczenie szkół zawodowych oraz mających powstać szkół branżowych. Powstanie klas o profilu kierowca-mechanik jest uznawane za duży sukces branży, który w perspektywie czasu może zaowocować znaczną poprawą na rynku pracy. Zauważono, że w każdym powiecie powinna być przynajmniej jedna klasa o profilu kierowca. Jednocześnie jako istotny element kształcenia wskazano przekazanie prawdziwego obrazu zawodu oraz zdjęcie z niego negatywnych stereotypów. Poza tym podkreślono, że programy szkół branżowych muszą powstawać w ścisłej współpracy z pracodawcami, co w praktyce nie ma miejsca.

Najpierw jest szkoła zasadnicza, specjalistyczna. Drugi etap czyli dojście do średniego wykształcenia. Dla nas pierwszy etap to jest to o co walczyliśmy i co nareszcie jest.

Niechby jedna taka klasa była w powiecie, to byłoby 600 młodych ludzi za jakiś czas z uprawnieniami. Zdobycie uprawnień kierowcy jest bardziej kosztowne niż zdobycie uprawnień do innych zawodów. Ale lepiej to wydać, niż mieć człowieka po liceum, ale bez zawodu.

„ Nasza branża liczy, że szkoły branżowe będą efektywne.

Trzeba przekazać i odwrócić pejoratywny obraz tego zawodu.

Ja byłem na takim ministerialnym spotkaniu i rozmawiałem z urzędniczkami o programie, i się ich pytam, czy pracodawcy brali udział w tworzeniu założeń programowych do szkoły, a one mówią, że nie, bo oni to by dopiero nawymyślali. To jest chyba dobre podsumowanie.

Branża transport i gospodarka magazynowa z perspektywy pracowniczej

3.3.

Badanie jakościowe z grupą pracowników branży transportowej zostało przeprowadzone w sierpniu 2016 r. Wzięło w nim udział 6 pracowników firm branżowych. Byli to spedytor, pracownik firmy zajmującej się przewozem osób, przedstawiciel firmy przewożącej towary i osoby, pracownik firmy zajmującej się przewozem mebli, właściciel szkoły nauki jazdy (i jednocześnie kierowca) oraz kierowca zawodowy.

3.3.1. Szara strefa w branży – uwarunkowania i charakterystyka zjawiska

Pierwszym zagadnieniem jakie zostało poruszone w zogniskowanym wywiadzie grupowym z pracownikami zatrudnionymi w firmach branży transport i gospodarka magazynowa była kwestia tzw. szarej strefy, czyli problemu ukrywania przez przedsiębiorców dochodów, w całości albo w części, nielegalnym obrotem legalnych towarów lub nieewidencjonowanym świadczeniem usług. Uczestnicy badania zgodzili się co do tego, że w branży, którą reprezentują jest to zjawisko powszechne.

Ponadto na podstawie ich odpowiedzi można stwierdzić, że omawiany proceder ma wiele płaszczyzn. W grę wchodzi tu z jednej strony działalność przedsiębiorców, właścicieli firm w kontekście ich zobowiązań fiskalnych. Z drugiej strony mowa tu także zachowania poszczególnych pracowników, których konsekwencją są nieewidencjonowane i nieopodatkowane dochody, a o których nie wiedzą nawet pracodawcy.

Wśród przejawów zjawiska tzw. szarej strefy badani pracownicy wymieniali nieewidencjonowane transporty, o których nie wie nawet pracodawca oraz brak ewidencjonowania przesyłek, co wiązało się także z naruszaniem przepisów obowiązujących w branży. To również zatrudnianie osób bez jakichkolwiek umów, szczególnie w przypadku takich usług jak przeprowadzki. Co więcej kary za tego rodzaju postępowanie pracowników obciążały pracodawców.

- 99 *Jako spedytor, ale mam wgląd też, że tak powiem w zlecenia, z firmami nie, natomiast prywatnie czasami z kierowcami robimy, że tak powiem, lewe transporty. O czym pracodawca nie wie i tyle. Powiedzmy w przewozie osób, w momencie kiedy ktoś tam nadaje paczkę i ta paczka jest ponadgabarytowa, waga się różni od tego co zostaje podane, to nie raz proponowali, że ja tu dopłacę Panu 50 zł, żeby Pan nie brał 150 zł. U nas też tak było, że często kierowca brał paczki, których nie powinien, bo to transport pasażerski. A tu chował jakieś rzeczy dla ludzi, zatrzymywał się w miejscach niedozwolonych, wszyscy mieliśmy kary, nawet raz 3000 zł, 3200 zł chyba, także... (...) więc od kogoś tam brał czyjeś rzeczy i za to brał oczywiście pieniądze, nawet tego nie zgłaszał. Często przy przeprowadzkach po prostu, osoby są wynajmowane bez żadnej umowy na przykład. Taka osoba zazwyczaj nie podpisuje żadnego dokumentu.*

Ponadto respondenci zakwalifikowali do działań wchodzących w zakres tzw. szarej strefy proponowanie pracownikom innych form zatrudnienia niż umowa o pracę, w celu uniknięcia dodatkowych kosztów pracy obciążających pracodawcę. W takim przypadku zdarza się proponowanie pracownikom dopłatę w formie nieopodatkowanych pieniędzy.

- 99 *A Ja byłem w poniedziałek na rozmowie o pracę, od razu miałem propozycję 150 zł dniówki, ale umowa była na najniższą krajową, także chyba tutaj każdy kombinuje na swój sposób. Najczęściej jest tak, że po prostu zatrudnia się pracownika na najniższą krajową, a resztę pieniędzy... To też chyba nie wiedział co pracodawca mówi, bo jeśli wprowadzili teraz tak, jakąś tam najniższą, to znaczy nie tak... W Niemczech wiadomo, jest to 8,50, Francuzi też i Włosi też się do tego przymierzają, to za chwilę będą chcieli od kierowców na samozatrudnienie, niestety, bo już widzę, co się też u nas w firmie...*

Zdarzają się także takie sytuacje, iż pracownicy sami proponują pracodawcom powyższe rozwiązania, po to aby z różnych względów ukryć własne realne dochody.

- 99 *U mnie w firmie na przykład z wyboru są osoby nawet nie na samozatrudnieni, bo nie chcą, tylko na zasadzie umowy zlecenie. Nie chcą stałej. Powiedzmy mają coś tam za uszami, żeby pan komornik nie przyszedł na to, czy na tamto.*

Badani pracownicy firm transportowych podkreślają przy tym, że działania w ramach tzw. szarej strefy podejmowane są nie tylko przez pracowników, ale także przez pracodawców. Szczególnie jest to dostrzegalne w kontekście zużycia paliwa i kosztów ponoszonych w związku z tym.

- 99 *Z tego co wiem to pracodawcy też kombinują na fakturach za paliwo. To tak samo jak i kierowca może kombinować dobą spalania tak zwaną, której w rzeczywistości nie ma.*

Wypowiedzi badanych wyraźnie wskazują, że szara strefa, która wiąże się z niewypełnianiem obowiązków podatkowych wobec państwa to często po prostu działania o znamionach przestępstwa, tj. oszustw i kradzieży w stosunku do pracodawców, a także klientów.

- 99 *Albo też kradli paliwo. Dostawali naprawdę dosyć przyjemne pieniądze, bo nie powiem, że były to małe pieniądze, ale paliwo, części od busa, bilety, myślę że, co drugi kierowca coś robił dodatkowego. Ja się spotkałem z czymś takim, że wśród znajomych, przy transporcie mebli na przykład, to jak jest lekko uszkodzona sztuka, to po prostu w towarze jest to chowane częściowo, ale to jest bardzo rzadko.*

W opinii badanych jednym z powodów niewykazywania dodatkowych i nielegalnych dochodów przez pracowników jest poczucie pokrzywdzenia. Jest to traktowane jako forma zadośćuczynienia sobie za oczekiwane, a niewypłacane wynagrodzenie za pracę.

- 99 *Ale to jest gratyfikacja tak naprawdę za poniesione straty moralne, bądź brak premii.*

W szerszym ujęciu ważnym czynnikiem jaki wpływa na pojawienie się i funkcjonowanie tzw. szarej strefy zdaniem uczestników badań jest brak przychylności państwa dla działalności przedsiębiorców oraz nadmierne obciążenia podatkowe. Większe zaufanie do właścicieli firm oraz mniejsze podatki nie wyeliminowałyby całkowicie omawianego problemu, ale jak uważają badani w znacznym stopniu ograniczyłyby jego skalę. Aktualnie w odczuciu respondentów uwarunkowania prowadzenia działalności gospodarczej w znacznym stopniu „wymuszają” na przedsiębiorcach nielegalne funkcjonowanie.

- 99 *Żeby transport funkcjonował na tych swoich zasadach i te podatki były trochę mniejsze albo jakieś udogodnienia. Wtedy by pracodawcy nie musieli, że tak powiem, kombinować, tak samo kombinować z kierowcami.*

Zdaniem uczestników badań problem szarej strefy dotyczy wszystkich zawodów w branży transport i gospodarka magazynowa, bo podejmowanie działań, które składają się na opisywane zjawisko zależą od nadarzających się okazji.

- 99 *Ja myślę, że to jest wszędzie i to zależy od okazji. Jeżeli jest, nadarza się okazja, praktycznie każdy człowiek chciałby dorobić sobie na lewo, na boku czy coś, że jest okazja na to, żal z niej nie skorzystać.*

Biorąc powyższe pod uwagę, można jednakże stwierdzić, że pracownicy wykonujący niektóre zawody w omawianej branży mają większe możliwości działań w tzw. szarej strefie niż inni. Osoby zatrudnione w administracji, logistyce lub spedycji mają mniejsze możliwości w tym zakresie, niż pracownicy, którzy nie są bezpośrednio obciążeni sporządzaniem różnego rodzaju dokumentacji oraz tacy, którzy nie są pod stałym nadzorem pracodawcy, a mowa tu szczególnie o kierowcach. Jak wcześniej wspomniano zdarza się także, że proceder, o którym tu mowa jest wynikiem współpracy pomiędzy spedytorem i kierowcą.

- 99 *Kierowca ma większe możliwości, aniżeli spedytor.*

Kierowca wyjeżdża i pracodawca nie patrzy mu na ręce, nie wie co jest, co się dzieje i tak dalej. To on może w czasie swojej pracy robić co tam chce mnie więcej. Znaczący, zgodnie tam z przepisami i tak dalej. Co tam ma do zrobienia to robi.

Ja jako spedytor nie mam takich samych możliwości, bo w większości współpracujemy z agencjami celnymi, które muszą wiedzieć, ja jak dostaję dokumenty to nawet waga się do 10 dag zgadza. Co idzie na Wschód, co idzie na Zachód, tak samo. Każda, że tak powiem, kontrola na zachodzie DAG, albo tutaj nasza. Zieloni [Inspekcja Transportu Drogowego] tak potrafią przeważać i ja muszę wiedzieć. Ile mogę załadować samochód i na tych wszystkich przepisać też się znać.

Zjawisko szarej strefy jest także dostrzegane przez badane osoby w przypadku zawodu taksówkarza, przy czym wspomniano tu o niezarejestrowanej i nieewidencjonowanej działalności osób prywatnych zajmujących się odpłatnym przewozem pasażerów. Taka praktyka stanowi nieuczciwą konkurencję wobec legalnie działających taksówkarzy, którzy muszą posiadać kasy fiskalne.

- 99 *Ja się spotkałam ostatnio z człowiekiem, który bez koguta jeździ, świadczy usługi, pracował na taksówce i już wie, ile ewentualnie może wziąć od-do. Jest na telefon, nie jest nigdzie zgłoszony i tak, nawet nie pracuje, nawet nie jest zarejestrowany jako bezrobotny.*

Oprócz opinii na temat powszechności problemu szarej strefy badani wyrazili także przekonanie, że oczywiście istnieją firmy, które działają wyłącznie legalnie, co w znacznej mierze wynika z profilu ich działalności. Im większa sieć kontaktów formalnych pomiędzy różnymi kontrahentami, tym trudniej byłoby prowadzić nielegalną księgowość.

» *Nie ma takiej możliwości, bo to wszystko jest ewidencjonowane, każdy jeden wyjazd, księgowo, że tak powiem, potrzebuje dokument potwierdzający. Tak samo, czy jak przychodzi, za składowanie, klient oczekuje też faktury za składowanie towaru. I tutaj nie ma na czym oszukać.*

Jednakże badani pracownicy firm transportowych wyrazili przekonanie, że skala zjawiska szarej strefy jest duża, przy czym w opinii niektórych badanych większość przedsiębiorstw w omawianej branży działa legalnie, a niektórzy stwierdzili, że jest wręcz przeciwnie. Stwierdzono tu, że w branży transportowej nie ma firm działających całkowicie zgodnie z przepisami prawa.

» *Duża skala zjawiska szarej strefy.
Zdecydowanie jest większość legalnie działających firm.*

Respondenci zaznaczali, że możliwości działań składających się na szarą strefę są w przypadku polskich firm większe w porównaniu z zachodnimi. Wynika to z tego, że polskie firmy mają częste kontakty biznesowe z przedsiębiorcami zza wschodniej granicy, którzy nie przywiązują takiej wagi do prawidłowo i legalnie prowadzonej dokumentacji jak przedstawiciele kooperantów z Europy Zachodniej. W ten sposób działają już jednakże nie poszczególni pracownicy polskich firm transportowych, ale bezpośrednio właściciele przedsiębiorstw.

» *Większe możliwości mamy [w porównaniu z Zachodem] ponieważ tutaj, na Wschód czasami za transporty płacą, nie chcą faktury i tyle. Na zachodzie troszkę inaczej...
Tam jest więcej papierkowej roboty.
To znaczy, nie tak. My eksportujemy bardziej tutaj na Wschód, i Wschód nie potrzebuje od nas faktur, bo bez faktury wiadomo, że zapłaci mniej tego podatku.*

Jak się okazuje sam fakt działalności w branży transportowej w bliskiej odległości od wschodnich granic i kooperacji z przedsiębiorcami ze Wschodu nie tylko zwiększa prawdopodobieństwo funkcjonowania szarej strefy w porównaniu z firmami z Europy zachodniej, ale nawet w odniesieniu do przedsiębiorstw mieszczących się na zachodzie Polski.

» *Nie wiem czy w dobrym kierunku zmierzam, ale jesteśmy na Wschodzie, nie wiemy jak w innych częściach kraju, ale tu, temat poruszony, do końca nie da się być uczciwym, prowadząc firmę i nie wiem, odprowadzając wszystkie podatki i tak dalej, przestrzegając przepisów, szanując i doceniając kierowców i vice versa, bo ta firma po miesiącu po prostu, czy po pół roku padnie.*

Uczestnicy badań zostali także zapytani o skutki funkcjonowania szarej strefy w branży. Wyrzmięła opinia, że ewentualne pozytywne skutki działalności w szarej strefie mają raczej wymiar jednostkowy (poszczególni pracodawcy lub pracownicy) oraz są chwilowe.

Do negatywnych konsekwencji tzw. szarej strefy zaliczone zostały takie kwestie jak narażanie się na kary za nielegalną działalność, nieodprowadzanie należnych podatków do budżetu (lokalnego lub państwowego) oraz tworzenie nieuczciwej konkurencji w stosunku do firm prosperujących zgodnie z przepisami.

» *Dla ludzi, którzy pracują legalnie. A też nie oszukujemy się, szara strefa bierze się skądś. Po prostu pracujący w szarej strefie na przykład świadczą tańsze usługi, niż firmy. Po prostu mogą sobie czasami na to pozwolić.
No i nie odprowadzają podatków.
Nie odprowadzają podatków przez co mogą sobie pozwolić na tańszą usługę, co zabija firmy działające legalnie.*

Respondenci przyznali, że spotykali się z działaniami mającymi na celu zapobieganie szarej strefie w branży transportowej. Ocenili oni, w perspektywie kilkunastu lat zaszły duże zmiany w odniesieniu do częstotliwości i skuteczności kontroli, które jak podkreślają badani są obecnie bardzo liczne i efektywne. Pomimo tego pracodawcy i tak znajdują sposoby na obejście przepisów.

- 99 *Cały czas coś się dzieje. Z obserwacji przez te kilkanaście lat dużo się zmienia, pod względem kontroli, egzekwowania tego. Zwiększa się częstotliwość, wzrasta skuteczność. Więcej urzędów się za to wzięło, za kontrolowanie, przynajmniej tak jak ja w transporcie siedzę od paru lat, to się zmienia, a i tak to pracodawcy obchodzą.*

Uczestnicy badań przyznali, że z perspektywy pracownika pomimo dużej częstotliwości kontroli podejmowanych przez szereg instytucji nie są zbyt uciążliwe. Co więcej wymuszają one na pracodawcach podejmowanie działań, a w tym szkoleń i kursów mających na celu zwiększenie kompetencji i kwalifikacji pracowników. Ważnym aspektem jest podkreślenie świadomości istniejącej wśród pracowników odnośnie współodpowiedzialności z pracodawcami za losy firm. Zaznaczono przy tym, że wspomniane kontrole dotyczą raczej kwestii związanych z kompetencjami i kwalifikacjami pracowników, a nie form umów i sposobów wynagradzania za pracę.

- 99 *Znaczy, z mojej perspektywy jako pracownika to nie. Dla mnie jest uciążliwa kontrola ITD. Bo ja muszę mieć wszystko poukładane tam, a to też zależy ode mnie, jak to się później odbija na pracodawcy i tak dla pracodawcy, który ma powiedzmy kilkadziesiąt samochodów w firmie. To się zmieniło, że są szkolenia, czy się zmienia, że są kierowcy szkoleni, kwalifikacje podnoszone i tu jest ten plus, a nie jakieś takie... Nie ma tej niewiedzy takiej... Zaczyna pracodawcom zależeć na tym, żeby wszystko było w firmie. Pod względem, znaczy, kierowca miał u siebie w porządku. Względem płacy to się za bardzo nie zmieniło. Czyli tej szarej strefy, tutaj to było wspomniane, umowa jedno, a w rzeczywistości...*

W kontekście podejmowanych kontroli podkreślona została rola Inspekcji Transportu Drogowego oraz kwestia dostosowywania się do norm unijnych. Dostrzeżono istotną funkcję kontrolną sprawowaną przez urzędy skarbowe.

- 99 *Ale też, jeśli 400 kg było za dużo, [ITD] złapali kierowcę i trzeba było organizować w nocy przeladunek, koniec, kropka. U nas w Polsce coraz większe, że tak powiem wymagania, dostosowywanie do unijnych, tak dyrektyw i firmy, które chcą pracować, staramy się o znaki ISO, o cokolwiek. Więcej na rynek wschodni tutaj można...*

Badani zwrócili uwagę na działania kontrolne podejmowane przez właścicieli firm, którzy w tym celu wykorzystują najnowsze technologie, w tym głównie GPS. Jednakże nawet tak nowoczesny system kontroli nie daje pełnych gwarancji skuteczności. Utrudnia on podejmowanie nielegalnych działań przez pracowników, ale nie jest w stanie zupełnie ich wyeliminować.

- 99 *GPSy do samochodów zakładane [przez pracodawców]. Dokładnie. Pracodawca ma wgląd, więc teraz nawet, żeby gdzieś coś na lewo, trzeba kombinować, ty tu pojedź, coś tam załatwimy. Te nowe GPSy pokazują nawet ile tam spalamy, ile ma paliwa, ile ma po jakimś tam, po przejechaniu iluś kilometrów.*

Zapobieganie zjawisku szarej strefy powinno wiązać się ze wsparciem ze strony państwa skierowanym do firm działających legalnie. Bez takiej pomocy konkurencja ze strony podmiotów działających nielegalnie może doprowadzić do upadku uczciwie funkcjonującego przedsiębiorstwa. Oczekiwana byłaby tu szczególnie pomoc finansowa na rozwój firmy, a w szczególności na zakup nowoczesnego taboru dostosowanego do wymogów najwyższych norm.

- 99 *Jak nawet bardzo byśmy chcieli legalnie działać, to i tak nie potrafiliśmy tego zrobić i nie utrzymaliśmy się. Straciliśmy ponad 400 tys. zł. Nawet mój brat akurat jeździł jako kierowca, więc inne firmy potrafiły... Kierowcy z innych firm potrafili zajeżdżać nam drogę, żebyśmy praktycznie do rowu gdzieś tam wpadli z ludźmi, bo chcieli mieć kilka stów więcej na trasie. Także myślę, że tutaj sami sobie robimy krzywdę, ale tak jak Pan powiedział, że gdybyśmy choć trochę zaczęli współpracować, to było by o wiele lepiej. My nie dostaliśmy chyba ani grosza na rozwój firmy, czy jakkolwiek pomoc. Także zawsze, pamiętam, tylko płaciliśmy i nic z tego nie wynikało. Ponad 400 tys. zł w firmę poszło, a nie dostaliśmy z tego nic. Ale nawet nie było dofinansowań do firm, że tak powiem, transportowych, które zaczynały. Na szkolenia pracownicze, na wyposażenie, tak, na doposażenie, natomiast nigdy nie było żadnego programu, który na przykład by w jakiś sposób dofinansował zakup nowego samochodu, powiedzmy, spełniający normy euro 4, euro 5, czy euro 6.*

Badani pracownicy zgodzili się z tym, że istnieje konieczność przeciwdziałania tzw. szarej strefie w branży transportowej, choć wskazali, że taki pogląd jest uzależniony od sposobu prowadzonej

działalności. Walka z omawianym zjawiskiem i jego ograniczenie (w tym częstotliwość i zakres kontroli) leżą w interesie firm legalnie funkcjonujących, i osoby reprezentujące takie podmioty zdecydowanie będą optować za wspomnianą prewencją. Inaczej będzie w przypadku tych przedsiębiorstw, które właśnie tworzą tzw. szarą strefę. Przedstawiciele takich podmiotów będą już inaczej oceniali przeciwdziałanie temu zjawisku.

» *To zależy od tego, jak prowadzimy tą działalność, czy legalnie, czy nie legalnie. Jeżeli legalnie prowadzimy, no, to chcemy, żeby było jak najwięcej tych kontroli, jeżeli nie legalnie...*

Zgadzając się z koniecznością przeciwdziałania szarej strefie uczestnicy badań skarżyli się na aktualnie zbyt rygorystyczne podejście do tego zagadnienia ze strony instytucji państwowych. W przypadku nader drastycznych (a przy tym niezbyt uzasadnionych) przepisów stosunkowo łatwo popełnić błąd, który wiąże się z bardzo dużymi karami.

» *Powstała ta policja skarbowa i dają na przykład VAT. Jeżeli, ktoś odprowadza 100% VAT, jak to tam było... W każdym bądź razie jestem właścicielem firmy, mam pod sobą 3 przedstawicieli, biorę samochód w leasing, odprowadzam od tego 100% VAT i on już prywatnie nie może tym samochodem nigdzie pojechać, tak? I to jest egzekwowane w tym momencie. Bo kolega mi powiedział kiedyś, że był właśnie takim firmowym samochodem, pojechał do sklepu na zakupy i nie miał faktury na te zakupy. 3000 zł dostał kary za to, że podjechał firmowym samochodem nie jego.*

Pracodawca [dostał karę], jako, że pracownik jest tylko zatrudniony. Więc tu jakoś egzekwują te konsekwencje tego wszystkiego. Ale czy wyłapią wszystkich? Nie wyłapią, nie każdy ma samochód firmowy, nie każdy samochód firmowy jest oklejony, oznakowany, także też ciężko złapać.

W tym kontekście pomocne byłoby także ograniczenie obciążeń pracy. Jeszcze raz podkreślono, że państwo powinno pomagać firmom w kłopotach, szczególnie w okresach dekonstrukcji, a nie doprowadzać swoimi działaniami do ostatecznej ich likwidacji. Mowa tu m.in. o przepisach dotyczących terminowego regulowania płatności i sytuacji braku płynności finansowej firm, którym zalegają z regulacją faktur inne podmioty gospodarcze. Innymi słowy konieczna byłaby tu pewna elastyczność systemu podatkowego, w ramach której możliwe byłoby uwzględnienie przez organy skarbowe przyczyn zwłoki w płatnościach, a w tym szczególnie sytuacji które nie są zawinione przez przedsiębiorcę.

» *Przed wszystkim koszty musiały by się zmniejszyć, związane z pracą, bo to jest taki, nie oszukujemy się, my z tego nic nie mamy, to jest danina, którą płacimy i nic z tego nie dostajemy.*

Firm nie stać na przykład na opłacenie podatków, albo nie chcą płacić tych podatków, bo one są po prostu zbyt wysokie.

Ale na przykład są sytuacje, gdzie firmy jednak nie zachowują terminu płatności i wtedy tu się robi... Mamy do zapłacenia podatki. Tu któraś firma nam, że tak powiem, zalega i już mamy problem. Zaczyna się robić problem z płynnością. Państwo też w jakiś sposób powinno, może jakiś odroczonej termin, a nie powiedzmy bat. 25 bo już 30 masz u siebie upomnienie. Nie oszukujemy się, bo część firm, które chcą legalnie działać, też w związku z tym, że któreś ogniwo gdzieś tam pójdzie, w sensie, że padnie, już płynności nie ma i później coś trzeba zrobić z tym. Bardzo często są, firmy krzaki powstają, które chcą... Powstają tylko dlatego, żeby naciągnąć innych, uczciwych.

Wśród działań zmierzających do ograniczenia zjawiska szarej strefy, zdaniem badanych, konieczna jest ochrona państwa przed nieuczciwą konkurencją, szczególnie ze strony firm zza wschodniej granicy. Powinno to się przejawiać m.in. jako uważne stanowienie prawa, które nie będzie dawało pola do nadużyć. Przykładem jest tu działalność rosyjskich firm przewozowych, które w ramach obowiązujących przepisów mających w założeniu na celu ochronę polskich przedsiębiorców, znalazły sposób na obejście tychże regulacji prawnych i tym samym stworzenie warunków trudnej konkurencji dla polskich przewoźników.

» *Ale to większość już teraz, bo nikt nie ma takiej specjalizacji, żeby jeździć na Wschód, bo Wschód już się wycwanil. Cóż z tego, że nasz rząd podpisał z Rosją umowę o ilości tam samochodów, jak Rosjanie już i tak to obeszlą? My im dowozimy do składów celnych, oni płacą za składowanie, „zatowarują” sobie jeden samochód, czy dwa i już schodzi im z licznika mniej. My im jak baranki przywozimy.*

3.3.2. Trwałość zatrudnienia w firmach

Kolejnym obszarem zagadnień poruszonych w zogniskowanym wywiadzie pogłębionym z pracownikami zatrudnionymi w firmach branżowych była kwestia trwałości zatrudnienia w przedsiębiorstwie. W tym kontekście poruszana problematyka wiązała się z rotacją pracowników (jej zakres, przyczyny), a także działaniami mającymi skłonić cennych pracowników do pozostania w przedsiębiorstwie.

W pierwszym pytaniu odnoszącym się do wspomnianego wyżej obszaru zagadnień, poruszono kwestie związane z rotacją pracowników w zawodach kluczowych z punktu widzenia branży transportowej. Odpowiedzi dotyczyły głównie kierowców. Pracownicy zwrócili uwagę na stosunkowo dużą rotację zatrudnienia w firmach, głównie w odniesieniu do kierowców. Rotacja wynika głównie z faktu, że pracownicy nie radzą sobie na danym stanowisku i sami podejmują decyzje o odejściu. Poziom rotacji może wynosić według obserwacji badanych pracowników nawet do 10% załogi w skali miesiąca. Jednocześnie na przestrzeni 2 lat, stali pracownicy to również jedynie około 10% załogi. Jako przyczynę tego zjawiska nie wskazano kwestii finansowych, tylko specyfikę pracy (osoby odchodzące, zazwyczaj nie szukają pracy na podobnym stanowisku, lecz decydują się na zmianę specjalizacji – nie chcą pracować jako kierowcy).

99 *U mnie dużo, bo kierowcy. W firmie 50 osobowej to jest 5 kierowców na miesiąc.*

Ja za dużo nie mogę powiedzieć, bo jestem świeżo, znaczy świeżo, pół roku jeszcze zatrudniony, też pracujemy tak i nie zauważyłem, żeby ta rotacja straszna była, wielka. Parę osób w ciągu roku odeszło i przyjęło się. Też mniej więcej ze względu na to, że oni po prostu nie dawali rady i chcieli odejść i szukać się w czymś innym.

Tak, jest duża. Można powiedzieć, że średnio co 2 lata zostaje 5 stałych pracowników, średnio co 2 lata, a cały czas, że tak powiem, kierowcy zmieniają.

Kolejny poruszony w wywiadzie temat odnosił się do problematyki zmian branż zatrudnienia przez badanych. Zwrócili uwagę na niewielką możliwość zmiany zawodu czy też rodzaju zatrudnienia w ramach branży. Jednak jedną ze wskazanych możliwości rozwoju kariery było przejście ze stanowiska kierowcy na stanowisko logistyka. Jednocześnie nie jest to standardowa ścieżka awansu czy rozwoju zawodowego, lecz raczej jedna z możliwości optymalizowania działania firmy (przesunięcie na inne stanowisko, z powodu zmian w specyfice działalności przedsiębiorstwa, często okresowych).

99 *W tej samej firmie z kierowcy przeskoczyłem na logistyka i tylko tyle. Ale to była taka potrzeba. Po prostu zdarzyło się, żeby trzy miesiące nie siedzieć w domu nic nie robiąc, to po rozmowie z kierownictwem zaproponowałem, że przeniosę się z jednego stanowiska na drugie.*

Pracownicy omawiając najważniejsze ich zdaniem powody dużej rotacji wśród pracowników branży (głównie wśród kierowców), wymienili problemy z organizacją pracy, zwrócili uwagę głównie na zbyt dużą liczbę godzin pracy, trudności z zaplanowaniem czasu wolnego (z powodu konieczności dostosowania planów urlopowych do pojawiających się zleceń). Kwestia zarobków nie jest stawiana jako główny powód odchodzenia pracowników, głównym problemem jest tu raczej brak możliwości wygospodarowania odpowiedniej ilości wolnego czasu na życie prywatne.

99 *Głównie ktoś coś, powiedzmy, ma przeciwko, bo a to za dużo pracy, a to chce wolne, a nie można, bo nie ma kiedy i takiego różnego rodzaju zawitości.*

Co do zarobków to tutaj w firmie jest naprawdę bardzo fajnie, tylko po prostu czasu, czasu prywatnego mamy... Jedni szukają czegoś lepszego, drudzy nie dają rady. Ja sam zresztą teraz byłem na zwolnieniu, ale ze względu na to, że nie ma kierowców, spodziewałem się, to zostałem. To nie do końca fair jest. Co innego jest mówione, w rzeczywistości...

Tak [odnośnie propozycji ze strony pracodawców], warunków pracy, nie chodzi tu o finanse. Chodzi właśnie o te kwestie prawne. Że co innego jest na papierze, co innego jest w rzeczywistości.

Jako główną przyczynę rotacji w zatrudnieniu, pracownicy przedsiębiorstw transportowych wymieniali kwestie związane z organizacją pracy. Poza tym zwracają także uwagę na różnice między faktycznymi warunkami pracy, a tym co wynika z umowy. Kierowcy wyróżniają tu dwa główne problemy. Pierwszy to powszechność szarej strefy. Duża część pensji jest wypłacana kierowcom poza umową, w zależności od indywidualnych rozliczeń z pracodawcą. Kierowcy zwracają uwagę na niepewność związaną z takim rozwiązaniem. Jednocześnie wykazują zrozumienie dla pracodawców wskazując na dużą konkurencję wśród firm o podobnym profilu. Powyższy problem wiąże się także z drugą kwestią wskazywaną przez pracowników, czyli koniecznością ustępstw w kierunku pracodawców w zakresie czasu pracy. Pracownicy wskazali na proceder przekraczania czasu pracy (choć jednocześnie wskazują, że obecnie jest to już mniej powszechne). Według respondentów właśnie wspomniane wyżej płatności poza oficjalną umową są jednym z czynników sprzyjających presji ze strony pracodawców, do przekraczania norm czasu pracy.

„ Nie było ich stać, żeby zapłacić to wszystko na legalu, bo by musieli zamknąć firmę. I kombinują, to dla mnie jest może nienormalnością, ale gdzieś z tym się na dzisiaj godzę, bo 15 firm w okolicy to jest to samo. I nie tylko w tych firmach, nie tylko w tej branży, a na razie jestem tu, a tak naprawdę szukam pracy, w której bym mógł zarobić te pieniądze faktycznie, które zarabiam i mieć to na papierze. I w ten sposób i nie musiec chodzić na takie ustępstwa czy dogadania, a też i pod względem czasu pracy. Tutaj co kolega wspomniał i to jest to. Może nie dzieje się to już tak nagminnie, ale bardzo często przekraczamy.

Podczas wywiadu poruszono kwestie związane z działaniami pracodawców, mającymi na celu zatrzymanie w firmach szczególnie cennych pracowników. Jednym z takich działań jest dbanie o ich rozwój i oferowanie możliwości awansu. Chodzi tu nie tylko o sam awans w obrębie jednej specjalizacji, ale także wsparcie w działaniach zmierzających do zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych. Badani wskazali jednocześnie na powiązanie rozwoju zawodowego z wzrostem płac (który jednak nie jest traktowany jako najważniejszy bodziec).

„ Miałem taką sytuację, że w nauce jazdy pracowałem jako osoba, która zyskiwała tego klienta, a zaoferowano mi właśnie instruktora, także rozwój... Wiadomo, też inne pieniądze, ale rozwój, znaczy nie jest tutaj... Zyski finansowe, ale taki osobisty rozwój. To jest bardzo cenne. Przy czym później mogę robić inne właśnie jakieś, znaczy innego instruktora mogę robić, bo teraz robię na A i na B, a później, jeśli firma oczywiście kiedyś się rozwinie, to będę miał już inne też propozycje. I oczywiście za tym pieniądze.

Innym wskazywanym sposobem na zatrzymanie pracowników, była zmiana stosunku pracy. Chodziło tu o zmianę rodzaju umowy na pełnoetatową umowę o pracy (lub zaferowanie pracownikowi umowy, w przypadku gdy wcześniej pracował on w tzw. „szarej strefie”). W tym kontekście okres pracy bez umowy, jest traktowany przez badanych pracowników, jako coś na kształt „okresu próbnego” – jeśli pracownik spełni oczekiwania pracodawcy, jest mu oferowana standardowa umowa.

„ Na początku pracowałem na czarno, ponieważ uczyłem się. Teraz też się uczę, ale już mam propozycję umowy o pracę. Inna jest umowa, tyle ile będę zarabiał, tyle będę miał na papierku... Czyli legalna umowa jest jednym ze sposobów zatrzymania pracownika, cennego pracownika. Ale to ja się spotkałem z sytuacją. Wśród znajomych szczerze nie słyszałem specjalnie o takich propozycjach, dlatego akurat staram się z niej skorzystać.

W czasie wywiadu jako czynnik motywujący do pozostania w firmie szczególnie cennych pracowników wymieniano najczęściej motywatory płacowe. Badani wskazywali na fakt, że z ich perspektywy jest to najlepszy sposób na zatrzymanie pracownika. Jednocześnie zwracano uwagę na problem stosunkowo niewielkiej rozpiętości zarobków między doświadczonymi i dobrymi pracownikami, a pracownikami nowozatrudnionymi. Niektórzy zaznaczali, że mała różnica płac (lub brak różnicy) jest tu czynnikiem demotywującym.

„ U nas w firmie był taki jeden kolega, który przynosił zyski firmie, z jakichś tam powodów odszedł z niej, po miesiącu zadzwonili do niego i zaproponowali mu większe pieniądze i powrócił specjalnie do tej firmy i zarabiał coraz więcej i pracuje i jest wszystko ok.

Na takie gratyfikacje mogą sobie pozwolić jedynie kierowcy, którzy mają doświadczenie, bo ci, którzy przychodzą powiedzmy świeży, to nie ma takiej opcji.

Wszystko zależy od firmy. Też spotkałem się, że świeży kierowca też dostawał na przykład zlecenie jakieś dodatkowe, miał za to wynagrodzenie finansowe, dodatkowo, nie tak jak normalnie za pracę. Po prostu wyższe wynagrodzenie. Spotkałem z czymś takim, że ja po 3 latach jeżdżąc, przychodził świeży kierowca, który miesiąc spędził w trasie i on dostawał takie same pieniądze, jak ja. Z tym, że ja wiedziałem, bo jak ileś się jeździ to się wszystko wie już, z automatu się robi. Gdzie on non stop wydzwaniał. Jakby nie było pieniądze takie same dostawał on, takie same dostawałem ja - troszkę niesprawiedliwe.

Przebadani pracownicy pytani o powody ewentualnej zmiany pracy, zwrócili przede wszystkim uwagę na kwestie finansowe. O zmianie decydowałaby lepsza płaca. Część z badanych sprawdzała na bieżąco oferty pracy lub interesowała się aktualnymi stawkami na podobnych stanowiskach w innych firmach. Uczestnicy badania wymieniali także pozafinansowe formy działań na rzecz zatrzymywania pracowników: różnego rodzaju kursy i szkolenia finansowane przez pracodawcę, często rozszerzające zakres kwalifikacji pracownika na inne branże (np. w przypadku kierowców kurs wózków widłowych, umożliwiającą także pracę magazynową).

3.3.3. Zatrudnianie obcokrajowców w branży

Kolejny obszar zagadnień poruszonych w czasie wywiadu z pracującymi to kwestia zatrudniania obcokrajowców (głównie skali i charakterystyki zjawiska). Ta część wywiadu była bogata w opinie i przemyślenia badanych, co może wskazywać na rosnące doświadczenia pracowników związane ze współpracą z obcokrajowcami. Już na wstępie zwrócono uwagę na rosnącą skalę zatrudniania pracowników zagranicznych, zaznaczając jednocześnie, że obecnie jest to jeszcze sytuacja stosunkowo nowa i rzadka.

» Coraz większa.

Rośnie.

Spotkałem się u siebie w firmie, że szef któregoś razu, jak CV przysłał nam Ukrainiec bodaj że jakiś i też wziął pod uwagę chłopaka z Ukrainy po prostu.

Po ogłoszeniach widać. Ogłoszenia [o pracę] są pod Ukraińców (...) Student z Ukrainy poszukiwany do pracy takiej i takiej. Też spotkałem się z osobą, która jest właścicielem firmy transportowej i swoich kierowców na całą Europę, z Warszawy ten Pan wysyła. Tak około 3 osób tygodniowo wysyła w jedną i w drugą stronę. I są to też właśnie pochodzenia ukraińskiego. Także moim zdaniem, coraz większa jest ta skala.

Badani pracownicy z branży zwrócili uwagę na fakt, że w województwie lubelskim, podobnie jak w innych województwach wschodnich (oraz w Warszawie), skala zatrudniania pracowników z zagranicy, głównie z Ukrainy i Białorusi, jest coraz większa, lecz jednocześnie interesującą obserwacją było preferowanie kierowców polskich przez zagranicznych kontrahentów.

» W Warszawie dużo firm jest zarejestrowanych przez Ukraińców, przez Białorusinów, Litwinów i oni tylko zatrudniają swoich.

Ale spotkałam się z taką rzeczą. Miałam podstawić samochód i od razu miałam zapytanie, ponieważ widzieli, że jestem, prawda, po kodzie z Polski wschodniej, zapytali, czy kierowcą będzie Polak, czy będzie z zagranicy, ze Wschodu. Mówię, nie, no, Polak. I pod takim warunkiem mogłam podstawić auto, że to będzie Polak, a nie Białorusin czy Ukrainiec.

Wśród obcokrajowców wymienianych jako pracownicy zatrudniani w branży transportowej, zarówno w całym kraju, jak i w województwie lubelskim, wymieniani byli głównie Ukraińcy i Białorusini. W zgodniej opinii badanych obcokrajowcy zatrudniani są głównie jako kierowcy. Wskazano, że dzieje się tak, ponieważ zgadzają się oni na duże wymagania pracodawców związane ze specyfiką pracy kierowcy. W innych zawodach związanych z branżą, obcokrajowcy są zatrudniani raczej w formie staży bądź praktyk.

» Raczej płotki, czyli kierowcy.

Kierowcy, czyli najniższego szczebla tak naprawdę pracownicy, którzy, nie mają większych wymagań.

Powiedzmy tam jakieś staże, czy coś, jeżeli chodzi o biura, o spedycję, logistykę, to też, ale to bardziej staż, czy jakieś praktyki. To jest chwilowe, ktoś sobie popatrzy na czym to polega, podszkoli się i to wszystko.

Kolejnym tematem poruszonym przez przebadanych pracowników, były przyczyny zatrudniania obcokrajowców w branży transportowej w regionie lubelskim. Jako podstawowy czynnik wymieniono tu niższe koszty związane z zatrudnieniem obcokrajowców. Wyraźnie dostrzegano rosnący problem braku odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy. Wskazywano na kilka potencjalnych przyczyn takiego zjawiska (od efektów programu 500+ po wyjazdy polskich kierowców do krajów zachodnioeuropejskich).

99 *W momencie, kiedy rodziny dostały 500+, co niektórym nie chce się wstać. I z tego powodu też zaczyna brakować po prostu pracowników niższego szczebla.*

Niewiele więcej można zarobić pracując.

Skoro on ma iść, pracować za 1500 zł, ma 4 dzieci, dostaje 2000 zł. I to jest na zasadzie, że firma produkcyjna koło Kielc dzwoniła do mnie tutaj z zapytaniem, czy nie mam zamiaru na jakąś agencję, żeby zatrudnić po prostu Ukraińców, bo tym się nie chce za najniższą krajową.

Tak. Kierowcy, polscy kierowcy nasi zaczęli się trochę cenić. Uciekają na zachód.

Druga rzecz to jest kwestia braku chętnych do pracy.

Te dodatki to narobiły. Dokładnie.

Pracownicy wskazywali w swoich wypowiedziach na podobną jakość wykonywania pracy przez Polaków i obcokrajowców.

99 *Z tego co się orientuję, to nie.*

Nie, myślę, że i Polacy i Wschód, to tak samo pracują, jeśli już człowiek chce się zaangażować i chce pracować, to pracuje tak samo.

Kolejna część wywiadu poświęconego zatrudnianiu obcokrajowców, dotyczyła skutków tego zjawiska dla regionalnego branżowego rynku pracy. Respondenci dostrzegali pozytywny aspekt związany z wypełnianiem przez obcokrajowców braków na lokalnym rynku pracy. Jednocześnie sugerowano, że poprzez niższe pensje niż w przypadku polskich kierowców, zatrudnianie obcokrajowców może działać demotywowująco na rodzimych pracownikach. Pojawiały się jednak głosy wskazujące na możliwość motywowania polskich pracowników, którzy z racji coraz mniejszej konkurencji na rynku pracy, mają często coraz bardziej obojętne podejście do wykonywanych zadań.

99 *Czyli jest to pewien pozytyw. Bo wypełniamy tutaj braki na rynku pracy.*

Tutaj tak, o to mi chodzi.

Pracownik ze Wschodu pracuje jednak za mniejszą kwotę niż polski kierowca na przykład.

Czyli to może wpływać też demotywowująco na pracę.

Ale to też będzie działało na Polaka, żeby gdzieś tam się postarał trochę. Bo bardzo często jest tak, że nie mając jakiejś tam konkurencji, to mają olewające podejście to pracy i tyle.

Odnosząc się do kwestii związanej z wpływem zatrudniania obcokrajowców na płace polskich kierowców badani pracownicy branży transportowej wskazywali na brak negatywnych efektów (czyli obniżanie poziomu pensji). Zdaniem respondentów wynika to z niechęci do zejścia polskich pracowników poniżej pewnego poziomu (wpływ na to może mieć wspomniana wcześniej stosunkowo niewielka konkurencja na rynku, czy wręcz brak pracowników). Zwrócono tu uwagę na przykład rynku niemieckiego, na którym rodzimi kierowcy także zarabiają więcej od kierowców polskich. Badani potwierdzili, że w branży transportowej zaczyna rozwijać się rynek pracownika.

99 *Polak i tak się będzie cenił i tak, bo ma swój już poziom, poniżej którego nie będzie chciał zejść.*

My też tak mamy w każdym kraju. Tak samo Niemiec nie przyjdzie tutaj pracować z uwagi na to, że tu są mniejsze stawki. Tak samo wiadomo Polak nie będzie też siebie pracował za stawkę, za jaką pracują Ukraińcy na przykład.

Czyli innymi słowami można powiedzieć, że mamy do czynienia z rynkiem pracownika?

Tak, zaczyna się chyba tak robić, ale to dobrze.

Pewnie, że tak.

Kolejną poruszoną kwestią była ewentualna konkurencyjność obcokrajowców wobec Polaków w trakcie rekrutacji. Zdaniem przebadanych pracowników obywatele innych krajów (głównie Ukraińcy i Białorusini) nie stanowią konkurencji dla Polaków, są raczej zatrudniani w sytuacji, gdy pracodawca chce maksymalnie obniżyć koszty (taki pracodawca jest z kolei nieatrakcyjny dla polskich pracowników). Wskazywano na wyższe kompetencje polskich pracowników, głównie w kontekście doświadczenia oraz umiejętności kontaktu z klientem (w przypadku kierowców).

- „*Jeżeli ktoś sobie ceni powiedzmy jakość, to wiadomo, że nie pójdzie po Ukrainca. Tylko weźmie sobie, zatrudni tu jednego, drugiego kolegę i ma rzetelnie zrobioną robotę. Jednak polscy kierowcy mają większe kompetencje tak naprawdę. Większe doświadczenie zawodowe, inaczej się potrafią zachować w kontakcie z klientem. My mamy troszeczkę inne kultury, to też ma duży wpływ na to, czy chcemy jednak Polaka, czy chcemy osobę, która gdzieś tam jakaś przepaść jest jeszcze.*

3.3.4. Charakterystyka kluczowych kwalifikacji i kompetencji w zawodach branżowych

Kolejna część wywiadu pogłębionego dotyczyła najważniejszych kwalifikacji oraz kompetencji w zawodach branżowych. Uwzględniono także najważniejsze bariery dostępu do zawodów, zarówno z perspektywy wymagań pracodawcy, jak i doświadczenia badanych pracowników.

Odnosząc się do wymaganych kwalifikacji i kompetencji pracownicy branży transportowej wspominali przede wszystkim praktyczne kompetencje. W kontekście kwalifikacji wymieniano głównie prawo jazdy odpowiedniej kategorii, niezbędne dla podjęcia pracy. Należy podkreślić, że odpowiedzi odnosiły się w większości do wymagań wobec kierowców (najliczniejsza grupa pracowników branży transportowej). Z kolei w zakresie kompetencji podkreślano znajomość topografii (pomaga korzystać z nawigacji satelitarnej), a także umiejętności w zakresie organizacji pracy i administracji. Przywoływano niewystarczające kompetencje spedytorów, którzy w praktyce często są wyręczani przez doświadczonych kierowców.

- „*Na przykład u mnie, na przykład topografia miasta. Ja się uczę poprzez nawigację na przykład i też jest przydatna rzecz. Oczywiście kategoria prawa jazdy musi być odpowiednia. U mnie to się liczą się tak naprawdę kompetencje, nie kwalifikacje. Jeśli człowiek zna się na pracy, proszę bardzo. Robisz to w czym się sprawdzasz. Czyli papierkową robotę wykonuję i dogadam i pozatwierdzam i poukładam robotę. Spedytorzy zrzucają pracę na kierowców bardzo często, ale to wynika z braku umiejętności.*

Wśród najważniejszych kompetencji wymaganych przez pracodawców uczestnicy badania wymieniali przede wszystkim odpowiedzialność oraz kulturę osobistą. Druga cecha jest szczególnie ważna w przypadku kierowców, którzy według obserwacji badanych, często łączą swą pracę z zadaniami charakterystycznymi dla przedstawiciela handlowego. Kultura osobista jest także ważna w przypadku bezpośredniego kontaktu z ludźmi (przewóz osób). Jako istotną cechę wyróżniono siłę fizyczną, która jest uznawana za niezbędną w przypadku problemów z autem bądź w razie konieczności pomocy w załadunku. Badani wymieniając kompetencje istotne w pracy na stanowisku kierowcy wskazali także umiejętność pracy w zespole.

- „*Kultura osobista, odpowiedzialność. Kierowca jest często przedstawicielem handlowym jednocześnie. Też pewnie sposób podejścia do klienta. Inaczej się jedzie z towarem, inaczej trzeba jechać już z ludźmi. Czasami siła fizyczna, bo jednak trzeba te towary czy coś przenieść, tak? Większość z osób, które przychodzą do nas, do firmy, nie umie pracować w grupie, czyli tak naprawdę piszą co innego. Wystarczy, że wrócą chłopaki już po pierwszym wyjeździe, to w ogóle tragedia. Bo wiadomo, jeden pojedzie, jest wstydlivy, nie odezwie się, czy nie zapyta, a są tacy, którzy pojedą i od razu milion pytań, już dosyć tego ma, ale wiadomo, chce współpracować, chce pomóc.*

Z obserwacji pracowników wynika, że sumienne wykonywanie obowiązków wiąże się z możliwością polepszenia warunków pracy i awansu zawodowego. Jednocześnie w przypadku konieczności podniesienia zakresu kwalifikacji lub kompetencji przez pracownika, inicjatywa wychodzi zarówno ze strony pracodawcy, który proponuje odpowiednie kursy i szkolenia, jak i ze strony samego pracownika (pracodawca często pokrywa bądź partycypuje w kosztach takich szkoleń i kursów). Duże znaczenie w planowaniu rozwoju kompetencji i kwalifikacji zawodowych mają relacje w środowisku branżowym. Często współpracownicy wskazują na możliwe i pożądane kierunki rozwoju. Pracownicy zauważyli także bogatą ofertę kursów i szkoleń finansowanych ze środków europejskich.

- » *Zapytano czy chciałbym skorzystać z czegoś takiego. Powiedziałem, że jestem zainteresowany jak najbardziej. Zaczętem ten kurs, zaraz mam egzamin i po prostu od razu wiem, że mam tę pracę. Także warunek był tylko ten, żebym ukończył taki kurs. Ja wyłożyłem z własnych pieniędzy, ale po prostu później jestem tak rozliczony, że dostaję większą na początku wypłatę, żeby te koszty mi się zwróciły, także w ten sposób się umówiłem i to mi wystarczy, tym bardziej, że pracuję.
Z własnej inicjatywy znalazłam sobie jakieś tam szkolenie w danym zawodzie. Czy żeby awansować. Natomiast nigdy nie było to ze strony pracodawcy.
Też zdarza się, że koledzy po prostu po fachu mówią co masz w sobie poprawić, co jest złe, co jest dobrze, w co warto zainwestować.
Ludzie z branży, na zasadzie rozmów, takich spotkań. Między sobą jakieś doświadczenia się wymienia.
Fundusze unijne dużo dają. Są ciekawe rzeczy, można bezpłatnie i na wysokim poziomie to zrobić.*

Respondenci mówili o braku trudnych do spełnienia wymagań ze strony pracodawców odnośnie kompetencji oraz kwalifikacji. Wspomniano o obligatoryjnych kursach i szkoleniach, jednak jako trudność wymieniono raczej możliwość pogodzenia ich z godzinami pracy. Niektórzy podkreślali, że w przypadku posiadania odpowiednich kompetencji i doświadczenia pracodawcy nie wymagają kwalifikacji potwierdzonych certyfikatami i odpowiednimi kursami (przykładem stanowisko spedytora).

- » *Nic mój pracodawca nie oczekuje ode mnie takiego, po prostu spełniam swoje zadanie.
U mnie przynajmniej tak jest, że ogólnie mamy te kursy robione różne. To jest wymóg w firmie, w której jeżdżę ogólnopolskiej, czy ogólnoeuropejskiej i na jej życzenie jesteśmy kierowani na te kursy, czyli pracodawca nas kieruje. Tak i kursy pogodzić z pracą.
Pracuję ze względu na swoje kompetencje, na pewno nie mam kwalifikacji. A zawód wyuczony, mam jeszcze zupełnie coś innego. Z tym, że chciałam sobie zrobić właśnie certyfikat kompetencji zawodowych spedytora.*

Pracownicy branży poproszeni o wymienienie szczególnie istotnych i cennych kwalifikacji i kompetencji skupili się głównie na kompetencjach takich jak: rzetelność w wykonywaniu powierzonych zadań, doświadczenie, umiejętność zarządzania czasem.

- » *Jak mam dostarczyć meble do klienta w takim i w takim stanie, to staram się właśnie w jak najlepszym stanie, nienagannie to po prostu zrobić, perfekcyjnie.
W moim przypadku doświadczenie jeszcze, bo przez te 5 lat to zwiedziłem kawał Polski, kawał Europy i myślę, że niejeden z pracodawców też na to by przychylnie patrzył.
Zarządzanie czasem, niezbędne.
To wynika z doświadczenia w pewnym sensie.
Logistyka, umiejętność koordynacji działań, szczególnie cenne.*

Z opinii pracowników wynika, że czynnikiem w największym stopniu gwarantującym zatrudnienie w branży, a także możliwość rozwoju (awansu lub zmiany stanowiska), jest doświadczenie. Wiąże się z nim także lepsza umiejętność zarządzania czasem oraz umiejętności logistyczne. Jednocześnie respondenci zauważyli gorszą pozycję kobiet w branży, przejawiająca się między innymi mniejszą pewnością zatrudnienia.

- » *Z kierowcy na powiedzmy, na logistyka. Zwiedziłem. Jeżeli przychodzi ktoś nowy do biura to widzę, że się... nawet ciężko mu określić godziny, w którym miejscu, gdzie będziemy mniej więcej, dla mnie jest to, że tak powiem, bez problemu, bo jeździłem ileś lat, wiem ile czasu trzeba, żeby dojechać z Lublina do Kraśnika.
Ja już taka pewna bym nie była, bo pracodawca niekiedy też... Elastyczność, jak widzi kobietę, to wiadomo, że za kobietą idzie rodzina, tak? I tutaj no, niekoniecznie. Zaraz pytania dodatkowe o coś, o co nie powinien pytać.*

Kobieta zawsze ma gorzej.

Ma gorzej po prostu.

Przebadane osoby zwróciły uwagę na rzadkie stosowanie motywatorów finansowych. Jednocześnie jednak określiły się one jako docenione przez pracodawcę. Ważną rolę może odgrywać opisany wyżej mechanizm płacowy stosowany często w branży, zgodnie z którym duża część wypłaty przekazywana jest poza umową. W naturalny sposób ma więc ona w pewnym stopniu charakter dodatkowy.

Mimo braku nacisków ze strony pracodawców pracownicy uczestniczący w wywiadzie wykazywali duże zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji, zarówno w celu potwierdzenia umiejętności, jak i zdobycia możliwości zmiany zawodu (w ramach branży, np. z kierowcy na spedytora). Należy zwrócić uwagę na szczególne zainteresowanie rozwojem kwalifikacji w przypadku kierowców. Jako czynnik motywujący wskazano ryzyko utraty uprawnień do kierowania (np. z powodu punktów karnych), które automatycznie wyklucza możliwość wykonywania pracy. Jako istotny obszar potencjalnego rozwoju wymieniano kompetencje językowe oraz umiejętności sprzedażowe. W przypadku badanych osób wymienione dodatkowe kompetencje i kwalifikacje wiążą się pośrednio ze specyfiką działalności firmy (języki w przypadku transportu międzynarodowego, umiejętności sprzedażowe, w przypadku dostaw towarów na terenie kraju).

99 *Chodzi o zdobycie, oprócz tych kompetencji, żebym miała kwalifikacje, tak, na papierku, formalnie.*

Tutaj Pan jest kierowcą międzynarodowym, a tu logistyka na przykład.

Jakieś różnego rodzaju logistyczne sprawy przewijają i zastanawiam się czy nie pojechać do Warszawy i takowego kursu właśnie nie odbyć.

Ja kiedyś słyszałem - kierowca to nie zawód, bo zabiorą prawo jazdy i po zawodzie.

A stosunkowo łatwo jest stracić prawo jazdy. No, chociażby za punkty.

Angielski, niemiecki po kolei, zależy gdzie będę chciał jechać.

U mnie to bardziej by było podnoszenie kompetencji niż kwalifikacji, bo czasami trzeba być tym przedstawicielem handlowym w firmie i to bardziej kwestia umiejętności sprzedaży.

Odnosząc się do sposobów zdobycia nowych kwalifikacji badani wskazywali najczęściej na płatne kursy, najlepiej weekendowe (z powodu trudności pogodzenia kursów w czasie tygodnia z godzinami pracy). Optymalnym rozwiązaniem byłoby najpierw ukończenie odpowiedniej szkoły.

Weryfikacja hipotez badawczych

1) Większość badanych firm z branży transport i gospodarka magazynowa prowadzi swoją działalność na obszarze co najmniej regionalnym.

Weryfikacja pozytywna. Wszystkie metody badawcze wykorzystane z badania potwierdzają, że firmy transportowe działające w województwie lubelskim, działają głównie w skali regionalnej, ogólnopolskiej oraz międzynarodowej. Przedsiębiorstwa działające jedynie lokalnie są tu bardzo rzadkie. Wynika to zarówno z wypowiedzi pracodawców, pracowników jak i ekspertów. Potwierdza to również dokonana analiza rynku firm transportowych dokonana metodą desk research. Należy podkreślić, że wiąże się to między innymi z położeniem regionu w pobliżu granicy z Ukrainą i Białorusią. Z tego powodu wiele firm zajmuje się transportem międzynarodowym. Transportem lokalnym zajmują się jedynie firmy najmniejsze oraz powiązanie z branżą budowlaną.

2) Większość badanych firm jest zdania, że ich działalność za 5 lat będzie się rozwijała.

Weryfikacja pozytywna. Opinia o perspektywach rozwoju branży potwierdza głównie część badania CATI. Wśród badanych przedstawicieli firm transportowych zdecydowanie dominuje optymizm co do przyszłości ich przedsiębiorstw za 5 lat. Zdecydowana większość respondentów uważa, że ich podmioty będą się rozwijały, przy czym 33,5 % jest przekonanych, że rozwój ten będzie znaczny, a 32,5%, że umiarkowany. Co czwarty badany stwierdził, że za pięć lat jego firma utrzyma się na tym samym poziomie co obecnie (24%). Natomiast obawy co do możliwości likwidacji przedsiębiorstw wyraziło jedynie 9% respondentów (2% przyznało, że ich firmy na pewno znikną z rynku). Pokazuje to, że łącznie 66% respondentów uważa, że ich firma będzie się rozwijać. Potwierdzają to także wypowiedzi z wywiadów fokusowych, przeprowadzonych wśród pracodawców oraz ekspertów. Widzą oni pewne ryzyka, związane głównie z coraz trudniejszą sytuacją na rynku pracy (brak kierowców), jednak mimo tego widzą oni dobre perspektywy przed branżą. Potwierdzają to także dokonywane przez przedsiębiorstwa inwestycje w nowoczesny tabor (najczęściej na zasadzie leasingu).

3) Większość pracowników zatrudnionych w branży transport i gospodarka magazynowa stanowią mężczyźni.

Weryfikacja pozytywna. Zgodnie z wynikami badania CATI w przedsiębiorstwach branży transportowej w regionie zdecydowana większość zatrudnionych to mężczyźni (91%). W przypadku ponad połowy badanych firm zatrudnieni byli wyłącznie mężczyźni (54%).

4) Najliczniej zatrudnieni w branży transport i gospodarka magazynowa są pracownicy w wieku 31-40 lat.

Weryfikacja pozytywna. W prawie połowie firm branży transportowej (reprezentowanych przez respondentów CATI), nie zatrudniano osób w wieku od 18 do 30 lat (46%). W co dziesiątym przedsiębiorstwie zatrudniano po jednej lub dwie osoby w tym wieku (odpowiednio 13% i 12%). Natomiast tylko w prawie co czwartej firmie nie zatrudniano osób w wieku 31-40 lat. W badanych przedsiębiorstwach najczęściej zatrudniana była jedna osoba w tym wieku (15%). Dwie osoby w tym przedziale wiekowym były zatrudniane w 13% badanych przedsiębiorstw, a pięć w 12%. Prawie co trzecia badana firma w branży nie zatrudniała osób w wieku 41-50 lat. Najczęściej zatrudniano jednego lub dwóch pracowników w tym przedziale wiekowym (odpowiednio 16% i 13%). Co druga firma nie zatrudniała osób w wieku powyżej 50 lat (51%). W tej kategorii wiekowej najczęściej w badanych firmach pracowała jedna osoba (15%). Biorąc pod uwagę kwestię zatrudnienia w badanych firmach z uwagi na wiek wyraźnie można

zauważyć, że najtrudniej znaleźć zatrudnienie osobom w wieku powyżej 50 lat, najprawdopodobniej z uwagi na względy zdrowotne oraz w wieku poniżej 30 lat, przy czym może to wynikać z braku odpowiedniego doświadczenia. Potwierdzają to także dane o odsetku firm zatrudniających pracowników w wieku 31-40 lat (76,5%, wobec 54,5% w wieku 18-30, 71% w wieku 51-50 i 49% powyżej 50 lat).

5) W większości badanych firm dominują zarobki w wysokości 2001-2500 zł netto.

Weryfikacja pozytywna. W badanych telefonicznie firmach najczęściej średnie zarobki pracowników nie przekraczały kwoty 2500 zł netto. Poniżej 1680 zł netto zarabiali 24% badanych podmiotów, w przedziale 1680-1800 zł brutto było to 18% badanych przedsiębiorstw, a od 2001 zł do 2500 zł netto 25%. W przedziale 2500-3000 zł netto zarabiać miało się najczęściej w 9% badanych firmach. W przedziale 3001-3500 zł netto 4%, a powyżej 5%. Potwierdzają to także dane z badania metodą desk research, a dokładniej informacja na temat średnich zarobków w branży w województwie lubelskim. W 2015 roku wynosiły one 3106 zł brutto, czyli w przedziale 2001-2500 zł netto.

6) Większość badanych deklarująca, że liczba osób pracujących w ich firmie będzie się zwiększała, uważa że firma w przyszłości będzie się rozwijać.

Weryfikacja częściowo pozytywna. Spośród osób uważających, że liczba pracujących w ich firmie będzie rosła, jedynie 15% wiąże ten fakt z rozwojem firmy w przyszłości. Jednocześnie rozwój firmy był najczęściej wybieranym powodem wzrostu zatrudnienia. Należy więc uznać, że większość badanych nie zadeklarowała, że liczba osób pracujących w ich firmie będzie się zwiększała w związku z przyszłym rozwojem firmy. Jednocześnie jednak była to najczęściej wybierana odpowiedź. Dane te pochodzą z części badania przeprowadzonego techniką CATI.

7) Największym problemem, firm działających w branży podczas rekrutacji nowych pracowników jest brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami lub uprawnieniami.

Weryfikacja pozytywna. Potwierdzają to przede wszystkim wyniki badań jakościowych wśród pracodawców oraz ekspertów. Wskazali jednoznacznie na rosnące trudności z pozyskiwaniem nowych pracowników, głównie kierowców. Chodzi o kierowców ciągników siodłowych i samochodów ciężarowych. Obecnie na rynku jest coraz mniej kierowców posiadających odpowiednie kategorie prawa jazdy i inne uprawnienia przewozowe. Problem ten dotyczy głównie przewozów międzynarodowych. Zwrócono także uwagę na powstawanie luki pokoleniowej, związanej z odchodzeniem coraz większej liczby starszych kierowców na emeryturę. Opinie te są także potwierdzone danymi z urzędów pracy. Pokazują, że ofert pracy dla kierowców jest około trzy razy więcej niż zarejestrowanych bezrobotnych kierowców. Eksperti i pracodawcy wskazują także jednoznacznie na istnienie w branży „rynku pracownika”. Potwierdza to także badanie techniką CATI. Zgodnie z jego wynikami w opinii zdecydowanej większości przedstawicieli badanych przedsiębiorstw poszukiwanie pracowników jest utrudnione (63%). Tylko w przypadku 37% firm nie stwierdzono takich problemów. Wśród zawodów, w przypadku których wystąpiły trudności z zatrudnieniem nowych pracowników, najczęściej wymieniano kierowców ciągnika siodłowego, samochodów ciężarowych oraz dostawczych (odpowiednio 28%, 27% oraz 26%).

8) Większość firm z branży transport i gospodarka magazynowa biorących udział w badaniu planuje w ciągu następnego roku zatrudnić nowych pracowników.

Weryfikacja negatywna. Większość badanych (CATI) przewidywało, że w najbliższym czasie liczba zatrudnionych pracowników w firmach, które reprezentują pozostanie bez zmian (56%). Tylko w co trzecim przedsiębiorstwie planowane są zatrudnienia i tym samym zwiększenie liczby pracowników (33%). Zmniejszenie liczby zatrudnionych ma mieć miejsce w 12% podmiotów. Wynika to w pewnej mierze ze świadomości braku odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

Wnioski końcowe

W podsumowaniu raportu należy odwołać się do wniosków wynikających z dokonanego przeglądu branży.

W kontekście struktury pracowników należy podkreślić, że najważniejszą rolę pełnią tu kierownicy. Są to głównie kierownicy ciągników siodłowych, kierownicy samochodów ciężarowych oraz kierownicy samochodów dostawczych. Poza tym istotnymi zawodami są także magazynierzy oraz spedytorzy. Poza tym zdecydowana większość osób pracujących w branży to mężczyźni, zwłaszcza w kluczowych zawodach (bardzo mało kobiet pracuje jako kierowca).

Odnosząc się do form zatrudnienia występujących w branży, należy podkreślić kluczową rolę zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, na pełen etat. W ten sposób zatrudniana jest zdecydowana większość pracowników branży. Trzeba jednocześnie podkreślić, że w części firm, zwłaszcza tych mniejszych i działających na rynku lokalnym, problemem jest szara strefa, czyli zatrudnianie pracowników bez umowy. Poza tym zauważa się także rosnący zakres tzw. umów śmieciowych (jednak w zawodach innych, niż kluczowi dla branży kierowcy).

Nawiązując do tematyki poziomu płac w branży, należy zaznaczyć, że poziom zarobków w branży w województwie lubelskim w porównaniu z zarobkami średnimi w branży na poziomie ogólnopolskim, jest niższy (3016 zł wobec 3640 zł). Jednocześnie poziom zarobków w regionie jest nieco wyższy niż w sąsiednich województwach, podkarpackim, podlaskim i świętokrzyskim. Na podobny poziom zarobków wskazują także wyniki badania techniką CATI, zgodnie z którymi najczęściej średnie zarobki pracowników nie przekraczają kwoty 2500 zł netto.

Istotne wnioski z pracy odnoszą się także do trwałości miejsc pracy w branży. Zwłaszcza w przypadku kierowców, występuje bardzo duża rotacja. Wynika z wielu czynników, między innymi charakteru pracy oraz złego przygotowania osób wchodzących do zawodu. Należy podkreślić, że pracodawcy starają się ograniczyć rotację pracowników, głównie poprzez polepszanie warunków finansowych dla pracowników. Można w związku z tym spodziewać się w najbliższym czasie dynamicznego wzrostu zarobków w branży, zwłaszcza w obliczu pogłębiających się problemów z dostępem do pracowników.

W kwestii potencjału zatrudnieniowego należy zaznaczyć, że większość firm branży nie planuje zatrudniać nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Plany zatrudniania ma 33% przebadanych firm. Źródeł takiej sytuacji należy szukać w problemach na rynku pracy i świadomości co do problemów z pozyskiwaniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (głównie kierowców). Jednym ze sposobów rozwiązania tego problemu jest rosnąca skala zatrudniania pracowników zagranicznych (głównie Ukraińców i Białorusinów).

Odnosząc się do prognoz dla sytuacji branży w perspektywie pięciu lat, większość przebadanych osób (zarówno techniką CATI, jak i przy pomocy techniki FGI), przewiduje rozwój branży transportowej w regionie lubelskim. Zwraca się tu jednak uwagę na cały szereg potencjalnych barier rozwoju, takich jak brak kierowców, niestabilna sytuacja polityczna, osłabienie koniunktury gospodarczej.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na stosunkowo wysoki poziom fluktuacji zatrudniania w branży. W prawie co trzeciej badanej firmie w branży transportowej miały miejsce zwolnienia pracowników (31%). W przypadku tych badanych przedsiębiorstw, w których w ostatnim roku miały miejsce odejścia pracowników szczególnie ważnym powodem była kwestia niskiej dyscypliny pracy (28%). Powodem rozstania z pracownikiem było także jego przejście na emeryturę lub rentę (9%).

Ważnym czynnikiem wpływającym na redukcję zatrudnienia był spadek popytu na usługi (9%). W większości firm, które reprezentowali respondenci, w roku ubiegłym miały miejsce zatrudnienia (56%). Podstawowym powodem zatrudniania było w tych przypadkach nieobsadzone stanowisko pracy (66%). Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że w firmach branży transportowej, w których pracują respondenci największa rotacja występuje w przypadku takich zawodów jak: kierowcy samochodów ciężarowych (31%), dostawczych (26%) oraz ciągników siodłowych (23%). Znacznie rzadziej zmieniają pracę kierowcy mechanicy, kierowcy autobusów i kurierzy (6%).

Istotnym wnioskiem z badań, jest także wyróżnienie najważniejszych kwalifikacji i kompetencji pracowników branży transport i gospodarka magazynowa. Zgodnie z wynikami badania CATI, są to przede wszystkim kwalifikacje takie jak posiadanie prawa jazdy kat. C (84%), prawa jazdy kat. E (59%), staż pracy (53%) oraz kompetencje takie jak punktualność (86%), sumienność (75%) i zaangażowanie (71%).

Trudności z pozyskiwaniem pracowników wiążą się z małą liczbą osób z odpowiednimi kwalifikacjami, głównie w przypadku kierowców samochodów ciężarowych oraz ciągników siodłowych. Bariery jest tu także specyfika pracy (długie okresy poza domem). Jednocześnie wielu pracowników nie sprawdza się ostatecznie w pracy kierowcy, zwłaszcza z wymogiem mobilności międzynarodowej. Coraz większa liczba pracowników firm transportowych zbliża się do wieku emerytalnego. Wciąż brakuje optymalnego systemu kształcenia kierowców. Dopiero w 2015 r. powrócono do kształcenia zawodowego w specjalizacji mechanik-kierowca. Poza tym problemem dla branży było odejście od zasadniczej służby wojskowej, w czasie której wiele osób zdobywało odpowiednie uprawnienia.

Załączniki:

Załącznik 1. Kwestionariusz CATI

Dzień dobry, Jestem pracownikiem firmy BD Center. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie realizujemy badanie podmiotów działających w branży transport i gospodarka magazynowa. Celem badania jest diagnoza regionalnego rynku pracy. Wyniaid jest anonimowy. Czy mógłbym/mogłabym rozmawiać z osobą odpowiedzialną za zatrudnienie, politykę kadrową w Państwa firmie? Czy zgadza się Pan(i) poświęcić mi ok. 15 min?

1. Jaka jest liczba zatrudnionych osób w Pana(i) firmie?

1. do 9 osób
- 10 do 49 osób
- 50-99 osób
- 100-249 osób
- powyżej 250 osób

2. W którym powiecie województwa lubelskiego Pana(i) przedsiębiorstwo ma swoją siedzibę?

ANKIETER: zaznacz bez czytania odpowiedzi. Zwróć szczególną uwagę na wskazania dotyczące miast na prawach powiatu i powiatów ziemskich

- miasto Biata Podlaska
- miasto Chełm
- miasto Lublin
- miasto Zamość
- białski
- biłgorajski
- chełmski
- hrubieszowski
- janowski
- krasnostawski
- kraśnicki
- lubartowski
- lubelski
- łęczyński
- łukowski
- opolski
- parczewski
- puławski
- radzyński
- rycki
- świdnicki
- tomaszowski
- włodawski
- zamojski

3. Jak długo Pana(i) firma działa na rynku?

- mniej niż 1 rok
- od 1 do 2 lat
- powyżej 2 do 5 lat
- powyżej 5 do 10 lat
- dłużej niż 10 lat

4. Jaki jest zasięg działania Pana(i) firmy?

- Obszar powiatu lub kilku powiatów
- Obszar województwa lub kilku województw
- Rynek krajowy
- Rynek międzynarodowy

5. Jaka jest forma własności firmy?

- Publiczna
- Prywatna
- Inna, jaka?

6. Jak Pan(i) sądzi, jaka będzie sytuacja Pana(i) przedsiębiorstwa za 5 lat?

- Będzie się znacznie rozwijało
- Będzie się rozwijało umiarkowanie
- Utrzyma się na tym samym poziomie
- Może ulec likwidacji
- Na pewno ulegnie likwidacji

7. Jakie Pana(i) zdaniem czynniki będą miały na to wpływ?

.....

8. Czy w ciągu ostatniego roku Pana(i) firma uzyskiwała zysk, czy też odnotowywała straty finansowe?

- Zysk
- Straty
- Nie wiem/ odmowa odpowiedzi

9. Jakie Pana(i) zdaniem, są zagrożenia dla rozwoju branży transport w województwie lubelskim?

.....

10. Jakie Pana(i) zdaniem są szanse rozwoju dla branży transport w województwie lubelskim?

.....

11. Jakie formy zatrudnienia stosowane są w Pana(i) firmie najczęściej?

Respondent wybiera jedną odpowiedź

- Umowa na czas nieokreślony
- Umowa o pracę na czas określony, dłuższy niż rok
- Umowa o pracę na czas określony, krótszy niż 1 rok
- Umowa o pracę na okres próby
- Umowa zlecenia
- Umowa o dzieło
- Umowa agencyjna
- Inne (jakie?)

12. W jakim zawodzie najczęściej stosuje Pan(i) tego rodzaju formę zatrudnienia?

.....

13. Jaki formy zatrudnienia stosuje Pan(i) w innych zawodach w Pana(i) firmie?

Rodzaj umowy	Zawody
Umowa na czas nieokreślony	
Umowa o pracę na czas określony, dłuższy niż rok	
Umowa o pracę na czas określony, krótszy niż 1 rok	
Umowa o pracę na okres próbny	
Umowa zlecenia	
Umowa o dzieło	
Umowa agencyjna	
Inne, jakie	

14. Jaki był szacunkowy odsetek kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Pana(i) firmie na koniec 2015 r.?

1. ____% kobiet 2. ____% mężczyzn

15. Ilu pracowników zatrudnia Pana(i) firma w poszczególnych przedziałach wiekowych na koniec 2015 r.?

Grupa wiekowa	Liczba osób zatrudnionych
18-30	
31-40	
41-50	
Powyżej 50 lat	

16. W którym przedziale mieszczą się zarobki największej liczby pracowników w Pana(i) firmie?

Respondent wybiera jedną odpowiedź.

1. Poniżej 1680 zł
2. 1681-1800 zł
3. 1801-2000 zł
4. 2001-2500 zł
5. 2501-3000 zł
6. 3001-3500 zł
7. Powyżej 3500 zł

17. W jakich zawodach w Pana(i) firmie są największe zarobki, a w jakich najniższe?

ANKIETER: wpisz nazwy zawodów w poszczególne pola oraz do pytaj o wysokość zarobków

Najwyższe zarobki w zawodzie:	Kwota:
Najniższe zarobki w zawodzie:	Kwota:

18. Jakie Pana(i) zdaniem są kluczowe zawody w Pana(i) firmie:

ANKIETER: zawody kluczowe to najważniejsze zawody w firmie, których wykonanie stanowi podstawę działania firmy

1. Zawód 1:
2. Zawód 2:
3. Zawód 3:
4. Zawód 4:
5. Zawód 5:
6.

Teraz chciałbym(abym) zapytać Pana(i) o kwalifikacje i kompetencje, wymagane w kluczowych zawodach, które Pan(i) wymieniał(a). Gdzie kwalifikacje mają wymiar formalny, w postaci dyplomów ukończenia szkoły, zdobycia zawodu, certyfikatów, uprawnień, stażu pracy itp., natomiast kompetencje to opanowane umiejętności, zasób wiedzy, indywidualne zdolności.

19. Jakie kwalifikacje, w kluczowych zawodach są istotne w Pana(i) firmie?

Zawód	Kwalifikacje
1. /zawód wskazany przez respondenta w pyt.18/	
2. /zawód wskazany przez respondenta w pyt.18/	
3. /zawód wskazany przez respondenta w pyt.18/	
4. /zawód wskazany przez respondenta w pyt.18/	
5. /zawód wskazany przez respondenta w pyt.18/	

20. Jakie kompetencje w kluczowych zawodach są istotne w Pana(i) firmie?

Kompetencje	zawód wskazany w pyt.18	zawód wskazany w pyt.18	zawód wskazany w pyt.18	zawód wskazany w pyt.18
Elastyczność w działaniu				
Komunikatywność				
Kreatywność				
Punktualność				
Sumienność				
Uczciwość				
Umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów				
Wytrwałość				
Zaangażowanie				

Zdolności analityczne			
Zdolności interpersonalne			
Zdolność do kierowania innymi			
Inne, jakie?			

21. Jaki jest średni czas zatrudnienia w poszczególnych zawodach w firmie, które Pan(i) wymieniał(a)?

1. zawód wskazany przez respondenta w pyt. 17.
2. zawód wskazany przez respondenta w pyt. 17.
3. zawód wskazany przez respondenta w pyt. 17.
4. zawód wskazany przez respondenta w pyt. 17.
5. zawód wskazany przez respondenta w pyt. 17.

22. Jakie Pana(i) zdaniem są zawody w firmie, w których jest zatrudnionych najwięcej osób? Można wskazać maksymalnie 3 zawody

.....

23. Czy są zawody w Pana(i) firmie, w których jest charakterystyczna rotacja zatrudnienia pracowników?

1. Tak, w jakich?
2. Nie → przejście 25
3. Nie wiem → przejście 25

24. Jakie są Pana(i) zdaniem powody rotacji zatrudnienia w poszczególnych zawodach, które Pan(i) wymieniał(a)? Respondent wybiera dowolną liczbę odpowiedzi dla każdego zawodu.

Powody rotacji pracowników	zawód wskazany w pyt.21	zawód wskazany w pyt.21	zawód wskazany w pyt.21
Niewielkie perspektywy rozwoju lub awansu			
Niesatysfakcjonujące zarobki			
Monotonia wykonywanych zadań			
Brak akceptacji pracownika dla podejmowanych zmian w firmie			
Brak równowagi między pracą a życiem prywatnym			
Brak szacunku i wsparcia dla pracownika ze strony przełożonego			
Wejście w poważny konflikt z członkiem zespołu lub przełożonym			

Oferty pracy u konkurencji		
Organizacja czasu pracy (np. długie trasy, nocne zmiany)		
Stres wywołany pośpiechem w pracy (np. dostarczenie towaru na czas)		
Inne, jakie?		

25. Czy Pana(i) zdaniem liczba osób pracujących w Pana(i) firmie będzie się:

1. Zmniejszać
2. Zwiększać
3. Pozostanie na takim samym poziomie

26. Jakie Pana(i) zdaniem są tego powody? Proszę o wskazanie czynników zewnętrznych oraz wewnętrznych:

ZEWNETRZNE:

WEWNĘTRZNE:

27. Czy spotkał(a) się Pan(i) ze zjawiskiem zatrudnienia w „szarej strefie” w branży transport i gospodarka magazynowa?

1. Tak
2. Nie → przejście do 29
3. Nie wiem → przejście do 29

28. Czy Pana (i) zdaniem zjawisko „szarej strefy” jest charakterystyczne dla konkretnych zawodów w branży transport i gospodarka magazynowa?

1. Tak, jakie zawody?
2. Nie
3. Nie wiem

29. Czy w ciągu roku przed naszą rozmową w Pana(i) firmie dokonano zwolnień pracowników?

1. Tak
2. Nie → przejście do 31

30. Jakiego by były przyczyny redukcji zatrudnienia?

Respondent wybiera dowolną liczbę odpowiedzi.

1. Spadek popytu na usługi
2. Wzrost kosztów prowadzenia działalności gospodarczej
3. Pogorszenie się sytuacji finansowej firmy
4. Niski poziom kwalifikacji zatrudnionych pracowników
5. Niska dyscyplina pracy
6. Przejście na emerytury/renty
7. Inna jaka?

31. Czy w minionym roku w Pana(i) firmie zatrudniono nowych pracowników?

1. Tak
2. Nie → przejdź do 33

32. Co miało wpływ na wspomniane zatrudnienie?

Respondent wybiera dowolną liczbę odpowiedzi.

1. Mielisłmy nieobsadzone stanowisko
2. Wzrost popytu na usługi
3. Uruchomienie nowego rodzaju działalności
4. Otworzenie nowego obiektu/oddziału
5. Ograniczenie pracy w godzinach nadliczbowych
6. Możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy (staż, przygotowanie zawodowe)
7. Inne, jakie?

33. W jaki sposób najczęściej poszukują Państwo nowych pracowników?

Respondent wybiera dowolną liczbę odpowiedzi.

1. Dzięki poleceniom, referencjom innych pracodawców, znajomych
2. Wybór spośród CV złożonych w firmie
3. Za pośrednictwem urzędu pracy
4. Za pośrednictwem agencji pracy
5. Poprzez ogłoszenia w prasie
6. Poprzez ogłoszenia w Internecie
7. W trakcie targów pracy
8. W inny sposób (jak?)

34. Czy ogółem zatrudnionych jest w tej chwili:

1. Więcej osób niż 12 miesięcy temu
2. Tyle samo osób co 12 miesięcy temu
3. Mniej osób niż 12 miesięcy temu

35. Czy ma lub miała Pan(i) problemy ze znalezieniem pracowników niezbędnych do obsadzenia wolnych miejsc pracy?

1. Tak, w jakich zawodach?
2. Nie → przejdź do 37

36. Jakie są przyczyny występujących trudności z obsadzeniem wolnych miejsc pracy w zawodach, które Pan wymienił?

Przyczyny występowania trudności	zawód wska- zany w pyt. 35	zawód wska- zany w pyt. 35	zawód wska- zany w pyt. 35
Trudności w znalezieniu osoby w wymaganym zawodzie			
Niewłaściwy stosunek ludzi do pracy; małe zainteresowanie, niska motywacja itp.			
Wygórowane żądania pracowników			

Trudności w znalezieniu osoby z odpowiednim doświadczeniem			
Organizacja czasu pracy (np. długie trasy, nocne zmiany)			
Brak odpowiednich kwalifikacji/kompetencji kandydatów do pracy			
Inne, jakie?			

37. Jakie kwalifikacje są dla Pana(i) kluczowe przy przyjmowaniu nowego pracownika?

ANKIETER: jeśli respondent będzie miał problemy z udzieleniem odpowiedzi, ponownie odczytaj definicje kwalifikacji:

Kwalifikacje mają wymiar formalny, w postaci dyplomów ukończenia szkoły, zdobycia zawodu, certyfikatów, uprawnień, stażu pracy itp.

.....

38. Jakie kompetencje są dla Pana(i) istotne przy przyjmowaniu nowego pracownika?

Proszę ocenić wagę każdej z cech.

ANKIETER: jeśli respondent będzie miał problemy z udzieleniem odpowiedzi, ponownie odczytaj definicje kompetencji:

Kompetencje to opoanowane umiejętności, zasób wiedzy, indywidualne zdolności.

Wyszczególnienie	Zupełnie nieistotne	Niezbyt istotne	Trudno powie- dzieć	Istotne	Bardzo istotne
Elastyczność w działaniu	1	2	3	4	5
Komunikatywność	1	2	3	4	5
Kreatywność	1	2	3	4	5
Punktualność	1	2	3	4	5
Sumienność	1	2	3	4	5
Uczciwość	1	2	3	4	5
Umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów	1	2	3	4	5
Wytrwałość	1	2	3	4	5
Zaangażowanie	1	2	3	4	5
Zdolności analityczne	1	2	3	4	5
Zdolności interpersonalne	1	2	3	4	5
Zdolność do kierowania innymi	1	2	3	4	5
Inne, jakie?					

Bardzo dziękuję za udział w badaniu!

Załącznik 2.

Scenariusze zogniskowanych wywiadów grupowych (pracodawcy, eksperci, pracownicy)

Fokus I - Pracodawcy

Temat 1. Szara strefa w branży (uwarunkowania i charakterystyka zjawiska) oraz trwałość zatrudnienia w firmie (dobre praktyki utrzymania pracownika).

Pyt. 1.1 Czy spotkaliście się Państwo w branży transportowej z tzw. zjawiskiem szarej strefy, tj. ukrywaniem przez przedsiębiorców dochodów w całości albo w części lub też nielegalnym obrotem legalnych towarów lub nieewidencjonowanym świadczeniem usług?

Pyt. 1.2 Jakże są konkretnie przejawy tego zjawiska? Jakich szczególnie dotyczy ono zawodów, i dlaczego?

Pyt. 1.3 Jaka jest w Państwa opinii skala zjawiska tzw. szarej strefy w branży transportowej w odniesieniu do województwa lubelskiego, i całego kraju?

Pyt. 1.4 Jakże są Państwa zdaniem skutki funkcjonowania tzw. szarej strefy w branży transportowej? Czy można mówić o jakiś pozytywnych aspektach tego zjawiska, a jeśli tak to dla kogo? Jakże są ewentualnie negatywne efekty tzw. szarej strefy?

Pyt. 1.5 Czy wiecie Państwo o jakiś działaniach mających na celu zapobieganie tzw. szarej strefie w branży transportowej? Jeśli tak to przez kogo są one podejmowane, i z jakim skutkiem?

Pyt. 1.6 Czy widzicie Państwo konieczność przeciwdziałania tzw. szarej strefie w branży transportowej? Jeśli tak, to czy Państwa zdaniem są jakieś skuteczne metody przeciwdziałania temu zjawisku? Jeśli nie, to dlaczego?

Pyt. 1.7 Jaka jest rotacja pracowników w Państwa firmach w przypadku zawodów kluczowych z punktu widzenia branży transportowej?

Pyt. 1.8 Czy podejmujecie Państwo jakieś działania mające na celu zatrzymanie w Państwa firmach pracowników o szczególnie cennych kwalifikacjach? Jeśli tak to jakiego rodzaju są to zabiegi? Czy mają one charakter finansowy, czy pozafinansowy?

Temat 2. Zatrudnienie obcokrajowców w branży – uwarunkowania, skala i charakterystyka zjawiska.

Pyt. 2.1 Jaka jest w Państwa ocenie skala zatrudniania obcokrajowców w branży transportowej w województwie lubelskim, i w odniesieniu do całego kraju?

Pyt. 2.2 Z jakich krajów rekrutują się obcokrajowcy zatrudnieni w branży transportowej w Polsce?

Pyt. 2.3 W jakich zawodach w branży transportowej najczęściej są zatrudniani obcokrajowcy?

Pyt. 2.4 Jakże w Państwa opinii są przyczyny zatrudniania obcokrajowców w branży transportowej w Polsce?

Pyt. 2.5 Jakże są Państwa zdaniem skutki zatrudniania obcokrajowców dla rynku pracy w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem branży transportowej?

Temat 3. Szczegółowa charakterystyka kluczowych kwalifikacji i kompetencji w zawodach w branży transport i gospodarka magazynowa wraz z porównaniem kandydata doskonałego (dającego przewagę nad konkurencją) z typowym kandydatem (dotyczy zawodów, w których pracownicy są zatrudnieni w przedsiębiorstwach respondentów).

Pyt. 3.1 Jakże zawody są reprezentowane przez pracowników w Państwa firmach? (wymienione zawody zostaną wyświetlone na tablicy za pomocą rzutnika)

Pyt. 3.2 Jakich optymalnych kwalifikacji oczekivaliby Państwo od przedstawicieli poszczególnych zawodów w Państwa firmach? (przy wymienionych wyżej zawodach zostaną wpisane kwalifikacje)

Pyt. 3.3 A jakże są faktyczne kwalifikacje pracowników Państwa firm w przypadku przedstawicieli poszczególnych zawodów w Państwa firmach? (przy omawianych zawodach zostaną wpisane faktyczne kwalifikacje)

Pyt. 3.4 Jak oceniacie Państwo zgodność odnośnie kwalifikacji oczekiwanych i faktycznie posiadanych przez pracowników Państwa firm?

Pyt. 3.5 Jaka w Państwa opinii – w kontekście uwarunkowań rynku pracy w województwie lubelskim – jest aktualnie szansa na zatrudnienie pracownika o optymalnych kwalifikacjach?

Temat 4. Potrzeby inwestycyjne w przedsiębiorstwach z branży, w tym ryzyko z nimi związane. Oczekiwania związane z infrastrukturą.

Pyt. 4.1 Czy podejmujecie Państwo jakieś działania o charakterze inwestycyjnym w celu przetrwania na rynku lub rozwoju Państwa firmy?

Pyt. 4.2 Jeśli podejmujecie Państwo takie działania, to jakie konkretnie, i czy wiążą się one z jakimś ryzykiem? Jeśli aktualnie nie inwestujecie Państwo w firmę, to dlaczego?

Pyt. 4.3 Jakże aspekty działalności Państwa firmy wymagają szczególnie pilnych inwestycji w celu zapewnienia jej efektywnego funkcjonowania na rynku?

Pyt. 4.4 Jakże są Państwa oczekiwania związane z infrastrukturą warunkującą funkcjonowanie branży transportowej w województwie lubelskim, i ogólnie w Polsce?

Temat 5. Stymulatory oraz zagrożenia rozwoju przedsiębiorstw w branży transport i gospodarka magazynowa – perspektywa.

Pyt. 5.1 Czy mielibyście Państwo jakieś propozycje dotyczące programu doszkalania Państwa obecnych pracowników? Jeśli tak to, jakie?

Pyt. 5.2 Jakże według Państwa byłyby najbardziej skuteczne formy pomocy ze środków UE w działalności Państwa firm? Czy oczekujecie Państwo pomocy w zakresie inwestycji, czy szkoleń?

Pyt. 5.3 Czy dostrzegacie Państwo konieczność jakis zmian w zakresie rozwiązań prawnych regulujących działalność Państwa firm, które ułatwiłyby Państwu działalność? Jeśli tak, to jakich?

Pyt. 5.4 Jak położenie geograficzne województwa lubelskiego wpływa na działalność Państwa firm? Jakie są pozytywne, a jakie negatywne aspekty tego położenia?

Pyt. 5.5 Czy dostrzegacie Państwo jakieś bariery w dostępie do zawodów, które są kluczowe z punktu widzenia działalności Państwa firm? Jeśli tak, to jakie?

Pyt. 5.6 Czy doświadczacie Państwo nieuczciwej konkurencji ze strony innych firm w branży transportowej? Jeśli tak, to w jaki sposób się to przejawia, i jakie są skutki tej sytuacji dla Państwa firm?

Pyt. 5.7 Jak oceniacie Państwo konkurencję ze strony firm z UE i spoza tego obszaru? Czy Państwa firmy mają jakąś konkurencyjną przewagę nad tymi firmami, czy wręcz przeciwnie?

Temat 6. Oczekiwania wobec szkoły branżowej przygotowującej do wykonywania kluczowych zawodów w branży, z uwzględnieniem współpracy szkoła-pracodawca

Pyt. 6.1 Czy macie Państwo jakieś oczekiwania wobec szkół branżowych przygotowujących przyszłych pracowników w zawodach kluczowych w branży transportowej?

Pyt. 6.2 Jak oceniacie Państwo zasadność współpracy pomiędzy takimi szkołami i pracodawcami?

Pyt. 6.3 Czy Państwo podejmiecie taką współpracę ze szkołami? Jeśli tak, to jak oceniacie Państwo tę działalność? Jeśli nie, to dlaczego, i czy ewentualnie byłibyscie Państwo gotowi do podjęcia takiej współpracy, i na jakich warunkach?

Fokus II - Eksperci

Temat 1. Szara strefa w branży (uwarunkowania i charakterystyka zjawiska) oraz trwałość zatrudnienia w firmie (dobre praktyki utrzymania pracownika).

Pyt. 1.1 Jaka jest w Państwa opinii skala zjawiska tzw. szarej strefy w branży transportowej w odniesieniu do województwa lubelskiego, i całego kraju? Oficjalna i rzeczywista?

Pyt. 1.2 Jakie są konkretnie przejawy tego zjawiska? Jakich szczególnie dotyczy ono zawodów, i dlaczego?

Pyt. 1.3 Jakie są Państwa zdaniem skutki funkcjonowania tzw. szarej strefy w branży transportowej? Czy można mówić o jakis pozytywnych aspektach tego zjawiska, a jeśli tak to dla kogo? Jakie są ewentualnie negatywne efekty tzw. szarej strefy?

Pyt. 1.4 Jak oceniacie Państwo skuteczność działań poszczególnych instytucji mających na celu ograniczenie tzw. szarej strefy?

Pyt. 1.5 Czy Państwo zdaniem są jakieś szczególnie skuteczne metody przeciwdziałania tzw. szarej strefie w branży transportowej?

Pyt. 1.6 Jak oceniacie Państwo kwestię rotacji pracowników w firmach branży transportowej? Jakich zawodów dotyczy ona najbardziej, i z jakich powodów?

Pyt. 1.7 Jakie w Państwa opinii byłyby najbardziej skuteczne działania pracodawców w celu przeciwdziałania utracie pracowników o najbardziej cennych kwalifikacjach z punktu widzenia branży transportowej?

Temat 2. Zatrudnienie obcokrajowców w branży – uwarunkowania, skala i charakterystyka zjawiska.

Pyt. 2.1 Jaka jest w Państwa ocenie skala zatrudniana obcokrajowców w branży transportowej w województwie lubelskim, i w odniesieniu do całego kraju? Oficjalna i rzeczywista?

Pyt. 2.2 Z jakich krajów najczęściej rekrutują się obcokrajowcy zatrudnieni w branży transportowej w Polsce?

Pyt. 2.3 W jakich zawodach w branży transportowej najczęściej są zatrudniani obcokrajowcy?

Pyt. 2.4 Jakie w Państwa opinii są przyczyny zatrudniania obcokrajowców w branży transportowej w Polsce?

Pyt. 2.5 Jakie są Państwa zdaniem skutki zatrudniania obcokrajowców dla rynku pracy w Polsce, ze szczególnie uwzględnieniem branży transportowej?

Temat 3. Potrzeby inwestycyjne w przedsiębiorstwach z branży, w tym ryzyko z nimi związane. Możliwe inwestycje infrastrukturalne (ruch drogowy, lotniczy, kolejowy, granica, administracja celna) służące rozwojowi branży.

Pyt. 3.1 Czy dostrzegacie Państwo jakieś szczególnie pilne potrzeby inwestycyjne w przedsiębiorstwach branży transportowej? Jeśli tak to jakie, i czy jest z nimi związane jakieś ryzyko?

Pyt. 3.2 Czy Państwa zdaniem są konieczne jakieś inwestycje infrastrukturalne w zakresie ruchu drogowego, lotniczego, kolejowego, związanego z ruchem granicznym oraz administracja celną, które służyłyby rozwojowi branży?

Temat 4. Stymulatory oraz zagrożenia rozwoju przedsiębiorstw w branży transport i gospodarka magazynowa – perspektywa do 2020 r.

Pyt. 4.1 Czy mielibyscie Państwo jakieś propozycje dotyczące programu doszkalania pracowników zatrudnionych w branży transportowej? Jeśli tak to, jakie?

Pyt. 4.2 Jakże według Państwa byłyby najbardziej skuteczne formy pomocy pracodawcom ze środków UE w działalności ich firm? Czy byłaby to pomoc w zakresie inwestycji, czy szkoleń? Ewentualnie w jakich proporcjach?

Pyt. 4.3 Czy dostrzegacie Państwo konieczność jakis zmian w zakresie rozwiązań prawnych regulujących działalność firm w branży transportowej, które ułatwiłyby ich działalność? Jeśli tak, to jakich?

Pyt. 4.4 Jak w Państwa ocenie położenie geograficzne województwa lubelskiego wpływa na działalność firm w branży transportowej? Jakie są pozytywne, a jakie negatywne aspekty tego położenia?

Pyt. 4.5 Czy dostrzegacie Państwo jakieś bariery w dostępie do zawodów, które są kluczowe z punktu widzenia działalności firm w branży transportowej? Jeśli tak, to jakie?

Pyt. 4.6 W jakim stopniu Państwa zdaniem firmy w branży transportowej są narażone na nieuczciwą konkurencję? Jaka jest skala tego zjawiska, w jaki sposób się ono objawia oraz jakie są jego skutki w krótszej i dłuższej perspektywie dla firm działających zgodnie z przepisami prawa oraz ogólnie dla branży?

Pyt. 4.7 Jak oceniacie Państwo konkurencję ze strony firm z UE i spoza tego obszaru? Czy polskie firmy, a w tym szczególnie te działające na terenie województwa lubelskiego mają jakąś konkurencyjną przewagę nad firmami z innych krajów, czy wręcz przeciwnie?

Temat 5. Oczekiwania wobec szkoły branżowej przygotowującej do wykonywania kluczowych zawodów w branży.

Pyt. 5.1 Jak oceniacie Państwo działalność szkół branżowych przygotowujących przyszłych pracowników w zawodach kluczowych w branży transportowej, a w tym ich liczbę, zaplecze dydaktyczne oraz infrastrukturalne, programy kształcenia, itp.?

Pyt. 5.2 Jaka w Państwa opinii jest zasadność współpracy pomiędzy takimi szkołami i pracodawcami?

Pyt. 5.3 Jak oceniacie Państwo skalę i intensywność współpracy pracodawców z branży transportowej ze szkołami przygotowującymi pracowników do kluczowych w niej zawodów? Jakie proponowałibyscie Państwo zachęty do podejmowania takiej współpracy?

Fokus III - Pracownicy

Temat 1. Szara strefa w branży (uwarunkowania i charakterystyka zjawiska) oraz trwałość zatrudnienia w firmie (dobre praktyki utrzymania pracownika).

Pyt. 1.1 Czy spotkaliście się Państwo w branży transportowej z tzw. zjawiskiem szarej strefy, tj. ukrywaniem przez przedsiębiorców dochodów w całości albo w części, lub też nielegalnym obrotem legalnych towarów lub niewidczonowanym świadczeniem usług?

Pyt. 1.2 Jakie są konkretnie przejawy tego zjawiska? Jakich szczególnie dotyczy ono zawodów, i dlaczego?

Pyt. 1.3 Jaka jest w Państwa opinii skala zjawiska tzw. szarej strefy w branży transportowej w odniesieniu do województwa lubelskiego i całego kraju?

Pyt. 1.4 Jakie są Państwa zdaniem skutki funkcjonowania tzw. szarej strefy w branży transportowej? Czy można mówić o jakiś pozytywnych aspektach tego zjawiska, a jeśli tak to dla kogo? Jakie są ewentualnie negatywne efekty tzw. szarej strefy?

Pyt. 1.5 Czy wiecie Państwo o jakiś działaniach mających na celu zapobieganie tzw. szarej strefie w branży transportowej? Jeśli tak to przez kogo są one podejmowane, i z jakim skutkiem?

Pyt. 1.6 Czy widzicie Państwo konieczność przeciwdziałania tzw. szarej strefie w branży transportowej? Jeśli tak, to czy Państwa zdaniem są jakieś skuteczne metody przeciwdziałania temu zjawisku? Jeśli nie, to dlaczego?

Pyt. 1.7 Jaka jest rotacja pracowników w firmach, w których Państwo pracujecie, w przypadku zawodów kluczowych z punktu widzenia branży transportowej? Jakich zawodów szczególnie to dotyczy?

Pyt. 1.8 Czy w firmach, w których Państwo pracujecie są podejmowane przez pracodawców jakieś działania mające na celu zatrzymanie w tych firmach pracowników o szczególnie cennych kwalifikacjach? Jeśli tak to jakiego rodzaju są to zabiegi? Czy mają one charakter finansowy, czy pozafinansowy?

Temat 2. Zatrudnienie obcokrajowców w branży – uwarunkowania, skala i charakterystyka zjawiska.

Pyt. 2.1 Jaka jest w Państwa ocenie skala zatrudniania obcokrajowców w branży transportowej w województwie lubelskim, i w odniesieniu do całego kraju?

Pyt. 2.2 Z jakich krajów rekrutują się obcokrajowcy zatrudnieni w branży transportowej w Polsce?

Pyt. 2.3 W jakich zawodach w branży transportowej najczęściej są zatrudniani obcokrajowcy?

Pyt. 2.4 Jakie w Państwa opinii są przyczyny zatrudniania obcokrajowców w branży transportowej w Polsce?

Pyt. 2.5 Jakie są Państwa zdaniem skutki zatrudniania obcokrajowców dla rynku pracy w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem branży transportowej?

Temat 3. Szczegółowa charakterystyka kluczowych kwalifikacji i kompetencji w zawodach w branży transport i gospodarka magazynowa z uwzględnieniem barier dostępu do kluczowych zawodów z perspektywy dostrzeganych przez respondentów wymagań pracodawców oraz własnego doświadczenia (posiadanych atutów i luk kwalifikacyjno-kompetencyjnych).

Pyt. 3.1 Jakich kwalifikacji oczekują pracodawcy w przypadku zawodów, które Państwo posiadacie?

Pyt. 3.2 W jakim stopniu Państwa kwalifikacje odpowiadają oczekiwaniom Państwa pracodawców?

Pyt. 3.3 Czy pracodawcy mają jakieś oczekiwania wobec kwalifikacji swoich pracowników, które jest szczególnie trudno spełnić? Jeśli tak, to jakie?

Pyt. 3.4 Jakie własne kwalifikacje oceniacie Państwo jako wyjątkowo cenne z punktu widzenia branży transportowej, i dlaczego?

Pyt. 3.5 Czy w Państwa ocenie, posiadane przez Państwa kwalifikacje gwarantują Państwu zatrudnienie w branży transportowej? Czy z Państwa umiejętnościami łatwo jest zmieniać miejsce zatrudnienia? Jakie byłyby potencjalne powody zmiany miejsca zatrudnienia?

Pyt. 3.6 Czy Państwa pracodawcy doceniają Państwa kwalifikacje? Jeśli tak, to w jaki sposób, tj. finansowy, czy pozafinansowy?

Pyt. 3.7 Czy uważacie Państwo, że w Państwa przypadku konieczne jest podnoszenie swoich kwalifikacji? Jeśli tak, to dlaczego i to w jakim zakresie?

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wydział Badań i Analiz

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat: tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl

ISBN 978-83-63826-35-2