

## Dziękuję, nie pracuję!

Polska branża transportowa mierzy się ostatnio z wieloma problemami, a jednym z najpoważniejszych jest brak rąk do pracy. Raport TransJobs.Eu wskazuje, że na rynku brakuje około 30 tysięcy kierowców zawodowych.<sup>1</sup> Ponadto, co roku z zawodu odchodzi kolejne 25 tysięcy.<sup>2</sup> Jaka jest przyczyna takiego stanu rzeczy i co mogą zrobić przedsiębiorcy, by zachęcić pracowników do pozostania za kółkiem?

### **Nowa praca? To tylko 7 dni.**

Jednym z głównych powodów, dla których przewoźnicy mają znaczące problemy ze znalezieniem kierowców, jest struktura rynku. Większość polskich firm transportowych to małe przedsiębiorstwa, posiadające średnio 6 pojazdów<sup>3</sup> i zatrudniające w związku z tym niewielu kierowców. Duża liczba podmiotów w grze oznacza większą konkurencję. Dla kierowców taka sytuacja jest bardzo korzystna.

*- Obecnie panuje świetna koniunktura dla zawodowych kierowców. Duże zapotrzebowanie na ich usługi oznacza, że przewoźnicy zmuszeni są konkurować również płacami. Przekłada się to na rosnące wynagrodzenie - przeciętnie kierowca otrzymuje dzisiaj ponad 5 tysięcy złotych<sup>4</sup>. Świadomość średnich zarobków w branży i duży wybór działających w niej podmiotów, pozwala kierowcom skutecznie negocjować wyższe stawki i wybierać sobie pracodawcę niejednokrotnie uzależniając decyzję od warunków technicznych wykonywania przyszłej pracy, takich jak „nie jeżdżę samochodem starszym niż 2 lata”. Przewoźnicy nie mają niestety takiego komfortu i często są zmuszeni do desperackich działań, by wywiązać się z kontraktu, gdy nagle tzn. z dnia na dzień, a czasami z godziny na godzinę, zwolni się któryś z kierowców — mówi Mariusz Skurzyński ekspert ds. PIP z Ogólnopolskiego Centrum Rozliczania Kierowców.*

Sytuacja w branży wskazuje jednoznacznie na rynek pracownika. Mając w perspektywie rosnące pensje i wiele ofert, zawodowy kierowca jest w stanie znaleźć pracę już w ciągu tygodnia<sup>5</sup>, co powoduje dużą rotację między firmami. Dla porównania, pracodawca na znalezienie kierowcy potrzebuje około miesiąca. Dysproporcja jest więc bardzo duża. Potwierdzają to również dane z raportu TransJobs – tylko 15% kierowców pracuje u jednego przewoźnika dłużej niż 2 lata<sup>6</sup>. Niestabilność w zatrudnieniu jest dodatkowo wzmocniana poprzez częste porzucenia pracy bez okresu wypowiedzenia (z dnia na dzień).

<sup>1</sup> [http://inwestycje.pl/logistyka\\_transport/-Branza-transportowa-na-finansowej-krawedzi-Ogromny-potencjal-sektora-TSL-oslabiony-przez-klopoty-kadrowe-i-zatory-platnicze;322723;0.html](http://inwestycje.pl/logistyka_transport/-Branza-transportowa-na-finansowej-krawedzi-Ogromny-potencjal-sektora-TSL-oslabiony-przez-klopoty-kadrowe-i-zatory-platnicze;322723;0.html)

<sup>2</sup> <https://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/kierowcy-pensje-praca-zarobki,156.0,2414748.html>

<sup>3</sup> Informacja OCRK

<sup>4</sup> Raport TransJobs

<sup>5</sup> <http://tsl.warsawpress.com/index.php/2018/04/26/wyzwania-branzy-tsl/>

<sup>6</sup> TransJobs, op cit.

## Problemy z płatnościami

Zmiana pracodawcy najczęściej spowodowana jest otrzymaniem korzystniejszej oferty, ale warto również przyjrzeć się danym TransJobs, z których wynika, że 4,7% badanych kierowców rzadko otrzymuje wypłatę na czas, a 1,7% stwierdziło, że nigdy nie otrzymuje jej punktualnie<sup>7</sup>. Biorąc pod uwagę, że artykuł 94 pkt. 5 Kodeksu pracy jednoznacznie precyzuje terminy wypłaty wynagrodzeń, to uchybienie tym terminom jest wykroczeniem przeciwko prawom

pracownika. Jest to jeden z ważniejszych czynników podważających zaufanie do firmy i może zachęcić pracownika do poszukiwania innego pracodawcy, który terminowo wywiązuje się z płatności. W zakresie rozliczeń finansowych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, poza nieterminową wypłatą wynagrodzenia, powodami do porzucenia pracy są również niewłaściwa wysokość wypłacanego wynagrodzenia (zaniżanie wynagrodzenia) oraz niewypłacanie w pełnej naliczonej wysokości zwrotu kosztów podróży odbywanych przez pracowników w ramach czynności służbowych. Na obronę przedsiębiorców należy jednak dodać, że problemy z punktualnymi przelewami często nie wynikają ze złej woli, tylko specyfiki trudnego rynku. Wiele firm musi bowiem borykać się z terminami płatności dochodzącymi nawet do kwartału.<sup>8</sup>

## Pieniądze to nie wszystko

Inną przyczyną odpływu siły roboczej jest niewątpliwie charakter samego zawodu. Z danych OCRK wynika, że polscy kierowcy spędzają ponad pół roku poza domem w ramach odbywanych podróży służbowych<sup>9</sup> i rocznie przejeżdżają prawie 100 tysięcy km. Tak długa nieobecność w domu wymaga podjęcia decyzji życiowej i często wpływa ujemnie na rodzinę. Nie jest to więc zajęcie na długie lata, co potwierdzają dane – kierowcy powyżej 50 roku życia stanowią niecałe 20%<sup>10</sup> wszystkich pracujących w tym zawodzie. Jest to również praca wymagająca znacznej odporności na stres, a niekiedy wręcz stalowych nerwów, by poradzić sobie na przykład z sytuacjami kradzieży ładunku lub napadu. Problem jest istotny, szacuje się bowiem, że w samych Niemczech straty z tego powodu mogą wynosić nawet do 1,3 miliarda euro rocznie<sup>11</sup>.

## Jak naprawić branżę?

Co mogą w takiej sytuacji zrobić przedsiębiorcy by zatrzymać, a niekiedy w ogóle znaleźć pracowników? Z perspektywy podwyżki płac niestety niewiele, ponieważ sporo firm i tak operuje na granicy opłacalności, a pensje mają duży udział w kosztach. Wydaje się, że najlepszym wyjściem by zapełnić lukę kadrową, byłoby wprowadzenie zmian systemowych, na przykład stworzenie systemu dofinansowań do szkoleń<sup>12</sup>, które zachęciłyby więcej młodych osób do pracy w branży. Doraźnym rozwiązaniem może również być sprowadzenie siły roboczej na przykład z wschodniej granicy, ale generuje to kilka problemów. W Polsce zatrudnionych w branży TSL jest ponad 40 tysięcy kierowców ukraińskich, lecz mają oni często niższe kwalifikacje, niż ich polscy koledzy. Jest to skutek pewnej luki prawnej, która pozwala na uznanie przez Polskę uprawnień zawodowych wydanych na Ukrainie,

<sup>7</sup> Ibidem

<sup>8</sup> <https://alebank.pl/branza-tsl-na-finansowej-krawedzi/>

<sup>9</sup> Raport OCRK

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> <http://www.pracujwlogistyce.pl/partnerzy/19-naiczesniej-czytane/6198-plaga-kradziezy-towarow-z-pojazdow-ciezarowych-w-niemczech>

<sup>12</sup> <http://www.pspdqdynia.pl/?q=node/666>, op. cit.

podczas gdy w naszym kraju do uzyskania statusu kierowcy zawodowego potrzebny jest drogi egzamin. Dane GITD<sup>13</sup> mówią o prawie 50 tysiącach takich pozwoleń, wydanych dla obcokrajowców zatrudnionych w Polsce. Jak natomiast zatrzymać kierowców w firmie, by nie przechodzili do konkurencji?

*- Pracownik, który odchodzi bez wypowiedzenia, to poważny kłopot dla firmy. W razie bezpodstawnego zastosowania przez pracownika tego trybu ustania zatrudnienia może ona dochodzić swoich praw przed sądem, w ramach wytoczonego przeciwko takiemu pracownikowi powództwa, na podstawie art. 61 Kodeksu pracy i wnioskować o odszkodowanie. Są to jednak działania doraźne, które próbują niwelować skutki problemu, ale nie jego przyczyny. By zachęcić kierowców do lojalności, polskie firmy powinny rozważyć poprawę warunków pracy, ale przede wszystkim dotrzymywać terminów wypłaty wynagrodzeń i skupić się na działaniach, które w sposób trwalszy scementują więź pracownik – pracodawca. Ponieważ specyfika rynku nie zawsze na to pozwala, trzeba znaleźć rozwiązania, które angażowałyby zarówno kierowców, jak i przewoźników. Jedno jest pewne – musiałyby mieć charakter systemowy i instytucjonalny. Mogłaby to być na przykład platforma do dyskusji nad rozwiązaniami prawnymi, które nie traktowałyby preferencyjnie żadnej ze stron i służyły wszystkim – zauważa Mariusz Skurzyński ekspert ds. PIP z OCRK.*

---

<sup>13</sup>GITD, za: <https://moto.wp.pl/dwa-standardy-szkolen-kierowcow-sasiedzi-ze-wschodu-maja-latwiej-6298784254072961a>