

Dr Paweł Antoszak
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy
Wydział Studiów Stosowanych
Instytut Ekonomii i Zarządzania
Zakład Ekonomii
ul. Garbary 2, 85-229 Bydgoszcz
E-mail: pawel.antoszak@byd.pl

Zatrudnianie i wynagradzanie w transporcie i w logistyce

Streszczenie: Problemy zatrudniania i wynagradzania pracowników należą do podstawowych oraz istotnych zagadnień współczesnej gospodarki. Dotyczą one bowiem czynnika ludzkiego i świadczonej przez niego usługi pracy oraz oczekiwań pracowników z tą pracą związanych w postaci rozwoju i płacy. Postawy i zachowania zaś ludzi angażujących swoje działania, umiejętności i wiedzę „przekładają” się zarazem na określone nakłady i wymierne efekty tak w gospodarce jako całości systemowej jak i w poszczególnych jej działach, czy też organizacjach gospodarczych związanych z transportem i logistyką.

Uwzględniając powyższe i określając przedmiot zainteresowań, celem referatu jest bliższa prezentacja, analiza i ocena form oraz sytuacji w zakresie zatrudniania i wynagradzania pracowników w działach i w przedsiębiorstwach transportowych i logistycznych w Polsce w latach 2000-2010. W szczególności zaś, głównym celem autora jest objaśnienie tego, jakie to zmiany zachodziły w formach, poziomach i dynamice zatrudniania i wynagrodzeń w tych działach i w przedsiębiorstwach w Polsce w latach 2000-2010 oraz co było ich przyczyną. Zamiarem autora jest także zrealizowanie celu polegającego na wskazaniu na uwarunkowania i możliwości rozwoju działu gospodarki narodowej jakim jest transport i logistyka, a dotyczącego oddziaływania na pożądane formy, poziomy i dynamikę zatrudniania i wynagradzania.

Warto zarazem podkreślić, że to właśnie w objętych analizą latach (2000-2010) dokonały się szczególnie istotne zmiany w rozwoju działu transport i logistyka. Rozwój tego działu nie tylko też wymagał zaangażowania – w ten rozwój – kadr o określonym potencjale intelektualnym, ale ich coraz wyższego i zmieniającego się co do formy, poziomu i dynamiki zatrudniania i wynagradzania. Z tych też to powodów, podjęty problem zasługuje na szczególną uwagę i wart jest bliższego nań spojrzenia.

Słowa kluczowe: zatrudnianie, wynagradzanie, płace, transport, logistyka, pracownik, pracodawca, przedsiębiorstwo.

1. Formy zatrudniania występujące w transporcie i w logistyce

Punktem wyjścia w określeniu form zatrudniania pracowników są ustalenia Kodeksu Pracy, jako że bezpośrednio regulują one tzw. pracownicze formy zatrudniania występujące w ramach stosunku pracy, będące zobowiązaniem pracownika do osobistego wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Najczęstszą podstawą nawiązywania stosunku pracy w transporcie i w logistyce jest umowa o pracę, którą powinno zawierać się na i w której wyraźnie należy sprecyzować rodzaj oraz warunki pracy, a w szczególności: rodzaj i miejsce wykonywania pracy, termin rozpoczęcia pracy, wynagrodzenie oraz wymiar czasu pracy. Rozróżnia się umowy o pracę występujące w transporcie i w logistyce przede wszystkim ze względu na czas ich trwania. Są to

Logistyka - nauka

następujące rodzaje umów: na czas nieokreślony (czyli bezterminowe), na czas wykonywania określonej pracy (czyli terminowe), na czas próbny oraz przedwstępne.¹

W polskim ustawodawstwie występują także niepracownicze formy zatrudniania, które określają sposób świadczenia pracy na podstawie jednej z umów prawa cywilnego (tzn. umowy o dzieło lub umowy zlecenia). Coraz częściej w Polsce stosuje się sposoby zatrudniania oparte na zawieraniu umów cywilnoprawnych alternatywnych wobec umowy o pracę. Jest to nie tylko praktykowane przez małe przedsiębiorstwa transportowe i logistyczne, ale także duże, w tym przedsiębiorstwa państwowe. Istotnym motywem zawierania umów cywilnoprawnych jest m. in. chęć uniknięcia odprowadzania przez pracodawcę określonych świadczeń pracowniczych (tj. z tytułu ubezpieczenia społecznego, urlopu, wynagrodzeń za czas choroby, świadczeń socjalnych itp.). Umowy cywilnoprawne leżą także u podstaw stosowania tzw. elastycznych form zatrudniania do zmieniających się potrzeb przedsiębiorstw transportowych i logistycznych. Umowy tego typu, występujące w formie umowy o dzieło i umowy zlecenia regulują już jednak przepisy Kodeksu Cywilnego. Podstawową cechą odróżniającą umowę zlecenia od umowy o dzieło jest, iż z umowa o dzieło mamy do czynienia wówczas, gdy wykonawca zobowiązuje się osiągnąć rezultat przewozowy w zamian za wynagrodzenie, podczas gdy w przypadku umowy zlecenia wykonawca zobowiązany jest jedynie do starannego działania w osiągnięciu pożądanego rezultatu.²

Kolejną formą zatrudniania jest leasing pracowniczy, czyli zatrudnianie pracowników tymczasowych. Jest to forma stosowana przez przedsiębiorstwa transportowe i logistyczne, które poszukując pracowników, wynajmują firmę zajmującą się poszukiwaniem i rekrutacją pracowników. Usługodawca przyjmuje zarazem na siebie zawarcie umów regulujących stosunek pracy. Forma leasingu stosowana jest zwłaszcza w sytuacji okresowego wzrostu usług, zamówień bądź realizacji dodatkowych zleceń transportowych i logistycznych. Zasady zatrudniania pracowników poprzez leasing pracowniczy reguluje ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.³

Część pracodawców decyduje się na korzystanie z formy zwanej outsourcingiem. Polega to na tym, że przedsiębiorstwo transportowe lub logistyczne – poprzez firmę zewnętrzną – poszukuje pracownika, który zostanie zatrudniony na czas określony.

¹ A. Stawna-Dudniczek, *Prawne i organizacyjne aspekty zatrudniania i wynagradzania pracowników*, w: *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*, red. nau. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2007, s. 181-182.

² Ibidem, s. 182-183.

³ *Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, Dz. U. nr 166 z 2003 r. poz. 1608 z późn. zm.

Stosowanie outsourcingu przez przedsiębiorstwo stwarza możliwość m. in.: do redukcji i kontroli kosztów, uzyskania zasobów ludzkich, którymi przedsiębiorstwo nie dysponuje.

Jedną z nietypowych form zatrudnienia stanowi samozatrudnienie. Polega ono na tym, że pracownik rozwiązuje dotychczasową umowę o pracę, zakłada (jednoosobowo) działalność gospodarczą i dalej świadczy usługi transportowe i logistyczne dla dotychczasowego pracodawcy, ale już według nowej umowy.⁴

2. Formy wynagradzania występujące w transporcie i w logistyce

Formy płac stanowią metodę obliczania wysokości wynagrodzeń dostosowaną do organizacji pracy i technologii. Formy płac stanowią technikę obliczania wynagrodzeń, ale także sposób wiązania wynagrodzeń z wykonywaną pracą.⁵

Właściwy dobór form płac ma też istotny wpływ na funkcje wynagrodzeń. Prawidłowe opłacanie oznacza konieczność wyliczenia wkładu i efektów działalności pracownika, warunków w jakich praca jest wykonywana i innych aspektów, które różnicują prace w organizacji gospodarczej. Z tego też względu w skład indywidualnego wynagrodzenia pracownika wchodzi różne składniki, które zależą od formy płac a równocześnie wpływają na jej dobór.⁶ Do praktycznych form wynagradzania występujących w transporcie i w logistyce należą:

- a) czasowa,
- b) czasowo – premiowa,
- c) akordowa
- d) akordowo – prowizyjna,
- e) prowizyjna,
- f) czasowo - prowizyjna,
- g) bonusowa.

Czasowa forma płac polega na opłacaniu pracy płacą zasadniczą i stałymi dodatkami: np. za staż, funkcyjnymi. Forma ta nie uwzględnia ruchomych składników płacy powiązanej z efektami pracy poszczególnych pracowników. W czasowej formie płac największa jest rola płacy zasadniczej ustalonej w tabeli płac, gdyż bezpośrednio decyduje ona o wysokości

⁴ A. Stawna-Dudniczek, *Prawne i organizacyjne aspekty zatrudniania...*, op. cit., s. 185.

⁵ Z. Czajka, *Płace w układach zbiorowych*, wyd. *Solidarność Region Mazowsze*, Warszawa 1995, s. 18.

⁶ M. Kabaj, *Partycypacyjny system wynagrodzeń*, *Polityka Społeczna* nr 5/6, 1994, s. 3.

Logistyka - nauka

indywidualnych wynagrodzeń. Forma ta stosowana jest w tych zakładach pracy, w których charakter pracy jest zróżnicowany, ale także regulowany organizacją i tokiem pracy.⁷

Czasowo - premiowa forma płac polega na opłacaniu pracy płacą zasadniczą oraz premią. Forma ta może zawierać również dodatki, jednak jej istotą jest opłacanie wymagań pracy – płacami zasadniczymi, a efektów – premiami. Jest to najszerzej stosowana forma płac i można ją uznać za najbardziej właściwą metodą opłacania pracy w przedsiębiorstwach.⁸

Akordowa forma płac polega na opłacaniu pracowników proporcjonalnie do wykonania przez nich norm pracy. Tak więc wiąże się ona z normami pracy, które służą do ustalenia wydajności pracy i ustalenia stopnia zróżnicowania wydajności poszczególnych robotników, a akordowa forma płac – do proporcjonalnego opłacania osiągniętej wydajności pracy.⁹

Akordowo - premiowa forma płac polega na stosowaniu, oprócz akordowego opłacania wydajności pracy, premii za jakość produktu lub oszczędność materiałów ewentualnie za inne określone efekty pracy. Przesłanką stosowania tej formy płac jest dążenie do zrównoważenia „pogoni” za wydajnością pracy z potrzebą utrzymania normatywów jakościowych.¹⁰ Przy dobrej organizacji pracy pracownikowi zalicza się tylko produkt należycie wykonany. Przy pracy wymiernej ilościowo, a więc przy pracach opłacanych akordowo, czynności źle wykonane nie są opłacane.¹¹

Prowizyjna forma płac polega na obliczaniu wynagrodzenia pracowników na podstawie dochodu lub obrotu uzyskanego dla przedsiębiorstwa. Prowizyjna forma płac stosowana jest w przedsiębiorstwach, gdzie miernikiem jej ustalania jest wartość obrotu.

Czasowo – prowizyjna forma płac polega na opłacaniu pracy płacą zasadniczą uzupełnioną o prowizję. W formie tej duża część płacy zależy bezpośrednio od wartości sprzedaży osiągniętej w danym przedsiębiorstwie.¹²

Istotą *bonusowej formy płac* jest stosowanie ruchomej motywacyjnej części wynagrodzenia, powiązanej z efektami pracy.¹³ Sposób obliczania bonusów jest w różnych firmach niejednakowy, najczęściej dotyczy premii powiązanych z zyskiem, przy czym mogą to być:

⁷ Z. Czajka, Z. Jacukowicz, M. Juchnowicz, *Wartościowanie pracy a układy zbiorowe*, wyd. Difin, Warszawa 1995, s. 31.

⁸ K. Kalinowski, A. Pancer, *Układy zbiorowe pracy*, wyd. Difin, Warszawa 1998, s. 49.

⁹ J. Kordaszewski, *Formy płac*, Książka i Wiedza, Warszawa 1972, s. 27.

¹⁰ S. Kownacki, *Nowoczesne systemy personalne w zakładzie pracy*, Warszawa 1996, s. 51.

¹¹ Z. Jacukowicz, *Płaca minimalna w Polsce i w innych krajach o gospodarce rynkowej*, wyd. IPiSS, Warszawa 1992, s. 76.

¹² Z. Jacukowicz, *Płace w zakładzie pracy*, PWE, Warszawa 1986, s. 109.

Logistyka - nauka

- premie płacowe z zysku, a więc nie zaliczane do kosztów produkcji,
- premie liczone w koszty produkcji, których podstawą przyznawania jest osiągnięcie określonej kwoty lub procentowego wskaźnika zysku.¹⁴

3. Zatrudnianie w transporcie i w logistyce

Celem i przedmiotem prowadzonych dalej rozważań będzie przeprowadzenie analizy i oceny przeciętnego zatrudnienia w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010. W tym celu wykorzystane zostaną najpierw dane o przeciętnym zatrudnieniu oraz o dynamice wzrostu przeciętnego zatrudnienia w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010.

Tabela 1. Przeciętne zatrudnienie w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010 (w tys.)

Wyszczególnienie	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	w tym		
		Transport lądowy i morski	Transport wodny	Poczta i telekomunikacja
2000	654,9	386,3	5,1	184,0
2001	630,4	360,6	4,1	183,1
2002	601,9	343,6	3,7	175,4
2003	586,3	341,0	3,4	161,6
2004	583,0	342,6	2,9	158,2
2005	577,7	345,2	2,6	155,0
2006	596,7	360,1	3,5	154,8
2007	621,0	377,6	2,7	154,5
2008	675,3	410,5	2,9	166,3
2009	581,8	401,2	2,7	157,6
2010	582,5	362,3	2,8	158,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Przeciętne zatrudnienie*, Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, wyd. GUS Warszawa, 2001 s. 140-141, 2002 s.142-143, 2003 s. 152-153, 2004 s. 239-240, 2005 s. 239-240, 2006 s. 242-243, 2007 s. 244-245, 2008 s. 234-235, 2009 s. 240-241, 2010 s. 263-264, 2011 s. 227-228.

¹³ A. Melich, *System płac w kapitalizmie, Książka i Wiedza, Warszawa 1996, s. 76.*

¹⁴ A. Melich, *Technika płac i kierunki jej usprawnienia, PWE, Warszawa 1972, s. 71.*

Logistyka - nauka

Efekty przeprowadzonych analiz ujawniają, że w latach 2000-2010 w transporcie i w logistyce w Polsce występowało istotne zróżnicowanie poziomu zatrudnienia (tabela 1).

Zauważmy tu zarazem, że w 2000 roku przeciętne zatrudnienie w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności w Polsce kształtowało się na poziomie 654,9 tys. osób. Z tego w transporcie lądowym i morskim na poziomie 386,3 tys. osób, w transporcie wodnym 5,1 tys. osób, a na poczcie i w telekomunikacji 184,0 tys. osób. Aż do końca 2005 roku przeciętne zatrudnienie w transporcie i w logistyce zmniejszało się.

Istotne zmiany zaszły w 2006 roku. Od tego roku przeciętne zatrudnienie wzrastało. W 2006 roku przeciętne zatrudnienie w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności wzrosło do poziomu 596,7 tys. osób. Z tego w transporcie lądowo-morskim do 360,1 tys. osób, w transporcie morskim do 3,5 tys. osób, a na poczcie i w telekomunikacji do poziomu 154,8 tys. osób. Wzrost ten trwał tylko do 2008 roku. W 2009 roku nastąpił spadek zatrudnienia, natomiast w 2010 roku zatrudnienie trochę wzrosło. Porównując 2000 rok do 2010 roku, można zauważyć spadek zatrudnienia w transporcie i w logistyce ogółem o 72,4 tys. osób.

Tabela 2. Dynamika wzrostu przeciętnego zatrudnienia w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010 (w %)

Wyszczególnienie	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	w tym		
		Transport lądowy i morski	Transport wodny	Poczta i telekomunikacja
2000	95,42	93,78	89,47	99,30
2001	96,26	93,35	80,39	99,51
2002	95,48	95,29	90,24	95,79
2003	97,41	99,24	91,89	92,13
2004	99,44	100,47	85,29	97,90
2005	99,09	100,76	89,66	97,98
2006	103,29	104,32	134,62	99,87
2007	104,07	104,86	77,14	99,81
2008	108,74	108,71	107,41	107,64
2009	86,15	97,73	93,10	94,77

Logistyka - nauka

2010	100,12	90,30	103,70	100,25
------	--------	-------	--------	--------

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tabeli 1.

W toku dalszego postępowania zanalizowano dynamikę wzrostu przeciętnego zatrudnienia w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010 przyjmując rok poprzedni = 100 (tabela 2).

I tak, z danych zawartych w tej tabeli wynika, że w latach 2000-2010 wystąpiło dość istotne zróżnicowanie tempa wzrostu przeciętnego zatrudnienia w transporcie i w logistyce w Polsce. W 2000 roku przeciętne zatrudnienie w transporcie i w logistyce ogółem spadło o 4,58%. W innych latach (1999) spadek był o 0,56%, a w 2009 roku aż o 13,85%.

Mniejsze różnice notowano w latach 2006-2008. Tylko w tych latach oraz w 2010 roku odnotowano wzrost dynamiki przeciętnego zatrudnienia. W 2010 roku przeciętne zatrudnienie w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności wzrosło o 0,12%. W tym, przeciętne zatrudnienie w transporcie lądowym i morskim spadło o 9,70%, w transporcie morskim nastąpił wzrost o 3,70%, natomiast na poczcie i w telekomunikacji tempo wzrostu zatrudnienia wynosiło 0,25%.

Porównanie rocznego tempa wzrostu przeciętnego zatrudnienia w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010 wskazuje na brak stabilizacji dynamiki wzrostu w transporcie i w logistyce oraz na bardzo duże rozpiętości z okresu na okres.

4. Wynagradzanie w transporcie i w logistyce

Z kolei, zasadnym stało się przeprowadzenie analizy i oceny przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010. Dane dotyczące tego zróżnicowania w latach 2000-2004 przedstawione są w tabelach 3-4.

Rezultaty analiz i ocen ujawniły, że w latach 2000-2010 występowało znaczne zróżnicowanie przeciętnym miesięcznych wynagrodzeń brutto w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010 (tabela 3). W 2000 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności w Polsce kształtowały się na poziomie 2 144,35 zł. W tym, w transporcie lądowym i morskim na poziomie 1 784,48 zł, w transporcie wodnym na poziomie 2 315,15 zł, a na poczcie i w telekomunikacji 2 701,88 zł. Wynagrodzenia wzrastały z roku na rok, a taka sytuacja trwała do końca 2008 roku. W 2008 roku wynagrodzenia wzrosły do poziomu 3 074,61 zł.

Logistyka - nauka

Istotne zmiany w transporcie i w logistyce w Polsce, pod względem poziomu wynagrodzeń odnotowano od 2009 roku. W 2009 roku zaobserwowano spadek wynagrodzeń w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności do poziomu 2 922,24 zł. Natomiast w 2010 roku nastąpił wzrost wynagrodzeń.

Tabela 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010 (w zł)

Wyszczególnienie	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	w tym		
		Transport lądowy i morski	Transport wodny	Poczta i telekomunikacja
2000	2 144,35	1 784,48	2 315,15	2 701,88
2001	2 348,28	1 890,08	2 290,72	3 060,88
2002	2 458,58	1 956,52	2 611,85	3 249,19
2003	2 481,31	2 014,30	2 909,70	3 221,16
2004	2 539,88	2 029,59	3 331,96	3 349,15
2005	2 591,93	2 095,01	3 702,60	3 383,48
2006	2 650,03	2 132,45	3 569,92	3 495,41
2007	2 803,28	2 279,74	4 256,29	3 650,36
2008	3 074,61	2 521,21	4 699,41	3 962,12
2009	2 922,24	2 634,22	4 521,73	3 725,48
2010	2 952,46	2 605,45	4 568,29	3 749,36

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według wybranych sekcji i działów*, Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, wyd. GUS Warszawa, 2001 s. 165-166, 2002 s. 166-167, 2003 s. 177-179, 2004 s. 264-266, 2005 s. 264-266, 2006 s. 267-269, 2007 s. 269-271, 2008 s. 259-261, 2009 s. 265-267, 2010 s. 292-293, 2011 s. 253-254.

Kolejnym elementem postępowania stała się obserwacja i ocena dynamiki wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010 (tabela 4).

Z danych tych wynika, że w latach 2000-2010 wystąpiło dość istotne zróżnicowanie dynamiki wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto. W 2000 roku przeciętne wynagrodzenia wzrosły o 13,68%, w innych latach (2010) wzrost był tylko o 1,03%, a w roku 2009 nastąpił spadek tempa wzrostu przeciętnych wynagrodzeń, aż o 4,96%. Główną przyczyną tak dużego spadku dynamiki przeciętnych wynagrodzeń w transporcie,

Logistyka - nauka

gospodarce magazynowej i łączności w 2009 roku, był spadek dynamiki przeciętnych wynagrodzeń w transporcie wodnym i na poczcie i w telekomunikacji.

Porównując tempo wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010 nietrudno zauważyć, że w całym analizowanym okresie występowały bardzo duże różnice i rozpiętości w dynamice wzrostu. Również można zaobserwować brak stabilizacji tempa wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010.

Tabela 4. Dynamika wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w transporcie i w logistyce w Polsce w latach 2000-2010 (w %)

Wyszczególnienie	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	w tym		
		Transport lądowy i morski	Transport wodny	Poczta i telekomunikacja
2000	113,68	108,28	108,98	120,44
2001	109,51	105,92	98,94	113,29
2002	104,70	103,52	114,02	106,15
2003	100,92	102,95	111,40	99,14
2004	102,36	100,76	114,51	103,97
2005	102,05	103,22	111,12	101,03
2006	102,24	101,79	96,42	103,31
2007	105,78	106,91	119,23	104,43
2008	109,68	110,59	110,41	108,54
2009	95,04	104,48	98,98	94,03
2010	101,03	98,91	101,03	100,64

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.

5. Podsumowanie

W latach 2000-2010 w transporcie i w logistyce w Polsce występowała duża różnorodność form zatrudniania i wynagradzania, gdyż pracodawcy dostosowywali formy zatrudniania i wynagradzania do sytuacji panującej w transporcie i logistyce. Zaobserwowano także, istotne zróżnicowanie przeciętnego zatrudnienia i dynamiki wzrostu przeciętnego zatrudnienia oraz odnotowano duże zróżnicowanie przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń

Logistyka - nauka

brutto i tempa wzrostu przeciętnych wynagrodzeń. Przeciętne zatrudnienie w tej branży od 2000 roku, aż do końca 2005 roku zmniejszało się. Ale spadek ten był coraz mniejszy i od 2006 roku zaobserwowano poprawę w tej dziedzinie gospodarki narodowej. Od 2006 roku nastąpił wzrost przeciętnego zatrudnienia, a od 2009 roku znowu spadek. Firmy transportowe i logistyczne dostosowywały przeciętne zatrudnienie do panującej koniunktury na rynku transportowym i logistycznym oraz do sytuacji w całej gospodarce. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w transporcie i w logistyce w całym analizowanym okresie wzrastały. Wyjątkiem był 2009 roku, w którym to nastąpił lekki spadek, lecz od 2010 roku znowu zaobserwowano wzrost wynagrodzeń. Jednak jak pokazuje dynamika wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto, wynagrodzenia te wzrastały z roku na rok coraz wolniej. W 2009 roku w porównaniu do 2008 nastąpił nawet ich spadek tempa wzrostu, a od 2010 roku tempo wzrostu zaczęło rosnąć. Sytuacja taka wynika z pogarszającej się sytuacji finansowej działu transport i logistyce, jak i występującego zwolnienia gospodarczego w kraju i zagranicą.

Employing and remuneration in transport and in logistics

Summary: In years in transport 2000-2010 and big diversity of form of employing took a stand in logistics in Poland and remuneration, because employers fitted forms of employing and for situation in transport remuneration ascendant and logistics. It observe also, important disparity of average employment results and dynamics of incrementation of average employment and big disparity of average month reward write down gross and growth rates of average rewards. Average employment in it from 2000 year sectors, to the end fell off 2005 year. But this decrease was more smallest and it observe correction from 2006 year in this domain of national economy. Incrementation of average employment has followed from 2006 year, but decrease from 2009 year again. Transport firms and they fitted logistical for ascendant situation on transport market average employment and logistical and for situation in whole economy. Cut across month reward in transport gross and they grew in logistics in whole analyzed period. There was exception 2009 year, easy decrease has followed it in which, but incrementation of reward observe from 2010 year again. However, as dynamics of incrementation of average month reward shows gross, from year to year reward grew it more freely. Decrease of growth rate has followed in 2009 year in comparison for 2008 even , but growth rate from 2010 year begin growing. Situation such results with financial status gun transport deteriorating and logistics, as well as in country taking a stand discharge economic and foreign countries.

Key words: Employing, remuneration, wages, transport, logistics, employee, employer, enterprise.

Bibliografia:

A. Literatura przedmiotu

Czajka Z., *Plące w układach zbiorowych*, wyd. Solidarność Region Mazowsze, Warszawa 1995.

Czajka Z., Jacukowicz Z., Juchnowicz M., *Wartościowanie pracy a układy zbiorowe*, wyd. Difin, Warszawa 1995.

Jacukowicz Z., *Plące w zakładzie pracy*, PWE, Warszawa 1986.

Jacukowicz J., *Pląca minimalna w Polsce i w innych krajach o gospodarce rynkowej*, wyd. IPiSS, Warszawa 1992.

Kabaj M., *Partycypacyjny system wynagrodzeń*, Polityka Społeczna nr 5/6, 1994.

Kalinowski K., Pancer A., *Układy zbiorowe pracy*, wyd. Difin, Warszawa 1998.

Kardaszewski J., *Formy płac*, Książka i Wiedza, Warszawa 1972.

Logistyka - nauka

Kownacki S., *Nowoczesne systemy personalne w zakładzie pracy*, Warszawa 1996.

Melich A., *Technika płac i kierunki jej usprawnienia*, PWE, Warszawa 1972.

Melich A., *System płac w kapitalizmie*, Książka i Wiedza, Warszawa 1996.

Stawna-Dudniczek A., *Prawne i organizacyjne aspekty zatrudniania i wynagradzania pracowników*, w: *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*, red. nau. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2007.

B. Akty prawne

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz. U. nr 166 z 2003 r. poz. 1608 z późn. zm.