

INFORMATOR DLA
PRACODAWCY – INWESTORA

RYNEK PRACY

W ŁODZI

LABOR MARKET

IN LODZ

A GUIDE FOR
EMPLOYER - INVESTOR

PL/ENG

grafon[™]
recruitment





Jest nam niezmiernie miło poinformować, iż wspólna inicjatywa Biura Obsługi Inwestorów i Grafton Recruitment Polska „Informator dla Pracodawcy-Inwestora” ma swoją kontynuację również w tym roku. Mamy nadzieję, że kolejna wersja przewodnika będzie Państwu dalej służyć pomocą przy planach związanych z inwestycjami w naszym mieście.

Chcemy, aby idea zeszłorocznego przedsięwzięcia była kontynuowana. Przewodnik ma być dla Państwa źródłem informacji na tematy związane z przepisami prawa pracy oraz lokalnym rynkiem pracy. Znajdą w nim Państwo przydatne informacje dotyczące uregulowań prawnych zatrudnienia, poziomów wynagrodzeń w priorytetowych branżach w Łodzi, rodzajów benefitów pozapłacowych, szkolnictwa oraz rynku kandydatów.

Grafton Recruitment wspiera swoją wiedzą i doświadczeniem inwestorów planujących rozwijać swoje przedsiębiorstwa w nowych lokalizacjach - także tych rozwijających się w nowych, do tej pory nieodkrytych kierunkach, które spowodowane są dynamicznymi zmianami zachodzącymi na rynku. Wspólną misją Grafton i Biura Obsługi Inwestora jest służyć Państwu rzetelną informacją z rynku, dotyczącą wszystkich ważnych aspektów związanych z planowaniem i realizacją planu inwestycyjnego w interesującym mieście i regionie.

Mamy nadzieję, że zawarte w nim treści ułatwią Państwu podjęcie kluczowych decyzji dla Państwa biznesu.

We are extremely pleased to announce that a joint initiative of Investor Services Office and Grafton Recruitment Polska – the “Guide for an Employer-Investor” is continued this year as well. We hope that the next version of the guide will further assist you with the plans related to investments in our city.

We want the idea of the last year’s project to be continued. The guide is to be your source of information on topics related to the provisions of the Labor Law and the local labor market. Here you will find useful information on legal regulations pertaining to labor, wage levels in the priority sectors in Łódź, the types of non-wage benefits, education and the market of candidates.

With its knowledge and experience, Grafton Recruitment supports the investors planning to develop their businesses in new locations, as well as the investors developing in new, so far undiscovered directions, resulting from dynamic changes taking place in the market. The joint mission of Grafton and Biuro Obsługi Inwestora is to provide you with reliable information from the market on all the important aspects related to planning and implementation of an investment project in an interesting city and region.

We hope that the contents of the Guide will help you to make key decisions for your business.

ŁÓDŹ **MIASTO MOŻLIWOŚCI**

Łódź - trzecie co do wielkości miasto w Polsce nazywane jest przez inwestorów miastem możliwości. Głównymi atutami Łodzi są: centralna lokalizacja, rozwijająca się infrastruktura komunikacyjna, zapewniająca łatwy dostęp do wszystkich największych centrów biznesowych w Polsce i Europie oraz bogate zaplecze akademickie.

Priorytetowe dla rozwoju gospodarczego Łodzi są nowoczesne branże, takie jak: centra usług biznesowych (BPO i IT), biotechnologia, produkcja gier komputerowych, a także produkcja AGD i przemysł elektroniczny. Dzięki wyjątkowo dobremu klimatowi biznesowemu, dobrze wykształconej kadrze, a także bliskości stolicy, Łódź przekształciła się z gospodarki opartej na przemyśle włókienniczym w gospodarkę bazującą na wiedzy i usługach. Konsekwencja w podejmowanych działaniach oraz stworzenie i rozwój Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej przyniosły wymierne korzyści w postaci wielu inwestycji, zwłaszcza w sektorach priorytetowych. Zaufały nam znane, międzynarodowe firmy m.in. Hewlett-Packard, Fujitsu Technology Solution, Accenture, DHL Express, Southwestern BPO, Nordea, Business Support Solution, ACS a Xerox Company, Dell, Procter & Gamble, Amcor, Hutchinson, Indesit, B/S/H czy Barry Callebaut Manufacturing Polska.

Łódzcy inwestorzy, wykorzystując sprzyjające środowisko biznesowe, rozwijają swoją działalność. Wśród nich należy wymienić takie firmy, jak: Tate & Lyle, Rule Financial, Ericpol czy City Handlowy. Liczna jest grupa przedsiębiorstw z sektora IT wdrażających innowacyjne rozwiązania mobilne (np.: Mobica, Teleca, Cybercom).

Warto podkreślić, że wiele łódzkich firm produkcyjnych, zdecydowało się otworzyć w Łodzi tzw. back office lub centrum R&D (np.: B/S/H, Indesit). Dowodem na przyjazną dla biznesu atmosferę w Łodzi są kolejne projekty inwestycyjne firm od lat obecnych w mieście: Indesitu, Amcora, ABB, Gillette czy Hutchinsona.

ŁÓDŹ **A CITY OF OPPORTUNITIES**

Łódź – a City of Opportunities as investors call it – is the third largest city in Poland. The city's central location, growing transport infrastructure that provides easy access to all major business centers in Poland and Europe as well as excellent learning and support facilities for student are the key assets of Łódź.

The top priority for the economic development of Łódź is to promote modern business such as: business service centers (BPO and IT), biotechnology, development of computer games, as well as the manufacturing of household appliances and electronics industry. With remarkably favorable business conditions, well-educated human resources and the proximity to the capital city, Łódź has evolved from an economy based on textile industry to an economy based on knowledge and services. Our cohesive and consistent actions as well as the establishment and development of the Łódź Special Economic Zone have generated measurable benefits in the form of numerous investments, especially in the priority sectors. We enjoy trust of well-known international companies, such as Hewlett-Packard, Fujitsu Technology Solution, Accenture, DHL Express, Southwestern BPO, Nordea, Business Support Solution, ACS a Xerox Company, Dell, Procter & Gamble, Amcor, Hutchinson, Indesit, B/S/H or Barry Callebaut Manufacturing Polska.

The favorable business environment in Łódź allows investors to develop their economic operations. In addition to the largest employer in the employment sector, the companies such as: Tate & Lyle, Rule Financial, Ericpol or City Handlowy are also dynamically developing in Łódź. There is also a numerous group of companies from the IT sector implementing innovative mobile solutions (such as Mobica, Teleca, Cybercom).

It is worth emphasizing that many of Łódź –based manufacturing companies decided to open a back-office or an R&D center in Łódź (among others: B/S/H, Indesit). New investment projects of companies located in Łódź for years,

A photograph of a courtyard in Łódź, Poland. The courtyard is paved with cobblestones and features several young trees planted in wooden planters. The buildings are made of red brick and have arched windows. The sky is blue with some clouds.

ŁÓDŹ MIASTO

MOŻLIWOŚCI

LODZ A CITY

OF OPPORTUNITIES

W ubiegłym roku, firma Samsung, będąca globalnym liderem technologii informatycznych, otworzyła w Łodzi Centrum Badań i Rozwoju. Innym przykładem potwierdzającym wysokie umiejętności absolwentów kierunków informatycznych jest firma Open RnD. Założycielami Spółki są pracownicy Politechniki Łódzkiej oraz osoby zawodowo zajmujące się tworzeniem oprogramowania w dużych firmach komercyjnych. W grudniu 2013 roku została pierwszą polską firmą, która otrzymała list intencyjny, dotyczący grantu rządowego Ministerstwa Gospodarki, na rozbudowę Centrum Rozwoju Aplikacji.

Miasto Łódź wymieniane jest jako jeden z najlepszych partnerów biznesowych na arenie międzynarodowej.

Opinie tę podzieliło ponad 400 gości – specjalistów branży BPO/IT, obecnych w Łodzi w maju podczas IV Konferencji Związku Liderów Usług Biznesowych (ABSL). Łódź, centrum międzynarodowego biznesu, od kilku lat wskazywana jest przez ABSL jako jeden z kluczowych partnerów samorządowych i najważniejsze miejsce do lokowania inwestycji. Wybór Łodzi na gospodarza konferencji zapewnił więc stworzenie najważniejszej platformy networkingowej, pozwalającej na integrację liderów największych globalnych firm. Dowodem wysokiej oceny Miasta w oczach Zarządu ABSL była nagroda przyznana już w 2011 r. w kategorii Excellent Partner za intensywne działania promujące sektor nowoczesnych usług biznesowych i aktywne działania na rzecz przyciągania inwestorów zagranicznych z tego sektora, a także współpracę z inwestorami obecnymi na polskim rynku.

W tym roku Łódź otrzymała prestiżową nagrodę przyznaną przez Fundację Pro Progressio, za największą ilość zrealizowanych projektów w branży outsourcingu w Łodzi City Outsourcing Star 2013.

Należy podkreślić, że Łódź oferuje atrakcyjne zachęty inwestycyjne dla firm zainteresowanych podjęciem, bądź rozwojem działalności w mieście. Podstawowe zachęty inwestycyjne, to: zwolnienie od podatku od osób prawnych w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej (ŁSSE),

zwolnienie od podatku od nieruchomości, zwrot kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, dofinansowanie szkoleń dla pracowników m.in. w zakresie nauki rzadkich języków obcych.

Jednym z największych atutów Łodzi jest jej potencjał akademicki. Ponad 100 tys. studentów, w tym ponad 6000 studentów kierunków informatycznych, kształcących się na 22 uczelniach wyższych, i ponad 25 000 absolwentów, z których większość posługuje się płynnie przynajmniej jednym językiem obcym, zapewnia szeroki dostęp do wykształconej kadry. Tylko na łódzkich uczelniach realizowany jest unikalny program „Młodzi w Łodzi - Językowzięci”, którego celem jest kształcenie młodzieży w zakresie języków rzadkich, zwłaszcza skandynawskich, najbardziej poszukiwanych wśród pracodawców z branży BPO/IT.

Ponadto w 2013 r. na Uniwersytecie Łódzkim rozpoczęto unikatowe w skali kraju studia na kierunku „Lingwistyka dla biznesu”. Program studiów jest dostosowany do potrzeb łódzkich przedsiębiorców, i przygotowuje młodzież do podjęcia pracy w łódzkich firmach.

Wszystkie działania Miasta na rzecz rozwoju biznesu i firm łódzkich zawarte są w Strategii Zintegrowanego Rozwoju Łodzi 2020+. W konsekwencji przyczynią się one do przekształcenia Łodzi w przyjazne, twórcze miasto zrównoważonego rozwoju o konkurencyjnych warunkach życia, pracy i inwestowania, wykorzystujące historyczny, infrastrukturalny i kreatywny potencjał.

Łódź przyciąga nowych przedsiębiorców poprzez zachęty inwestycyjne. Na pozytywną opinię pracowników o mieście wpływa fakt, że miasto zapewnia mieszkańcom równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Poprzez realizowane inwestycje miejskie, Łódź kreuje nową jakość życia i dba o work - life balance.

Witamy w Łodzi!

namely: Indesit, Amcora, ABB, Gillette or Hutchinson are a clear indication of the business-friendly environment in this city.

Last year, Samsung Company, which is the global leader in information technology, opened its Research & Development Center in Łódź. Another example confirming the high skills of graduates in information technology is Open RnD Company. It was established by the employees of the Łódź University of Technology and persons professionally involved in writing software in large commercial companies. In December 2013, the said company received, as the first Polish company, a letter of intent for a government grant of the Ministry of Economy for the development of the Application Development Center.

The City of Łódź is mentioned on the international arena as one of the best business partners.

This opinion was shared by more than 400 visitors – specialists in BPO/IT industry who visited Łódź in May on the occasion of the 4th Conference of the Association of Business Service Leaders (ABSL). For several years, ABSL has indicated Łódź, the center of international business, as one of the key local government partners and the most suitable place for investments. Thus, by selecting Łódź to be the host of the conference, the creation of the most appropriate networking platform allowing for the integration of the leaders of the largest global companies was ensured. A proof that the City is highly assessed by the Board of ABSL is the prize awarded in 2011 in the Excellent Partner Category for intensive activities to promote the sector of modern business services and for active work to attract foreign investors in this sector, as well as for the cooperation with investors present in the Polish market.

This year, Łódź received a prestigious award from the Pro Progressio Foundation for the greatest number of the projects implemented in the outsourcing industry in Łódź - City Outsourcing Star 2013.

It is noteworthy that Łódź offers attractive investment incen-

tives for companies interested in setting or developing their business operations in the city. The primary investment incentives include: exemption from corporate income tax in the Łódź Special Economic Zone, exemption from property tax, reimbursement of the cost of furnishing or providing additional equipment for a work-stand, subsidies for training courses for employees, e.g. courses in rare languages.

Academic resources constitute one of the greatest strengths of Łódź. More than 100,000 students, including more than 6,000 computer science students, enrolled at 22 higher education facilities and more than 25,000 graduates, most of which is fluent in at least one foreign language – this provides broad access to well-educated workforce. A unique program “Młodzi w Łodzi – Językowzięci” the aim of which is to train youth in rare languages, especially Norwegian, the most wanted among the employers in the BPO/IT industry, is implemented solely at Łódź universities.

Furthermore, “Linguistics for Business” studies, unique nationwide, were opened in 2013. The scheme of study is tailored to the needs of the Łódź-based entrepreneurs, and prepares young people to work in the Łódź-based companies.

All measures and actions of the City aimed at developing business operations and Łódź-based companies are set out in the Strategy of Integrated Development for Łódź 2020+. As a result, they will contribute to transforming Łódź into a friendly, creative and sustainable city, with competitive living, working and investing conditions, which makes the best of its historical, infrastructure and creative potential.

Łódź attracts new entrepreneurs through investment incentives. The fact that the city provides its residents with a balance between work and private life makes it being viewed positively by the employees. Through the urban investments, Łódź creates a new quality of life and cares for a work life-balance.

Welcome to Łódź!

STRUKTURA GOSPODARCZA

Łódź to od zawsze miasto o charakterze przemysłowym. Przemysł włókienniczy, który niegdyś tworzył potęgę miasta, ma jednak coraz mniejsze znaczenie, ustępując miejsca innym sektorom. Obecnie szczególne znaczenie z punktu widzenia strategii rozwoju miasta, ma rozwój nowych technologii oraz pozyskiwanie inwestorów w branżach takich, jak: BPO/SSC, IT/ITO, R&D, logistyka, AGD, a także energetyka i biotechnologia.

W roku 1997, w celu rozwoju gospodarczego regionu łódzkiego, została powołana do życia Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna. Jednym z jej głównych zadań statutowych stało się pozyskiwanie i obsługa inwestycji o charakterze produkcyjnym. Przez ponad 16 lat istnienia ŁSSE wydała ponad 237 zezwoleń, oraz przeprowadziła inwestycje o łącznej wartości 10,5 mld PLN, dzięki którym przedsiębiorcy utworzyli ponad 26,5 tysięcy miejsc pracy. W 2013 roku w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej przybyło 19 nowych zezwoleń. Inwestorzy zadeklarowali nakłady inwestycyjne za ponad 422 mln zł, dzięki którym powstanie kolejnych 937 miejsc pracy, a aż 4100 etatów zostanie utrzymanych. Według raportów KPMG, od 2 lat ŁSSE jest najlepiej ocenianą przez inwestorów strefą ekonomiczną w Polsce. W rankingach fDi Magazine ŁSSE kolejno zajmowała:

- „Global Free Zones of the Future 2012/2013” – ŁSSE zajmuje 3. miejsce w Europie i 18. miejsce na świecie;
- „Digital Marketing Awards 2012” – ŁSSE zajmuje 1. miejsce w Europie i 4. na świecie w kategorii stref ekonomicznych;
- „FDi Innovation Awards 2013” – ŁSSE zajmuje 1. miejsce na świecie w kategorii stref ekonomicznych.

Zmodernizowana fabryka Ludwika Grohmana, należąca do Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, została uznana za najlepszą i najbardziej unikatową nieruchomość komercyjną w konkursie John Jacob Astor Competition podczas październikowego Expo Real 2013

w Monachium. Z kolei w konkursie Prime Property Prize Województwo Łódzkie 2013 fabrykę Grohmana uznano za najlepszy biurowiec w Łódzkiem. Trzecie wyróżnienie - Eurobuild Awards 2013 - to nagroda za odbudowę obiektu, i jest przyznawana firmom działającym na rynku budownictwa i nieruchomości komercyjnych w Europie Środkowo-Wschodniej.

Wśród firm, które zdecydowały się na inwestycje na terenach ŁSSE należy wymienić tak znane marki, jak: Indesit Company Polska, BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Grupa Bosch/Siemens, Delia Cosmetics Distribution, Gillette Poland International, Procter & Gamble Operations Polska, ABB, Ericpol Telecom, Hutchinson Poland, Precise Technology, Dell Products Poland, Fujitsu Services, Takeda Shared Service Centre, Frigo Logistics, (Nichirei Logistic Group), Fuji Seal Poland.

W Łodzi najchętniej inwestują firmy pochodzące z USA (ponad 18%), Francji (ponad 17%), Niemiec (ponad 15%), Wielkiej Brytanii (ponad 13%), a także Szwecji, Australii, Austrii, Włoch, Holandii, Norwegii oraz Irlandii. Duże zainteresowanie regionem łódzkim wykazują również firmy z krajów azjatyckich. 25 czerwca 2012 r. przyjęto w Łodzi „Strategię zintegrowanego rozwoju Łodzi 2020+”. Urząd Miasta Łodzi wdrożył kompleksowy system zarządzania strategicznego miastem. Jego elementem są polityki sektorowe, które będą wyznaczać kierunki rozwoju określonego obszaru aktywności miasta i stanowić programy realizacyjne „Strategii Zintegrowanego Rozwoju Łodzi 2020+”. Najważniejsze sektory, w których miasto planuje intensywny rozwój w kolejnych latach to: SSC/BPO, IT/ITO, R&D, logistyka oraz produkcja AGD. Narzędzie strategicznego zarządzania miastem jest narzędziem wdrożeniowym do celów zawartych w Strategii w dwóch wymiarach:

- realizacji celów strategicznych określonych w Filarach Strategii;
- realizacji celu zawartego w Fundamencie: „Łódź sprawnie zarządzana, oszczędna i gospodarna - racjonalizacja zarządzania majątkiem i zasobami,

ECONOMIC STRUCTURE

Łódź has always been a city industrial in nature. Textile industry, which had once defined the might of the city, is becoming, however, less and less important, giving way to other sectors. At present, from the standpoint of the city development strategy, development of modern technologies and acquisition of investors for such industries as: BPO/SSC, IT/ITO, R&D, logistics, household appliances, as well as power industry and biotechnology is of special importance.

In 1997, the Łódź Special Economic Zone (ŁSSE) was established in order to economically develop of the Łódź region. One of its main statutory tasks was acquiring and handling manufacturing investments. For over 16 years of its existence, ŁSSE has issued over 237 permits and carried out investments processes with total value of more than PLN 10.5 billion, thanks to which entrepreneurs were able to create over 26,500 jobs. In 2013, there were 19 new permits issued in the Łódź Special Economic Zone. The investors declared capital expenditures for an amount exceeding PLN 442 million, which will result in the creation of 937 new jobs, and as many as 4,100 jobs will be maintained.

ŁSSE has been an economic zone best assessed by investors in Poland for 2 years, according to KPMG reports. In the rankings of fDi Magazine ŁSSE was successively ranked as follows:

- “Global Free Zones of the Future 2012/2013” – the Łódź Special Economic Zone places 3rd in Europe and 18th in the world.
- “Digital Marketing Awards 2012” – the Łódź Special Economic Zone places 1st in Europe and 4th in the world in the category of economic zones
- “FDi Innovation Awards 2013” – the Łódź Special Economic Zone places 1st in the world in the category of economic zones

The modernized Ludwik Graham factory belonging to the

Łódź Special Economic Zone was considered the best and the most unique commercial property in John Jacob Astor Competition during the Expo Real 2013 held in October in Munich. The third award - Eurobuild Awards 2013 – is the award for the reconstruction of the facility and is granted to companies operating in the construction and commercial real estate market in Central and Eastern Europe.

The list of companies that decided to invest in ŁSSE include such renowned brands as: Indesit Company Polska, BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego, Bosch/Siemens Group, Delia Cosmetics Distribution, Gillette Poland International, Procter & Gamble Operations Polska, ABB, Ericpol Telecom, Hutchinson Poland, Precise Technology, Dell Products Poland, Fujitsu Services, Takeda Shared Service Centre, Frigo Logistics, (Nichirei Logistic Group), Fuji Seal Poland.

Companies from the USA (over 18%), France (over 17%), Germany (over 15%), Great Britain (over 13%), as well as from Sweden, Australia, Austria, Italy, the Netherlands, Norway and Ireland most eagerly invest in Łódź. In addition, companies from Asian countries show significant interest in the region of Łódź.

On June 25, 2012, the “Strategy of Integrated Development for Łódź 2020+” was adopted in Łódź. The Łódź City Hall implemented a comprehensive system of strategic city management. One of its elements are sectoral policies, which will direct the development of a specific area of the city’s activities and measures and which will constitute the implementation programs of the “Strategy of Integrated Development for Łódź 2020+”. The most important sectors in which the intensive development is planned by the city in the subsequent years include: SSC/BPO, IT/ITO, R&D, Logistics and manufacturing of household appliances. The tool for the strategic city management is an implementation tool for the purposes set out in the Strategy in two dimensions:

- implementation of strategic objectives set out in the Stakes of Strategy

podniesienie jakości świadczonych usług publicznych”.

Realizację opracowanej strategii wspiera Biuro Obsługi Inwestorów przy Urzędzie Miasta Łodzi. Pozyskiwanie i obsługa zagranicznych inwestorów, wspomaganie organizacyjne w fazie przygotowywania i realizacji inwestycji, oraz dalsza opieka poinwestycyjna to najważniejsze zadania postawione przed łódzkimi opiekunami.

Widocznym efektem realizacji strategii miasta jest liczba firm, które zdecydowały się otworzyć swoje centra usług wspólnych właśnie w Łodzi. Według najnowszego raportu ABSL (Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych/ Association of Business Service Leaders) wydanego w roku 2013, Łódź, ex aequo z Trójmiastem, należy do jednego z siedmiu głównych ośrodków BPO/SSC w Polsce, zaraz po Warszawie, Krakowie i Wrocławiu. Na kolejnych miejscach znalazły się Katowice oraz Poznań. W Łodzi w sektorze centrów usług wspólnych zatrudnionych jest obecnie blisko 10 tysięcy pracowników.

Na uwagę zasługuje także fakt, że wśród największych pracodawców z terenu Łodzi oraz województwa łódzkiego dwudziestu znalazło się na liście 500 największych polskich firm z roku 2012 według tygodnika „Polityka”. Są wśród nich m.in.: GK Pelion S.A., Rossmann Supermarkety Drogerijne Polska Sp. z o.o., Indesit Company Polska Sp. z o.o., JTI Polska Sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Robót Mostowych Mosty - Łódź S.A., SBS Sp. z o.o., GK Rainbow Tours S.A., Colep Polska Sp. z o.o., Barry Callebaut Manufacturing Polska Sp. z o.o., GK Redan S.A.. Warto dodać, że kryterium przyjętym przez tygodnik nie była wcale wielkość zatrudnienia, ale wysokość dochodów ze sprzedaży powyżej 300 mln PLN.

Inicjatywy, podejmowane przez Miasto, uczelnie oraz lokalny biznes, mają na celu ożywienie lokalnej gospodarki poprzez wytworzenie dobrego klimatu dla ciągłego rozwoju miasta, z konsekwencją realizującego swoją strategię.

- implementation of the objective set out in the Foundation: “Łódź being efficiently managed, economical and provident – rationalization of the management of assets and resources, improving the quality of public services”.

The implementation of the developed strategy is supported by the Investor’s Relation Office at the City Hall. Attracting foreign investors and their servicing, organizational support in the process of preparing and implementing an investment, as well as post-investment aftercare constitute the most important tasks faced by the caregivers in Łódź.

A visible effect of the city’s strategy is the number of companies which decided to open their shared services centers in Łódź. According the latest report of ABSL (Association of Business Service Leaders) issued in 2013, Łódź, ex aequo with Tri-City, is among the seven major BPO/SSC centers in Poland, right behind Warsaw, Cracow and Wrocław. Katowice and Poznań ranked lower. There are nearly 10,000 employees hired presently in the sector of shared services centers in Łódź.

Noteworthy is the fact that among the largest employers in Łódź and the Łódź province, 20 were listed within 500 largest Polish companies in 2012 according to “Polityka” weekly. Among them were GK Pelion S.A., Rossmann Supermarkety Drogerijne Polska Sp. z o.o., Indesit Company Polska Sp. z o.o., JTI Polska Sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Robót Mostowych Mosty - Łódź S.A., SBS Sp. z o.o., GK Rainbow Tours S.A., Colep Polska Sp. z o.o., Barry Callebaut Manufacturing Polska Sp. z o.o., GK Redan S.A.. It is also worth adding that the criterion adopted by the magazine was not the size of employment but the amount of sales income amounting to over PLN 300 million.

The aim of the initiatives undertaken by the City, universities and local business is to revitalize the local economy by creating a good atmosphere for constant growth of the city consistently implementing its strategy.

Nazwa firmy Company name	Rodzaj obsługiwanych procesów Type of processes serviced
Infosys BPO Poland	Finanse i księgowość Finances and accounting
Indesit Company Polska	Finanse i księgowość Finances and accounting
BSS Business Support Solution	Finanse i księgowość Finances and accounting
Xerox Polska	Finanse i księgowość Finances and accounting
SouthWestern Business Process Poland	Finanse i księgowość, zarządzanie danymi, contact center Finances and accounting, data management, contact center
Ceri International	Finanse i księgowość, contact center Finances and accounting, contact center
Nordea Operation Center	Finanse i księgowość, back office Finances and accounting, back office
Hewlett-Packard (Global E Business Operations)	Finanse i księgowość Finances and accounting
Fujitsu Technology Solutions	IT/ ITO IT /ITO
Rule Financial	IT, Finanse i księgowość IT, Finances and accounting
Tate&Lyle	Finanse i księgowość Finances and accounting
Citi Handlowy	Finanse i księgowość, back office Finances and accounting, back office
Takeda Shared Service Centre	Finanse i księgowość Finances and accounting
Clariant Polska	Finanse i księgowość Finances and accounting
Veolia Environmental Services - Sap Center of Excellence	IT IT

Przykłady Centrów Usług Wspólnych zlokalizowanych w Łodzi
Examples of Shared Services Centers based in Łódź



POTENCJAŁ LUDZKI

W porównaniu z populacjami innych miast, Łódź jest trzecim pod względem liczby ludności miastem w Polsce. Według danych z I kwartału 2014 r. roku liczba mieszkańców miasta wynosiła 709 757. Pod tym względem Łódź wyprzedzają jedynie Warszawa i Kraków.

Z punktu widzenia potencjalnego pracodawcy najbardziej istotna jest informacja na temat liczby ludności znajdującej się w wieku produkcyjnym wśród całej populacji miasta. W przypadku Łodzi w wieku produkcyjnym, czyli od 18. do 64. lat znajduje się od 62% do 64% całej populacji miasta, w tym 56% w wieku największej mobilności zawodowej, czyli między 18. a 44. rokiem życia.

Bezrobocie

Według danych GUS z czerwca 2014, roku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Łodzi wynosiła 40 807 mieszkańców, co stanowiło stopę bezrobocia na poziomie 11,9 % aktywnych zawodowo osób. Dla porównania w całej Polsce liczba ta wynosiła w tym czasie 1 912 541, co stanowiło stopę bezrobocia na poziomie 12,0%

Porównanie w innych dużych miastach w Polsce przedstawia wykres 2.

Największą grupę osób bezrobotnych w Łodzi stanowią młodzi ludzie z przedziału wiekowego 25-34. Ich liczba wg. danych GUS w II kwartale 2014 roku wynosiła 9 675. Zaraz za nimi znajdujemy osoby w wieku 35-44, których liczba w tym samym okresie wynosiła 9 426.

Przyglądając się strukturze wykształcenia bezrobotnych w Łodzi zauważamy, że 39,7% stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym (i niższym) a 10% stanowią osoby z wyższym wykształceniem.

WORKFORCE

Compared to populations of other cities, Łódź is the third most populated city in Poland. According to the data as of 1st quarter of 2014, the population of the city amounted to 709,757. In this regard, Łódź gives way only to Warsaw and Cracow.

From the point of view of a potential employer, information on working-age population of the city is of the greatest importance. When it comes to Łódź, 62% to 64% of the population of the city is in its working age, i.e. 18 to 64 years old, including 56% in the age of the greatest professional mobility, i.e. between 18 and 44 years old.

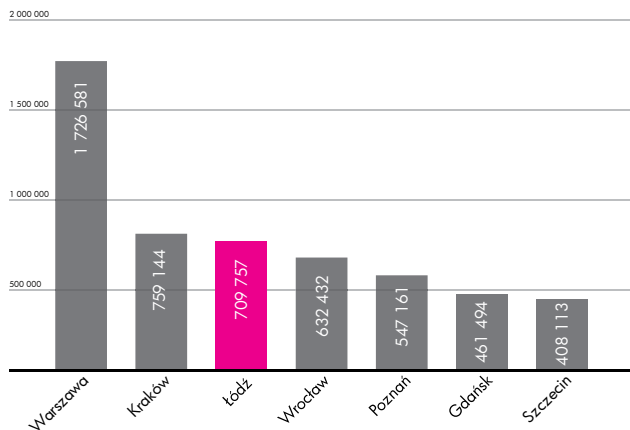
Unemployment

According to data of the Central Statistical Office (Główny Urząd Statystyczny – GUS) from June 2014, the number of the unemployed registered in Łódź amounted to 40,807 citizens, which constitutes an unemployment rate of 11.9% of professionally active people. To compare, this value for the whole Poland amounted in this period amounted to 1,912,541, which constitutes an unemployment rate of 12.0%.

Comparison, the situation was as follows in other large cities shows chart 2.

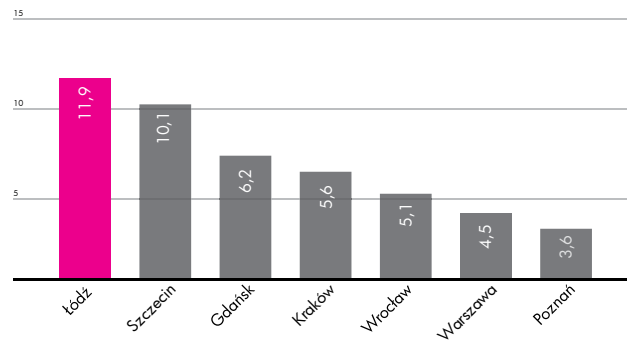
The largest group of unemployed persons in Łódź consists of young people aged 25-34. According to the data of the Central Statistical Office, in the 2nd quarter of 2014 there were 9,675 of them. The second largest group was represented by the persons aged 35-44 – there were 9,426 of them in this period.

Looking at the structure of education of the unemployed in Łódź, one can notice that 39,7% of them are people with lower-secondary education (and lower), and 10% are people with higher education.



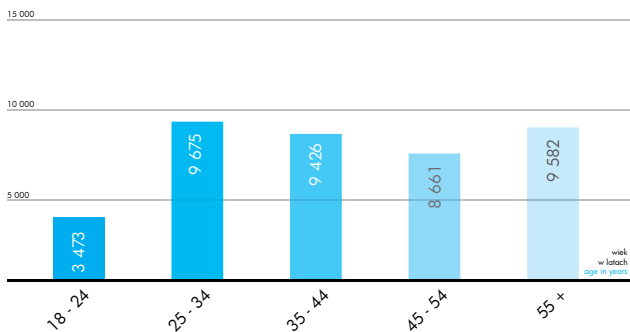
Wykres 1. Ludność według miast – bilans opracowany w oparciu o dane GUS I kwartał 2014 (źródło: GUS)

Chart 1. Population in cities – balance prepared based on the results of NSP as of Q1 quarter 2014 (source: Central Statistical Office)



Wykres 2. Poziom stopy bezrobocia w dużych miastach w Polsce (stan na czerwiec 2014, źródło: GUS).

Chart 2. Unemployment rate in large cities in Poland (state as of June, 2014, source: Central Statistical Office).



Wykres 3. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Łódź wg wieku (stan na II kwartał 2014 roku, źródło: PUP; GUS).

Chart 3. Number of unemployed persons registered at the County Labor Office in Łódź according to age (state as of Q2, 2014, source: County Labor Office, Central Statistical Office).

Wykres 5. przedstawia dalsze szczegółowe dane na ten temat.

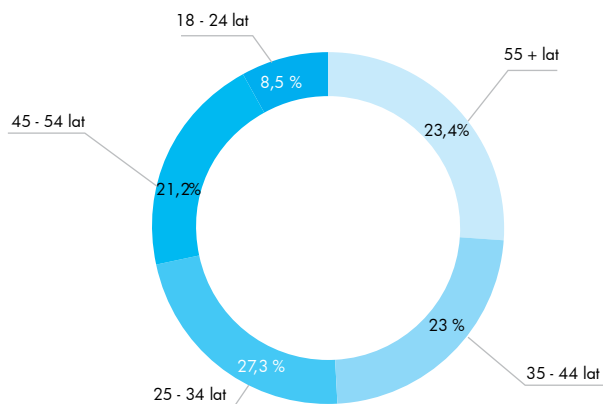
Wynika z niego, że w 2014 roku 11,2% zarejestrowanych, czyli 4 602 osoby, posiadały wykształcenie wyższe, a tym samym wysokie kwalifikacje zawodowe. Ponadto, aż 18,1% czyli ponad 7 396 osób niepracujących posiadało wykształcenie policealne i średnie zawodowe.

Jest to niewątpliwie szansa dla pracodawców na szybkie pozyskanie pracowników. Dodatkową korzyścią dla pracodawców, wynikającą z danych powyżej, jest także możliwość uzyskania dofinansowania z Urzędu Pracy, którego zadaniem jest między innymi bliska współpraca z biznesem i rynkiem pracy w zakresie aktywizowania bezrobotnych.

The chart 5 presents further detailed data on this issue.

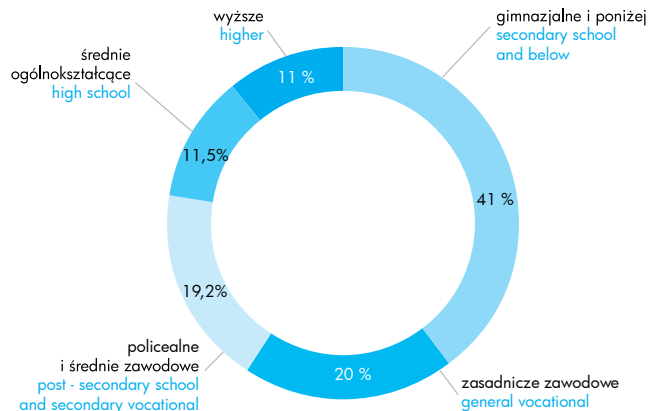
The chart shows that in 2014, 11,2 % of the registered unemployed people, which gives a total of 4,602 people, had higher education, and thus high professional qualifications. In addition, as much as 18,1%, that is over 7,396 unemployed people had post-secondary and secondary vocational education.

It is undoubtedly an opportunity for employers to quickly acquire employees. An additional benefit for employers, stemming from the data above, is the possibility of acquiring co-financing from the Labor Office, whose tasks include close cooperation with business and the labor market in activating the unemployed.



Wykres 4. Struktura bezrobotnych w Łodzi wg wieku (stan na II kwartał 2014 roku, źródło: PUP;GUS)

Chart 4. Structure of the unemployed in Łódź according to age (state as of Q2, 2014, source: County Labor Office, Central Statistical Office).



Wykres 5. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Łódź wg wykształcenia (stan na II kwartał 2014 roku, źródło: PUP;GUS)

Chart 5. Number of unemployed persons registered at the County Labor Office in Łódź according to education (state as of Q2, 2014, source: County Labor Office, Central Statistical Office)



Ośrodek akademicki, studenci

Na terenie Łodzi działają 22 szkoły wyższe, w tym 6 publicznych oraz 16 niepublicznych.

Łącznie w Łodzi uczy się blisko 100 tysięcy studentów, z czego rocznie uczelnie kończy około 20 tysięcy młodych ludzi, gotowych do podjęcia pracy.

Do największych publicznych uczelni wyższych w Łodzi należą:

- **Uniwersytet Łódzki** – z liczbą studentów 36 734 oraz liczbą absolwentów 9 789 w roku akademickim 2012/2013. Uniwersytet oferuje 60 kierunków studiów prowadzonych na 12 wydziałach, w tym między innymi na wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym, Zarządzania, Studiów Międzynarodowych i Politologicznych, Prawa i Administracji czy Matematyki i Informatyki. Są wśród nich również kierunki prowadzone w języku angielskim i francuskim. Unikatowym projektem realizowanym przez uczelnię są studia „lingwistyka dla biznesu”, zainspirowane potrzebami pracodawców. Kierunek stworzony na Wydziale Filologicznym we współpracy z Wydziałem Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego oraz firmami Infosys BPO Poland i GBC Hewlett - Packard, oraz



Uniwersytet Łódzki
The University of Lodz

studiami podyplomowymi „Organizacja i Zarządzanie centrum usług wspólnych BPO”, podczas których studenci mogą zdobyć wiedzę na temat funkcjonowania procesów charakterystycznych dla centrów usług wspólnych.

- **Politechnika Łódzka** – z liczbą studentów – 20 350 oraz liczbą absolwentów 2 362 w roku akademickim 2012/2013. Politechnika oferuje 33 kierunki studiów prowadzonych na 9 wydziałach, w tym : Mechanicznym, Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki, Chemicznym, Biotechnologii i Nauk o Żywności, Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska. Uczelnia proponuje też zajęcia w języku francuskim i angielskim w Centrum Kształcenia Międzynarodowego. Innowacyjnym projektem realizowanym obecnie przez uczelnię jest Centrum Technologii Informatycznych, którego głównym zadaniem będzie kształcenie młodej i innowacyjnej kadry w dziedzinie informatyki. Obecnie projekt znajduje się w fazie wyposażania budynku. Zakończenie projektu przewidziane jest na czerwiec 2013 roku. Centrum Technologii Informatycznych znajduje się w nowoczesnym obiekcie, wyposażonym w ponad 20 laboratoriów, w tym między innymi sztucznej inteligencji, przetwarzania danych, sieci komputerowych czy wirtualnej rzeczywistości, a także w salę kinową dla ponad 100 osób. Będzie to tym samym pierwsza w Polsce pracownia obrazowania trójwymiarowego, której używać będą mogli nie tylko studenci grafiki i animacji, ale także przyszli chemicy, mechanicy czy fizycy, dla których odbywać się tutaj będą specjalne, trójwymiarowe pokazy edukacyjne.

Academic center, students

22 institutions of higher education operate in Łódź, 6 of which are public and 16 are non-public ones.

There are 100,000 students in total in Łódź, and each year about 20,000 of them graduate from them ready to commence work.

The largest public universities in Łódź include:

- **The University of Łódź** – with 36,734 students and 9,789 graduates in the academic year 2012/2013. The university offers 60 degree programs conducted at 12 departments, including, among others, the faculties of: Economics and Sociology, Management, International and Political Studies, Law and Administration or Mathematics and Computer Science. They also include degree programs conducted in English and French. Among unique projects carried out by the university one can name the “Linguistics for business” studies inspired by the needs of employers. This degree program was created at the Faculty of Philology in cooperation with the Faculty of Management at the University of Łódź as well as Infosys BPO Poland and GBC Hewlett - Packard companies. Another unique project are post-graduate studies “Organization and management of a BPO shared services center” in the course of which students can gain knowledge on the functioning of processes specific to the shared services centers.
- **The Łódź University of Technology** – with 20,350 students and 2,362 graduates in academic year 2012/2013. The University of Technology offers 33 degree programs conducted at 9 departments, including, among others, the faculties of: Mechanical Engineering, Electrical, Electronic, Computer and Control Engineering, Chemistry, Biotechnology and Food Sciences, Civil Engineering, Architecture and Environmental Engineering. The university also conducts courses in French and English at the International Education Center. An innovative project currently implemented by the University is the

Information Technology Center whose main task will be to educate young and innovative workforce in the field of information technology. The project is now at the stage of furnishing the building. Completion of the project is planned in June 2013. The Information Technology Center is located in a modern facility in which there are over 20 laboratories, including artificial intelligence, data processing, computer networks or virtual reality laboratories; there is also a cinema with a capacity of 100 seats. Thus, it will be the first in Poland 3D imaging lab, which can be used not only by the students of graphics and animation, but also by future chemists, engineers or physicists, for whom special, 3D educational shows will take place here.



Politechnika Łódzka
The Łódź University of Technology

Pełną listę uczelni publicznych w Łodzi tworzą:

- Uniwersytet Łódzki
- Politechnika Łódzka
- Uniwersytet Medyczny
- Państwowa Wyższa Szkoła Filmowa, Telewizyjna i Teatralna im. Leona Schillera
- Akademia Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego
- Akademia Muzyczna im. Grażyny i Kiejstusa Bacewiczów
(źródło: *strona Ministerstwa Edukacji i Szkolnictwa Wyższego*)

Oprócz uczelni publicznych na rynku łódzkim działają również uczelnie o charakterze prywatnym. Na liście uczelni niepublicznych znajdują się następujące instytucje:

- Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna
- Salezjańska Wyższa Szkoła Ekonomii i Zarządzania
- Społeczna Akademia Nauk
- „Wschód - Zachód” Szkoła Wyższa im. Henryka Józwiaka
- Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu
- Wyższa Szkoła Edukacji Zdrowotnej i Nauk Społecznych
- Wyższa Szkoła Finansów i Informatyki im. prof. J. Chechlińskiego
- Wyższa Szkoła Informatyki i Umiejętności
- Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu
- Wyższa Szkoła Kupiecka
- Wyższa Szkoła Pedagogiczna
- Wyższa Szkoła Studiów Międzynarodowych
- Wyższa Szkoła Sztuki i Projektowania
- Wyższa Szkoła Sportowa
- Wyższa Szkoła Zawodowa Łódzkiej Korporacji Oświatowej
- Wyższa Szkoła COSINUS
(źródło: *strona internetowa Ministerstwa Edukacji i Szkolnictwa Wyższego*)

Uczelnie łódzkie od lat cieszą się bardzo dobrą opinią wśród studentów, zdobywają też wysokie miejsca w rankingach uczelni w Polsce. Według najbardziej prestiżowego rankingu w Polsce, publikowanego corocznie przez miesięcznik „Perspektywy”, a także dziennik „Rzeczpospolita”, w roku 2013 wśród 88 badanych

uczelni publicznych w Polsce, Politechnika Łódzka zajęła 13. miejsce, Uniwersytet Medyczny - 16. miejsce, a Uniwersytet Łódzki - 23. miejsce, w tym 8. miejsce wśród Uniwersytetów.

Wysoki poziom uczelni oraz wiedza i kompetencje pracowników są kluczowymi elementami do osiągnięcia sukcesu biznesowego lokalnych pracodawców. Lokalne środowiska akademickie są tego jak najbardziej świadome i dokładają wszelkich starań, aby przez bliską współpracę i dialog z biznesem zapewniać mu wykwalifikowaną kadrę pracowniczą. Efektem współpracy między łódzkimi uczelniami, lokalnymi pracodawcami i Miastem stały się liczne wspólne projekty, wśród których należy wymienić między innymi:

Młodzi w Łodzi – projekt którego celem jest zachęcanie młodych ludzi do wiązania swojej przyszłości z Łodzią, oraz budowanie pozytywnego wizerunku miasta sprzyjającego rozwojowi zawodowemu.



Realizatorem programu jest Biuro Rozwoju Przedsiębiorczości i Miejsc Pracy Urzędu Miasta Łodzi, które przy współpracy z największymi uczelniami łódzkimi oraz wiodącymi, lokalnymi pracodawcami realizuje inicjatywy programu takie, jak bezpłatne szkolenia, praktyki i staże. Jednym z najważniejszych działań podejmowanych w ramach tego unikatowego w skali kraju programu jest program stypendialny, w którego skład wchodzi stypendia fundowane przez pracodawców lub Urząd Miasta Łodzi na kierunkach, których absolwenci są najbardziej poszukiwani na rynku pracy, dofinansowanie akademików dla osób spoza województwa łódzkiego, oraz dofinansowanie dodatkowych lektoratów języków obcych. Inną ciekawą inicjatywą jest konkurs dla młodych przedsiębiorczych pod tytułem „Młodzi w Łodzi – Mam pomysł na biznes”, mający na celu wyróżnienie i wsparcie realizacji najlepszych biznesplanów przyszłych i obecnie funkcjonujących młodych przedsiębiorców łódzkich.

The complete list of public universities in Łódź consists of:

- University of Lodz
- Lodz University of Technology
- Medical University of Lodz
- The Polish National Film, Television and Theatre School
- Strzeмиński Academy of Art
- The Grażyna and Kiejstut Bacewicz Academy of Music in Lodz (source: *website of the Ministry of Science and Higher Education*)

Aside from public universities, additionally private higher schools operate. The following institutions can be found in the list of non-public universities:

- Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna
- Salezjańska Wyższa Szkoła Ekonomii i Zarządzania
- Społeczna Akademia Nauk
- „Wschód - Zachód” Szkoła Wyższa im. Henryka Józwiaka
- Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu
- Wyższa Szkoła Edukacji Zdrowotnej i Nauk Społecznych
- Wyższa Szkoła Finansów i Informatyki im. prof. J. Chechlińskiego
- Wyższa Szkoła Informatyki i Umiejętności
- Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu
- Wyższa Szkoła Kupiecka
- Wyższa Szkoła Pedagogiczna
- Wyższa Szkoła Studiów Międzynarodowych
- Wyższa Szkoła Sztuki i Projektowania
- Wyższa Szkoła Sportowa
- Wyższa Szkoła Zawodowa Łódzkiej Korporacji Oświatowej
- Wyższa Szkoła COSINUS (source: *website of the Ministry of Science and Higher Education*)

The universities of Łódź have for a long time had a very good opinion among students; they have also been repeatedly ranked high in the rankings of universities in Poland. According to the most prestigious ranking in Poland, published on annual basis by the “Perspektywy” magazine and the “Rzeczpospolita” daily, in 2013, from among 88 surveyed public universities in Poland, the Łódź University of Technology ranked 13th, Medical

University ranked 16th and the University of Łódź ranked 23rd – among all the surveyed institutions – and 8th among Universities.

High educational level of universities as well as knowledge and competences of employees constitute key elements for the business success of local employers. Local academic circles are aware of this fact and that is why they make every effort to provide the business, through close cooperation and dialogue, with the qualified workforce. The cooperation between the universities based in Łódź, local employers and the City have already resulted in numerous joint projects, which include, among others:

Młodzi w Łodzi (Young people in Łódź) – a project aimed at encouraging young people to bind their future with Łódź and at building a positive image of the city conducive to professional development.



The project is implemented by the Biuro Rozwoju Przedsiębiorczości i Miejsc Pracy Urzędu Miasta Łodzi (Office of Enterprise Development and Employment of the Łódź City Hall), which, in cooperation with the largest universities in Łódź and the leading local employers, implements initiatives such as free training courses and internships. One of the most important activities undertaken under this unique nationwide program is a scholarship program which includes scholarships funded by the employers or the Łódź City Hall in the majors whose graduates are the most sought after in the labor market, dormitory subsidies for people from outside the Łódź province and subsidies for additional foreign language courses. Another interesting initiative is the competition “Młodzi w Łodzi – Mam pomysł na biznes” (The Young in Łódź – I have an idea for business) addressed to young people with entrepreneurial mindsets, the aim of which is to recognize and support the best business plans of the young entrepreneurs in Łódź who have started up a business or are planning to do so in future.

W ramach programu współpracuje obecnie 70 łódzkich firm, w tym między innymi: ABB, Accenture, Dalkia, Ericpol, Bosch/Siemens, Infosys, Rule Financial, TomTom, Rossmann, oraz 3 największe uczelnie wyższe w Łodzi: Uniwersytet Łódzki, Politechnika Łódzka oraz Uniwersytet Medyczny.

Młodzi w Łodzi – Językowzięci – projekt, którego celem jest promocja nauki języków obcych, innych niż angielski, a pożądanym przez lokalnych inwestorów. Studenci lub absolwenci pracujący bądź planujący zatrudnienie w sektorze BPO mogą, w ramach tego projektu, starać się o dofinansowanie nauki języków niszowych typu: czeski, duński, fiński, niderlandzki, chorwacki, duński.

Lingwistyka dla biznesu – kierunek zainspirowany potrzebami pracodawców, tworzony na Wydziale Filologicznym we współpracy z Wydziałem Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego oraz firmami Infosys BPO Poland i GBC Hewlett - Packard. Zajęcia będą prowadzone zarówno przez kadrę naukowo-dydaktyczną UŁ, jak i praktyków biznesu z firm partnerskich.

Laboratorium Tradingowego – wspólne laboratorium Centrum Tradingowego – OSTC, firmy OSTC oraz Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Laboratorium wyposażone jest w nowoczesny sprzęt komputerowy oraz oprogramowanie, umożliwiające studentom wypróbowanie sił w środowisku odzwierciedlającym to, w którym na co dzień pracują profesjonalni traderzy.

Praktyka dla nauki, nauka dla praktyki – pilotażowy program staży naukowców w przedsiębiorstwach, w ramach którego pracownicy uczelni odbywają staże w wybranych przedsiębiorstwach, poznając specyfikę ich działania i zapotrzebowanie na badania naukowe.

Centrum Transferu Technologii – jego misją jest zapewnienie koordynacji działań w zakresie innowacyjnych pomysłów w środowisku naukowym i biznesowym,

komercjalizacja nauki i technologii oraz jej transfer z uczelni do przedsiębiorstw.

Projekt Centrum Technologii Informatycznych Politechniki Łódzkiej – jego celem jest kształcenie studentów w zakresie informatyki. W ramach realizowanego projektu powstaną nowoczesne i dobrze wyposażone laboratoria, w których studenci będą mogli zapoznać się z inżynierią oprogramowania, sztuczną inteligencją, przetwarzaniem danych multimedialnych, grafiką i animacją komputerową, tomografią, sieciami komputerowymi, a także modelowaniem i symulacją komputerową oraz, architekturą komputerów.

Przedmiot PLM Oprogramowanie na UŁ – powstał we współpracy Uniwersytetu Łódzkiego oraz Transition Technologies S.A. Celem przedmiotu jest przedstawienie oraz zaciekawienie studentów zagadnieniem Product Lifecycle Management (PLM).

Studia podyplomowe „ Organizacja i zarządzanie centrum usług wspólnych BPO” – unikalny w skali kraju projekt realizowany przez Uniwersytet Łódzki, którego celem jest poszerzenie wiedzy i przygotowanie w zakresie realizacji procesów offshore.

Łódź może się pochwalić dużą liczbą studentów na kierunkach związanych z ekonomią i rachunkowością, zarządzaniem, informatyką czy techniką. Dla lokalnych pracodawców i inwestorów ważna jest też liczba studentów posługujących się językami obcymi.

Na poniższych wykresach łatwo zauważyć, że liczba studentów w Łodzi pozwala zajmować miastu w Polsce szóste miejsce w rankingu wśród kierunków ekonomicznych, czwarte miejsce wśród kierunków informatycznych oraz szóste miejsce wśród kierunków technicznych.

Wysoki jest też poziom liczby studentów w Łodzi posługujących się językami obcymi – ponad 90% studentów deklaruje znajomość języka angielskiego, a prawie 40% studentów znajomość języka niemieckiego. Jest to

The program is currently supported by 70 Łódź - based companies, including: ABB, Accenture, Dalkia, Eric-pol, Bosch/Siemens, Infosys, Rule Financial, TomTom, Rossmann to name a few, and 3 largest universities in Łódź: The University of Łódź, The Łódź University of Technology and the Medical University.

Młodzi w Łodzi – Językowzięci – a project the aim of which is to promote the learning of foreign languages other than English which are desired by local investors. Student or graduates who are currently working or who plan to work in the BPO sector can, under this program, apply for subsidies for niche languages courses, such as: Czech, Danish, Finnish, Dutch, Croatian, Danish.

Lingwistyka dla biznesu (The linguistics for business) – a degree program inspired by the needs of the employers, created at the Faculty of Philology in cooperation with the Faculty of Management of the University of Łódź and with Infosys BPO and GBC Hewlett-Packard companies. Classes will be conducted by both the scientific - didactic staff of the University of Łódź and business practitioners from partner companies.

Centrum Tradingowe (Trading Center) – a joint Trading Laboratory of OSTC, OSTC Company and the Faculty of Economics and Sociology of the University of Łódź. The Laboratory is equipped with a modern computer hardware and software that enables the students to try themselves in the environment that reflects the one in which professional traders work every day.

Praktyka dla nauki, nauka dla praktyki (Practice for science, science for practice) – a pilot program of internships for scientists at the companies, within the frames of which employees of the universities undergo internships at selected companies, familiarizing themselves with the specificity of their operations and the demand for scientific studies.

Technology Transfer Center – whose mission is to ensure coordination of activities in the field of innovative

ideas in the scientific and business circles, commercialization of science and technology and its transfer from universities to companies.

CTI Project – The mission of the Information Technologies Center of the Łódź University of Technology is to educate students in the field of computer science. As part of the implemented project, modern and well-equipped laboratories will be executed, in which students will learn about software engineering, artificial intelligence, multimedia data processing, graphics and computer animations, tomography, computer networks, as well as computer modeling and simulation and architecture of computers.

PLM Software major at the University of Łódź- was established in cooperation of the University of Łódź and Transition Technologies S.A. The aim of the major is to introduce the students to and arise their interest in the Product Lifecycle Management (PLM).

Post-graduate studies “Organization and management of the BPO shared services center” – a unique nationwide project implemented by the University of Łódź the aim of which is to broaden the knowledge and preparation in the field of the implementation of offshoring processes.

Łódź can boast of a large number of students in the fields related to economics and accounting, management, computer science or technology. The number of students who speak foreign languages is also important to the local employers.

The charts below clearly shows that the number of students in Łódź allows the city to be ranked sixth in the ranking among economic faculties, fourth in computer science fields and sixth in technical faculties.

There is also a great number of students in Łódź who speak foreign languages – more than 90% of students decla-

bardzo wysoki poziom w porównaniu z innymi miastami w Polsce, co czyni z Łodzi bardzo atrakcyjną lokalizację dla zagranicznych inwestycji, szczególnie z sektora BPO/SSC.

Oprócz najpopularniejszych języków takich, jak angielski i niemiecki, studenci mają do wyboru także zajęcia z języka rosyjskiego, francuskiego, hiszpańskiego, włoskiego, ale także japońskiego, chińskiego czy arabskiego.

Młodzi ludzie zaczynają uczyć się języków obcych już na poziomie wczesnoszkolnym, rozpoczynając od zajęć językowych prowadzonych w przedszkolach, a następnie kontynuowanych w szkołach podstawowych, średnich i wyższych. Łodzianie mają ponadto do wyboru bardzo bogatą ofertę kursów językowych prowadzonych przez liczne prywatne szkoły językowe, pobierają prywatne lekcje czy też wyjeżdżają za granicę do szkół językowych. Niewątpliwie znajomość języków obcych wzmacnia konkurencyjność młodych ludzi na rynku pracy, czyniąc ich pożądanymi pracownikami szczególnie w takich sektorach, jak centra usług wspólnych czy centra telefonicznej obsługi klienta.

Poniżej przedstawiamy listę kierunków filologicznych na Uniwersytecie Łódzkim w roku akademickim 2012/2013:

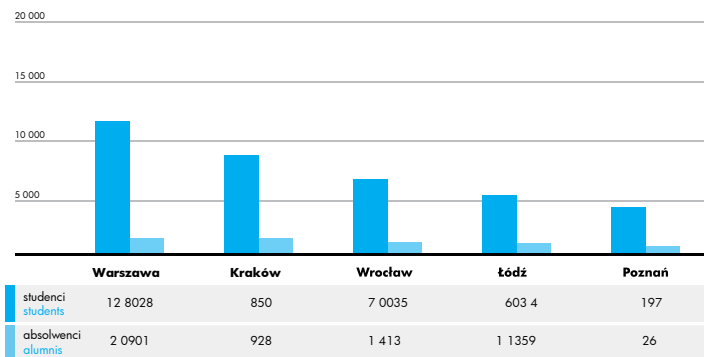
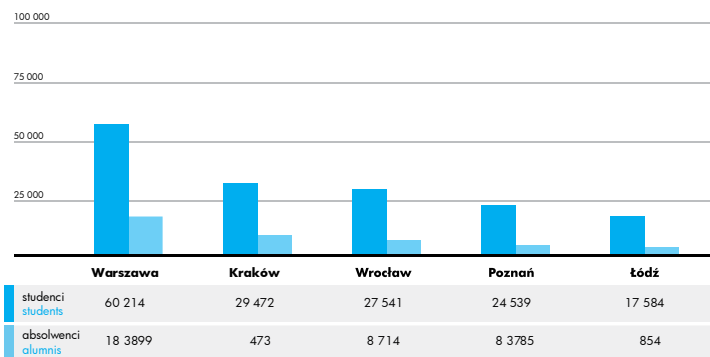
re the knowledge of English language, and nearly 40% of students declare the knowledge of German language. This is a very high level when compared to other cities in Poland, which makes Łódź a very attractive location for foreign investments, especially in BPO/SSC sector.

Apart from the most popular languages such as English and German, students can also choose classes in Russian, French, Spanish, Italian, Japanese, Chinese or Arabic language.

Young people start learning foreign languages at an early pre-school level, starting with language classes conducted at kindergartens, and then continued in primary, secondary and higher schools. Furthermore, the residents of Łódź can choose from a very wide range of language courses conducted by numerous private language schools; they also take private lessons or travel abroad to language schools. Undoubtedly, the knowledge of foreign languages strengthens the competitiveness of young people on the labor market, making them desirable employees especially in sectors such as shared services centers or call centers.

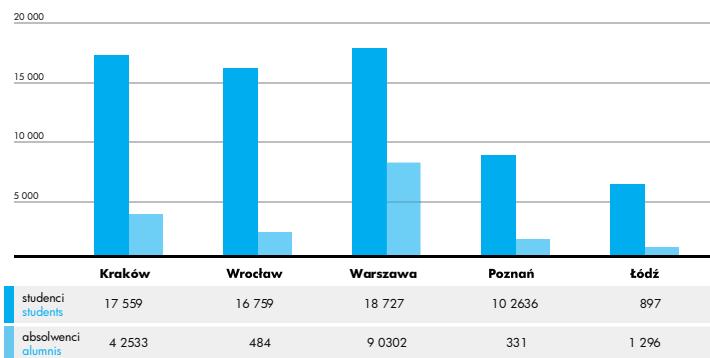
Below is a list of degree programs in philology at the University of Łódź in academic year 2012/2013:

JEDNOSTKI/KIERUNKI UNITS/DEGREE PROGRAMS	RAZEM IN TOTAL	II stopień 2nd degree	I stopień 1st degree
	2083		
filologia angielska English Studies	716	305	411
filologia germańska German Studies	340	83	257
specjalności na kierunku filologia: Specializations at philology course of studies:			
klasyczna Classical Philology	84	16	68
południowosłowiańska South Slavic Philology	132	31	101
romańska Romance Philology	238	44	194
hiszpańska Spanish Philology	169	55	114
rosyjska Russian Philology	278	84	194
włoska Italian Philology	118	0	118
studia polsko-niemieckie Polish-German Studies	8	0	8

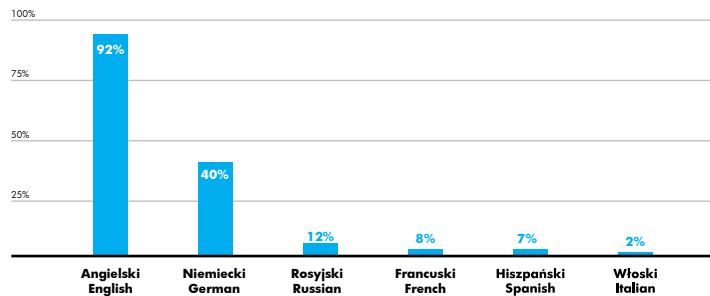


Wykres 6. Liczba studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych w wybranych miastach Polski (dane z 2013 roku, źródło: GUS)
Chart 6. Number of students and graduates of economic faculties in the selected cities of Poland (data from 2013, source: Central Statistical Office)

Wykres 7. Liczba studentów i absolwentów kierunków informatycznych w wybranych miastach Polski (dane z 2013 roku, źródło: GUS)
Chart 7. Number of students and graduates of IT faculties in the selected cities of Poland (data from 2013, source: Central Statistical Office)



Wykres 8. Liczba studentów i absolwentów kierunków inżynierjno-technicznych w wybranych miastach Polski (dane z 2013 roku, źródło: GUS)
Chart 8. Number of students and graduates of technical faculties in the selected cities of Poland (data from 2013, source: Central Statistical Office)



Wykres 9. Deklarowana znajomość języków obcych wśród studentów w Łodzi (opracowanie własne na podstawie Bilansu Kapitału Ludzkiego 2010)
Chart 9. Declared foreign languages command among students in Lodz (own compilation based on the Balance of Human Capital 2010)

Absolwenci i studenci łódzkich uczelni postrzegani są przez pracodawców jako wartościowi pracownicy nie tylko dzięki dobremu wykształceniu, ale też dzięki dobrej znajomości języków obcych.

Młodzi ludzie zaczynają przygotowywać się do przyszłych obowiązków już podczas studiów, dbając o to, aby jak najwcześniej zacząć zdobywać doświadczenie zawodowe. Dlatego też podejmują się pracy w postaci praktyk i staży odbywanych zarówno w Polsce, jak i za granicą. Ponadto, studenci, angażują się w życie swoich Uczelni, działają w kołach naukowych i stowarzyszeniach studenckich, udzielają się w licznych wolontariatach. W ten sposób uczą się pracy w grupie, odpowiedzialności za powierzone zadania, organizacji czasu i pracy, oraz umiejętności pogodzenia nauki z dodatkowymi zadaniami.

Duża część studentów korzysta z możliwości wyjazdu na uczelnie zagraniczne, co ułatwia im na przykład uczestnictwo w programie wymiany studenckiej Sokrates Erasmus. Najczęściej studenci wyjeżdżają do Niemiec, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii czy Francji, ale wybierają też kierunki takie, jak: Dania, Portugalia, Szwecja, Włochy, Holandia czy Belgia. Nauka na zagranicznych uczelniach pozwala na zdobycie doświadczenia w pracy w środowisku międzynarodowym.

Aktywność zawodowa studentów, jak i ich mobilność i gotowość do wyjazdów za granicę, jest niezwykle ważnym elementem dla inwestorów decydujących się na zlokalizowanie swojej firmy w Łodzi. Często bowiem firmy z kapitałem zagranicznym lokujące swoją działalność w Polsce wymagają od pracowników wyjazdów do swoich oddziałów za granicę w ramach szkoleń czy realizacji zadań.

Łódzcy studenci i absolwenci to z pewnością ludzie ambitni, pracowici, stawiający na ciągły rozwój. Dzięki swojemu zaangażowaniu cieszą się bardzo dobrą opinią. Lokalni pracodawcy oceniają ich jako osoby kreatywne, poszukujące innowacyjnych rozwiązań, spraw-

nie poruszające się w nowinkach technologicznych, nie unikające wyzwań.

Z drugiej strony jednak, dla współczesnego pokolenia niezwykle istotne jest pogodzenie kariery zawodowej z życiem osobistym i jakością życia. Od potencjalnych pracodawców oczekują nie tyle wysokich wynagrodzeń, co przede wszystkim możliwości uczestnictwa w szkoleniach, perspektyw rozwoju zawodowego, szans samorealizacji i zdobycia nowego doświadczenia, a także możliwości utrzymania równowagi między pracą a życiem prywatnym. Ważne jest dla nich międzynarodowe środowisko pracy czy prestiż firmy.

Graduates and students of the universities in Łódź are seen by employers as valuable employees not only due to good education, but also due to good knowledge of foreign languages.

Young people start to prepare themselves for future responsibilities already during studies in order to start gaining professional experience as early as possible. Therefore, they undertake work in the form of internship in Poland and abroad. Furthermore, students engage themselves in the lives of their universities, work in scientific circles and students associations, volunteer. This way, they learn teamwork, responsibility for delegated tasks, organization of time and work and the ability to reconcile studies with additional tasks.

Many students take the opportunity to go to foreign universities, which is possible thanks to, among others, participation in the Socrates Erasmus student exchange. The most popular destinations are Germany, Spain, Great Britain or France, but students also choose to go to such countries as Denmark, Portugal, Sweden, Italy, the Netherlands or Belgium. Studying at foreign universities allow them to gain experience in working in an international environment.

The professional activity of students, as well as their mobility and willingness to go abroad constitutes an extremely important element for those investors who decide to locate their business in Łódź, for often it is the case that companies with foreign capital locating their business in Poland require their employees to travel to their offices abroad as part of training or execution of tasks.

Students and graduates in Łódź are certainly ambitious, hardworking, committed to continuous development. They enjoy a very good reputation thanks to their engagement. Local employers see them as creative people seeking innovative solutions, skilled at using technological novelties and not avoiding challenges.

On the other hand, however, reconciliation of career and private life as well as life quality is of high importance to the present generation. What they expect from the potential employers is not necessarily high salary, but most of all opportunities to participate in trainings, career development prospects, opportunities for self-realization and gaining new experience, as well as the possibility to balance work and private life. International working environment or prestige of the company are also important to them.

POZIOMY WYNAGRODZEŃ W ŁÓDZI

Poniższe informacje zostały przygotowane na podstawie procesów rekrutacyjnych przeprowadzonych przez Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o w 2012 i 2013 roku na terenie Łodzi.

Przedstawione dane dotyczą poziomu wynagrodzeń pracowników poszczególnych szczebli struktury w następujących obszarach:

- Finanse i księgowość;
- HR (działy personalne, kadry i płace);
- Obsługa klienta;
- IT;
- Produkcja.

Należy zwrócić uwagę, że poziom wynagrodzenia na różnych stanowiskach w strukturze firmy jest zależny od wielu czynników, między innymi od branży i profilu firmy, wielkości zatrudnienia, liczby podwładnych, zakresu obowiązków na stanowisku, a także indywidualnych ustaleń między pracodawcą a pracownikiem. Z tego względu dane liczbowe przedstawione poniżej są w przedziałach od minimalnej do maksymalnej kwoty wynagrodzenia na danym stanowisku.

W poniższych tabelach zastosowano wartości walut wg kursu NBP (wg kursu NBP z dnia 16.12.2013 (EURO/PLN = 4,174; USD/PLN = 3,035).

REMUNERATION LEVELS IN ŁÓDŹ

The information below was prepared based on recruitment processes carried out by Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o. in 2012 and 2013 in Łódź.

The presented data pertains to the level of remuneration of employees of the individual structure levels in the following fields:

- Finances and accounting;
- HR (personnel departments, personnel and payroll);
- Customer service;
- IT;
- Manufacturing.

One should turn attention to the fact that the level of remuneration in various positions within the company structure depends on numerous factors, inter alia the branch of industry and profile of the company, size of employment, number of subordinates, scope of responsibilities in the position, as well as the individual arrangements between the employer and the employee. For this reason, the numerical data presented below is in ranges from the minimal to the maximum amount of remuneration in the given position.

Values of currencies according to NBP (National Bank of Poland) currency exchange rates have been adopted in the tables below (according to the currency exchange rate of the National Bank of Poland as of 16.12.2013 (EURO/PLN = 4,174; USD/PLN = 3,035).

Finanse i księgowość BPO/SSC / Finance and accounting BPO/SSC sector

STANOWISKO POSITION	PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO AVERAGE MONTHLY GROSS SALARY		
	PLN	EURO	USD
Młodszy księgowy/Junior Accountant	2 000 – 3 200	479 – 766	658 – 1054
Księgowy/Accountant	3 000 – 3 800	718 – 910	988 – 1 252
Starszy księgowy/Senior Accountant	3 800 – 4 500	918 – 1 077	1 252 – 1 482
Lider zespołu/Team Leader	5 000 – 7 000	1 197 – 1 676	1 647 – 2 306
Kierownik procesu/Process Manager	9 000 – 14 000	2 155 – 3 353	2 956 – 4 612
Kierownik Centrum/Head of Center	20 000 – 35 000	4 790 – 8 383	6 589 – 11 532

Finanse i księgowość sektora prywatnego / Finance and accounting area in the private sector

STANOWISKO POSITION	PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO AVERAGE MONTHLY GROSS SALARY		
	PLN	EURO	USD
Młodszy księgowy/Junior Accountant	2 500 – 3 500	598 – 838	823 – 1 153
Księgowy/Accountant	3 500 – 6 000	838 – 1 437	1 153 – 2 141
Samodzielny księgowy/Independent Accountant	4 000 – 6 500	958 – 1 556	1 317 – 2 063
Specjalista ds. podatków/Tax specialist	4 000 – 7 000	958 – 1 676	1 317 – 2 306
Analityk finansowy/Finance Analyst	4 000 – 6 000	958 – 1 437	1 317 – 1 976
Kontroler finansowy/Finance Controller	6 000 – 12 000	1 437 – 2 874	1 976 – 3 953
Główny księgowy/Chief Accountant	8 000 – 14 000	1 916 – 3 353	2 635 – 4 612
Dyrektor finansowy/Finance Manager	9 000 – 17 000	2 155 – 4 071	2 965 – 5 601

Obszar HR sektora prywatnego / Area of HR in the private sector

STANOWISKO POSITION	PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO AVERAGE MONTHLY GROSS SALARY		
	PLN	EURO	USD
Asystent działu HR/HR assistant	2 000 – 3 000	479 – 718	658 – 988
Specjalista ds. kadr i płac/Payroll and administration specialist	3 000 – 4 500	718 – 1 077	988 – 1 482
Specjalista ds. rekrutacji/Recruitment Specialist	3 000 – 4 500	718 – 1 077	988 – 1 482
Specjalista HR/HR Specialist	3 000 – 6 000	718 – 1 437	988 – 1 976
Kierownik HR/HR Manager	8 000 – 18 000	1 916 – 4 311	2 635 – 5 930

Obsługa klienta – Call Center / Customer Service – Call Center

STANOWISKO POSITION	PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO AVERAGE MONTHLY GROSS SALARY		
	PLN	EURO	USD
Specjalista ds. obsługi klienta/Call Center Agent	2 500 – 5 000	598 – 1 197	823 – 1 647
Lider Zespołu/Team Leader	3 800 – 6 000	910 – 1 437	1 252 – 1 976
Kierownik działu obsługi klienta/Customer Service Manager	7 000 – 14 000	1 676 – 3 353	2 306 – 4 612

Obszar IT / IT area

STANOWISKO POSITION	PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO AVERAGE MONTHLY GROSS SALARY		
	PLN	EURO	USD
Kierownik IT/IT Manager	9 000 – 22 000	2 155 – 5 269	2 965 – 7 248
Kierownik Projektu/Project Manager	7 000 – 15 000	1 676 – 3 592	2 306 – 4 942
Konsultant SAP różne moduły/SAP Consultant different modules	10 000 – 20 000	2 395 – 4 790	3 294 – 6 589
Lider zespołu programistów/Programmers Team Leader	8 000 – 12 000	1 916 – 2 874	2 635 – 3 953
Helpdesk I linia wsparcia/IT Helpdesk analyst I line support	4 000 – 6 500	958 – 1 556	1 317 – 2 141
Helpdesk II linia wsparcia/IT Helpdesk analyst II line support	6 500 – 9 000	1 556 – 2 155	2 141 – 2 965
Helpdesk III linia wsparcia/IT Helpdesk analyst III line support	9 000 – 12 000	2 155 – 2 874	2 965 – 3 953
Programista C, C++, C#/C, C++, C# Programmer	4 000 – 10 000	958 – 2 395	1 317 – 3 294
Programista SQL/SQL Programmer	4 000 – 8 000	958 – 1 916	1 317 – 2 635
Programista JAVA/JAVA Programmer	3 800 – 10 000	910 – 2 395	1 252 – 3 294
Web Designer	3 000 – 7 000	718 – 1 676	988 – 2 306
Network Engineer (LAN, WAN)	4 000 – 7 000	958 – 1 676	1 317 – 2 306
Administrator sieci/Network Administrator	5 000 – 11 000	1 197 – 2 634	1 647 – 3 624
Administrator systemu/System Administrator	3 500 – 10 000	838 – 2 395	1 153 – 3 294

Obszar Produkcji / Production sector

STANOWISKO POSITION	PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO AVERAGE MONTHLY GROSS SALARY		
	PLN	EURO	USD
Pracownik produkcji/Blue collar worker	2 000 – 3 500	479 – 838	658 – 1 153
Inżynier specjalista/Engineer Specialist	3 500 – 6 500	838 – 1 556	1 153 – 2 141
Kierownik produkcji/Production Manager	8 000 – 14 000	1 916 – 3 353	2 635 – 4 612
Kierownik zakupów/Purchasing Manager	8 000 – 15 000	1 916 – 3 592	2 635 – 4 942
Kierownik działu utrzymania ruchu/Maintenance Manager	7 000 – 13 000	1 676 – 3 113	2 306 – 4 283
Kierownik Jakości/Quality Manager	8 000 – 15 000	1 916 – 3 592	2 635 – 4 942
Dyrektor Produkcji/Production Director	12 000 – 18 000	2 874 – 4 311	3 953 – 5 930

Dodatkowe elementy uposażenia

Oprócz wynagrodzenia podstawowego, u wielu lokalnych pracodawców pracownicy otrzymują również dodatkowe elementy uposażenia w postaci premii uznaniowych, bonów lub paczek świątecznych, prywatnej opieki medycznej, dofinansowania do edukacji, samochodu służbowego, ubezpieczenia na życie itp. Oczywiście ich rodzaj oraz wysokość uzależnione są od wykonywanych zadań i obowiązków, a także stanowiska zajmowanego w strukturze firmy.

Najczęściej spotykane benefity pozapłacowe to:

- *prywatna opieka medyczna;*
- *karnety wstępu do ośrodków rekreacji i fitness;*
- *dofinansowanie lub refundacja edukacji – kursów językowych, kursów specjalistycznych, studiów podyplomowych,*
- *premie uznaniowe i bonusy roczne;*
- *ubezpieczenie na życie;*
- *dofinansowanie lub pokrycie kosztów posiłków;*
- *bony lub zniżki na wybrane produkty lub usługi firmy;*
- *pokrycie kosztów transportu szczególnie dla pracowników spoza Łodzi.*

Warto przy okazji dodać, że oprócz samego wynagrodzenia czy dodatkowego uposażenia, ważnymi elementami decydującymi o przystąpieniu do procesu rekrutacji a potem przyjęciu oferty pracy jest:

- *prestż firmy i opinia na jej temat na lokalnym rynku;*
- *atmosfera panująca wewnątrz firmy;*
- *samo miejsce pracy – lokalizacja firmy, wyposażenie, kolory, zaplanowane miejsca na odpoczynek.*

Dodatkowo istotną rolę w procesie rekrutacji odgrywa organizacja i przebieg samego procesu rekrutacji. Jest to szczególnie ważne w przypadku nowych inwestycji, gdzie chodzi głównie o szybkość reakcji na przesłane zgłoszenie, wrażenia po spotkaniu rekrutacyjnym, częstotliwość komunikacji, jakość udzielanych informacji zwrotnych. Dlatego też, każdy proces rekrutacji powinien być przemyślany i przeprowadzony z pełnym zaangażowaniem wszystkich stron procesu.

ADDITIONAL ELEMENTS OF PAY

Aside from primary salary, many local employers also pay additional elements of salary to employees, in the form of discretionary bonuses, vouchers or holiday packages, private medical care, co-financing for education, company car, life insurance etc. Of course, the type and amounts depend on the performed tasks and responsibilities, as well as on the position within the company structure.

The most frequent extra-pay benefits are:

- *private medical care;*
- *entrance vouchers to recreation and fitness centers;*
- *co-financing or reimbursement for education – language courses, specialist courses, post-graduate studies;*
- *discretionary bonuses and annual vouchers;*
- *life insurance;*
- *co-financing or coverage of the costs of meals;*
- *vouchers or discounts for selected products or services of the company;*
- *coverage of the costs of transport, especially for employees from outside of Łódź.*

It is also worth adding, that aside from remuneration itself or the additional salary, important elements determining participation in the recruitment process and then acceptance of a job offer, are:

- *prestige of the company and opinions about it on the local market;*
- *atmosphere within the company;*
- *the workplace itself – location of the company, equipment, colors, planned resting places.*

In addition, organization and progress of the recruitment process itself play a major role in the recruitment process. It is of particular importance in the case of new investments, in which it is mainly the reaction speed to the sent application, impressions after the recruitment meeting, frequency of communication, quality of provided feedback that play the main role. Therefore, every recruitment process should be well thought-through and conducted with full involvement of all the parties to the process.



POLSKI

RYNEK PRACY

POLISH

LABOR MARKET

PRAWNE FORMY ZATRUDNIENIA W POLSCE

Formy zatrudnienia w Polsce można podzielić ze względu na charakter prawny umów, jakie zawiera pracodawca z pracownikiem. Wyróżnia się w tym przypadku umowy regulowane zapisami Kodeksu Pracy oraz Kodeksu Cywilnego.

Podstawowym źródłem prawa pracy jest Kodeks Pracy (KP). Na podstawie przepisów KP zawiera się umowę o pracę.

Rodzaje umów o pracę

Kodeks pracy, na podstawie którego zawiera się większość umów z pracownikami, wyodrębnia cztery rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny;
- na czas określony;
- na czas wykonywania określonej pracy;
- na czas nieokreślony.

Pierwsze trzy rodzaje umów są umowami terminowymi, natomiast czwarty – umową bezterminową. Umowy te różnią się celem i czasem trwania, oraz odmiennie unormowanym sposobem ich rozwiązywania.

Umowy o pracę na okres próbny

Umowa na okres próbny ma na celu zapoznanie się przez pracodawcę z kwalifikacjami pracownika, jego przydatnością na danym stanowisku pracy oraz zapoznanie się pracownika z warunkami pracy i stosunkami panującymi w zakładzie pracy. Umowa na okres próbny może być zawarta na czas ustalony przez strony, nieprzekraczający jednak trzech miesięcy. Umowę na okres próbny zawiera pracodawca z danym pracownikiem tylko raz.

LEGAL FORMS OF EMPLOYMENT IN POLAND

The forms of employment in Poland may be divided due to the legal nature of contracts concluded between the employer and the employee. In this case, one can discern contracts regulated by the provisions of the Labor Code or the Civil Code.

The primary source of labor law is the Labor Code (Kodeks Pracy – KP). Based on KP regulations, an employment agreement is concluded.

Types of employment agreements

The Labor Code, based on which the majority of contracts with employees is concluded, discerns four types of employment agreements:

- for a trial period;
- for a definite period of time;
- for the duration of a specific work;
- for an indefinite period of time.

The first three types of contracts are term contracts, and the fourth one – a contract for an indefinite period. These contracts differ in terms of their purposes and duration as well as separate procedures of their termination.

Employment agreement for a trial period

An employment agreement for a trial period is to familiarize the employer with an employee's qualifications, his or her suitability for the given position and to familiarize the employee with the working conditions and relations at the workplace. An agreement for a trial period may be concluded for a period agreed upon by the parties, however, one not longer than three months. An agreement for a trial period is concluded by an employer with the given employee only once.

Umowa o pracę na czas określony oraz umowa na czas wykonania określonej pracy

Inny cel i charakter mają umowy zawarte na czas wykonania określonej pracy i na czas określony. Ich celem nie jest bowiem wzajemne poznanie swoich walorów, lecz nawiązanie stosunku pracy na określony z góry, odpowiadający obu stronom czas. W umowie na czas określony strony ściśle ustalają okres, na jaki zawarty został stosunek pracy, precyzując termin, do którego trwać będzie ta umowa. Liczba zawieranych kolejno, następujących po sobie umów na czas określony została ograniczona. Umowy te mogą być zawierane przez danego pracodawcę kolejno jedynie dwukrotnie, a trzecia kolejna umowa staje się z mocy prawa umową na czas nieokreślony.

Umowa na czas wykonywania określonej pracy zawierana jest wówczas, gdy stronom trudno jest precyzyjnie ustalić konkretny czas jej trwania. W praktyce zawiera się ją dla wykonania prac dorywczych i sezonowych.

Umowa o pracę na czas nieokreślony

Umowa o pracę na czas nieokreślony zostaje zawarta wówczas, gdy strony wyraźnie to ustaliły lub gdy brak jest dokładnych ustaleń, jaką zawarto umowę, a z okoliczności towarzyszących zawarciu umowy nie wynika, że zawarto umowę innego rodzaju. Umowa o pracę na czas nieokreślony, zwana także umową bezterminową, charakteryzuje się tym, iż strony nie wskazują w niej daty lub zdarzenia, wskutek których miałyby ulec rozwiązaniu. Umowa ta stwarza dla pracownika najdalej idące gwarancje, przede wszystkim w zakresie trwałości stosunku pracy.

Rozwiązywanie umów o pracę

Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy rozwiązanie umów może nastąpić:

1. na mocy porozumienia stron;
2. przez oświadczenie woli jednej ze stron, czyli pracodawcy lub pracownika, z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
3. przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
4. z upływem czasu, na który umowa była zawarta;
5. z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Ponadto umowa o pracę wygasa w przypadku śmierci pracownika, śmierci pracodawcy, lub z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika z powodu tymczasowego arestowania.

Rozwiązywanie umowy o pracę za porozumieniem stron

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron stosunku pracy i następuje w terminie ustalonym przez strony. Może to nastąpić w każdym czasie, w tym z pominięciem obowiązujących prawnie terminów i okresów wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić przy wszystkich rodzajach umów o pracę, niezależnie od ograniczeń dotyczących wypowiedzenia umowy. Może ono nastąpić również w okresie już dokonanego wypowiedzenia, skracając okres wypowiedzenia lub zwalniając strony z obowiązku pozostawania w stosunku pracy do upływu okresu wypowiedzenia. Z inicjatywą rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron może wystąpić każda ze stron stosunku pracy.

Employment contract for a definite period and for the duration of a specific work

Contracts concluded for the duration of a specific work and for a definite period have a different purpose and nature. Their purpose is not familiarization with mutual values but creating an employment relation for a strictly specified duration in line with both parties' expectations. In a contract for a definite period, the parties strictly specify the period, for which the employment relation has been concluded, additionally particularizing the date, to which the relevant contract shall remain valid. The amount of consecutive contracts concluded in sequence by an employer has been limited. These contracts may be concluded by the given employer only twice in sequence, and the third contract becomes an agreement for an indefinite period by law.

A contract for the duration of a specific work is concluded if the parties have difficulties in precisely specifying its exact duration. In practice, such a contract is concluded only for performance of part-time or season works.

Employment agreement for an indefinite period

An employment agreement for an indefinite period is concluded when the parties have clearly specified or there is lack of precise arrangements pertaining to the type of concluded contract, and the circumstances accompanying the conclusion of contract do not suggest that another type of contract has been concluded. An employment contract for an indefinite period, also called an open-ended contract, is characterized by the fact that the parties do not specify a date or event, as the result of which the contract would be terminated. Such a contract gives the employee the greatest guarantees, above all in terms of durability of the labor relation.

Termination of employment agreements

Pursuant to provisions of the Labor Code, termination of agreements may be done:

1. based on an agreement of the parties;
2. by means of a statement of will of one of the parties, meaning the employer or employee, with a period of notice (termination of an employment agreement with a period of notice);
3. by means of a statement of will of one of the parties without a period of notice (termination of an employment agreement without a period of notice);
4. after expiry of the period, for which it had been concluded;
5. at the date of completion of work, for which it had been concluded.

In addition, an employment agreement expires as the result of death of the employee, death of the employer, or after expiration of three months of absence of the employee as the result of temporary arrest.

Termination of agreement by the mutual agreement of the parties

Termination of an employment agreement by the mutual agreement of the parties requires a mutual statement of will of both the parties to the labor relation and it is effected at the date agreed upon by the parties. It may be effected at any time, with avoidance of any legally binding dates and periods of notice.

Termination of an employment agreement by the mutual agreement of the parties may be carried out with all types of employment agreements, regardless of the limitations pertaining to termination of the agreement. It may also be effected in the course of an already effected notice period, thus shortening the period of notice or releasing the parties from the obligation to remain in the labor relation until the expiry of the period of notice. Each party to the labor relation may have the initiative to terminate the agreement by the mutual agreement of the parties.

Rozwiązywanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli jednej ze stron, które ma na celu zakończenie istniejącego stosunku prawnego (czyli stosunku pracy) po upływie okresu wypowiedzenia. Wystarczy, żeby oświadczenie o wypowiedzeniu złożone zostało w taki sposób, by druga strona mogła zapoznać się z jego treścią. Przez okres wypowiedzenia rozumie się czas, jaki musi upłynąć między złożeniem oświadczenia woli stron o wypowiedzeniu, a rozwiązaniem tej umowy w następstwie złożonego wypowiedzenia.

W drodze wypowiedzenia może być rozwiązana zarówno umowa zawarta na okres próbny, na czas określony, jak i na czas nieokreślony.

W przypadku umów o pracę zawartych na okres próbny okres wypowiedzenia wynosi odpowiednio:

- dla umów o długości nie przekraczającej 2 tygodni – 3 dni robocze;
- dla umów dłuższych niż 2 tygodnie – tydzień;
- dla umów o długości 3 miesięcy – 2 tygodnie.

Okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony wynosi 2 tygodnie, o ile klauzula tej treści znalazła się w umowie, przy czym w przypadku umów na czas określony, których długość nie przekracza 6 miesięcy, klauzuli takiej zawrzeć nie można. Jeżeli w umowie zawartej na czas określony klauzuli takiej nie ma, wtedy umowy wypowiedzieć nie może żadna ze stron, a umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Jeśli w umowie klauzula taka została umieszczona, to wypowiedzenie może zostać złożone przez każdą ze stron. W przypadku wypowiedzania umów na czas określony, żadna ze stron nie musi podawać przyczyny wypowiedzenia umowy.

Natomiast okres wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej

niż 6 miesięcy;

- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być uzasadnione pisemnie. Przyczyna wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być prawdziwa, obiektywna i konkretna, wskazując na przesłanki leżące u podstaw wypowiedzenia.

Umowy o pracę tymczasową

Zatrudnianie pracowników tymczasowych w Polsce reguluje Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz Kodeks Pracy. Na mocy ustawy Agencje Pracy Tymczasowej mają prawo zatrudniać pracowników tymczasowych i na podstawie umowy handlowej delegować ich do swojego klienta (nazywanego pracodawcą użytkownikiem).

Agencje zawierają z pracownikami umowy o pracę o charakterze trójstronnym, wskazując konkretnego pracodawcę użytkownika na rzecz, którego pracownik fizycznie będzie świadczył pracę.

Podstawowe cechy charakteryzujące umowy o pracę tymczasową:

- Pracownik tymczasowy może pracować u jednego pracodawcy użytkownika przez okres 18 miesięcy w przeciągu 36 miesięcy. Wyjątkiem są sytuacje, kiedy pracownik tymczasowy zastaje zatrudniony jako zastępstwo za konkretnego pracownika – wówczas może on pracować jako pracownik tymczasowy nawet do 36 miesięcy.
- Umowy mogą być zawierane na okres od jednego dnia do 18 miesięcy (w sytuacji zastępstw: 36 miesięcy).
- Pracownikowi przysługują dwa dni płatnego urlopu za każde przepracowane 30 dni.

Termination of an employment agreement by giving notice

Termination of an employment agreement is a unilateral statement of will of one of the parties, the purpose of which is to terminate the existing legal relation (meaning the employment relation) after expiration of the period of notice. It is sufficient that the statement on termination be submitted in such a manner that the other party is able to familiarize itself with its content. The period of notice shall mean the time that needs to pass between submission of the statement of will of the parties on termination and the actual termination of the said agreement as the result of the submitted statement.

Both a contract concluded for a trial period, for a definite period and an indefinite period can be terminated in the course of termination of employment agreement.

In the case of employment agreements concluded for a trial period, the period of notice must amount to, respectively:

- for contracts with length not exceeding 2 weeks – 3 business days;
- for contracts longer than 2 weeks – 1 week;
- for contracts with length of 3 months – 2 weeks.

The period of notice for an agreement concluded for a definite time amounts to 2 weeks, as long as a clause stipulating the above is included in the content of the agreement, and in the case of agreements for a definite period, the length of which does not exceed 6 months, such a clause cannot be included. If there is no such clause in an agreement concluded for a definite period, then the agreement cannot be terminated by any party and the contract itself is terminated after expiry of the period, for which it had been originally concluded. If such a clause had been included in the agreement, then a notice of termination may be submitted by any party. In the case of termination of agreements concluded for a definite period, none of the parties have to give cause for termination of the agreement.

The period of notice for an agreement concluded for an indefinite time depends on the time of employment by the given employer and it amounts to:

- 2 weeks, if an employee has been employed for less than 6 months,
- 1 month, if an employee has been employed for at least 6 months,
- 3 months, if an employee has been employed for at least 3 years.

Termination of an employment agreement concluded for an indefinite period by an employer should be justified in writing. The cause for termination of the employment agreement concluded for an indefinite period should be true, objective and specific, indicating the premises underlying the basis for termination.

Temporary work agreements

Employment of temporary employees in Poland is regulated by the Bill of July 9th, 2003 on employment of temporary employees as well as the Labor Code. Based on the Bill, Temporary Work Agencies have the right to employ temporary employees and based on a commercial agreement delegate them to their clients (referred to as the employer user).

Agencies conclude employment agreements with their employees, which are trilateral in nature, indicating a specific employer user in aid of whom the employee will physically render work.

Primary characteristics of a temporary work agreement:

- A temporary employee may work for a single employer user for the period of 18 months within 36 months. An exception are situations, in which a temporary employee is hired as replacement for a specific employee – then such an employee may work as a temporary employee for up to even 36 months.
- Contracts may be concluded for the period of 1 day up to 18 months (in the case of replacement: 36 months).

- Pracownicy tymczasowemu przysługują wszystkie przywileje pracownicze wynikające z Kodeksu Pracy.

Okres wypowiedzenia umów o pracę tymczasową wynosi odpowiednio:

- dla umów krótszych niż 2 tygodnie - 3 dni;
- dla umów dłuższych niż 2 tygodnie - tydzień (licząc od soboty);
- zgodnie z ustawą pracownicy tymczasowi nie mogą być traktowani gorzej, niż pracownicy zatrudnieni na stałe. Dotyczy to zarówno wynagrodzenia, jak i warunków pracy;
- pracodawca użytkownik decyduje w porozumieniu z agencją o czasie trwania umowy, wynagrodzeniu i obowiązkach pracownika tymczasowego.

Umowy zawierane pomiędzy agencją i pracownikiem tymczasowym są zawsze umowami o pracę na czas określony – mogą być zawierane na okres kilku miesięcy czy kilku tygodni, ale na kilka czy nawet jeden dzień.

Najliczniejsze grupy pracowników tymczasowych zatrudniane są na stanowiskach robotniczych, związanych głównie z pracą fizyczną czy manualną („blue collar”). Coraz bardziej popularne, także w Polsce, staje się korzystanie z personelu tymczasowego na stanowiskach administracyjnych, wykwalifikowanych, często także samodzielnych („white collar”).

Zatrudnienie tymczasowe stosują najczęściej firmy produkcyjne i logistyczne, sieci handlowe, centra usług wspólnych, firmy telemarketingowe i inne podmioty z sektora BPO. Najbardziej typowe sytuacje korzystania z pracy tymczasowej to:

- prace związane z sezonowością;
- nasilenie zapotrzebowania na personel związane ze zmiennością zamówień;
- zastępstwa na czas urlopów wypoczynkowych albo zachorowań własnych pracowników;
- zastępstwa na czas urlopów macierzyńskich i wychowawczych;

- ograniczenia w postaci limitów zatrudnień wewnętrznych;
- zamiast okresu próbnego;
- zamiast stażu absolwenckiego;
- prace porządkowe, inwentaryzacyjne czy inne konieczne do wykonania, ale niezwiązane bezpośrednio z główną działalnością firmy.

Korzyści stosowania pracy tymczasowej dla przedsiębiorstw są następujące:

- możliwość szybkiego reagowania i dopasowania zasobów ludzkich do potrzeb;
- odciążenie własnych działów personalnych i finansowych od czynności rekrutacyjnych i kadrowo-płacowych;
- zmniejszenie kosztów stałych;
- możliwość wypróbowania pracownika przed zatrudnieniem na stałe.

- Employee is entitled to two days of paid leave for every 30 days of work.
- Temporary employee is entitled to all employee benefits stemming from the Labor Code.

The period of notice for temporary work agreements amounts to, respectively:

- 3 days for contracts shorter than 2 weeks,
- 1 week for contracts longer than 2 weeks (counting from Saturday);
- pursuant to the Bill, temporary employees cannot be treated worse than employees employed on a permanent basis, this pertains both to remuneration and work conditions;
- employer user agrees, in agreement with an agency, on the duration of the contract, remuneration and responsibilities of a temporary employee.

Agreements concluded between an agency and a temporary employee are always employment agreements for a definite period– they may be concluded for a period of several months or several weeks, but also several days or even a single day.

The most numerous groups of temporary employees are hired for blue-collar positions, mainly related to physical or manual labor. However, more and more popular, also in Poland, has become using temporary personnel in administrative, qualified positions, also white collar.

Temporary employment is most frequently used by manufacturing and logistics companies, commercial chains, common services centers, telemarketing companies and other entities from the BPO sector. The most typical situations of using temporary work are:

- works related to seasonal nature of labor;
- intensification of demand for personnel related to variability of orders;
- replacements for the duration of holiday leaves or sick leaves of own employees;
- replacements for the duration of maternity and parental leave;

- limitations in the form of internal employment limits;
- instead of a trial period;
- instead of a graduate internship;
- ordering works, cataloguing works or other works that need to be performed, but which are not related to the main activity of the company

Benefits of using temporary work for enterprises are as follows:

- possibility of quickly reacting and adjusting human resources to needs;
- taking off the strain from own personnel and finance departments pertaining to recruitment and personnel-salary activities;
- decreasing fixed costs;
- possibility of testing an employee before employing on a permanent basis.

INFORMACJE I DOKUMENTY WYMAGANE W PROCESIE REKRUTACJI I ZATRUDNIENIA

Zgodnie z polskim prawem, od osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracodawca może żądać następujących informacji (zakres tych informacji określa Kodeks Pracy):

- imię (imiona) i nazwisko;
- imiona rodziców;
- datę urodzenia;
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);
- wykształcenie;
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Innych informacji czy zaświadczeń pracodawca może żądać tylko wówczas, gdy obowiązek taki wynika z odrębnych przepisów prawa. Dotyczy to także zaświadczeń o niekaralności – pracodawca może zażądać zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego tylko wówczas, gdy obowiązek taki nakłada odrębna ustawa. Pracodawca jednak może wymagać dobrowolnego oświadczenia kandydata na temat jego niekaralności. Warto podkreślić, że w Polsce nie ma obowiązku ani powszechnego zwyczaju udzielania pisemnych referencji. Zwykle to sam pracownik wraz z zakończeniem pracy w firmie z własnej inicjatywy prosi dotychczasowego pracodawcę o opinię. W związku z tym tylko niektórzy kandydaci w procesie rekrutacji będą w stanie zaprezentować pisemne referencje. W sytuacji braku pisemnych referencji można kandydata poprosić kandydata o wskazanie telefonicznych kontaktów do byłych przełożonych i współpracowników, by w ten sposób uzyskać opinię o ich pracy.

Po zakończeniu pracy pracodawca ma obowiązek wystawić pracownikowi świadectwo pracy, ale nie jest to dokument zawierający oceny czy opinie. Informacje, które zawierać musi świadectwo pracy określają przepisy prawa. Świadectwo pracy jest potwierdzeniem, że dana osoba była zatrudniona, na jakim stanowisku, w jakim wymiarze czasu.

Natomiast do zawarcia umowy i formalnego zatrudnienia pracodawca wymagać może od pracownika nastę-

pujących dokumentów:

- wypełnionego kwestionariusza osobowego;
- świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy, lub innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia obejmujących okresy pracy przypadające w roku kalendarzowym, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie;
- dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania oferowanej pracy;
- świadectwa ukończenia gimnazjum - w przypadku osoby ubiegającej się o zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego;
- orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku;
- innych dokumentów, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów.

Koszty zatrudnienia w roku 2014 w Polsce

Na koszty pracy pracodawcy w Polsce składają się trzy rodzaje świadczeń:

- wynagrodzenie pracownika brutto, zawierające opłacane przez pracownika składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe oraz podatek dochodowy od osób fizycznych (przy czym minimalne wynagrodzenie brutto na dany rok jest ustalone ogólnie przepisami prawa, i w roku 2014 wynosi miesięcznie brutto 1680,00 PLN);
- opłacane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe;
- koszty inne, między innymi wynikające z obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, realizacji badań lekarskich, ewentualnych szkoleń pracowników.

Koszty z rozróżnieniem na koszty ponoszone przez pracownika oraz przez pracodawcę

Podstawą do obliczania i opłacania tych kosztów pozostaje miesięczne wynagrodzenie brutto pracownika. W większości są to wartości procentowe określone przez obowiązujące zapisy prawa.

INFORMATION AND DOCUMENTS REQUIRED IN THE PROCESS OF RECRUITMENT AND EMPLOYMENT

According to Polish law, a person applying for a job may be asked by the employer for the following information (the scope of information is specified by the Labor Code):

- name (names) and surname;
- names of parents;
- date of birth;
- place of residence (correspondence address);
- education;
- previous employment

The employer, only if such an obligation stems from separate legal regulations, may request other information or certificates. This also pertains to Criminal Record Bureau disclosure – the employer may request a certificate from the National Penal Register only if a separate bill imposes such an obligation. However, the Employer may request a willing statement of the candidate pertaining to his/her clean criminal record.

It is worth emphasizing that in Poland there is no obligation or a common practice of providing written reference letters. It is usually the employee, after termination of work at the given company, who out of own initiative asks the previous employer for an opinion. Therefore, only some of the candidates will be able to present written reference letters in the course of the recruitment process. In the case of lack of written reference letters, one may ask the candidate to indicate phone contact information of former superiors and co-workers, in order to gain opinions on the candidate's work in such a manner.

After termination of work, the employer is obligated to issue a certificate of employment to the employee, however, this document does not contain evaluations or opinions. Information a certificate of employment needs to contain is specified by law. A certificate of employment is a confirmation, that the given person had been employed, in which position as well as the weekly working hours.

However, for the purpose of conclusion of an agreement and commencement of formal employment, the employer may request that the employee submit the following documents:

- a filled in personal questionnaire;
- certificates of employment from previous places of work or other documents confirming the periods of employment covering the periods of work in the calendar year, in which the employee applies for a job;
- documents confirming professional qualifications required in order to perform the offered work;
- certificate of completion of a secondary school – in the case of a person applying for employment for professional preparation;
- other documents, if the obligation to submit them stems from separate regulations

Costs of employment in 2012 in Poland

Employer's costs in Poland cover three types of benefits:

- gross remuneration of the employee covering pension, disability and sickness premiums paid by the employee as well as income tax from physical persons (at the minimum gross remuneration for the given year is specified by legal regulations and in 2014 it amounts to PLN 1.680,00 gross);
- obligatory pension, disability and sickness premiums paid by the employer;
- other costs, inter alia ones stemming from obligations of the employer in the field of ensuring occupational safety and hygiene, medical examinations, possible employee trainings.

Costs divided into costs incurred by the employee and by the employer

The basis for calculation and payment of the said costs is the gross monthly remuneration of the employee. In majority of cases, they are percent values specified by valid legal regulations.

ubezpieczenie społeczne ZUS

13,71% wynagrodzenia brutto pracownika, czyli:

- 9,76% - ubezpieczenie emerytalne;
- 1,5% - ubezpieczenie rentowe;
- 2,45% - ubezpieczenie chorobowe.

ubezpieczenie zdrowotne NFZ

9% liczone od różnicy wynagrodzenia brutto oraz kwoty opłacanej z tytułu ubezpieczeń społecznych (wynoszącej 13,71% wynagrodzenia brutto).

podatek dochodowy, czyli podatek zgodny z obowiązującymi progami podatkowymi:

- 18%, jeśli w ciągu danego roku pracownik nie przekroczył kwoty progu podatkowego w wysokości 85 528,00 PLN (liczonego jako: wynagrodzenie brutto pracownika minus kwoty składek opłaconych z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz ewentualne inne należne pracownikowi ulgi);
- 32% jeśli w ciągu danego roku pracownik przekroczył opisany powyżej próg podatkowy, czyli kwotę 85 528,00 PLN.

2. Koszty ponoszone przez pracodawcę

ubezpieczenie społeczne ZUS, zawierające:

- 9,76% - ubezpieczenie emerytalne;
- 6,5% - ubezpieczenie rentowe;
- ok. 1,2% - ubezpieczenie wypadkowe (zmienne; od 0,9% do 3,6%);
- 2,45% - Fundusz Pracy;
- 0,1% - Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

wynagrodzenie za płatny urlop wypoczynkowy

przysługujący pracownikowi (zależnie od długości stażu pracy pracownikowi należy się 20 lub 26 dni urlopu),

ubezpieczenie społeczne ZUS z tytułu zwolnień lekarskich wynoszące średnio 1,91% w przeliczeniu na

33 dni okresu choroby. W przypadku zwolnień lekarskich wydanych w związku z wypadkiem przy pracy, kobiecie w ciąży – pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę. W innych przypadkach zachorowań – 80%. W przypadku okresu leczenia szpitalnego – 70%. Pracodawca ponosi koszt zwolnienia chorobowego przez okres pierwszych 33 dni. Po tym czasie koszt ten pokrywany jest przez ZUS.

PFRON, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – zmienny, ustalany indywidualnie dla każdej firmy raz na kwartał, np. 88,11 PLN na jednego pracownika (stan z dnia 01.10.2013),

inne koszty, na które składają się:

1. koszty koniecznych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (na początku zatrudnienia oraz okresowe);
2. koszty ubrań ochronnych i roboczych (pracodawca ma obowiązek je zapewnić pracownikowi, jeśli stanowisko tego wymaga);
3. koszty koniecznych badań lekarskich przed podjęciem pracy oraz badań okresowych lub kontrolnych. Koszt badań podstawowych wynosi od 40 do 100 PLN;
4. inne, np. napoje oraz posiłki profilaktyczne dla osób pracujących w ciężkich warunkach fizycznych.

Pracodawca może dobrowolnie udzielić pracownikowi dodatkowych benefitów, jak np.: dodatkowe premie, dofinansowanie w celu podnoszenia kwalifikacji, szkolenia, korzystanie z samochodu, telefonu czy laptopa do celów prywatnych, bony świąteczne, dopłaty do posiłków, deputaty, dodatkowa prywatna opieka medyczna.

1. Costs incurred by the employee:

ZUS (Social Insurance Institution) social insurance, 13.71% of the employee's gross remuneration, i.e.:

- 9.76% - pension insurance;
- 1.5% - disability insurance;
- 2.45% - sickness insurance.

NFZ (National Health Fund) health insurance, meaning 9% counted from the difference between the gross remuneration and the amount paid under social insurances (amounting to 13.71% of gross remuneration).

income tax, meaning tax in line with valid tax thresholds:

- 18%, if in the course of the given year the employee does not exceed the amount of the tax threshold in the amount of PLN 85.528,00 (counted as: gross remuneration of the employee minus the amounts of premiums paid under social insurances and possible other reliefs, to which the employee is entitled);
- 32% if in the course of the given year the employee exceeds the above-described tax threshold, meaning the among of PLN 85.528,00.

2. Costs incurred by the employer

ZUS (Social Insurance Institution) social insurance, meaning insurance including:

- 9.76% - pension insurance;
- 6.5% - disability insurance;
- ca. 1.2% - accident insurance (variable; from 0,9% to 3,6%);
- 2.45% - Labor Fund;
- 0.1% - Employment Fund Contribution.

remuneration for paid holiday leave, to which an employee is entitled (depending on the length of seniority, an employee is entitled to 20 or 26 days of leave).

ZUS (Social Insurance Institution) social insurance under medical leave amounting on average to 1.91%, in respect of 33 days of the period of sickness. In the case of doctor's leave issued in relation to an accident at work, a woman in her pregnancy – an employee is entitled to remuneration in the amount of 100% of remuneration for work. In other cases of sickness – 80%. In the case of hospital treatment – 70%. The employer incurs the cost of sick leave for the period of the first 33 days. After this period, the cost is covered by the Social Insurance Institution (ZUS).

PFRON, National Disabled Persons Rehabilitation Fund – variable, set individually for every company once in a quarter, e.g. PLN 88.11 per employee (state as of 01.10.2013).

other costs, which include:

1. costs of the necessary trainings in the field of occupational safety and hygiene (in the beginning of employment and periodical);
2. costs of protective and working clothing (the employer is obligated to ensure it to the employer, if the position requires it);
3. costs of the necessary medical examinations before commencement of work as well as periodical examinations or control examinations. The cost of primary examinations amounts to PLN 40 up to PLN 100;
4. other, e.g. beverages and preventive meals for persons working in difficult physical conditions.

The employer may willingly grant additional benefits to an employee, such as: additional bonuses, co-financing in order to increase qualifications, trainings, company car, phone or laptop for private purposes, holiday vouchers, co-financing of means, allowances, additional private medical care.

Koszty pracownika i pracodawcy – podsumowanie

Costs of the employer and employee – summary

RODZAJ SKŁADKI: TYPE OF PREMIUM:	PRACOWNIK EMPLOYEE	PRACODAWCA EMPLOYER	UWAGI REMARKS
Ubezpieczenie emerytalne Pension insurance	9,76%	9,76%	
Ubezpieczenie rentowe Disability insurance	1,50%	6,50%	
Ubezpieczenie chorobowe Sickness insurance	2,45%		
Fundusz Pracy Labor Fund		2,45%	
Ubezpieczenie wypadkowe Accident insurance		0,9%-3,6%	Zależnie od branży firmy wynosi od 0,9% do 3,6%. Tutaj i w dalszych przykładowych wyliczeniach przyjmujemy 1,2%. Depending on the industry of the company it amounts to 0.9% to 3.6%. Here and in further calculations we adopt 1.2%.
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Employment Fund contribution		0,10%	
SUMA: TOTAL:	13,71%	20,01%	
Ubezpieczenie zdrowotne Health insurance	9,00%		
PFRON (państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) PFRON (National Disabled Persons Rehabilitation Fund)		88,11 PLN	Miesięcznie na osobę, niezależnie od wysokości jej wynagrodzenia. Monthly per person, regardless of the person's amount of remuneration.

Przykład naliczeń

Examples of calculations

Wynagrodzenie miesięczne netto pracownika: Monthly net remuneration of an employee:		2047,87 PLN	488,87 EURO	657,00 USD
Koszty ponoszone przez pracownika Costs incurred by the employee	Ubezpieczenie emerytalne ZUS ZUS pension insurance	273,28	65,24	87,67
	Ubezpieczenie rentowe ZUS ZUS disability insurance	42,00	10,03	13,47
	Ubezpieczenie chorobowe ZUS ZUS sickness insurance	68,60	16,38	22,01
	Ubezpieczenie zdrowotne Health insurance	187,25	44,70	60,07
	Podatek dochodowy 18% Income tax 18%	181,00	43,21	58,07
Wynagrodzenie miesięczne brutto pracownika, stanowiące podstawę do naliczeń kosztów: Monthly gross remuneration of an employee, constituting the basis for calculation of costs:		2800,00 PLN	668,42 EURO	898,30 USD
Koszty ponoszone przez pracodawcę: Costs incurred by the employer	Ubezpieczenie emerytalne ZUS ZUS pension insurance	273,28	65,24	87,67
	Ubezpieczenie rentowe ZUS ZUS disability insurance	182,00	43,45	58,39
	Ubezpieczenie wypadkowe ZUS ZUS accident insurance	33,60	8,02	10,78
	Fundusz Pracy Labor Fund	68,60	16,38	22,01
	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Employment Fund Contribution	2,80	0,67	0,90
	PFRON PFRON	88,11	21,03	28,27
Koszty miesięczne zatrudnienia dla pracodawcy (wynagrodzenie brutto pracownika + koszty ponoszone przez pracodawcę): Monthly costs of employment for the employer (gross remuneration of the employee + costs incurred by the employer):		3448,39 PLN	823,20 EURO	1106,32 USD

Przykłady naliczeń wynagrodzeń w różnych sektorach: produkcja, logistyka, IT oraz BPO/SSC

Examples of calculations in various sectors: manufacturing, logistics, IT and BPO/SSC

PRODUKCJA MANUFACTURING	NIEWYKWALIFIKOWANY PRACOWNIK PRODUKCJI UNQUALIFIED MANUFACTURING EMPLOYEE			WYKWALIFIKOWANY OPERATOR CNC QUALIFIED CNC OPERATOR		
	PLN	EURO	USD	PLN	EURO	USD
Roczny dochód brutto pracownika Gross income of the employee	24000,00	5729,29	7699,71	45600,00	10885,65	14629,45
kalkulacja miesięczna/monthly calculation:						
brutto pracownika gross of the employee	2000,00	477,44	641,64	3800,00	907,14	1219,19
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	485,49	115,90	155,76	848,49	202,55	272,21
koszty zatrudnienia pracodawcy employer's costs of employment	2485,49	593,34	797,40	4648,49	1109,69	1491,33
kalkulacja godzinowa/hourly calculation:						
brutto pracownika gross of the employee	11,90	2,84	3,82	22,62	5,40	7,26
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	2,88	0,69	0,92	5,03	1,20	1,61
koszty zatrudnienia pracodawcy employer's costs of employment	14,79	3,53	4,74	27,65	6,60	8,87

LOGISTYKA LOGISTICS	MAGAZYNIER WAREHOUSE MANAGER			OPERATOR WÓZKA WIDŁOWEGO FORKLIFT OPERATOR		
	PLN	EURO	USD	PLN	EURO	USD
Roczny dochód brutto pracownika Gross income of the employee	33600,00	8021,01	10779,60	43200,00	10312,72	13859,48
kalkulacja miesięczna/monthly calculation:						
brutto pracownika gross of the employee	2800,00	668,42	898,30	3600,00	859,39	1154,96
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	645,57	154,11	207,11	805,65	192,33	258,47
koszty zatrudnienia pracodawcy employer's costs of employment	3445,57	822,53	1105,41	4405,65	1051,72	1413,43
kalkulacja godzinowa/hourly calculation:						
brutto pracownika gross of the employee	16,67	3,98	5,35	21,43	5,12	6,87
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	3,84	0,92	1,23	4,79	1,14	1,54
koszty zatrudnienia pracodawcy employer's costs of employment	20,50	4,89	6,58	26,22	6,26	8,41

IT IT	ADMINISTRATOR DANYCH, HELPDESK, HELPDESK, DATA ADMINISTRATOR			DOŚWIADCZONY PROGRAMISTA EXPERIENCED PROGRAMMER		
	PLN	EURO	USD	PLN	EURO	USD
Roczny dochód brutto pracownika Gross income of the employee	48000,00	11458,58	15399,42	96000,00	22917,16	30798,85
kalkulacja miesięczna/monthly calculation:						
brutto pracownika gross of the employee	4000,00	954,88	1283,29	8000,00	1909,76	2566,57
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	885,69	211,43	284,15	1686,09	402,50	540,93
koszty zatrudnienia pracodawcy employer's costs of employment	4885,69	1166,31	1567,43	9686,09	2312,27	3107,50
kalkulacja godzinowa/hourly calculation:						
brutto pracownika gross of the employee	23,81	5,68	7,64	47,62	11,37	15,28
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	5,26	1,26	1,69	10,03	2,39	3,22
koszty zatrudnienia pracodawcy employer's costs of employment	29,07	6,94	9,33	57,65	13,76	18,49

BPO/SSC BPO/SSC	MŁODSZY KSIĘGOWY JUNIOR ACCOUNTANT			STARSZY KSIĘGOWY SENIOR ACCOUNTANT		
	PLN	EURO	USD	PLN	EURO	USD
Roczny dochód brutto pracownika Gross income of the employee	33600,00	8021,01	10779,60	66000,00	15755,55	21174,21
kalkulacja miesięczna/monthly calculation:						
brutto pracownika gross of the employee	2800,00	668,42	898,30	5500,00	1312,96	1764,52
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	645,57	154,11	207,11	1185,84	283,08	380,44
koszty zatrudnienia pracodawcy employer's costs of employment	3445,57	822,53	1105,41	6685,84	1596,05	2144,96
kalkulacja godzinowa/hourly calculation:						
brutto pracownika gross of the employee	16,67	3,98	5,35	32,74	7,82	10,50
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	3,84	0,92	1,23	7,05	1,68	2,26
koszty zatrudnienia pracodawcy employer's costs of employment	20,50	4,89	6,58	39,79	9,50	12,77

Przykłady naliczenia wynagrodzenia (EURO/PLN=4,189; USD/PLN=3,117 - wg kursu NBP z dnia 15.11.2013)

Examples of calculation of remuneration (EURO/PLN=4,189; USD/PLN=3,117 - according to the exchange rate of the National Bank of Poland as 15.11.2013)

SYSTEMY CZASU PRACY

Tydzień pracy w Polsce liczy przeciętnie 40 godzin w przypadku zatrudnienia pełnoetatowego (8 godzin na dobę). Przyjmuje się, że maksymalna liczba godzin w tygodniu może wynieść 48. Stosowane są także umowy o pracę w niepełnym wymiarze. Ze względu na specyfikę branży, w części firm stosowana jest również praca wielozmianowa z długością zmiany inna, niż 8 godzin. Praca zmianowa nie jest odrębnym systemem czasu pracy i stosować ją można w połączeniu z różnymi systemami czasu pracy.

Najczęściej stosowane systemy czasu pracy:

System podstawowy – przewiduje, że pracownik pracuje przez pięć dni w tygodniu, przy czym przepracowuje przeciętnie 40 godzin w tygodniu i 8 godzin na dobę. Okres rozliczeniowy może wynosić do 4 miesięcy.

System zadaniowy – w tym przypadku nie określa się rozkładu czasu pracy, ale określa się same zadania do wykonania, bez wyznaczania pracownikowi dokładnych dni i godzin, w których praca ma być wykonywana. Przewidziane zadania muszą jednak być realne do wykonania w określonym wymiarze godzin. W tym systemie nie prowadzi się ewidencji czasu pracy.

System równoważny – pozwala zwiększać długość zmiany pracowniczej, ale może ona być dłuższa niż 12 godzin (tylko w przypadku niektórych stanowisk długość zmiany wynosić może nawet 16 lub 24 godzin). Jednocześnie, w innych dniach czas pracy może być odpowiednio skracać. Ważne pozostaje, by w rozliczeniowym okresie średnia liczba godzin pracy na dobę nie przekraczała 8 godzin. Okres rozliczeniowy w systemie równoważnym stanowić powinien 1 miesiąc (choć dopuszczalne są tu pewne wyjątki).

Praca w ruchu ciągłym – można ją stosować tylko tam, gdzie ze względu na procesy technologiczne albo konieczność zaspokojenia potrzeb ludności praca musi odbywać się nieprzerwanie. W tym przypadku liczba godzin pracy tygodniowo może wynosić przeciętnie 43 godziny, ale okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 4 tygodnie. Pracodawca może wydłużyć zmianę do 12 godzin, ale tyl-

ko raz w tygodniu i z zachowaniem pewnych ograniczeń.

Skrócony tydzień pracy – pozwala, aby pracownik pracował przez mniej niż pięć dni tygodniowo, przy czym godziny jego pracy zostają odpowiednio wydłużone, ale nie mogą wynosić więcej niż 12 godzin. System ten można stosować tylko na wniosek pracownika i za jego zgodą.

Praca weekendowa – stosowana także na wniosek i za zgodą pracownika, polega na świadczeniu pracy tylko w piątki, soboty, niedziele i święta, z odpowiednim wydłużeniem długości pracy, ale nie więcej, niż 12 godzin na dobę.

Dodatki za godziny nadliczbowe i pracę w godzinach nocnych.

Zgodnie z Kodeksem Pracy (KP), za godziny przepracowane ponad ustalone normy, a także za godziny pracy nocnej, pracownikowi wypłacane są określone prawnie dodatki. Przepracowane godziny dokumentowane są poprzez codzienne wypełnianie kart czasu pracy, albo mierzone z użyciem systemów elektronicznych.

Pracownicy wykonujący pracę w godzinach nocnych otrzymują do każdej przepracowanej w nocy godziny dodatek w wysokości 20% minimalnego godzinowego wynagrodzenia (zgodnie z Kodeksem Pracy). Pracodawca może jednak wypłacać pracownikowi dodatek w kwocie wyższej, niż to określone minimum.

Pracę w godzinach nadliczbowych i sposób rozliczania pracownika za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa. Rocznie liczba nadgodzin nie może przekroczyć 150 godzin dla jednego pracownika.

Za przepracowane nadliczbowo godziny pracodawca może:

- udzielić pracownikowi czasu wolnego w wymiarze przepracowanych godzin nadliczbowych (godziny nadliczbowe = liczba godzin czasu wolnego);
- wypłacić wynagrodzenie za pracę powiększone o odpowiednie dodatki.

WORK TIME SYSTEMS

Business week in Poland on average has 40 hours in the case of full-time employment (8 hours a day). It is assumed that the maximum number of hours per week may amount to 48. In addition, part-time employment agreements are used. Due to the specificity of branches of industry, part of the companies adopt multi-shift work with shift length other than 8 hours. Shift work is not a separate system of work time and it can be used in combination with various systems of work time.

Most frequently used work time systems:

Primary system – it assumes an employee works five days a week, and on average works 40 hours a week and 8 hours a day. The settlement period may be up to 4 months.

Task system – in this case no distribution of work time is specified, but only tasks that are to be performed are specified, without designating precise days and hours, on which the work is to be performed. The assumed works, however, must be possible to be performed within the designated amount of time. No work time records are kept in this system.

Equivalent system – allows increasing the length of a shift, but it can be longer than 12 hours (only in the case of certain positions the length of a shift may amount to even 16 or 24 hours). At the same time, on the remaining days the work time may be appropriately decreased. It is important, that in the settlement period the average number of working hours per day did not exceed 8. The settlement period in the equivalent system should amount to 1 month (although certain exceptions are permitted).

Work in constant motion – it can be adopted only where due to technological processes or the necessity to meet the needs of the population, work must be carried out without interruptions. In this case, the number of hours of work per week may amount to 43 hours on average, but the settlement period may not be longer than 4 weeks. The employer may extend the shift to 12 hours,

but only once a week and with some restrictions.

Shortened business week – allows an employee to work less than five days a week and the hours of the employee's work are appropriately extended, but they may not amount to more than 12 hours. This system may be adopted at the request of an employee and with employee's consent.

Weekend work – also adopted at the request and with consent of the employee, consists in performing work only on Fridays, Saturdays, Sundays and on holidays, with appropriate extension of work length, but no more than 12 hours a day.

Bonuses for overtime and work during night hours

Pursuant to the Labor Code (KP) for hours worked above the agreed upon standards, as well as for hours of night work, an employee shall be paid according to legally specified bonuses. The worked hours are documented by daily filling in of work time sheets or are measured with the use of electronic systems.

Employees performing work during the night hours, for every worked night hour receive a bonus in the amount of 20% of the minimum hourly remuneration (pursuant to the Labor Code). The employer, however, may pay to the employee a bonus in the amount higher than the specified minimum.

Overtime work and the manner of settlement of an employee for overtime work are regulated by legal regulations. The amount of overtime may not exceed 150 hours per employee per year.

For overtime work the employer may:

- grant free time to the employee in the amount of the worked overtime (overtime hours = number of hours of free time),
- pay remuneration for work increased by appropriate bonuses.

Poniżej przedstawiamy przykłady kalkulacji godzinowych z uwzględnieniem dodatków
Below, we present examples of hourly calculations allowing for bonuses

PODSTAWOWA STAWKA GODZINOWA BRUTTO DLA PRACOWNIKA: 11,90 PLN				
PRIMARY GROSS HOURLY RATE FOR AN EMPLOYEE: 11,90 PLN				
koszty/dodatki costs/bonuses	bez dodatku without bonus	z dodatkiem 50% with 50% bonus	z dodatkiem 100% with 100% bonus	z dodatkiem nocnym (20% stawki minimalnej), czyli: with night bonus (20% of the minimum rate), meaning: 1680 zł : 168h = 10,00 zł; 20%*10,00 = 2,00 zł
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku) remuneration for an employee (primary rate + bonus value)	11,90 PLN + 0 PLN 11,90	11,90 PLN + 5,95 PLN 17,85	11,90 PLN + 11,90 PLN 23,80	11,90 PLN + 2,00 PLN 13,90
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) employer's premiums (ZUS + PFRON)	2,88	4,07	5,26	3,28
koszt pracodawcy employer's cost	14,78	21,92	29,06	17,18

PODSTAWOWA STAWKA GODZINOWA BRUTTO DLA PRACOWNIKA: 17,00 PLN				
PRIMARY GROSS HOURLY RATE FOR AN EMPLOYEE: 17,00 PLN				
koszty/dodatki costs/bonuses	bez dodatku without bonus	z dodatkiem 50% with 50% bonus	z dodatkiem 100% with 100% bonus	z dodatkiem nocnym (20% stawki minimalnej), czyli: with night bonus (20% of the minimum rate), meaning: 1680 zł : 168h = 10,00 zł; 20%*10,00 = 2,00 zł
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku) remuneration for an employee (primary rate + bonus value)	17,00 PLN + 0 PLN 17,00	17,00 PLN + 8,50 PLN 25,50	17,00 PLN + 17,00 PLN 34,00	17,00 PLN + 2,00 PLN 19,00
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) employer's premiums (ZUS + PFRON)	3,90	5,60	7,30	4,30
koszt pracodawcy employer's cost	20,90	31,10	41,30	23,30

Kalkulacja godzinowa w PLN
Hourly calculation in PLN



PODSTAWOWA STAWKA GODZINOWA BRUTTO DLA PRACOWNIKA: 2,84 EURO				
PRIMARY GROSS HOURLY RATE FOR AN EMPLOYEE: 2,84 EURO				
koszty/dodatki costs/bonuses	bez dodatku without bonus	z dodatkiem 50% with 50% bonus	z dodatkiem 100% with 100% bonus	z dodatkiem nocnym (20% stawki minimalnej), czyli: with night bonus (20% of the minimum rate), meaning: 401 € : 168h = 2,39 €; 20%*2,39 = 0,48 €)
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku): remuneration for an employee (primary rate + bonus value):	2,84 € + 0 € 2,84	2,84 € + 1,42 € 4,26	2,84 € + 2,84 € 5,68	2,84 € + 0,48 € 3,32
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) employer's premiums (ZUS + PFRON)	0,69	0,97	1,26	0,78
koszt pracodawcy employer's cost	3,53	5,23	6,94	4,10

PODSTAWOWA STAWKA GODZINOWA BRUTTO DLA PRACOWNIKA: 4,06 EURO				
PRIMARY GROSS HOURLY RATE FOR AN EMPLOYEE: 4,06 EURO				
koszty/dodatki costs/bonuses	bez dodatku without bonus	z dodatkiem 50% with 50% bonus	z dodatkiem 100% with 100% bonus	z dodatkiem nocnym (20% stawki minimalnej), czyli: with night bonus (20% of the minimum rate), meaning: 401 € : 168h = 2,39 €; 20%*2,39 = 0,48 €)
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku) remuneration for an employee (primary rate + bonus value)	4,06 € + 0 € 4,06	4,06 € + 2,03 € 6,09	4,06 € + 4,06 € 8,12	4,06 € + 0,48 € 4,54
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) employer's premiums (ZUS + PFRON)	0,93	1,34	1,74	1,03
koszt pracodawcy employer's cost	4,99	7,43	9,86	5,57

Kalkulacja godzinowa w EURO (EURO/PLN = 4,189 - wg kursu NBP z dnia 15.11.2013)

Hourly calculation in EURO (EURO/PLN = 4,189 - according to the currency exchange rate of the National Bank of Poland as of 15.11.2013)

PODSTAWOWA STAWKA GODZINOWA BRUTTO DLA PRACOWNIKA: 3,82 USD
PRIMARY GROSS HOURLY RATE FOR AN EMPLOYEE: 3,82 USD

koszty/dodatki costs/bonuses	bez dodatku without bonus	z dodatkiem 50% with 50% bonus	z dodatkiem 100% with 100% bonus	z dodatkiem nocnym (20% stawki minimalnej), czyli: with night bonus (20% of the minimum rate), meaning: 539 \$:168h = 3,21 \$; 20%*3,21 = 0,64 \$)
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku) remuneration for an employee (primary rate + bonus value)	3,82 \$ + 0 \$ 3,82	3,82 \$ + 1,91 \$ 5,73	3,82 \$ + 3,82 \$ 7,64	3,82 \$ + 0,64 \$ 4,46
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) employer's premiums (ZUS + PFRON)	0,92	1,31	1,69	1,05
koszt pracodawcy employer's cost	4,74	7,04	9,33	5,51

PODSTAWOWA STAWKA GODZINOWA BRUTTO DLA PRACOWNIKA: 5,45 EURO
PRIMARY GROSS HOURLY RATE FOR AN EMPLOYEE: 5,45 EURO

koszty/dodatki costs/bonuses	bez dodatku without bonus	z dodatkiem 50% with 50% bonus	z dodatkiem 100% with 100% bonus	z dodatkiem nocnym (20% stawki minimalnej), czyli: with night bonus (20% of the minimum rate), meaning: 539 \$:168h = 3,21 \$; 20%*3,21 = 0,64 \$)
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku) remuneration for an employee (primary rate + bonus value)	5,45 \$ + 0 \$ 5,45	5,45 \$ + 2,76 \$ 8,21	5,45 \$ + 5,45 \$ 10,90	5,45 \$ + 0,64 \$ 6,09
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) employer's premiums (ZUS + PFRON)	1,24	1,80	2,34	1,38
koszt pracodawcy employer's cost	6,70	10,01	13,24	7,47

Kalkulacja godzinowa w USD (USD/PLN = 3,117 - wg kursu NBP z dnia 15.11.2013)

Hourly calculation in USD (USD/PLN = 3,117 - according to the currency exchange rate of the National Bank of Poland as of 15.11.2013)

ŚWIĘTA HOLIDAYS



ŚWIĘTA I DNI WOLNE OD PRACY W 2014 ROKU

W 2015 roku łączna liczba dni do przepracowania wyniesie 252. Liczba dni wolnych od pracy z uwzględnieniem świąt i weekendów to 113.

Święta wolne od pracy to 13 dni. Sześć z nich przypadną w sobotę lub niedzielę, pozostałe dziewięć przypadnie w dniu roboczym (od poniedziałku do piątku):

1 stycznia (czwartek) / January 1st (Thursday)

Nowy Rok / New Year's Eve

6 stycznia (wtorek) / January 6th (Tuesday)

Święto Trzech Króli / Twelfth Day

5 kwietnia (niedziela) / April 5th, (Sunday)

Wielkanoc, pierwszy dzień świąt, święto kościelne ruchome przypadające w pierwszą niedzielę po pierwszej pełni księżyca, przypadającej po 21 marca / Easter, first day of feast, Church moveable feast on the first Sunday after the first full moon, after March 21st

6 kwietnia (poniedziałek) / April 6th (Monday)

Wielkanoc, drugi dzień świąt (Lany Poniedziałek) / Easter, second day of feast (Wet Monday)

1 maja (piątek) / May 1st (Friday)

Święto Pracy / Labor Day

3 maja (niedziela) / May 3rd (Sunday)

Święto Konstytucji 3 Maja / 3rd May Constitution Day

24 maja (niedziela) / May 24th (Sunday)

Zesłanie Ducha Świętego (Zielone Świątki), święto kościelne ruchome przypadające na 7. niedzielę po Wielkanocy / Pentecost, Church moveable feast on the 7th Sunday after Easter

HOLIDAYS AND DAYS FREE FROM WORK IN 2014

In 2015, the total number of working days will amount to 252. The number of days free from work, allowing for holidays and weekends amounts to 113.

Holidays free from work are 13 days. Six of them will fall on a Saturday or Sunday, the remaining ten will fall on working days (from Monday to Friday):

4 czerwca (czwartek) / June 4th (Thursday)

Boże Ciało, święto kościelne ruchome przypadające na 60 dni po Wielkanocy / Corpus Christi, Church moveable feast on 60 days after Easter

15 sierpnia (sobota) / August 15th (Saturday)

Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny / Assumption of Mary

1 listopada (niedziela) / November 1st (Sunday)

Dzień Wszystkich Świętych / All Saints' Day

11 listopada (środa) / November 11th (Wednesday)

Narodowe Święto Niepodległości / National Independence Day

25 grudnia (piątek) / December 25th (Friday)

Boże Narodzenie, pierwszy dzień świąt / Christmas, first day of Christmas

26 grudnia (sobota) / December 26th (Saturday)

Boże Narodzenie, drugi dzień świąt / Christmas, second day of Christmas

GRAFTON RECRUITMENT

Grafton Recruitment jest irlandzką firmą założoną w 1982 roku w Dublinie. Przez 30 lat działalności zyskała pozycję światowej klasy agencji świadczącej usługi rekrutacyjne. Dziś Grafton Employment składa się z siedmiu wiodących marek działających w ramach stale rosnącej sieci 70 biur w 16 krajach, i dzięki temu jest liderem rozwiązań rekrutacyjnych w Irlandii i Europie Środkowo-Wschodniej. Europa Centralna stanowi kluczowy element w jej strategii rozwoju.

Grafton Recruitment Polska została założona w 1997 roku obierając sobie za siedzibę Warszawę. Od tego czasu notuje stały wzrost liczby Klientów jak i również rozbudowuje bazę swoich Kandydatów. Posiadamy 8 biur w Polsce: oddziały w Poznaniu, Łodzi, Wrocławiu, Krakowie, Katowicach oraz 3 biura w Warszawie: Grafton General i Technologies oraz Temporary&Outsourcing

Wiedza i zdobyte doświadczenie pozwalają nam skutecznie wspierać działania współpracujących z nami firm w zakresie rekrutacji pracowników a także inwestorów planujących rozwijać swoje firmy na nowych rynkach lub też budować swój brand od podstaw. Jesteśmy dumni, że pracujemy z większością znaczących przedsiębiorstw w rozmaitych sektorach gospodarki, w tym również wiodącymi i kluczowymi w rozwoju dla wielu miast Polski tj.: BPO/SSC, IT/ITO, R&D.

Prężnie współpracujemy z przedstawicielami miast, ośrodkami akademickimi i organizacjami zrzeszającymi pracodawców i pracowników. Jesteśmy nieustannie otwarci na współpracę z instytucjami i podmiotami modelującymi rynek pracy w Polsce.

Grafton Recruitment oferuje efektywne rozwiązania dotyczące rekrutacji zarówno dla prywatnych firm, jak i sektora publicznego. Poprzez ciągłą analizę danych z rynku pracy i realizację zleceń rekrutacyjnych, a także selektywne mapowanie określonych sektorów gospodarki na potrzeby naszych Klientów, możemy rekomen-

GRAFTON RECRUITMENT

Grafton Recruitment is an Irish company established in 1982 in Dublin. Throughout 30 years in business it has gained the position of a world-class agency providing recruitment services. Today, Grafton Employment is composed of seven leading brands operating under a constantly growing chain of 70 offices in 16 countries, thanks to which it is a leader of recruitment solutions in Ireland and Central and Eastern Europe. Central Europe constitutes a key element in its development strategy.

Grafton Recruitment Polska was established in 1997 with its seat in Warsaw. Since then, it has recorded a steady increase in the number of Customers as well as it has been expanding its data base of Candidates. We have 8 offices in Poland: branches in recorded a steady increase in Poznań, Łódź, Wrocław, Cracow, Katowice and 3 offices in Warsaw: Grafton General and Technologies as well as Temporary&Outsourcing

Knowledge and experience gained allow us to effectively support the operations of companies cooperating with us in the recruitment of new employees as well as of investors planning to expand their businesses into new markets or build their brand from the scratch. We are proud to work with most of the major companies in various sectors of the economy, including leading and key sectors in the development of many Polish cities, i.e. BPO/SSC, IT/ITO, R&D.

We actively cooperate with the representatives of cities, academic enters and organizations of employers and workers. We are always open to cooperation with institutions and actors modeling the labor market in Poland.

Grafton Recruitment offers efficient recruitment solutions for both private and companies and the public sector. Through a continuous analysis of labor market data and execution of recruitment orders, as well as selective mapping of specific sectors of the economy to the needs of our customers, we are able to offer only the best candi-

dawać ciągle najlepszych kandydatów dostępnych na rynku i pasujących pod kątem umiejętności do środowiska Państwa firmy. Prowadzimy procesy rekrutacyjne również dla Klientów działających w sektorach, gdzie podaż rynkowa na kandydatów o niszowych kompetencjach jest szczególnie deficytowa. Jesteśmy w stanie dopasować rozwiązanie outsourcingowe, na przykład obsługę kadrowo-płacową lub zarządzanie procesem rekrutacji jako główny dostawca. Możemy także zaprojektować i wdrożyć centra oceny kompetencji i testy psychometryczne równoległe oferując konsultacje HR i usługi outplacement.

Budujemy długotrwałe relacje z naszymi Klientami i partnerami w biznesie poprzez rzetelność, zaufanie i profesjonalne doradztwo związane z rynkiem pracy, rozwojem biznesu i obsługą procesów rekrutacyjnych. Staramy się opierać współpracę na partnerskich kontaktach. To pozwala nam lepiej zrozumieć potrzeby Klientów.

dates available in the market, matching in terms of skills your company's environment. We also carry out recruitment processes for customers operating in sectors where market supply for candidates with niche competences is particularly short. As a major supplier, we are able to match an outsourcing solution, for example HR and payroll services or recruitment process management. We can also design and implement competency assessment centers and psychometric tests, at the same offering HR consultancy and outplacement services.

We build long-term relationships with our Customers and business partners through integrity, trust and professional consultancy related to the labor market, business development and recruitment processes services. We try to base the cooperation on partnership relations. This allows us to better understand the Customers' needs.

graftonTM
recruitment



RYNEK PRACY W ŁODZI **LABOR MARKET IN ŁODZ**

Wydawca:
Urząd Miasta Łodzi
Departament Architektury i Rozwoju
Biuro Obsługi Inwestora
ul. Piotrkowska 104a
90-926 Łódź, Polska
tel: + 48 638 59 39
fax: + 48 638 59 40
e-mail: zoi_2@uml.lodz.pl
www.invest.lodz.pl

Opracowanie merytoryczne:
Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o.
Mariusz Lemparty
Business Unit Manager
tel: +48 661 019 109
e-mail: mariusz.lemparty@grafton.pl
www.grafton.pl

Zdjęcia: Archiwim UMŁ