

RYNEK PRACY W ŁODZI LABOUR MARKET IN ŁÓDŹ

2013



grafonTM
recruitment



We give to you the „Employer - Investor Brochure”. It is a collection of information on topics related to labor regulations and the local labor market. Here, you will find useful information pertaining to legal regulations on employment, levels of remuneration within the priority branches of industry, types of extra-pay benefits, training and candidate labor.

We hope the content included in this Brochure will facilitate making key decisions for your business, pertaining to investments in this interesting city and region.

Oddajemy do Państwa rąk „Informator dla Pracodawcy - Inwestora”.

Stanowi on zbiór 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.

Mamy nadzieję, że zawarte w nim treści ułatwią Państwu podjęcie kluczowych dla Państwa biznesu decyzji dotyczących inwestycji w tym interesującym mieście i regionie.

CONTENTS

SPIS TREŚCI

INTRODUCTION	2	WPROWADZENIE	3
ECONOMIC STRUCTURE	4	STRUKTURA GOSPODARCZA	5
HUMAN POTENTIAL	6	POTENCJAŁ LUDZKI	7
ACADEMIC CENTER, STUDENTS	8	OŚRODEK AKADEMICKI, STUDENCI	9
REMUNERATION	18	WYNAGRODZENIA	19
LEGAL FORMS OF EMPLOYMENT	22	PRAWNE FORMY ZATRUDNIENIA	23
COSTS OF EMPLOYMENT	30	KOSZTY ZATRUDNIENIA	31
HOLIDAYS AND DAYS FREE FROM WORK	42	ŚWIĘTA I DNI WOLNE OD PRACY	43
INFORMATION ABOUT INWESTOR RELATIONS OFFICE..	44	INFORMACJA O BIURZE OBSŁUGI INWESTORA	45
ABOUT GRAFTON RECRUITMENT POLSKA.....	44	O GRAFTON RECRUITMENT POLSKA	45

INTRODUCTION

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 centres in Poland and Europe as well as excellent learning and support facilities for students are the key assets of Łódź.

The top priority for the economic development of Łódź is to promote modern business sectors such as business service centres (BPO and IT), biotechnology, development of computer games as well as manufacturing of household goods and electronic products. With remarkably favourable business conditions, well-educated human resources and direct access 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 the trust of a number of well-known international companies, e.g.: 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 encouraging and advantageous business environment in Łódź allows investors to develop and advance their economic operations. In addition to the largest employer in the BPO sector, Infosys BPO, which continues to expand its range of products and services, thus increasing its employment level, Łódź has provided a solid basis for a large selection of business operators, e.g.: Tate & Lyle, Rule Financial, Ericpol or Citi Handlowy. In the last year alone, several new global companies launched their operations in Łódź, e.g. Hewlett-Packard, which opened its BPO centre in Łódź, or Sii operating in the implementation of IT projects, to name but a few. Just as numerous are IT companies offering innovative mobile solutions (e.g. Mobica, Teleca, Cybercom).

It is noteworthy that a variety of Łódź-based manufacturing companies decided to open a back office or an R&D centre (e.g. B/S/H, Indesit) within the limits of the city. New investment projects of local long-term companies: Indesit, Amcor, ABB, Gilette or Hutchinson, are a clear indication of the business-friendly environment in Łódź.

In 2012, Łódź opened a Bionanopark. This park, provided with state-of-the-art laboratories, will generate a conducive basis for collaboration between entrepreneurs and academic community as well as contribute to the development of modern technologies. It is noteworthy that Łódź offers attractive investment incentives for companies interested in starting or developing their business

operations in the city. The intensity of public aid in Łódź for small enterprises can reach as much as 70% or 50% in the case of large enterprises. The primary investment incentives include exemption from corporate income tax in the Łódź Special Economic Zone (ŁSEZ), exemption from property tax (5 municipal aid programmes), reimbursement for the costs of equipment or additional equipment at workplaces, subsidies for training courses for employees, e.g. courses in rare languages.

Infrastructural investments underway in Łódź add to the attractiveness of the city: construction of a new railway station, expansion of the road network and development of flight connections. Łódź is also where the largest European public investment is based – the New Centre of Łódź. Following the successful brownfield development process, this 100-ha post-industrial area will be used for commercial, public and cultural purposes. A good example of this adaptation to public and cultural functions is the on-going renovation of a heat-and-power plant which today never fails to fascinate with its unique architecture. The key component of the New Centre of Łódź is a multi-level underground railway station with storeys that go as far down as 16.5 m below ground. The project involves expansion of the infrastructure – with the main focus on the public transportation needs – through the creation of a multi-modal transport hub, reconstruction and construction of a new system of roads, public transport and parking lots.

Łódź has also a hotel market. There are now three four-star hotels in the city (Andel's, Holiday Inn, Ambassador) and more – DoubleTree by Hilton and Novotel – are expected next year. There are also plans to construct other hotel facilities of varied standard and different luxury level.

The city offers also modern conference space. The new Conference and Exhibition Centre of the Łódź International Fair, opened in 2012, is situated directly downtown.

The efforts of the city were appreciated by the Association of Business Service Leaders which top-rated the city in the category of cooperation between the local authorities (and their agencies) and representatives of service centres.

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, infrastructural and creative potential.

Łódź is a city open to development and supports initiatives and creativity of its residents.

Welcome to Łódź!

Łódź- Miasto Możliwości

Łódź – trzecie co do wielkości miasto w Polsce jest przez inwestorów nazywane 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. 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. Oprócz największego pracodawcy sektora BPO, firmy Infosys BPO, która poszerzając wachlarz swojej oferty, sukcesywnie zwiększa zatrudnienie, w Łodzi dynamicznie rozwijają się również takie firmy jak: Tate & Lyle, Rule Financial, Ericpol czy City Handlowy. Tylko w ostatnim roku na łódzkim rynku gospodarczym pojawiły się nowe, światowe marki, wśród których należy wymienić firmę Hewlett-Packard, która otworzyła w Łodzi swoje centrum BPO czy firmę informatyczną Sii. 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 atmosferę dla biznesu w Łodzi są kolejne projekty inwestycyjne firm od lat obecnych w mieście: Indesitu, Amcora, ABB, Gilette czy Hutchinsona.

W 2012 r. w Łodzi został otwarty Bionanopark. Wyposażony w najnowocześniejsze laboratoria, umożliwi współpracę między przedsiębiorcami a nauką i rozwój nowoczesnych technologii.

Należy podkreślić, że Łódź oferuje atrakcyjne zachęty inwestycyjne dla firm zainteresowanych podjęciem, bądź rozwojem działalności w mieście. Intensywność pomocy publicznej w Łodzi dla małych przedsiębiorstw osiąga nawet poziom 70%, a 50% dla dużych

przedsiębiorstw. Podstawowe zachęty inwestycyjne to: zwolnienie od podatku od osób prawnych w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej (ŁSSE), zwolnienie od podatku od nieruchomości (5 miejskich programów pomocowych), zwrot kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, dofinansowanie szkoleń dla pracowników m.in. w zakresie nauki rzadkich języków obcych. Atrakcyjność Łodzi zwiększają realizowane inwestycje infrastrukturalne. Wśród nich należy wymienić: budowę nowego dworca kolejowego, rozbudowę sieci drogowej i rozwój siatki połączeń lotniczych. Także tu, w Łodzi realizowana jest największa publiczna inwestycja europejska – budowa Nowego Centrum Łodzi. Po zakończonym procesie rewitalizacji, ten 100-hektarowy obszar postindustrialny będzie pełnił funkcje komercyjne oraz publiczno-kulturalne. Przykładem adaptacji do tej drugiej funkcji jest trwająca rewitalizacja elektrociepłowni, która już dziś przyciąga unikatową architekturą. Kluczowy element Nowego Centrum Łodzi to wielopoziomowa, podziemna stacja kolejowa z kondygnacjami schodzącymi na poziom 16,5 metra pod powierzchnią terenu. Przedsięwzięcie zakłada rozbudowę infrastruktury ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb transportu publicznego, poprzez stworzenie multimodalnego węzła transportowego, wraz z przebudową i budową nowego systemu dróg, komunikacji publicznej i systemu parkingów.

W Łodzi rozwija się również rynek hotelowy. W Łodzi działają trzy hotele czterogwiazdkowe (hotel Andel's, Holiday Inn, Ambassador) W przyszłym roku zostaną otwarte następne – DoubleTree by Hilton i Novotel. W planach są także budowy kolejnych obiektów hotelowych o zróżnicowanym standardzie.

Miasto oferuje także nowoczesną przestrzeń konferencyjną. Nowo otwarte w 2012 r. Centrum Konferencyjno – Wystawiennicze Międzynarodowych Targów Łódzkich znajduje się w samym centrum Łodzi.

Starania miasta zostały docenione przez Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL), który wystawił Miastu Łódź najlepszą ocenę w zakresie współpracy władz lokalnych (i podległych im jednostek) z przedstawicielami centrów usług.

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 to miasto otwarte na rozwój, wspierające inicjatywy i kreatywność swoich mieszkańców.

Witamy w Łodzi!

ECONOMIC STRUCTURE

Łódź has always been a city industrial in nature. The traditional textile industry, which had once defined the might of the city, is now 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, logistics, home appliances, as well as power industry and biotechnology is of special importance.

In 1997, the Special Economic Zone of Łódź (ŁSSE) was established in order to economically develop the Łódź region. One of its main statutory tasks was acquiring and handling manufacturing investments. For over 15 years of existence, ŁSSE has issued over 212 permits and carried out investment processes with a total value of PLN 9.5 billion, thanks to which entrepreneurs were able to create over 25 thousand jobs. For 2 years, according to KPMG reports, ŁSSE has been an economic zone best assessed by investors in Poland. What is more, according to fDi Magazine „Global Free Zones of the Future 2012/2013” – ŁSSE places 3rd in Europe and 18th in the world. Among the companies, which decided to invest in the ŁSSE one should list such renowned brands as: 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, Rexam, Dell Products Poland and many others. Companies from the USA (over 18%), France (over 17%), Germany (over 15%), the Great Britain (over 13%), as well as 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.

In 2005, the „Strategy of cluster development in Łódź for years 2007-2015” prepared together with company McKinsey, was adopted. It clearly specified the priority branches of industry for the development of the city: BPO, IT, logistics as well as home appliances manufacturing. The same year, in order to implement the prepared strategy, the Investor Service Team was appointed

at the City Hall of Łódź. Acquiring and servicing of foreign investors, organizational support in investment preparation and implementation phase as well as further post-investment care are the most important tasks of the specialists within the said team.

A visible effect of implementation of the city's strategy is the number of companies, which decided to open their common services centers in Łódź. According to the latest ABSL report (Association of Business Service Leaders) issued in 2012, Łódź is among the seven main BPO/SSC centers in Poland and right behind Warsaw, Krakow and Wrocław. In the following positions are cities like Katowice, Tri-City Area and Poznań. There are over 8.5 thousand employees hired presently in the sector of common service centers in Łódź.

Examples of Common Services Centers located in Łódź / Przykłady Centrów Usług Wspólnych zlokalizowanych w Łodzi:

Nazwa firmy / Company name	Rodzaj obsługiwanych procesów / Type of processes serviced
Infosys	Finanse i księgowość / Finances and accounting
Indesit	Finanse i księgowość / Finances and accounting
BSS	Finanse i księgowość / Finances and accounting
ACS a Xerox Company	Finanse i księgowość / Finances and accounting
South Western	Finanse i księgowość, zarządzanie danymi / Finances and accounting, data management
mBank, Multibank, BRE	Finanse i księgowość, contact center / Finances and accounting, contact center
Nordea Bank SSC	Finanse i księgowość, back office / Finances and accounting, back office
PZU	Finanse i księgowość / Finances and accounting
Fujitsu Services	IT
Rule Financial	IT
Tate&Lyle	Finanse i księgowość / Finances and accounting
Citi Handlowy	Finanse i księgowość, back office / Finances and accounting, back office
Nycomed a Takeda Company	Finanse i księgowość / Finances and accounting

Łódź to od zawsze miasto o charakterze przemysłowym. Tradycyjny przemysł włókienniczy, który niegdyś stworzył potęgę miasta, ustępuje miejsca innym sektorom. Obecnie szczególne znaczenie z punktu widzenia strategii rozwoju miasta, ma rozwój nowych technologii oraz pozyskiwanie inwestorów w takich branżach jak: BPO/SSC, IT, 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 już ponad 15 lat istnienia ŁSSE wydała ponad 212 zezwoleń oraz przeprowadziła inwestycje o łącznej wartości 9,5 mld PLN, dzięki którym przedsiębiorcy utworzyli ponad 25 tysięcy miejsc pracy. Od 2 lat ŁSSE jest najlepiej ocenianą przez inwestorów strefą ekonomiczną w Polsce według raportów KPMG. Z kolei według raportu fDi Magazine „Global Free Zones of the Future 2012/2013” – ŁSSE zajmuje 3 miejsce w Europie i 18 miejsce na świecie. 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, Rexam, Dell Products Poland i wiele innych.

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.

W 2005 roku przyjęto w Łodzi opracowaną wspólnie z firmą McKinsey&Company „Strategię rozwoju klastra w Łodzi na lata 2007-2015”, w której to wyraźnie określono branże priorytetowe

dla rozwoju miasta: BPO, IT, logistykę, oraz produkcję AGD. W tym samym roku, w celu realizacji opracowanej strategii, przy Urzędzie Miasta Łodzi powołano Zespół Obsługi Inwestorów. Pozyskiwanie i obsługa zagranicznych inwestorów, wspomaganie organizacyjne w fazie przygotowywania i realizacji inwestycji oraz dalsza opieka poinwestycyjna to najważniejsze zadania postawione przed specjalistami z tego zespołu.

Widocznym efektem realizacji strategii miasta jest liczba firm jakie 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 2012, Łódź należy do jednego z siedmiu głównych ośrodków BPO/SSC w Polsce zaraz po Warszawie, Krakowie i Wrocławiu. Na kolejnych miejscach zostały wymienione takie miasta jak Katowice, Trójmiasto oraz Poznań. W Łodzi w sektorze centrów usług wspólnych zatrudnionych jest obecnie ponad 8,5 tysiąca pracowników.

Na uwagę zasługuje także fakt, że wśród największych pracodawców z terenu Łodzi oraz województwa łódzkiego 8 znalazło się na liście 500 największych polskich firm z roku 2011 według tygodnika „Polityka”. Są to: GK Pelion SA, Rossmann Supermarkety Drogerijne Polska Sp. z o.o., Indesit Company Polska Sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Robót Mostowych Mosty-Łódź SA, SBS Sp. z o.o., GK Rainbow Tours SA, Barry Callebaut Manufacturing Polska Sp. z o.o., GK Redan SA. Warto dodać, że kryterium przyjętym przez tygodnik nie była wcale wielkość zatrudnienia, ale wysokość dochodów ze sprzedaży powyżej 300 mln PLN.

Podejmowane przez Miasto, uczelnie oraz lokalny biznes liczne inicjatywy, mające na celu ożywienie lokalnej gospodarki sprzyjają inwestycjom, stwarzając dobry klimat dla ciągłego rozwoju miasta z konsekwencją realizującego swoją strategię.

ECONOMIC STRUCTURE

In addition, the fact that of the largest employers in Łódź and łódzkie voivodeship, 8 were listed within the 500 largest Polish companies from 2011 according to „Polityka” weekly, is also noteworthy. These are: GK Pelion SA, Rossmann Supermarkety Drogerijne Polska Sp. z o.o., Indesit Company Polska Sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Robót Mostowych Mosty-Łódź SA, SBS Sp. z o.o., GK Rainbow Tours SA, Barry Callebaut Manufacturing Polska Sp. z o.o., GK Redan SA. It is worth adding that

the criterion of being accepted by the weekly was not the size of employment, but revenue from sales higher than PLN 300 million.

Numerous initiatives aiming at revival of the local economy undertaken by the City, universities and local business foster investments by creating a good atmosphere for constant growth of the city consistently implementing its strategy.

HUMAN POTENTIAL

Compared to populations of other cities, Łódź is the third city in Poland in terms of population. According to data as of the end of 2011, the population of the city amounted to 725 055¹. In this regard, only Warsaw and Krakow are ahead of Łódź.

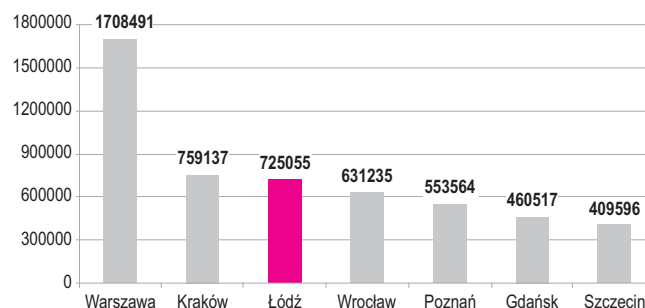
From the standpoint of a prospective employer, information on the population in its working age among the whole city population is of the greatest importance. In the case of Łódź, 62% to 64% of the total city population is in its working age, meaning 18 to 64 years old, including over 38% in the age of the greatest professional mobility, meaning between 18 and 44 years old².

■ Unemployment

According to data of the Central Statistical Office from June 2012, the number of the unemployed registered in Łódź amounted to 39.722 citizens, which constitutes an unemployment rate at the level of 11.7% of professionally active persons. To compare, this value for the whole Poland amounted in this period to 1.964.700, which amounted to an unemployment rate of 12.4%.

For comparison, the situation was as follows in other large cities (chart 2).

■ Liczba ludności w największych miastach w Polsce /
The population of biggest cities in Poland



Wykres 1. Ludność w gminach wg stanu w dniu 31.12.2011 – bilans opracowany w oparciu o wyniki NSP 2011 (źródło: GUS)

Chart 1. Population in municipalities according to the state as of 31.12.2011 – balance prepared based on the results of NSP 2011 (source: Central Statistical Office)

The largest group of unemployed persons in Łódź consists of young people, in the range of 25 – 34 years old. Their numbers according to data of the Central Statistical Office in Q2, 2012 amounted to 10.090. Right behind them, we find people in the range of 45-54 years old, the number of whom in this period amounted to 9.380 (chart 3).

¹ Data of the Central Statistical Office, Population in municipalities according to the state as of 31.12.2011 – balance prepared based on NSP results (state at the end of 2011)

² Data of the Central Statistical Office, General Census (state at the end of 2011)

POTENCJAŁ LUDZKI

W porównaniu z populacjami innych miast, Łódź jest trzecim pod względem liczebności miastem w Polsce. Według danych na koniec 2011 roku liczba mieszkańców miasta wynosiła 725 055¹. Pod tym względem Łódź wyprzedza jedynie Warszawę i Kraków (wykres 1).

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 ponad 38% w wieku największej mobilności zawodowej, czyli między 18 a 44 rokiem życia².

■ Bezrobocie

Według danych GUS z czerwca 2012 roku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Łodzi obejmowała 39 722 mieszkańców, co stanowiło stopę bezrobocia na poziomie 11,7% aktywnych zawodowo osób. Dla porównania w całej Polsce liczba ta wynosiła w tym czasie 1 mln 964,7 tysięcy, co stanowiło stopę bezrobocia na poziomie 12,4%.

Dla porównania w innych dużych miastach w Polsce sytuacja wyglądała jak na wykresie 2.



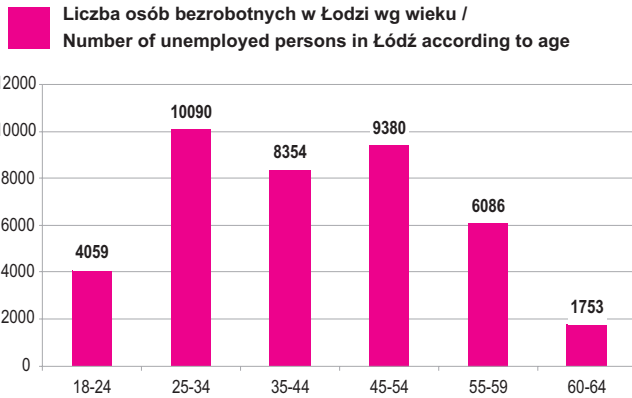
Wykres 2. Poziom stopy bezrobocia w dużych miastach w Polsce (stan na dzień 30 czerwca 2012, źródło: GUS)

Chart 2. Unemployment rate in large cities in Poland (state as of June 30th, 2012, source: Central Statistical Office)

¹ Dane GUS, Ludność w gminach według stanu w dniu 31.12.2011 – bilans opracowany w oparciu o wyniki NSP (stan na koniec 2011)

² Dane GUS, Spis Powszechny Ludności i Mieszkań (stan na koniec 2011)

HUMAN POTENTIAL



Wykres 3. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Łódź wg wieku (stan na II kwartał 2012 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, 2012, source: County Labor Office, Central Statistical Office)

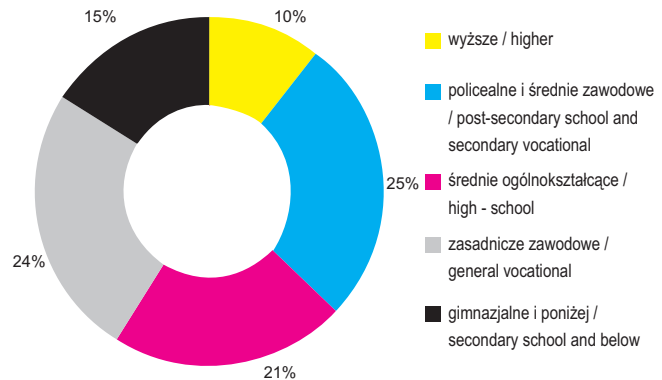
Looking at the structure of education of the unemployed in Łódź, we notice that 39% are persons with secondary school and lower education and less than 10% are persons with higher education.

The chart below presents further detailed data pertaining to this topic.

The chart above states that in 2012, 10% of the registered persons, meaning a total of 4311 persons, had higher education and therefore high professional qualifications. In addition,

18%, meaning 7300 persons, of the unemployed had post high-school and vocational education.

It is undoubtedly an opportunity for employers to quickly acquire employees ready to commence work at once. An additional benefit for employers, stemming from the data above, is also the possibility of acquiring co-financing from the Labor Office, the purpose of which is, inter alia, close cooperation with business and the labor market in the field of elicitation of the unemployed.



Wykres 5. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Łódź wg wykształcenia (stan na II kwartał 2012 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, 2012, source: County Labor Office, Central Statistical Office)

ACADEMIC CENTER, STUDENTS

24 higher schools, including 6 public and 18 non-public ones, operate within the area of Łódź (table 1 and 2). A total of 100 thousand students study in Łódź, of which circa 29 thousand young people ready to commence work graduate from universities every year.

The largest public universities in Łódź include:

– [University of Łódź](#) – with 42 465 students and 10 095 graduates in academic year 2010/2011.

The University offers 37 faculties of studies conducted

in 13 departments, including, inter alia, Economic-Sociologic, Management, International Studies and Politic Sciences, Law and Administration or Mathematics and Information Science faculties. They also cover faculties conducted in English and French. Post-graduate studies „Organization and Management of a BPO common services center” are a unique project implemented by the university, during which students can gain knowledge on the functioning of processes characteristic of common services centers.

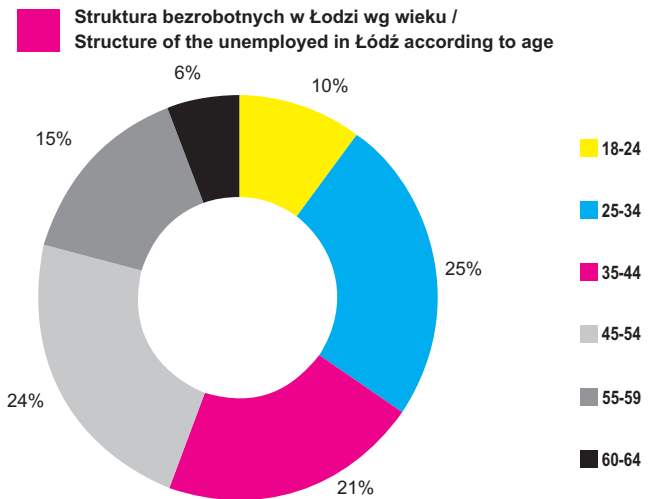
Największą grupę osób bezrobotnych w Łodzi stanowią młodzi ludzie z przedziału wiekowego 25-34. Ich liczba wg danych GUS w II kwartale 2012 roku wynosiła 10 090. Zaraz za nimi znajdujemy osoby w wieku 45-54, których liczba w tym samym okresie wynosiła 9 380.

Wykres 5 przedstawia dalsze szczegółowe dane na ten temat.

Przyglądając się dalej strukturze wykształcenia bezrobotnych w Łodzi zauważamy, że 39% stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej a 10% stanowiły osoby z wyższym wykształceniem.

Z wykresu 5 wynika, że w 2012 roku 10% zarejestrowanych czyli w sumie 4 311 osób posiadało wykształcenie wyższe a tym samym wysokie kwalifikacje zawodowe. Ponadto aż 18% czyli ponad 7 300 osób niepracujących posiadało wykształcenie policealne i średnie zawodowe.

Jest to niewątpliwie szansa dla pracodawców na szybkie pozyskanie pracowników gotowych rozpocząć pracę od zaraz. 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.



Wykres 4. Struktura bezrobotnych w Łodzi wg wieku (stan na II kwartał 2012 roku, źródło: PUP; GUS)
 Chart 4. Structure of the unemployed in Łódź according to age (state as of Q2, 2012, source: County Labor Office, Central Statistical Office)

OŚRODEK AKADEMICKI, STUDENCI

Na terenie Łodzi działa 24 szkół wyższych w tym 6 publicznych oraz 18 niepublicznych (tabela 1 i 2).

Łącznie w Łodzi uczy się ponad 100 tysięcy studentów, z czego rocznie uczelnie kończy około 29 tysięcy młodych ludzi gotowych do podjęcia pracy.

Do największych publicznych uczelni wyższych w Łodzi należą: – **Uniwersytet Łódzki** – z liczbą studentów 42 465 oraz liczbą absolwentów 10 095 w roku akademickim 2010/2011.

Uniwersytet oferuje 37 kierunków studiów prowadzonych na

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

ACADEMIC CENTER, STUDENTS

– [Łódź University of Technology](#) – with 20 072 students and 4 125 graduates in academic year 2010/2011³.

The University of Technology offers 33 faculties of studies conducted in 9 departments, including: Mechanical, Electrotechnology, Electronics, Information Science and Automation, Chemical, Biotechnology and Nutrition Sciences, Constructions, Architecture and Environment Engineering. The university offers additionally classes in French and English at the International Education Center.

An innovative project presently implemented by the University is the Center of Information Technologies, the main purpose of

which is to educate young and innovative personnel in the field of information technology. At present, the project is in the building equipment phase. Completion of the project is planned in June, 2013. The Center of Information Technologies is located in a modern facility equipped with over 20 laboratories, inter alia, artificial intelligence, data processing, computer networks or virtual reality laboratories, as well as with a 3D cinema room for over 100 persons. This will be the first 3D imaging room in Poland, which not only students of graphics and animation will be able to use, but also future chemists, mechanics or physicists, for whom special 3D educational shows will be conducted here.

Tabela 1. Lista łódzkich uczelni publicznych (źródło: strona Ministerstwa Edukacji i Szkolnictwa Wyższego)
Table 1. List of public universities in Łódź (source: website of the Ministry of Science and Higher Education)

Uczelnie publiczne / Public universities
Uniwersytet Łódzki / University of Łódź
Politechnika Łódzka / Łódź University of Technology
Uniwersytet Medyczny / Medical University of Łódź
Państwowa Wyższa Szkoła Filmowa, Telewizyjna i Teatralna im. Leona Schillera / The Polish National Film, Television and Theatre School
Akademia Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego / Strzemiński Academy of Art
Akademia Muzyczna im. Grażyny i Kiejstusa Bacewiczów / The Grażyna and Kiejstut Bacewicz Academy of Music in Łódź

Universities of Łódź have for a long time had a very good opinion among students, they also place high in rankings of universities in Poland. According to the most prestigious ranking in Poland, published on an annual basis by the „Perspektywy” monthly, as well as the „Rzeczpospolita” daily, in 2012 from among 88 surveyed public universities in Poland, the Łódź University of Technology placed 8th, in particular 4th among technical universities, the Medical University – 13th, and 2nd among Medical Universities, and the University of Łódź – 24th, and 8th among Universities.

High educational level of universities as well as knowledge and competences of employees are the key elements to achieve business success of local employers. Local academic environments are aware of that and give consideration to ensure qualified employee personnel through close cooperation and dialogue with business.

³ Data of the Central Statistical Office, Number of students and Graduates, Local Data Bank (state as of 2011)

– **Politechnika Łódzka** – z liczbą studentów – 20 072 oraz liczbą absolwentów 4 125 w roku akademickim 2010/2011³.

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 Uczelnie jest Centrum Technologii Informatycznych, którego głównym zadaniem będzie kształcenie młodej i innowacyjnej kadry w dziedzinie informatyki. Obecnie projekt znajduje się w fazie

wyposażenia budynku. Zakończenie projektu przewidziane jest na czerwiec 2013 roku. Centrum Technologii Informatycznych znajduje się w nowoczesnym obiekcie wyposażonym w ponad 20 laboratoriów między innymi sztucznej inteligencji, przetwarzania danych, sieci komputerowych czy wirtualnej rzeczywistości, a także w salę kinową 3D na ponad 100 osób. Będzie to pierwsza w Polsce pracownia obrazowania trój-wymiarowego, 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. Oprócz uczelni publicznych na rynku łódzkim działają również uczelnie o charakterze prywatnym. Na liście uczelni niepublicznych znajdują się następujące instytucje:

Tabela 2. Lista łódzkich uczelni niepublicznych (źródło: strona internetowa Ministerstwa Edukacji i Szkolnictwa Wyższego)
Table 2. List of non-public universities of Łódź (source: website of the Ministry of Science and Higher Education)

Uczelnie niepubliczne / Non-public universities
Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna / Academy of Humanities and Economics
Salezjańska Wyższa Szkoła Ekonomii i Zarządzania / Salesian College of Economics and Management
Spółeczna Akademia Nauk / Social Sciences Academy
„Wschód – Zachód” Szkoła Wyższa im. Henryka Józwiaka / Henryk Józwiak EAST-WEST Higher School in Łódź
Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu / Higher School of Business and Health Science
Wyższa Szkoła Edukacji Zdrowotnej i Nauk Społecznych / Higher School of Health Education and Social Sciences
Wyższa Szkoła Finansów i Informatyki im. Prof. J. Chechlińskiego / Prof. J.Chechlinski Higher School of Finance and IT
Wyższa Szkoła Informatyki i Umiejętności / University of Computer Science and Skills
Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu / College of Cosmetology and Health Sciences in Łódź
Wyższa Szkoła Kupiecka / Higher School of Commerce
Wyższa Szkoła Marketingu i Biznesu / Business College
Wyższa Szkoła Pedagogiczna / The Pedagogical Academy in Lodz
Wyższa Szkoła Studiów Międzynarodowych / Lodz International Studies Academy
Wyższa Szkoła Sztuki i Projektowania / Higher School of Arts and Design
Wyższa Szkoła Sportowa / Higher School of Sports
Wyższa Szkoła Turystyki i Hotelarstwa / College of Tourism and Hotel Studies
Wyższa Szkoła Zawodowa Łódzkiej Korporacji Oświatowej / Higher Professional School of Łódź Educational Corporation
Wyższa Szkoła COSINUS / COSINUS Higher School in Łódź

³ Dane GUS, Liczba studentów i absolwentów, Bank Danych Lokalnych (stan na 2011 rok)

The effect of cooperation between the universities of Łódź, local employers and the City are numerous joint projects, among which one should list, inter alia:

1. „Praktyka dla nauki, nauka dla praktyki” („Practice for science, science for practice”) – a pilot programme of internships of scientists at enterprises, within the frames of which employees of universities undergo internships at the selected enterprises, familiarizing themselves with the specificity of their operation and the demand for scientific studies.
2. Centrum Transferu Technologii (Center for Technology Transfer), the mission of which is to ensure coordination of activities in the field of innovation of ideas in a scientific and business environment, commercialization of science and technology as well as its transfer from universities to enterprises.
3. Post-graduate studies „Organization and management of a BPO common service center” – a unique project implemented by the University of Łódź, the purpose of which is to popularize knowledge and prepare in the field of implementation of offshoring processes.
4. „Młodzi w Łodzi – Językowzięci” („The youth in Łódź – the Language-captivated”) – a project, the purpose of which is to promote learning foreign languages other than English, and ones required by local investors. Students or graduates working or planning on working in the BPO sector may, within the frames of this project, apply for co-financing of niche languages learning, such as: Czech, Danish, Finnish, Dutch, Croatian.
5. „Młodzi w Łodzi” („The youth in Łódź”) – a project, the purpose of which is to encourage young people to bind their futures with Łódź as well as to build a positive image of a city fostering professional development.

The implementer of the programme is the Office for Development of Entrepreneurship and Workplaces of the City of Łódź Office, which in collaboration with the largest universities of Łódź as well as the leading,

local employers, implements programme initiatives, such as free trainings, practices and internships. One of the most important activities undertaken within the frames of this unique programme is the scholarship programme, which includes grants funded by employers or the City of Łódź Office in faculties, graduates of which are the most looked for in the labor market, co-financing of dormitories for persons from outside the łódzkie voivodeship as well as co-financing of additional foreign language classes. Another interesting initiative is the competition for the young entrepreneurial people entitled „Młodzi w Łodzi – Mam pomysł na biznes” („The young in Łódź – I have an idea for business”), which aims to discriminate and support implementation of the best business plans of future and currently working young entrepreneurs of Łódź. At present, 70 companies from Łódź cooperate within the frames of the programme, among them: ABB, Accenture, Dalkia, Ericpol, Bosch/Siemens, Infosys, Rule Financial, TomTom, Rossmann and 3 largest higher schools in Łódź: University of Łódź, Łódź University of Technology and the Medical University.

Łódź has a large number of students in faculties related to economics and accounting, management, IT or technology. Additionally, the number of students speaking foreign languages is important to local employers and investors.

In the charts below one can easily notice that the number of students in Łódź allows the city to place 6th in Poland in the ranking among economic faculties, 4th among IT faculties and 6th among technical faculties.

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 2012 wśród 88 badanych uczelni publicznych w Polsce, Politechnika Łódzka zajęła 8 miejsce, w tym 4 miejsce wśród uczelni technicznych, Uniwersytet Medyczny – 13 miejsce, w tym 2 miejsce wśród Uniwersytetów Medycznych, a Uniwersytet Łódzki – 24 miejsce, w tym 8 miejsce wśród Uniwersytetów.

Wysoki poziom uczelni oraz wiedza i kompetencje pracowników to kluczowe elementy 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 zapewnić mu wykwalifikowaną kadrę pracowniczą. Efektem współpracy między łódzkimi uczelniami, lokalnymi pracodawcami i Miastem stały się liczne wspólne projekty, wśród których należy wymienić między innymi:

1. „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.
2. Centrum Transferu Technologii, którego 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.
3. 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 offshoring.
4. „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, niemiecki, chorwacki, duński.

5. „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.

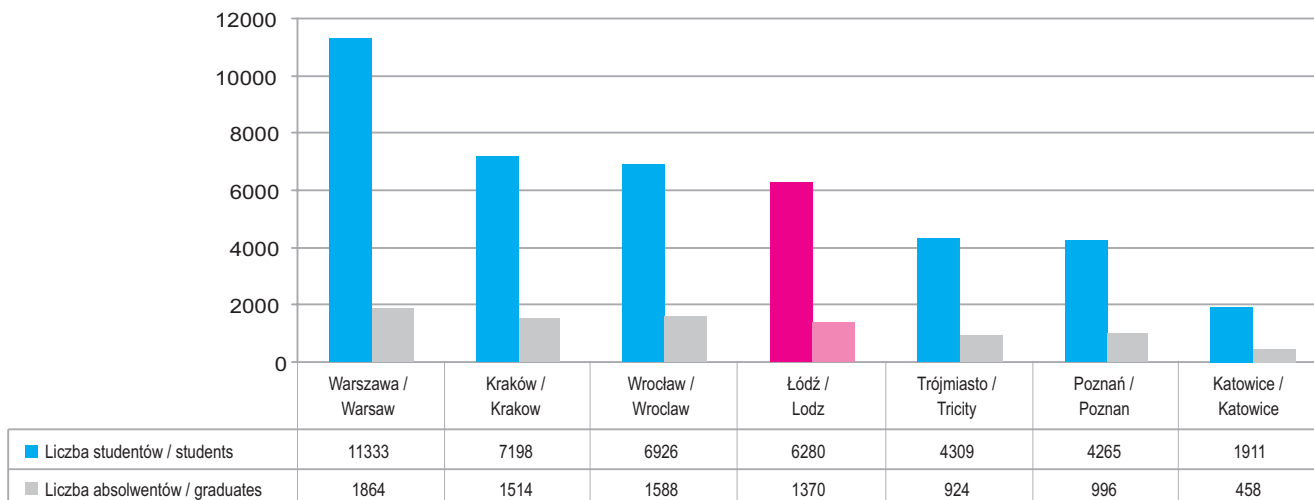
W ramach programu współpracuje obecnie 70 łódzkich firm w tym między innymi: ABB, Accenture, Dalkia, Ericpol, Bosch/Siemens, Infosys, Rule Financial, TomTom, Rossmann oraz 3 największe uczelnie wyższe w Łodzi: Uniwersytet Łódzki, Politechnika Łódzka oraz Uniwersytet Medyczny.

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.

ACADEMIC CENTER, STUDENTS

Liczba studentów i absolwentów kierunków informatycznych /

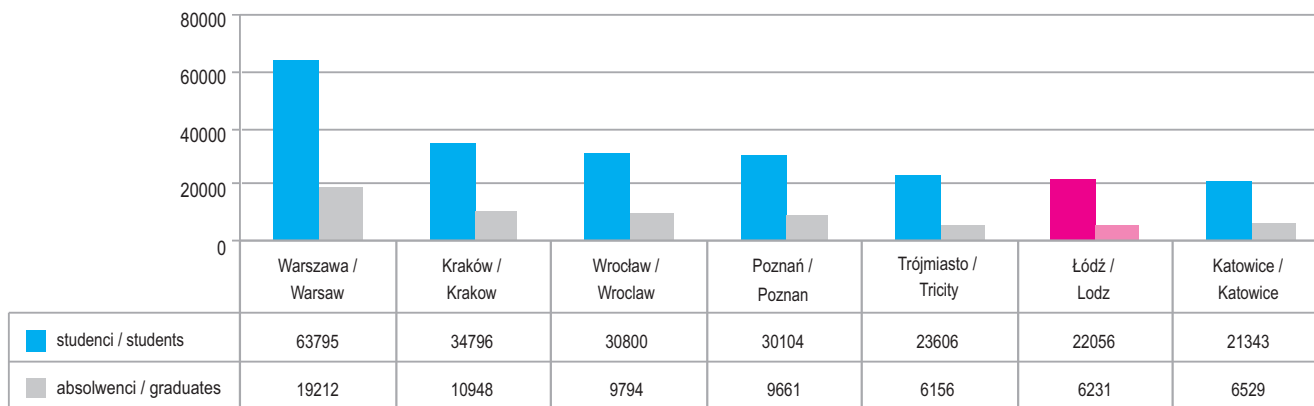
The number of students and graduates of IT majors of study in selected Polish cities



Wykres 6. Liczba studentów i absolwentów kierunków informatycznych w wybranych miastach Polski (dane z 2011 roku, źródło: GUS)
Chart 6. Number of students and graduates of IT faculties in the selected cities of Poland (data from 2011, source: Central Statistical Office)

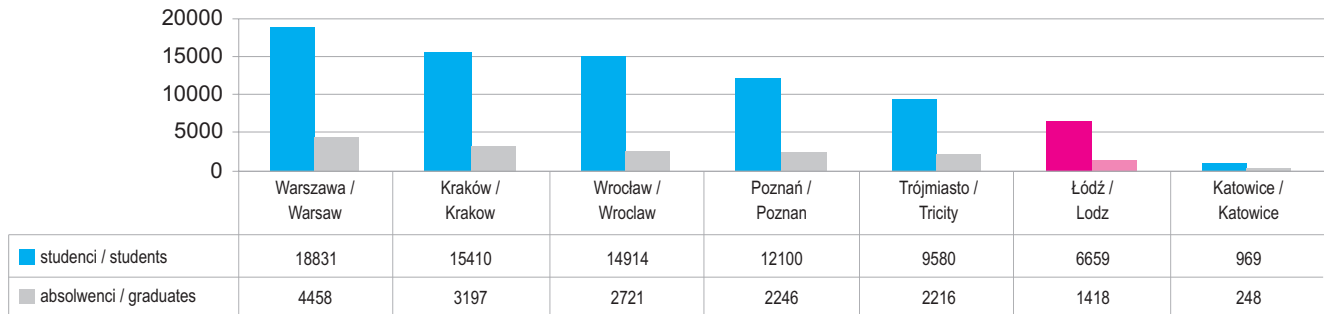
Liczba studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych /

The number of students and graduates of economic majors of study in selected Polish cities



Wykres 7. Liczba studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych w wybranych miastach Polski (dane z 2011 roku, źródło: GUS)
Chart 7. Number of students and graduates of economic faculties in the selected cities of Poland (data from 2011, source: Central Statistical Office)

**Liczba studentów i absolwentów kierunków inżynieryjno - technicznych /
The number of students and graduates of technical majors in selected Polish cities**



Wykres 8. Liczba studentów i absolwentów kierunków technicznych w wybranych miastach Polski (dane z 2011 roku, źródło: GUS)
Chart 8. Number of students and graduates of technical faculties in the selected cities of Poland (data from 2011, source: Central Statistical Office)

Na wykresach 6, 7 i 8 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 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.

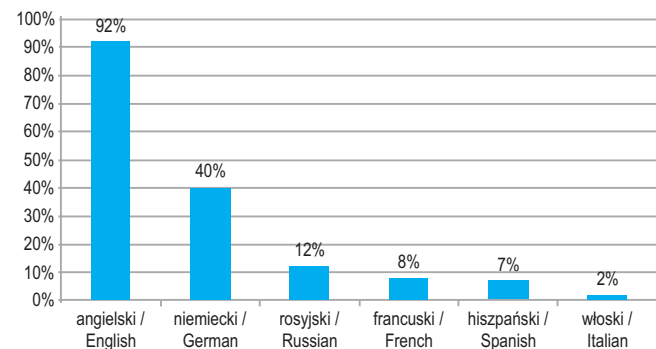
Oprócz najpopularniejszych języków takich jak angielski i niemiecki, studenci mają do wyboru także zajęcia z języka rosyjskiego, francuskiego, hiszpańskiego, włoskiego, ale także japońskiego, chińskiego czy arabskiego (wykres 9).

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,

pojawiają 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.

**Znajomość języków obcych wśród studentów w Łodzi /
Command of foreign languages among the students of Łódź**



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 Łódź (own compilation based on the Balance of Human Capital 2010)

In addition, the number of students in Łódź speaking foreign language is also high – over 90% of students declares speaking English, and nearly 40% of students declare speaking German. It is a very high level compared to other cities in Poland, which makes Łódź a very attractive location for foreign investments, especially in the BPO/SSC sector.

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

Young people start learning foreign languages at an early pre-school level, starting with language classes conducted at kindergartens, and then continued in primary, high and higher schools. Citizens of Łódź additionally can choose from an extensive offer of language courses conducted by numerous private language schools, they take private lessons or travel abroad to language schools.

Without a doubt, foreign languages command reinforces the competitiveness of young people in the labor market, making them desired employees, in particular in such sectors as common services centers or telephone customer service centers.

Table 3 presents a list of philological faculties at the University of Łódź.

Graduates and students of the universities of Łódź are perceived by employers as valuable employees, not only thanks to their good education, but also thanks to their good command of foreign languages.

Young people start preparation for their future responsibilities during their studies, making sure they start gaining professional experience as soon as possible. Therefore, they take up jobs in the form of practices and internships, both in Poland and abroad. In addition, these are students, who actively participate in numerous voluntary works. This way they learn to work in a group, they learn responsibility for responsibilities entrusted with them, to organize time and work as well as they gain the ability to reconcile learning with additional responsibilities.

A large portion of students takes advantage of the possibility to travel to foreign universities, which is possible due to participation in Sokrates Erasmus student exchange programme. Usually, students travel to Germany, Spain, Great Britain and France, but they also choose such directions as: Denmark, Portugal, Sweden, Italy, the Netherlands or Belgium. Thanks to this, they broaden their horizons as well as learn working and functioning in an international environment.

Professional activity of students as well as their mobility and readiness to travel abroad, are incredibly important elements for investors deciding to locate their companies in Łódź. For companies with foreign capital locating their operations in Poland often requires their employees to travel to company divisions abroad within the frames of trainings or implementation of tasks.

Students and graduates in Łódź are surely ambitious, hard-working people who bet on constant development. Thanks to their involvement, they have a very good opinion. Local employers consider them creative persons, seeking innovative solutions, efficiently operating within the frames of technological novelties and persons, who do not avoid challenges.

On the other hand, however, it is incredibly important to the contemporary generation to reconcile professional carriers with personal lives and the quality of life. From prospective employers they expect not exclusively high salaries, but more importantly, the possibility of participating in trainings, perspectives of professional development, opportunities of self-realization and getting new experience as well as the possibility of maintaining balance between work and private life. An international environment of work or the prestige of the company are important to them.

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

W tabeli 3 przedstawiamy listę kierunków filologicznych na Uniwersytecie Łódzkim.

Tabela 3. Sprawozdanie z działalności Wydziału Filologicznego Uniwersytetu Łódzkiego w roku 2011

Table 3. A report from operations of the Philological Department of the University of Łódź in 2011

Uniwersytet Łódzki – kierunki filologiczne / University of Łódź – philological faculties	Liczba studentów / Number of students
filologia angielska / English	852
filologia germańska / German	391
filologia hiszpańska / Spanish	161
filologia klasyczna / Classic	90
filologia południowosłowiańska / South-Slavonic	125
filologia romańska/ Roman	255
filologia rosyjska / Russian	308
filologia włoska / Italian	45

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 są to studenci, którzy aktywnie angażują się w życie swoich Uczelni, działają w kółkach 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, na co pozwala im na przykład uczestnictwo w programie wymiany studenckiej Sokrates Erasmus. Najczęściej studenci wyjeżdżają do Niemiec, Hiszpanii, Wielkiej

Brytanii czy Francji, ale wybierają też takie kierunki jak: Dania, Portugalia, Szwecja, Włochy, Holandia czy Belgia. Dzięki temu poszerzają swoje horyzonty oraz uczą się pracy i funkcjonowania 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, sprawnie poruszające się w nowinkach technologicznych, nie unikające wyzwania.

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.

REMUNERATION

■ Remuneration levels in Łódź

The information below was prepared based on recruitment processes carried out by Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o. in 2011 and 2012 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 below⁴.

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	488 - 782	635 - 1 016
Księgowy / Accountant	3 000 - 3 800	733 - 929	952 - 1 206
Starszy księgowy / Senior Accountant	3 800 - 4 500	929 - 1 100	1 206 - 1 429
Lider zespołu / Team Leader	5 000 - 7 000	1 222 - 1711	1 587 - 2 222
Kierownik procesu / Process Manager	9 000 - 14 000	2 200 - 3423	2 857 - 4 444
Kierownik Centrum / Head of Center	20 000 - 35 000	4 890 - 8557	6 349 - 11 111

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	611 - 856	794 - 1 111
Księgowy/ Accountant	3 500 - 6 000	856 - 1 467	1 111 - 1 904
Samodzielny księgowy/ Independent Accountant	4 000 - 6 500	978 - 1 589	1 270 - 2 063
Specjalista ds. podatków/ Tax specialist	4 000 - 7 000	978 - 1 711	1 270 - 2 222
Analitik finansowy/ Finance Analyst	4 000 - 6 000	978 - 1 467	1 270 - 1 904
Kontroler finansowy/ Finance Controller	6 000 - 12 000	1 467 - 2 934	1 904 - 3 809
Główny księgowy/ Chief Accountant	8 000 - 14 000	1956 - 3423	2 540 - 4 444
Dyrektor finansowy/ Finance Manager	9 000 - 17 000	2 200 - 4 156	2 857 - 5 397

⁴ Values indicated in EURO and USD – according to the currency exchange rate of the National Bank of Poland as of 12.10.2012 (EURO/PLN = 4,09 ; USD/PLN = 3,15)

■ Poziomy wynagrodzeń w Łodzi

Poniższe informacje zostały przygotowane na podstawie procesów rekrutacyjnych przeprowadzonych przez Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o w 2011 i 2012 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 też 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 NBP⁴.

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	2 200 - 5 379	2 857 - 6 984
Kierownik Projektu/ Project Manager	7 000 - 15 000	1 711 - 3 667	2 222 - 4 762
Konsultant SAP różne moduły/ SAP Consultant different modules	10 000 - 20 000	2 445 - 4 890	3 175 - 6 349
Lider zespołu programistów/ Programmers Team Leader	8 000 - 12 000	1 956 - 2 934	2 540 - 3 810
Helpdesk I linia wsparcia/ IT Helpdesk analyst I line support	4 000 - 6 500	978 - 1 589	1 270 - 2 063
Helpdesk II linia wsparcia/ IT Helpdesk analyst II line support	6 500 - 9 000	1 589 - 2 200	2 063 - 2 857
Helpdesk III linia wsparcia/ IT Helpdesk analyst III line support	9 000 - 12 000	2 200 - 2 934	2 857 - 3 810
Programista C, C++, C#/ C,C++,C# Programmer	3 500 - 7 500	855 - 1 834	1 111 - 2 381
Programista SQL/ SQL Programmer	4 000 - 8 000	978 - 1956	1 270 - 2 540
Programista JAVA/ JAVA Programmer	3 800 - 10 000	929 - 2 445	1 206 - 3 175
Web Designer	3 000 - 7 000	733 - 1 711	952 - 2 222
Network Engineer (LAN, WAN)	4 000 - 7 000	978 - 1 711	1 270 - 2 222
Administrator sieci/ Network Administrator	5 000 - 11 000	1 222 - 2 689	1 587 - 3 492
Administrator systemu/ System Administrator	3 500 - 10 000	855 - 2 445	1 111 - 3 175

⁴ Wartości wskazane w EURO i USD – wg kursu NBP z dnia 12.10.2012 (EURO/PLN = 4,09 ; USD/PLN = 3,15)

REMUNERATION

Obsługa klienta – Call Center/ Customer Service

Stanowisko / position	Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto / Average monthly gross salary		
	PLN	EURO	USD
Specjalista ds. obsługi klienta/ Call Center Agent	2 000 - 4 000	489 - 978	635 - 1 270
Lider Zespołu/ Team Leader	3 800 - 5 500	929 - 1 345	1 206 - 1 746
Kierownik działu obsługi klienta/ Customer Service Manager	7 000 - 14 000	1 714 - 3 423	2 222 - 4 444

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	489 - 733	635 - 952
Specjalista ds. kadr i płac/ Payroll and administration specialist	3 000 - 4 500	733 - 1 100	952 - 1 429
Specjalista ds. rekrutacji/ Recruitment Specialist	3 000 - 4 500	733 - 1 100	952 - 1 429
Specjalista HR/ HR Specialist	3 000 - 6 000	733 - 1 467	952 - 1 905
Kierownik HR/ HR Manager	8 000 - 18 000	1 956 - 4 401	2 537 - 5 714

■ Additional elements of salary

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.

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	489 - 856	635 - 1 111
Inżynier specjalista/ Engineer Specialist	3 500 - 6 500	856 - 1 589	1 111 - 2 063
Kierownik produkcji/ Production Manager	8 000 - 14 000	1 956 - 3 423	2 540 - 4 444
Kierownik zakupów/ Purchasing Manager	8 000 - 15 000	1 956 - 3 667	2 540 - 4 762
Kierownik działu utrzymania ruchu/ Maintenance Manager	7 000 - 13 000	1 711 - 3 178	1 222 - 4 127
Kierownik Jakości/ Quality Manager	8 000 - 15 000	1 956 - 3 667	2 540 - 4 762
Dyrektor Produkcji/ Production Director	12 000 - 18 000	2 934 - 4 401	3 809 - 5 714

■ 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 zajmowanego stanowiska 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:

- prestiż 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.

■ 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.

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.

■ 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 dane stanowisko pracy oraz zapoznanie się pracownika z warunkami pracy i stosunkami pracującymi 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.

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.

■ Termination of employment agreements

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

- a) based on an agreement of the parties,
- b) 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),
- c) 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),
- d) after expiry of the period, for which it had been concluded,
- e) 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, 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.

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.

■ Rozwiązywanie umów o pracę

Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy rozwiązanie umów może nastąpić:

- a) na mocy porozumienia stron,
- b) przez oświadczenie woli jednej ze stron, czyli pracodawcy lub pracownika, z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- c) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- d) z upływem czasu, na który umowa była zawarta,
- e) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

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

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.

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 wypowiedzenia umów na czas określony żadna ze stron nie musi podawać przyczyny wypowiedzenia umowy.

LEGAL FORMS OF EMPLOYMENT

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.

Tabela 4. Podsumowanie i porównanie rodzajów umów o pracę
Table 4. Summary and comparison of types of employment agreements

Rodzaje umów o pracę / Types of employment agreements		
Umowa na okres próbny / Agreement for a trial period	Umowa na czas określony / Agreement for a definite period of time	Umowa na czas nieokreślony / Agreement for an indefinite period of time
- nie może być zawarta na okres dłuższy niż trzy miesiące / cannot be concluded for a period longer than 3 months	- można zawrzeć maksymalnie 2 umowy, trzecia będzie automatycznie zaliczana jako umowa na czas nieokreślony / one may conclude a maximum of 2 contracts, the third will automatically be considered a contract concluded for an indefinite period of time	- strony nie wskazują terminu jej zakończenia / the parties do not specify the date of its termination
Okresy wypowiedzeń / Periods of notice		
- jeśli umowa jest krótsza niż 2 tygodnie: 3 dni robocze / if the contract is shorter than 2 weeks: 3 business days, - jeśli jest dłuższa niż 2 tygodnie: 1 tydzień / if it is longer than 2 weeks: 1 week, - jeśli wynosi 3 miesiące: 2 tygodnie / if it amounts to 3 months: 2 weeks	- można ją wypowiedzieć tylko jeśli / it may be terminated only if: * umowa taka została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy / the contract has been concluded for a period longer than 6 months, * strony wyraźnie przewidziały taką możliwość w treści umowy – przyjmuje się 2 tygodnie wypowiedzenia / the parties have explicitly allowed for such a possibility in the content of the contract – one assumes 2 weeks of notice	- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy / 2 weeks, if the employee has been hired for less than 6 months; - 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy / 1 month if the employee was hired for at least 6 months, - 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata / 3 months, if the employee was hired for at least 3 years

■ 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).
- 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

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.
- Pracownikowi 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 i na kilka dni czy nawet jeden dzień.

Najliczniejsze grupy pracowników tymczasowych zatrudniane są na stanowiskach robotniczych, związanych głównie z pracą fizyczną czy manualną (blue collar). Coraz większą jednak popularnością także i 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,

LEGAL FORMS OF EMPLOYMENT

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.

■ 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

- 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.

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 pisemne referencje zaprezentować. W sytuacji braku pisemnych referencji można kandydata poprosić 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 określa prawo. 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 następujących 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.

LEGAL FORMS OF EMPLOYMENT

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

■ 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 2012 it amounts to PLN 1.500,00 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.

1. Costs incurred by the employee:

- **ZUS (Social Insurance Institution) social insurance**, meaning 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:
 - a) 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),

KOSZTY ZATRUDNIENIA

■ Koszty zatrudnienia w roku 2012 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 ustalane odgórnie przepisami prawa i w roku 2012 wynosi brutto 1500,00 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.

1. Koszty ponoszone przez pracownika:

- **ubezpieczenia społeczne ZUS**, czyli 13,71% wynagrodzenia brutto pracownika, czyli:
 - ✓ 9,76% - ubezpieczenie emerytalne,
 - ✓ 1,5% - ubezpieczenie rentowe,
 - ✓ 2,45% - ubezpieczenie chorobowe,
- **ubezpieczenie zdrowotne NFZ**, czyli 9% liczone od różnicy wynagrodzenia brutto oraz kwoty opłacanej z tytułu ubezpieczeń społecznych (wynoszącej 13,71% wynagrodzenia brutto),

COSTS OF EMPLOYMENT

- b) 32% if in the course of the given year the employee exceeds the above-described tax threshold, meaning the amount 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 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 85.29 per employee (state as of 01.10.2012),

– other costs, which include:

- a/ costs of the necessary trainings in the field of occupational safety and hygiene (in the beginning of employment and periodical),
- b/ costs of protective and working clothing (the employer is obligated to ensure it to the employer, if the position requires it),
- c/ 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,
- d/ 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.



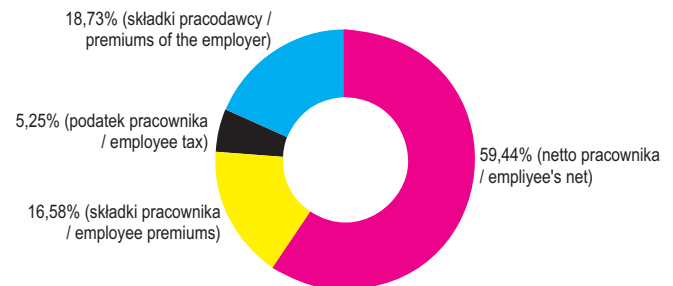
- **podatek dochodowy**, czyli podatek zgodny z obowiązującymi progami podatkowymi:
 - a) 18%, jeśli w ciągu danego roku pracownik nie przekroczył kwoty progu podatkowego w wysokości 85 528,00 PLN (liczonego jako: wynagrodzenie brutto pracownika minus kwoty składek opłaconych z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz ewentualne inne należne pracownikowi ulgi),
 - b) 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**, czyli ubezpieczenie zawierające:
 - ✓ 9,76% - ubezpieczenie emerytalne,
 - ✓ 6,5% - ubezpieczenie rentowe,
 - ✓ ok. 1,2% - ubezpieczenie wypadkowe (zmiennie; od 0,9% do 3,6%),
 - ✓ 2,45% - Fundusz Pracy,
 - ✓ 0,1% - Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- wynagrodzenia 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. 85,29 PLN na jednego pracownika (stan z dnia 01.10.2012),
- inne koszty, na które składają się:
 - a/ koszty koniecznych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (na początku zatrudnienia oraz okresowe),
 - b/ koszty ubrań ochronnych i roboczych (pracodawca ma obowiązek je zapewnić pracownikowi, jeśli stanowisko tego wymaga),
 - c/ koszty koniecznych badań lekarskich przed podjęciem pracy oraz badań okresowych lub kontrolnych. Koszt badań podstawowych wynosi od 40 do 100 PLN,
 - d/ inne, np. napoje oraz posiłki profilaktyczne dla osób pracujących w ciężkich warunkach fizycznych.

Pracodawca dobrowolnie może 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.



Wykres 10. Przykład wynagrodzenia miesięcznego netto pracownika w ujęciu procentowym
 Chart 10. Example of monthly employee net remuneration in percent

COSTS OF EMPLOYMENT

Tabela 5. Koszty pracownika i pracodawcy – podsumowanie
Table 5. Costs of employees and employer - 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)		85,29 PLN	Miesięcznie na osobę, niezależnie od wysokości jej wynagrodzenia. / Monthly per person, regardless of the person's amount of remuneration.

Tabela 6. Przykład naliczeń wynagrodzenia miesięcznego netto pracownika (EURO/PLN = 4,09, USD/PLN = 3,15 –wg kursu NBP z dnia 12.10.2012)
 Table 6. Example of calculation of monthly net remuneration of the employee (EURO/PLN = 4,09, USD/PLN = 3,15 – according to the exchange rate of the National Bank of Poland as of 12.10.2012)

Wynagrodzenie miesięczne netto pracownika: / Monthly net remuneration of an employee:		2047,87 PLN	500,00 EURO	648,53 USD
koszty ponoszone przez pracownika: / costs incurred by the employee:	Ubezpieczenie emerytalne ZUS / costs incurred by the employee ZUS pension insurance	273,28	66,72	86,54
	Ubezpieczenie rentowe ZUS / ZUS disability insurance	42,00	10,25	13,30
	Ubezpieczenie chorobowe ZUS / ZUS sickness insurance	68,60	16,75	21,72
	Ubezpieczenie zdrowotne / Health insurance	187,25	45,72	59,30
	Podatek dochodowy 18% / Income tax 18%	181,00	44,19	57,32
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	683,64 EURO	886,72 USD
koszty ponoszone przez pracodawcę: / Costs incurred by the employer:	Ubezpieczenie emerytalne ZUS / ZUS pension insurance	273,28	66,72	86,54
	Ubezpieczenie rentowe ZUS / ZUS disability insurance	182,00	44,44	57,64
	Ubezpieczenie wypadkowe ZUS / ZUS accident insurance	33,60	8,20	10,64
	Fundusz Pracy / Labor Fund	68,60	16,75	21,72
	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych / Employment Fund Contribution	2,80	0,68	0,89
	PFRON	85,29	20,82	27,01
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):		3445,57 PLN	841,26 EURO	1091,16 USD

COSTS OF EMPLOYMENT

Przykłady naliczeń wynagrodzeń w różnych sektorach: produkcja, logistyka, IT oraz BPO/SSC / Below we present examples of calculations in various sectors: manufacturing, logistics, IT and BPO/SSC

Tabela 7. Przykład naliczenia wynagrodzenia w sektorze produkcji (EURO/PLN=4,09; USD/PLN=3,15 - wg kursu NBP z dnia 12.10.2012)

Table 7. An example of calculation of remuneration in the manufacturing sector (EURO/PLN=4,09; USD/PLN=3,15 - according to the exchange rate of the National Bank of Poland as of 12.10.2012)

Produkcja / Manufacturing	niewykwalifikowany pracownik produkcji / Unqualified manufacturing employee			wykwalifikowany CNC operator / Qualified CNC operator		
	PLN	EURO	USD	PLN	EURO	USD
dochód brutto rocznie pracownika / Gross income of the employee	24000,00	5859,80	7600,47	45600,00	11133,63	14440,89
kalkulacja miesięczna: / monthly calculation:						
brutto pracownika / gross of the employee	2000,00	488,32	633,37	3800,00	927,80	1203,41
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) / obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	485,49	118,54	153,75	845,67	206,48	267,81
koszty zatrudnienia pracodawcy / employer's costs of employment	2485,49	606,85	787,12	4645,67	1134,28	1471,22
kalkulacja godzinowa: / hourly calculation:						
brutto pracownika / gross of the employee	11,90	2,91	3,77	22,62	5,52	7,16
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) / obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	2,88	0,70	0,91	5,03	1,23	1,59
koszty zatrudnienia pracodawcy / employer's costs of employment	14,79	3,61	4,68	27,65	6,75	8,75

Tabela 8. Przykład naliczenia wynagrodzenia w sektorze logistyki (EURO/PLN=4,09; USD/PLN=3,15 - wg kursu NBP z dnia 12.10.2012)

Table 8. An example of calculation of remuneration in the logistics sector (EURO/PLN=4,09; USD/PLN=3,15 - according to the exchange rate of the National Bank of Poland as of 12.10.2012)

Logistyka / Logistics	magazynier / warehouse manager			operator wózka widłowego / forklift operator		
	PLN	EURO	USD	PLN	EURO	USD
dochód brutto rocznie pracownika / Gross income of the employee	33600,00	8203,73	10640,66	43200,00	10547,65	13680,84
kalkulacja miesięczna: / monthly calculation:						
brutto pracownika / gross of the employee	2800,00	683,64	886,72	3600,00	878,97	1140,07
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) / obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	645,57	157,62	204,44	805,65	196,71	255,14
koszty zatrudnienia pracodawcy / employer's costs of employment	3445,57	841,27	1091,16	4405,65	1075,68	1395,21
kalkulacja godzinowa: / hourly calculation:						
brutto pracownika / gross of the employee	16,67	4,07	5,28	21,43	5,23	6,79
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) / obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	3,84	0,94	1,21	4,79	1,17	1,52
koszty zatrudnienia pracodawcy / employer's costs of employment	20,50	5,01	6,49	26,22	6,40	8,30

Tabela 9. Przykład naliczenia wynagrodzenia w sektorze IT (EURO/PLN=4,09; USD/PLN=3,15 - wg kursu NBP z dnia 12.10.2012)

Table 9. An example of calculation of remuneration in the logistics sector (EURO/PLN=4,09; USD/PLN=3,15 - according to the exchange rate of the National Bank of Poland as 12.10.2012)

IT	administrator danych, helpdesk / data administrator, helpdesk			doświadczony programista / experienced programmer		
	PLN	EURO	USD	PLN	EURO	USD
dochód brutto rocznie pracownika / Gross income of the employee	48000,00	11719,61	15200,94	96000,00	23439,22	30401,87
kalkulacja miesięczna: / monthly calculation:						
brutto miesięcznie / gross of the employee	4000,00	976,63	1266,74	8000,00	1953,27	2533,49
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) / obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	885,69	216,25	280,49	1686,09	411,67	533,96
koszty zatrudnienia pracodawcy / employer's costs of employment	4885,69	1192,88	1547,23	9686,09	2364,94	3067,45
kalkulacja godzinowa: / hourly calculation:						
brutto pracownika / gross of the employee	23,81	5,81	7,54	47,62	11,63	15,08
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) / obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	5,26	1,29	1,67	10,03	2,45	3,18
koszty zatrudnienia pracodawcy / employer's costs of employment	29,07	7,10	9,21	57,65	14,08	18,26

Tabela 10. Przykład naliczenia wynagrodzenia w sektorze BPO/SSC (EURO/PLN=4,09; USD/PLN=3,15 - wg kursu NBP z dnia 12.10.2012)

Table 10. An example of calculation of remuneration in the logistics sector (EURO/PLN=4,09; USD/PLN=3,15 - according to the exchange rate of the National Bank of Poland as 12.10.2012)

BPO/SSC	młodszy księgowy / junior accountant			starszy księgowy / senior accountant		
	PLN	EURO	USD	PLN	EURO	USD
dochód brutto rocznie pracownika / Gross income of the employee	33600,00	8203,73	10640,66	66000,00	16114,46	20901,29
kalkulacja miesięczna: / monthly calculation:						
brutto miesięcznie / gross of the employee	2800,00	683,64	886,72	5500,00	1342,87	1741,77
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) / obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	645,57	157,62	204,44	1185,84	289,53	375,54
koszty zatrudnienia pracodawcy / employer's costs of employment	3445,57	841,27	1091,16	6685,84	1632,40	2117,31
kalkulacja godzinowa: / hourly calculation:						
brutto pracownika / gross of the employee	16,67	4,07	5,28	32,74	7,99	10,37
obowiązkowe składki pracodawcy (ZUS+PFRON) / obligatory premiums of the employer (ZUS+PFRON)	3,84	0,94	1,21	7,05	1,72	2,23
koszty zatrudnienia pracodawcy / employer's costs of employment	20,50	5,01	6,49	39,79	9,71	12,60

■ Work time system

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.

■ 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 ze 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 liczyć do 4 miesięcy.

■ **System zadaniowy** – w tym przypadku nie określa się rozkładu czasu pracy, ale określa się same zadania mające być wykonane, 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. Nie prowadzi się w tym systemie 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 skracany. 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 tylko raz w tygodniu 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 są 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.

COSTS OF EMPLOYMENT

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

Below, we present examples of hourly calculations allowing for bonuses (table 11, 12 and 13).

Tabela 11. Kalkulacja godzinowa w PLN
Table 11. Hourly calculation in PLN

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 (dodatek nocny = 20% stawki minimalnej, czyli 1500 zł: 168h = 8,93 zł; 20%*8,93 = 1,79 zł) / with night bonus (night bonus = 20% of the minimum rate, meaning 1500 zł: 168h = 8,93 zł; 20%*8,93 = 1,79 zł)
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku): / remuneration for an employee (primary rate + bonus value):	11,90 PLN + 0	11,90 PLN + 5,95 PLN	11,90 PLN + 11,90 PLN	11,90 PLN + 1,79 PLN
	11,90	17,85	23,80	13,69
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) / employer's premiums (ZUS + PFRON)	2,88	4,07	5,26	3,24
koszt pracodawcy / employer's cost	14,78	21,92	29,06	16,93

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 (dodatek nocny = 20% stawki minimalnej, czyli 1500 zł: 168h = 8,93 zł; 20%*8,93 = 1,79 zł) / with night bonus (night bonus = 20% of the minimum rate, meaning 1500 zł: 168h = 8,93 zł; 20%*8,93 = 1,79 zł)
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku): / remuneration for an employee (primary rate + bonus value):	17,00 PLN + 0	17,00 PLN + 8,50 PLN	17,00 PLN + 17,00 PLN	17,00 PLN + 1,79 PLN
	17,00	25,50	34,00	18,79
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) / employer's premiums (ZUS + PFRON)	3,90	5,60	7,30	4,26
koszt pracodawcy / employer's cost	20,90	31,10	41,30	23,05

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.

Poniżej przedstawiamy przykłady kalkulacji godzinowych z uwzględnieniem dodatków (tabela 11, 12 i 13).

Tabela 12. Kalkulacja godzinowa w EURO (EURO/PLN = 4,09 - wg kursu NBP z dnia 12.10.2012)

Table 12. Hourly calculation in EURO (EURO/PLN = 4,09 - according to the currency exchange rate of the National Bank of Poland as of 12.10.2012)

podstawowa stawka godzinowa brutto dla pracownika: 2,90 EURO / primary gross hourly rate for an employee: 2,90 EURO				
koszty/dodatki / costs/bonuses	bez dodatku / without bonus	z dodatkiem 50% / with 50% bonus	z dodatkiem 100% / with 100% bonus	z dodatkiem nocnym (dodatek nocny = 20% stawki minimalnej, czyli 366 €:168h = 2,2 €; 20%*2,2 = 0,44 €) / with night bonus (night bonus = 20% of the minimum rate, meaning 366 €:168h = 2,2 €; 20%*2,2 = 0,44 €)
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku): / remuneration for an employee (primary rate + bonus value):	2,9 € + 0	2,90 € + 1,45 €	2,90 € + 2,90 €	2,90 € + 0,44 €
	2,90	4,35	5,80	3,34
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) / employer's premiums (ZUS + PFRON)	0,70	0,99	1,28	0,79
koszt pracodawcy / employer's cost	3,60	5,34	7,08	4,13

podstawowa stawka godzinowa brutto dla pracownika: 4,15 EURO / primary gross hourly rate for an employee: 4,15 EURO				
koszty/dodatki / costs/bonuses	bez dodatku / without bonus	z dodatkiem 50% / with 50% bonus	z dodatkiem 100% / with 100% bonus	z dodatkiem nocnym (dodatek nocny = 20% stawki minimalnej, czyli 366 €:168h = 2,2 €; 20%*2,2 = 0,44 €) with night bonus (night bonus = 20% of the minimum rate, meaning 366 €:168h = 2,2 €; 20%*2,2 = 0,44 €)
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku): / remuneration for an employee (primary rate + bonus value):	4,15 € + 0	4,15 € + 2,07 €	4,15 € + 4,15 €	4,15 € + 0,44 €
	4,15	6,22	8,30	4,59
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) / employer's premiums (ZUS + PFRON)	0,95	1,36	1,78	1,04
koszt pracodawcy / employer's cost	5,10	7,58	10,08	5,63

COSTS OF EMPLOYMENT

Tabela 13. Kalkulacja godzinowa w USD (USD/PLN = 3,15 - wg kursu NBP z dnia 12.10.2012)

Table 13. Hourly calculation in USD (USD/PLN = 3,15 - according to the currency exchange rate of the National Bank of Poland as of 12.10.2012)

podstawowa stawka godzinowa brutto dla pracownika: 5,38 USD / primary gross hourly rate for an employee: 5,38 USD				
koszty/dodatki / costs/bonuses	bez dodatku / without bonus	z dodatkiem 50% / with 50% bonus	z dodatkiem 100% / with 100% bonus	z dodatkiem nocnym (dodatek nocny = 20% stawki minimalnej, czyli 475 \$: 168h = 2,83 \$; 20%*2,83 = 0,57 \$) / with night bonus (night bonus = 20% of the minimum rate, meaning 475 \$: 168h = 2,83 \$; 20%*2,83 = 0,57 \$)
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku): / remuneration for an employee (primary rate + bonus value):	5,38 \$ + 0	5,38 \$ + 2,69 \$	5,38 \$ + 5,38 \$	5,38 \$ + 0,57 \$
	5,38	8,07	10,76	5,95
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) / employer's premiums (ZUS + PFRON)	1,24	1,77	2,31	1,35
koszt pracodawcy / employer's cost	6,62	9,84	13,07	7,30

podstawowa stawka godzinowa brutto dla pracownika: 3,77 USD / primary gross hourly rate for an employee: 3,77 USD				
koszty/dodatki / costs/bonuses	bez dodatku / without bonus	z dodatkiem 50% / with 50% bonus	z dodatkiem 100% / with 100% bonus	z dodatkiem nocnym (dodatek nocny = 20% stawki minimalnej, czyli 475 \$: 168h = 2,83 \$; 20%*2,83 = 0,57 \$) / with night bonus (night bonus = 20% of the minimum rate, meaning 475 \$: 168h = 2,83 \$; 20%*2,83 = 0,57 \$)
wynagrodzenie dla pracownika (stawka podstawowa + wartość dodatku): / remuneration for an employee (primary rate + bonus value):	3,77 \$ + 0	3,77 \$ + 1,88 \$	3,77 \$ + 3,77 \$	3,77 \$ + 0,57 \$
	3,49	5,65	7,54	4,34
składki pracodawcy (ZUS + PFRON) / employer's premiums (ZUS + PFRON)	0,86	1,30	1,73	0,99
koszt pracodawcy / employer's cost	4,35	6,95	9,27	5,33

In 2013, the total number of working days will amount to 251. The number of days free from work, allowing for holidays and weekends amounts to 114. Holidays free from work are 13 days. Three of them will fall on a Saturday or Sunday, the remaining ten will fall on working days (from Monday to Friday):

January 1 st , (Tuesday)	New Year's Eve
January 6 th , (Sunday)	Twelfth Day
March 31 st , (Sunday)	Easter, first day of feast, Church moveable feast on the first Sunday after the first full moon, after March 21 st
April 1 st , (Monday)	Easter, second day of feast (Wet Monday)
May 1 st , (Wednesday)	Labor Day
May 3 rd , (Friday)	3 rd May Constitution Day
May 19 th , (Sunday)	Pentecost, Church moveable feast on the 7 th Sunday after Easter
May 30 th , (Thursday)	Corpus Cristi, Church moveable feast on 60 days after Easter
August 15 th , (Thursday)	Assumption of Mary
November 1 st , (Friday)	All Saints' Day
November 11 th , (Monday)	National Independence Day
December 25 th , (Wednesday)	Christmas, first day of Christmas
December 26 th , (Thursday)	Christmas, second day of Christmas

W 2013 roku łączna liczba dni do przepracowania wyniesie 251. Natomiast liczba dni wolnych od pracy z uwzględnieniem świąt i weekendów to 114. Wolne od pracy święta to 13 dni. Trzy z nich przypadną w sobotę lub niedzielę, pozostałe dziesięć przypada w dniu roboczym (od poniedziałku do piątku):

1 stycznia (wtorek)	Nowy Rok
6 stycznia (niedziela)	Święto Trzech Króli
31 marca (niedziela)	Wielkanoc, pierwszy dzień świąt, święto kościelne ruchome przypadające w pierwszą niedzielę po pierwszej pełni księżyca, przypadającej po 21 marca
1 kwietnia (poniedziałek)	Wielkanoc, drugi dzień świąt (Lany Poniedziałek)
1 maja (środa)	Święto Pracy
3 maja (piątek)	Święto Konstytucji 3 Maja
19 maja (niedziela)	Zesłanie Ducha Świętego (Zielone Świątki), święto kościelne ruchome przypadające na 7. niedzielę po Wielkanocy
30 maja (czwartek)	Boże Ciało, święto kościelne ruchome przypadające na 60 dni po Wielkanocy
15 sierpnia (czwartek)	Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny
1 listopada (piątek)	Dzień Wszystkich Świętych
11 listopada (poniedziałek)	Narodowe Święto Niepodległości
25 grudnia (środa)	Boże Narodzenie, pierwszy dzień świąt
26 grudnia (czwartek)	Boże Narodzenie, drugi dzień świąt

INVESTOR RELATIONS OFFICE

Investor Relations Office – unit in the City of Łódź whose main task is servicing investor in the „one stop shop”. Furthermore, each of key investors in our City is assisted, during the whole investment process and after, by a dedicated Investor Relations Manager specially appointed to a given case and supported by senior officers of the City of Łódź. Your Manager will provide you with immediately available information concerning:

- potential employees by specialization,
- real estate, warehouses and office space availability,
- infrastructure available and required at each real estate location,
- list of necessary permits and timing as well as the decision makers in a given investment case
- overview of public support sources available,
- all additional information upon specific request.

Contact:

**Investor Relations Office,
City of Łódź**

104 a Piotrkowska Str.

90-926 Łódź, Poland

e-mail: zoi@uml.lodz.pl

phone no: + 48 42 638 59 39

fax + 48 42 638 59 40

GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.

Grafton Recruitment Poland Sp. of o.o. is an Irish company founded in 1982 in Dublin. Today we have 70 offices in 17 different countries. In Central Europe, Grafton Recruitment has existed for 18 years and our offices are located in the Czech Republic, Slovakia, Hungary, Romania, Lithuania and Poland. In Poland we have 8 offices including Lodz, Poznan, Wroclaw, Katowice, Krakow and 3 offices in Warsaw. We specialize in providing complex recruitment services, including carrying out and full support of SSC / BPO / ITO / KPO projects. We also provide professional consulting for new investors.

We hope that you will find the information included in the above folder useful in the course of investment planning in Łódź.

Guide prepared by:

Team of Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o.

Contact: Sylwia Wieczorek

Regional Manager

e-mail: sylwia.wieczorek@grafton.pl

ph: +48 609 734 600



Biuro Obsługi Inwestora – jednostka w Urzędzie Miasta Łodzi, której głównym zadaniem jest obsługa inwestorów w systemie „one-stop-shop”. Każdy strategiczny inwestor w Łodzi, podczas całego procesu inwestycyjnego i po jego zakończeniu, jest obsługiwany przez dedykowanego Opiekuna Inwestorów specjalnie wyznaczonego do danego projektu inwestycyjnego. Opiekun jest wspierany przez wyższych rangą urzędników i specjalistów w Urzędzie Miasta Łodzi, bezzwłocznie uzyskasz od niego informacje na temat:

- dostępności potencjalnej kadry w Łodzi wg specjalizacji,
- dostępnych nieruchomości, magazynów i powierzchni biurowych,
- infrastruktury dostępnej lub wymaganej w danej lokalizacji,
- listy potrzebnych pozwoleń, procedury ich uzyskania, terminów i decydentów
- dostępnej pomocy publicznej i jej źródłach,
- wszelkich dodatkowych informacji na życzenie.

Kontakt:

**Biuro Obsługi Inwestora,
Urząd Miasta Łodzi**

ul. Piotrkowska 104 a
90-926 Łódź

e-mail: zoi@uml.lodz.pl

tel.: + 48 42 638 59 39

fax + 48 42 638 59 40

GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.

Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o. jest irlandzką firmą założoną w 1982 roku w Dublinie. Dziś posiadamy 70 biur w 17 różnych krajach. W Europie Centralnej, Grafton Recruitment istnieje od 18 lat a nasze siedziby znajdują się w Czechach, na Słowacji, na Węgrzech, Rumunii, na Litwie i w Polsce. W Polsce posiadamy 8 biur w tym w Łodzi, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach, Krakowie oraz 3 biura w Warszawie. Specjalizujemy się w dostarczaniu kompleksowych rozwiązań rekrutacyjnych, w tym również prowadzimy pełną obsługą projektów typu SSC/BPO/ITO/KPO oraz zajmujemy się doradztwem kadrowym dla nowych inwestorów.

Pokładamy nadzieję, że informacje zawarte w powyższym folderze będą dla Państwa przydatne w trakcie planowania inwestycji w mieście Łodzi.

Przewodnik przygotował:

Zespół Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o.

Kontakt: Sylwia Wieczorek

Regional Manager

e-mail: sylwia.wieczorek@grifton.pl

tel: +48 609 734 600



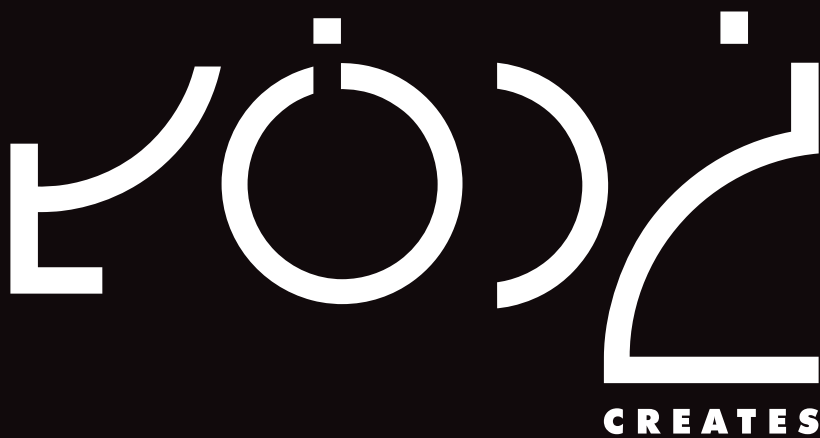
Wydawca / Publisher

Biuro Promocji, Turystyki i Współpracy z Zagranicą, Urząd Miasta Łodzi /
Bureau of Promotion, Tourism & International Cooperation, City of Łódź
ul. Piotrkowska 87, 90-423 Łódź
www.uml.lodz.pl

Opracowanie / Developed by Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o.

Zdjęcie na okładce / Photo on the cover Archiwum UMŁ / City of Łódź Archive

Opracowanie graficzne i druk / layout and printed by: Drukarnia WIST Antoni Wierzbowski



Urząd Miasta Łodzi / City of Łódź

ul. Piotrkowska 104
90-926 Łódź

www.uml.lodz.pl