

W NUMERZE

- TRENDY W ZATRUDNIENIU 2021 - nowy raport Polskiego Forum HR
- 45. edycja badania „Monitor Rynku Pracy”
- Motobarometr 2021 - nastroje na rynku automotive
- Procedowane projekty legislacyjne: Polski Ład, ochrona sygnalistów, zatrudnianie cudzoziemców
- Kalendarz PFHR

HOT NEWS!

LEGISLACJA

- Polski Ład – zmiany podatkowe
- Ochrona sygnalistów
- Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców
- Zmiany w zasiłkach od 2022 roku

RYNEK

- Blisko 68% firm deklaruje, iż odczuło negatywne skutki pandemii na sytuację finansową firmy
- W ciągu ostatniego pół roku 19 proc. pracowników zmieniło miejsce zatrudnienia
- 39% pracodawców sektora motoryzacji planuje zwiększyć zatrudnienie
- We wrześniu liczba publikowanych ofert pracy wzrosła rok do roku o 22%





Trendy w zatrudnieniu 2021

- Blisko 68% firm deklaruje, iż odczuło negatywne skutki pandemii na sytuację finansową firmy
- Pandemia nie wpłynęła znacząco na zmianę struktury zatrudnienia
- 32% badanych firm odczuło braki kompetencyjne
- Tylko 21% małych i średnich firm oraz 28% dużych firm posiada diagnozę potrzeb kompetencyjnych na najbliższe dwa lata
- Zmiana kompetencji w ciągu najbliższych 2 lat będzie dotyczyć średnio 11% osób zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych oraz 19% na stanowiskach nieprodukcyjnych
- Spośród kompetencji, których pracodawcy będą najczęściej poszukiwać w ciągu najbliższych 2 lat, firmy wskazywały umiejętności sprzedażowe i marketingowe (33%), IT/Digital (21%), techniczne i inżynierskie (19%) oraz językowe (19%)

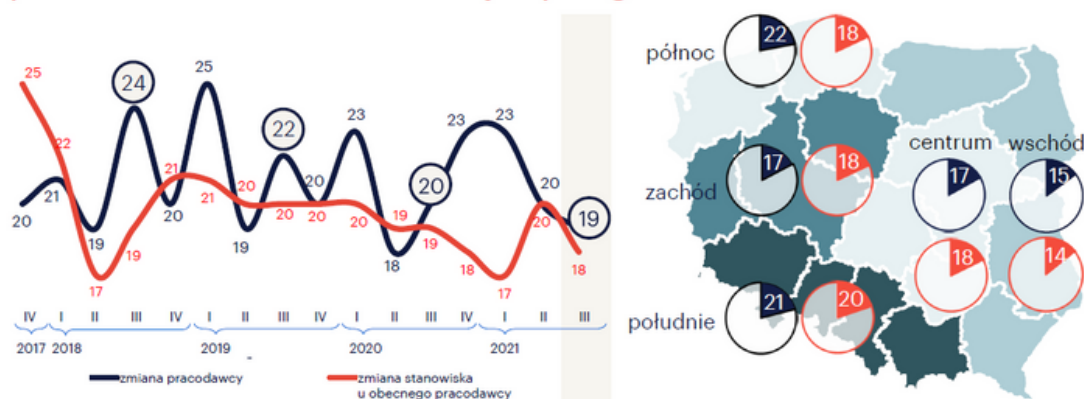
[Więcej informacji](#)



45. edycja badania „Monitor Rynku Pracy”

Wciąż zmniejsza się rotacja na rynku pracy. Umocnienie się tego trendu zwiastuje postępująca konkurencja o kandydatów.

zmiana pracodawcy lub stanowiska porównanie w czasie i między regionami



*Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/ś pracodawcę?
Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/ś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?*

[Więcej informacji](#)



Motobarometr 2021, Exact Systems

39% pracodawców sektora motoryzacji prognozuje wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.



[Więcej informacji](#)



We wrześniu na portalach rekrutacyjnych opublikowano około 323 tys. nowych ofert pracy

Jak wynika z raportu Element i Grant Thornton Poland liczba ofert pracy opublikowanych we wrześniu wyniosła około 323 tys.. To 22 proc. więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku i blisko o 9% więcej niż we wrześniu 2019 roku.



[Więcej informacji](#)



Polski Ład

Sejm 29 października 2021 roku przyjął ustawę o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw, będącej częścią Polskiego Ładu. Uwzględniono część poprawek Senatu. Ustawa czeka na podpis prezydenta. W przypadku jej opublikowania do 30 listopada 2021 roku, zmiany będą mogły wejść w życie od 1 stycznia 2022 roku.

Ustawa



Ochrona sygnalistów

Pracodawcy będą mieć obowiązek ustalenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych, określającego wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, po konsultacjach ze stroną społeczną. W sektorze prywatnym dotyczyć to będzie pracodawców zatrudniających przynajmniej 50 pracowników.

Projekt ustawy



Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

Wydłużenie do 24 miesięcy okresu możliwości powierzenia pracy na podstawie oświadczenia, bez okresu rozliczeniowego przewiduje projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, który wpłynął do Sejmu.

Projekt ustawy



Zmiany w zasiłkach od 2022 roku

Informacja ZUS

TRENDY W ZATRUDNIENIU 2021

Pandemia ma ogromny wpływ na wiele czynników funkcjonowania przedsiębiorstw. Nie przyniosła ona jednak dużych zmian, jeśli chodzi o strukturalne zmiany w zakresie polityki zatrudnieniowej firm. Wbrew pozorom, pracodawcy oferują przede wszystkim stabilne zatrudnienie i biorąc pod uwagę rosnące deficyty kompetencji nie należy się spodziewać odwrótu tego trendu. Niepokoi natomiast fakt, że jedynie 21% firm z sektora MŚP i 29% dużych przedsiębiorstw diagnozuje swoje przyszłe potrzeby kompetencyjne. Biorąc pod uwagę rosnące wyzwania w tym zakresie, konieczne jest podjęcie natychmiastowych kroków



PODSUMOWANIE

- Blisko 68% firm deklaruje, iż odczuło negatywne skutki pandemii na sytuację finansową firmy, w tym 18% twierdzi, że wpływ ten był znaczny. Najbardziej odczuły to małe i średnie przedsiębiorstwa (odpowiednio 65% i 78% respondentów), rzadziej firmy duże (45%). Sektor handlu najlepiej poradził sobie z pandemią, głównie za sprawą rozwoju e-commerce.
- Pracodawcy oferują stabilne warunki zatrudnienia. Średnio w zakładzie pracy 81,6% osób zatrudnionych jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, 12,4% na czas określony, 3,8% na podstawie umów zleceń. W badanych sektorach 42% firm deklaruje, iż ponad 90% załogi zatrudniona jest na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Umowy zlecenia występują w 41% firm, z pracy tymczasowej korzysta 5% respondentów. Odsetek umów o pracę na czas nieokreślony jest najwyższy w sektorach: przemysł inny oraz usługi dla biznesu. Umowy zlecenia częściej występują w branży usług finansowych i motoryzacji

TRENDY W ZATRUDNIENIU 2021

- Pandemia nie wpłynęła znacząco na zmianę struktury zatrudnienia w badanych sektorach. Niewielki spadek liczby umów o pracę na czas określony odnotowało 19% respondentów. Spadek liczby umów zleceń miał miejsce w przypadku 17% firm, z czego w przypadku 5% spadek ten był znaczny (powyżej 25%).
- Niewielki spadek liczby umów o pracę na czas określony był częściej wskazywany w transporcie i logistyce, usługach dla biznesu i przemyśle innym, natomiast umów zleceń w motoryzacji, przemyśle innym i spożywczym.
- 32% badanych firm odczuło braki kompetencyjne w swoich strukturach w ostatnim roku. Deficyt ten częściej zauważany był w dużych firmach, w sektorach: przemysł inny, motoryzacja oraz transport i logistyka oraz firmach zlokalizowanych w centralnym regionie Polski.
- Szkolenia zatrudnionych pracowników oraz outsourcing procesów i usług to dwa najczęściej wskazywane sposoby na uzupełnienie braków kompetencyjnych w ostatnim roku.
- Zdaniem 22% firm najtrudniejsze do pozyskania były kompetencje sprzedażowe i marketingowe, 18% techniczne i inżynierskie, 17% wskazało IT/Digital. Sektor przemysłu miał największe trudności z pozyskaniem kandydatów z umiejętnością obsługi maszyn oraz kompetencjami technicznymi i inżynierskimi.
- Tylko 21% małych i średnich firm oraz 28% dużych firm posiada diagnozę potrzeb kompetencyjnych na najbliższe dwa lata.
- Zmiana kompetencji w ciągu najbliższych 2 lat będzie dotyczyć średnio 11% osób zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych oraz 19% na stanowiskach nieprodukcyjnych. W przemyśle spożywczym, innym oraz motoryzacji, zmiana kompetencji na stanowiskach produkcyjnych dotyczyć będzie odpowiednio 31%, 28% i 18% pracowników. Usługi finansowe, transport i logistyka oraz usługi dla biznesu będą musiały zmienić kompetencje ponad 30% pracowników na stanowiskach nieprodukcyjnych.
- Spośród kompetencji, których pracodawcy będą najczęściej poszukiwać w ciągu najbliższych 2 lat, firmy wskazywały umiejętności sprzedażowe i marketingowe (33%), IT/Digital (21%), techniczne i inżynierskie (19%) oraz językowe (19%). Odsetki te różnią się znacznie w zależności od wielkości firmy, branży oraz regionu. Duże firmy najczęściej poszukiwać będą kompetencji w zakresie IT/Digital oraz umiejętności obsługi maszyn. Firmy małe i średnie stawiają głównie na kompetencje sprzedażowe oraz IT/Digital. Umiejętności managerskie częściej będą poszukiwane w małych i średnich niż w dużych firmach.

RAPORT

- 16.11** Szkolenie PFHR: Feedback w procesie rekrutacyjnym
- 17.11** WEC-Europe Executive Committee Meeting
- 19.11** AKADEMIA MANAGERA Moduł 3: Automotywacja i motywowanie zespołu
- 22.11** Szkolenie PFHR: Czas pracy od A do Z
- 23.11** Szkolenie PFHR: Pozyskiwanie klientów i sprzedaż usług - praca tymczasowa, cz.2
- 25.11** Szkolenie PFHR: Polski Ład
- 26.11** Spotkanie Zarządu PFHR
- 26.11** Spotkanie grupy roboczej PFHR ds. career management
- 30.11** AKADEMIA MANAGERA Moduł 4: Narzędzia coachingowe w rozwijaniu zespołów