

KOMUNIKAT PRASOWY

23.04.2018 r.

Kongres HR Spółek Giełdowych SEG odbył się po raz siódmy

18 i 19 kwietnia br. w Hotelu Warszawianka spotkali się przedstawiciele działów HR spółek notowanych na warszawskim parkiecie, żeby porozmawiać o bieżących wyzwaniach i problemach. Podczas Kongresu dyskutowano m.in. o: nowych wyzwaniach dla działów HR, działaniach HR wobec zmian regulacyjnych oraz o tym jak RODO zmieni zarządzanie danymi osobowymi.

Pierwszy dzień wypełniły trzy bloki tematyczne. Pierwsza część „Nowe wyzwania dla działów HR” dotyczyła takich zagadnień jak: sposoby aby zatrzymać Millenialsów (i nie tylko) w firmie, transformacja cyfrowa w zarządzaniu HR oraz skuteczne zatrudnianie pracowników w szybko zmieniającym się świecie.

Zarówno rok 2017 jak i 2018 okrzyknięte zostały rokiem pracownika. Wszyscy obserwujemy wzmożone działania działów HR i agencji doradztwa personalnego, które mają jeden cel: pozyskać z rynku jak najwięcej dobrych talentów, a następnie rozwinąć je i zatrzymać w organizacji. Podejście do procesów rekrutacyjnych ulega redefinicji: ich krótszy czas trwania, sposób komunikacji z kandydatami i szybkość w podejmowaniu decyzji to kluczowe aspekty, które stanowią nie lada wyzwanie, jeśli firma chce być konkurencyjna i efektywna. Dodatkowo wszystkie firmy muszą wdrożyć i nauczyć się pracować według RODO. Tylko sprawnie zarządzane i dobrze zorganizowane działy HR mają możliwość zyskania dla siebie największego kawałka tortu, jakim są najlepsi kandydaci. Pojawiają się nowe narzędzia rekrutacyjne oparte na sztucznej inteligencji (AI), które pomagają usprawnić pracę rekruterów i specjalistów ds. HR, skrócić czas trwania procesu rekrutacji i onboardingu o ¼. Firmom, które brały udział w VII Kongresie HR SEG z pewnością łatwiej będzie operować w tym nowym, pewnym wyzwaniu w świecie; podczas wykładów i warsztatów miały możliwość zapoznania się z najnowszymi i najlepszymi rozwiązaniami, które pomagają usprawnić pracę i przyczynić się do efektywniejszego rozwoju, a także przyciągnięcia talentów nowych pokoleń pracowników. – opowiada Marcin Liwacz, Head of HR Projects, Grupa HRC S.A.

W drugim bloku nt. „Działań HR wobec zmian regulacyjnych” była mowa o: zmianach w prawie pracy; wysyłaniu pracownika za granicę; wyzwaniach wynikających z reformy emerytalnej oraz o pozafinansowych systemach motywacyjnych.

Rok 2018 przyniósł kolejne zmiany w prawie pracy, w tym odnośnie zatrudniania cudzoziemców czy ograniczenia handlu w niedzielę, a już należy się przygotować do kolejnych zmian. Wśród nich należy wymienić nowe przepisy dotyczące przechowywania akt pracowniczych i ich elektronicznej, które wejdą w życie w dniu 1 stycznia 2019 roku. Na ich podstawie pracodawcy będą mogli decydować, w jakiej postaci ma być przechowywana dokumentacja pracownicza - papierowej czy elektronicznej, a okres jej przechowywania zostanie skrócony z 50 do 10 lat. Ponadto, trwają prace nad nowelizacją Kodeksu pracy w związku z zapewnieniem stosowania RODO. Zgodnie z projektem nowelizacji ma być nieco zmieniony katalog danych, których pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Inne dane osobowe będą mogły być pozyskiwane, gdy będzie to niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisami prawa lub gdy osoba ubiegająca się o zatrudnienie lub pracownik wyrażą na to zgodę, przy czym gromadzenie danych za zgodą będzie możliwe tylko wtedy, gdy przetwarzanie takich danych jest korzystne dla tych osób. W Kodeksie pracy mają być ponadto uregulowane różne rodzaje monitoringu pracowników. – mówi Agnieszka Lechman- Filipiak, Partner, Radca Prawny, Kancelaria DLA Piper Wiaterski

Powszechnie wiadomo, iż zachodzące zmiany demograficzne w naszym społeczeństwie mają bezpośrednie przełożenie na rynek pracy, a co za tym idzie na zmniejszającą się liczbę osób czynnych zawodowo, które odprowadzają składki do systemu emerytalnego. Jeśli nie zostaną podjęte żadne kroki mamy gwarantowaną katastrofę systemu emerytalnego, chyba że nauczymy się systematycznie oszczędzać.

Przedstawione w projekcie ustawy o PPK założenia obejmują współfinansowanie składki przez pracodawcę (1,5% wynagrodzenia), pracownika (2,00% wynagrodzenia) oraz w formie dopłat do rachunków w PPK ze strony państwa w kwocie: 250 zł jednorazowo oraz 240 zł co roku.

Składki do PPK mają być zwolnione ze składek do ZUS tak samo jak obecnie w pracowniczych programach emerytalnych (PPE). Projekt ustawy o PPK zapowiada możliwość zwolnienia pracodawcy z obowiązku tworzenia PPK w przypadku, gdy pracodawca finansuje składki do PPE w wysokości min. 3,5% wynagrodzenia pracownika. Ten zapis powoduje wzmożone zainteresowanie wśród pracodawców znaną i sprowadzoną od lat formą dodatkowego benefitu,

którą są PPE, zdające się być ciekawą alternatywą w stosunku do planowanych PPK - opowiada Tomasz Fronczak, Dyrektor Biura Programów Emerytalno-Oszczędnościowych, TFI PZU SA.

Ostatni blok poświęcony był rozporządzeniu RODO. Będzie mowa m.in. jak RODO zmieni zarządzanie danymi osobowymi; zarządzanie danymi osobowymi przy wsparciu IT oraz wdrażanie RODO – studium przypadku.

Po części merytorycznej uczestnicy mieli możliwość wzięcia udziału w zabawie promującej wolontariat pracowniczy w formie warsztatów budowlanych.

Program drugiego dnia Kongresu obfitował w praktyczne warsztaty dotyczące m.in. zagadnień takich jak:

- Rewolucja u bram – co się zmienia i co nasz czeka w prawie pracy?
- Największe wyzwania i pułapki przygotowania do RODO w działach HR - dane osobowe pracowników i kandydatów do pracy po nowemu
- Delegowanie pracowników za granicę – jak działać, o czym należy pamiętać? Wybrane zagadnienia z zakresu PIT, ZUS i prawa pracy
- XYZ - Abecadło komunikacji z różnymi pokoleniami
- Jak zwiększyć skuteczność narzędzi rekrutacyjnych w roku pracownika?
- Transformacja cyfrowa HR w praktyce

Polskie firmy, które coraz śmielej i częściej prowadzą biznes za granicą, muszą się zmierzyć z wieloma lokalnymi administracyjno – prawnymi problemami. Dotyczą one również pracowników, którzy wraz firmą przenoszą się za granicę. Niejednoznaczność i skomplikowanie przepisów, a niekiedy ich nadmiar powodują, że kluczowe staje się odpowiednie przygotowanie do takiego transferu. Pozwala to uniknąć późniejszych kłopotów i potencjalnych kar związanych z naruszeniem regulacji, obowiązujących w danym kraju. Co więcej, zapewnienie pracownikowi odpowiedniej opieki prawno- podatkowej w kraju oddelegowania, pozwala mu na koncentrację na sprawach biznesowych, a nie administracyjnych. Coraz szersza wymiana informacji pomiędzy organami podatkowymi czy ubezpieczonymi krajów UE ale też OECD spowoduje, że poprawne rozliczanie pracowników przemieszczających się, stanie się dla firm istotnym elementem bezpiecznego prowadzenia biznesu za granicą – Marek Gadacz, Partner, Doradca Podatkowy w Crido Taxand.

Na zakończenie wydarzenia przeprowadzona została debata „Jak podnieść znaczenie HR w Twojej firmie” podczas której poruszone zostały takie kwestie, jak: rola HR w zapewnieniu ciągłości działania przedsiębiorstwa; jak znaleźć wspólny język HR i finansów; kluczowe znaczenie HR w raportowaniu niefinansowym.

Mimo, że każdy kongres to dwa dni wyważonych debat i dyskusji o bieżących problemach to tematy nigdy nie zostają wyczerpane, wręcz przeciwnie – powstaje lista nowych, na kolejne spotkanie. Dlatego już teraz mogę Państwa zaprosić na VIII Kongres HR, który odbędzie się 24-25 kwietnia 2019 roku - zapowiada Prezes SEG Mirosław Kachniewski.

Gospodarzem Kongresu było Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych. Partnerstwo nad wydarzeniem objęli: Crido, DLA Piper, Grupa HRC SA, Olesiński i Wspólnicy, PZU Życie oraz Enxoo jako Partnerzy; Unicomp WZA i APN Promise SA jako Partnerzy Technologiczni oraz Decora SA, Kontekst HR International Group, Tatra Holding i Toya SA jako Patroni.

Kongres odbył się w Hotelu Warszawianka w Jachrance. Szczegółowe informacje na temat VII Kongresu HR Spółek Giełdowych SEG dostępne są na stronie internetowej **www.seg.org.pl**.

(link do: <http://seg.org.pl/pl/vii-kongres-hr-spolek-gieldowych-seg>)