

Transkrypcja odcinka HR in Brief #13

Ze studia Voice House specjalna seria podcastów HR in Brief od **HR na szpilkach**. Przedstawiamy najważniejsze informacje dotyczące zatrudnienia, prawa pracy i rekrutacji.

Według raportu Gallupa **74%** pracowników narzeka na brak aktualnych informacji dotyczących firmy, w której pracują. Co więcej, tylko około **40%** pracowników jest w stanie bez problemu opisać innym, czym zajmuje się ich firma! Eksperci alarmują o kluczowym znaczeniu kultury komunikacji w miejscu pracy. Ma ona znaczący wpływ na realizację KPI. Firmy, które stawiają na pozytywną kulturę komunikacji mogą uzyskać wzrost efektywności i przewagę konkurencyjną. Według badań Trade Press Services aż **85%** pracowników jest przekonanych, że ich motywacja do pracy wzrasta, gdy kierownictwo regularnie informuje o nowościach w firmie. Komunikacja w miejscu pracy ma też niebagatelny wpływ na rotację. Aż **47%** pracowników, którzy odeszli z organizacji, wskazywało jako powód kulturę firmy oraz komunikację. **Stworzenie pozytywnej atmosfery sprzyjającej wymianie informacji w miejscu pracy to proces ciągły, który wymaga inwestowania zarówno czasu, jak i zasobów.** Wśród najważniejszych wymienia się udroźnienie komunikacji poprzez eliminację jednokierunkowego przekazu. Zapewnienie pracownikom przestrzeni do dzielenia się własną opinią, słuchanie ich uwag i obaw wpływa znacząco na zaangażowanie i motywację. Ważna jest też selekcja informacji. W natłoku komunikatów ważna jest personalizacja i selekcja informacji istotnych dla określonych grup pracowników. Jednym z najważniejszych elementów kultury komunikacji jest zaangażowanie liderów. To oni odpowiadają za jej kształt na szczeblu swoich zespołów. Dlatego tak ważne są inwestycje w szkolenia szefów, ukierunkowane na skuteczne udzielanie informacji zwrotnej. Jak pokazują badania, wciąż bywają z tym kłopoty.

Firmy produkcyjne borykają się ze spadkiem zamówień. Według najnowszych danych, w lipcu w przemyśle wykorzystywano średnio tylko **78%** mocy produkcyjnych. Problem ten dotyka najmocniej produkcję paliw, branże energetyczną i metalurgiczną, a także przemysł skórzany i futrzarski. Ekspertki tłumaczą to wysokimi cenami energii. Ankiety zbierane przez GUS pokazują, że większość firm nie najlepiej ocenia swoją bieżącą sytuację. Wskaźnik oceny ogólnej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstw oscyluje wokół poziomu minus **14,3** punktów (w skali od -100 do +100). Największy pesymizm obserwowany jest wśród małych firm, do **50** pracowników. Kiepsko swoją przyszłość widzą branże meblarska, odzieżowa i branża produkcji skór. Takie nastroje przekładają się na plany redukcji zatrudnienia. Szczególnie w przemyśle wyrobów z drewna i przemyśle meblarskim.

Temat generatywnej sztucznej inteligencji odmiennie jest przez wszystkie przypadki. Dotyka też kluczowej obecnie branży IT. Blisko **29%** pracowników tego sektora w Polsce obawia się, że AI zabierze im pracę. Dane jednak wskazują na zupełnie inny trend. Jak na razie sztuczna inteligencja przyczyniła się do stworzenia około **40%** nowych miejsc pracy w IT, a tylko **10%** zostało po jej wprowadzeniu zlikwidowanych. Specjaliści IT nie zamierzają biernie czekać na rozwój sytuacji. Aż **70%** zamierza doksztalić się w obszarze wykorzystania AI, a ponad **16%** planuje zmianę swojej dotychczasowej roli na taką, która wiąże się z korzystaniem z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji. Aż **94%** pracowników IT w Polsce przyznało, że wykorzystuje narzędzia AI w codziennej pracy. Pozwala im to efektywniej wypełniać obowiązki, oszczędzając dziennie do dwóch godzin pracy. Firmy z sektora IT też mają na uwadze nowe trendy. Aż **43%** pracodawców działa aktywnie w tym obszarze. W organizacjach wdrażane są programy upskillingu lub reskillingu dla zatrudnionych pracowników. Sytuacja jest więc dynamiczna. Trzeba obserwować, jak odbije się na planach rekrutacyjnych firm, a w konsekwencji na stawkach oferowanych specjalistom IT.

Ważne zmiany w nowelizacji ustawy o emeryturach pomostowych. Uzyskanie tego typu świadczenia nie będzie już warunkowane obowiązkiem wykonywania pracy w warunkach szczególnych przed 1999 rokiem. Zmianę ocenia się jako pozytywną. Dotychczas najmłodszy zatrudnieni, pracujący w warunkach szczególnych, za których pracodawcy odprowadzali obowiązkową składkę na Fundusz Emerytur Pomostowych, nie mieli prawnej szansy skorzystania z tej emerytury ze względu na niespełniony wymóg pracy przed 1999 rokiem.

Pakiet blisko dwudziestu ustaw oczekuje na podpis na biurku Prezydenta. Zawiera nowe przepisy ważne dla milionów Polaków: pracowników, przedsiębiorców, nauczycieli, rodziców, zawodowych kierowców. Oto skrót najważniejszych informacji.

- Podstawa odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych od pierwszego lipca ma wzrosnąć do wysokości przeciętnego wynagrodzenia z 2021 roku. Wzrośnie więc do kwoty **1914,34 zł**. Tym samym na rachunek funduszu wpłynie więcej środków. Pracownicy otrzymają wyższe świadczenia urlopowe, a koszt pracy po stronie pracodawcy zwiększy się o około 300 zł na jednego zatrudnionego.
- Do płacy minimalnej nie będzie już wliczany dodatek za szczególne warunki pracy.
- Pracownicy szczególnie chronieni, czyli między innymi kobiety w ciąży, rodzice korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem, pracownicy w wieku przedemerytalnym oraz szefowie związków zawodowych zyskają większą gwarancję zatrudnienia. Oznacza to, że jeśli firma zwolni chronionego, a on odwoła się od tej decyzji, sąd będzie mógł nakazać jego dalsze zatrudnienie aż do prawomocnego wyroku, który rozstrzygnie spór.
- Sporo zmian w zatrudnianiu kierowców. Tu jednak zmiany na lepsze. Uproszczone zostaną między innymi zasady oskładkowania przychodów kierowców w przewozach międzynarodowych. Za każdy dzień pobytu za granicą, od przychodu podlegającego oskładkowaniu, odliczane będzie 60 euro z tytułu diet. Ułatwi to skomplikowane obecnie rozliczenia. Dodatkowo, zwrot kosztów noclegu kierowcy realizującego przewozy międzynarodowe będzie zwolniony z podatku oraz składek ZUS.

Nowy rok szkolny przyniesie ważne zmiany w zatrudnianiu pracowników młodocianych. Od pierwszego września wynagrodzenia osób, które ukończyły piętnaście lat, a nie przekroczyły osiemnastu wzrosną o trzy punkty procentowe (3 p.p.). Podwyżka obejmie wszystkich młodocianych, łącznie z osobami zatrudnionymi przed pierwszym września. Uczniowie otrzymają o 213 złotych brutto więcej. Koszt zmiany wpłynie na aktualne budżety wynagrodzeń.

Pierwszego października wejdzie w życie zmiana ustawy Kodeks karny. Wpłynie to na wzrost ryzyk z tytułu odpowiedzialności prawno-karnej po stronie członków zarządów spółek. Wniosek o ściganie przestępstwa dotyczącego nadużycia zaufania, określanego jako niegospodarność menedżera, będzie mógł złożyć między innymi wspólnik, akcjonariusz bądź udziałowiec pokrzywdzonej spółki. Członkowie zarządów, podejmując decyzje biznesowe w granicach uzasadnionego ryzyka, będą musieli brać pod uwagę nie tylko ich wpływ na kondycję finansową spółki. W procesie decyzyjnym będą musieli uwzględnić fakt, czy mogą one wypełniać znamiona przestępstwa, w tym zbrodni niegospodarności. Redukcja potencjalnego ryzyka prawnego, względem każdej decyzji zarządczej, możliwa jest między innymi poprzez zabezpieczenie się informacjami, analizami prawnymi, czy też opiniami ekspertów. Zebrane informacje powinny być niezależnie oszacowane przez osoby sprawujące zarząd.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

