

Transkrypcja odcinka HR in Brief #14

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

Czterodniowy tydzień pracy lekiem na brak zaangażowania i rosnący poziom rotacji pracowników. Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów przeprowadziła badanie, z którego wynika, że wzmagająca się presja płacowa i koszty działalności nie są jedynymi powodami, które spędzają sen z powiek menedżerów. Raport „Barometr Polskiego Rynku Pracy” alarmuje, że 8% pracowników w Polsce w ciągu ostatniego roku doświadczyło wypalenia zawodowego z powodu zbyt ciężkiej pracy. Z kolei 2/3 badanych chce skrócenia tygodnia pracy do czterech dni w tygodniu. 15% osób z tego właśnie powodu zdecydowało się zmienić pracodawcę. Oczekiwanie krótszego tygodnia pracy, rozumianego również jako zmniejszenie tygodniowego wymiaru czasu pracy, przy utrzymaniu 100% wynagrodzenia, nabrało realnych kształtów. Projekt ustawy, która skutkować będzie skróceniem czasu pracy z 40 do 35 godzin tygodniowo, bez obniżenia wynagrodzenia, od ponad roku oczekuje na procedowanie w Sejmie.

Tymczasem światowy gigant mówi "NIE" elastycznej pracy zdalnej. Blue Origin, firma technologiczna należąca do założyciela Amazona, w oficjalnej, korporacyjnej komunikacji zażądała od pracowników powrotu do biur w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli na 5 dni w tygodniu. "Jesteśmy silniejsi jako zespół, gdy współpracujemy ze sobą osobiście i jesteśmy blisko naszych projektów i sprzętu" - czytamy w ujawnionej przez media korespondencji. Zmiana polityki może być ściśle powiązana ze strategicznymi projektami i celami firmy. Czy widmo końca pracy zdalnej zapadnie nad innymi firmami z branży technologicznej? Będziemy się bacznie przyglądać!

Według „Raportu wynagrodzeń w sektorze przemysłowym”

53% pracodawców z tej branży zderza się z krytycznym problemem, czyli pozyskaniem wykwalifikowanej kadry. Jak czytamy w raporcie, to branża wytwórcza w największym stopniu generuje krajowe PKB. Jej kondycja ma zatem kluczowe znaczenie dla polskiej gospodarki i oddziałuje na wiele innych sektorów. Rynek specjalisty, który jest ściśle powiązany z atrakcyjnymi warunkami pracy, w tym szczególnie z wynagrodzeniami, powoduje dużą konkurencję i ból głowy pracodawców. Aż 28% z nich przewiduje zwiększenie zatrudnienia, a ponad połowa nie planuje redukcji kadr. Optymistyczne nastroje nie opuszczają pracowników - 80% z nich deklaruje, że nie obawia się zwolnień, a 79% odnotowało wzrost wynagrodzenia. Eksperci rynku przemysłowego studzą jednak pozytywne emocje i wskazują na postępującą automatyzację. Szacuje się, że w ciągu najbliższych 10 lat robotyzacja przejmie 20% procesów wykonywanych dzisiaj przez ludzi.

Przejęcie miejsc pracy przez roboty potwierdza raport Employment Outlook Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Aż 34% miejsc pracy w Polsce jest zagrożonych likwidacją! Sztuczna inteligencja, której brak pożądaných przez rynek pracy nowoczesnych kompetencji, takich jak analityczne myślenie, kreatywność i adaptacja do zróżnicowanych środowisk pracy, nie spowodowała drastycznego zmniejszenia liczby miejsc pracy. Zagrożenie automatyzacją jest jednak znacząco wyższe w państwach o wysokim odsetku zatrudnienia w sektorze produkcyjnym, takich jak Polska.

Czy sztuczna inteligencja przyczyni się tylko do redukcji zawodów? Okazuje się, że wiele z nich może dzięki niej powstać - pod pewnymi warunkami! Eksperti Personnel Service przygotowali zestawienie profesji, na które będzie zapotrzebowanie za 5, 10 i 15 lat. To informacje kluczowe pod kątem nakładów na edukację i transformację. W perspektywie pięciu lat poszukiwane będą tak zwane zielone kompetencje. Rynek pracy otworzy się na specjalistów od energii odnawialnej i szeroko pojętego poszukiwania zrównoważonych źródeł energii. Wraz z rosnącym poziomem automatyzacji, powstanie zapotrzebowanie na specjalistów do spraw cyberbezpieczeństwa. W perspektywie dziesięciu lat potrzeby kompetencyjne skierowane zostaną na specjalistów od projektowania i zarządzania sztuczną inteligencją. Oprócz tego na brak pracy nie będą narzekać ekonomiści kryptowalut i zmian klimatu. Za 15 lat zajmować będziemy się etyką AI, adaptacją klimatyczną i eksploracją kosmiczną.

Pokolenie bez ambicji? Przedstawiciele pokolenia Z lansują nowy trend, czyli "lazy girl job". Priorytety to łatwa praca, lekkie życie, miły szef i zarobki, które maleją wprost proporcjonalnie do coraz niższej odpowiedzialności i zaangażowania. Po cichej rezygnacji i trendzie o wiele mówiącej nazwie "poniedziałkowe absolutne minimum", przyszedł czas na tak zwaną "łatwą pracę dla leniwej dziewczyny". Bezstresowe stanowisko, często zdalne, niewymagające wysiłku, ma być kontrą do wszechobecnego kultu pracy i pracoholizmu. Potwierdzeniem tej tezy niech będzie najnowszy Raport Instytutu Gallupa, który wskazał, że 6/10 pracowników nie wkłada maksymalnego wysiłku w powierzoną im pracę. Czy niska potrzeba rozwoju zawodowego i osobistego, lansowana głównie na TikToku, to nowość, która wkradnie się podstępem do naszych firm? Rzykujemy stwierdzenie, że taka postawa jest znana szefom od dawna.

Co czwarty Polak chciałby otrzymywać część wynagrodzenia nieoficjalnie, bez konieczności odprowadzania podatku i składek ZUS. Wystarczy, że dzięki temu otrzyma "na rękę" o 100 PLN więcej. Gdyby kwota płacona "pod stołem" wzrosła do 500 PLN, proceder znalazłby akceptację wśród 27% pracowników. Tak wynika z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego. Według badań odsetek pracowników otrzymujących część wynagrodzenia poza ewidencją waha się w przedziale od 8% do 12%

Rząd wraca do projektu ustawy o osobach zgłaszających naruszenia prawa, czyli tak zwanych sygnalistach. Bardzo prawdopodobne, że wkrótce do Sejmu trafi projekt, zgodnie z którym wszystkie podmioty zatrudniające co najmniej 50 pracowników będą zobowiązane do wdrożenia kanału zgłoszeń wewnętrznych. Firmy będą mieć obowiązek informowania kandydatów o procedurze zgłoszeń wewnętrznych już na etapie rozpoczęcia rekrutacji. Zgłoszeń wewnętrznych będzie można dokonywać w formie ustnej, pisemnej lub elektronicznej, przy założeniu, że pracodawca wdrożył odpowiedni rejestr zgłoszeń. Odpowiedzialność karna dotyczyć będzie takich sfer jak uniemożliwienie lub istotne utrudnianie dokonania zgłoszenia, podejmowanie działań odwetowych wobec sygnalisty i ujawnianie jego tożsamości oraz nieustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych. Do obsługi przyjmowania zgłoszeń będzie można upoważnić podmiot zewnętrzny.

Na koniec ważne informacje makroekonomiczne. Polski Instytut Ekonomiczny opublikował prognozę, z której wynika, że inflacja w przyszłym roku spadnie do blisko 8%. Średni wzrost wynagrodzeń pozostanie na dwucyfrowym poziomie, a zamożność gospodarstw domowych wzrośnie. Bezrobocie w ciągu najbliższych dwóch lat pozostanie niskie i oscylować będzie wokół 5,5%.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

