

Transkrypcja odcinka HR in Brief #15

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

Do Sejmu trafił projekt ustawy powołującej nową instytucję interwencyjną. Ma mieć uprawnienia do angażowania się w indywidualne sprawy osób „świadczących pracę zależną”. Mowa o **rzeczniku praw pracowniczych**.

Ma chronić wolność, prawa i interesy osób wykonujących pracę zależną, bez względu na podstawę ich zatrudnienia. Chodzi w szczególności o osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, czy stosunków cywilnoprawnych.

Plan jest taki, żeby nowy rzecznik:

- opiniował projekty aktów normatywnych związanych z zatrudnieniem,
- kształtował politykę przyjazną pracownikom
- współpracował ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i organizacjami społecznymi, do których należy ochrona wolności, praw i interesów osób wykonujących pracę zależną,
- inicjował interwencje w indywidualnych sprawach pracowników

Eksperti rynku pracy sugerują, że ta nowa instytucja jest zbędna, że obniża pozycję związków zawodowych i przede wszystkim Państwowej Inspekcji Pracy.

Czy czeka nas rewolucja na rynku pracy o sile porównywalnej do Polskiego Ładu i tegorocznych nowelizacji Kodeksu pracy? Na agendę wraca **Jednolity Kontrakt Pracy**. Rząd zobowiązał się do wdrożenia tego rozwiązania w Krajowym Planie Odbudowy. Według Komisji Europejskiej, która zaakceptowała KPO, ma on być odpowiedzią na tzw. umowy śmieciowe. Docelowo Jednolity Kontrakt Pracy ma wyprzeć umowy cywilnoprawne oraz JDG.

Jak czytamy w raporcie zleconym przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z intencją Komisji Europejskiej, jednolita umowa o pracę to umowa zawarta na czas nieokreślony.

Przewiduje ona dwie fazy: fazę wejścia, która ma kształt rozszerzonej umowy na okres próbny i fazę stabilizacji. Od znanych nam umów na czas nieokreślony, jednolity kontrakt ma odróżniać się "wystarczająco długim okresem wstępnym prowadzącym do okresu stabilnego".

Ma też gwarantować zatrudnionym większą ochronę, uzależnioną od stażu pracy. Świadczenie pracy na podstawie Jednolitego Kontraktu Pracy ma wiązać się z obowiązkowym podleganiem pod ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Ma też zapewniać ochronę przed wypowiedzeniem, zależną od stażu pracy. Oznacza to, że uprawnienia pracownicze nabywane byłyby wraz z rosnącym stażem pracy u danego pracodawcy.

Ekspertka prawa pracy Monika Smulewicz - ocenia, że taki kontrakt, z praktycznego punktu widzenia, będzie słuszną zmianą. Wprowadzi nową jakość w relacji pracodawca-pracobiorca. Wyeliminuje, w wielu przypadkach fikcyjne, umowy cywilnoprawne. Zastąpi je zwykłym kontraktem pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Z drugiej strony wprowadzi zupełnie nowe podejście do pracy jako relacji transakcyjnej. Eksperci społeczno-ekonomiczni sugerują ryzyka: takie elastyczne formy zatrudnienia mogą wpływać negatywnie na dostępność kredytów, zabezpieczenie społeczne w kontekście emerytur, czy też plany macierzyńskie.

Pamiętajmy jednak, że pomysł jednolitego kontraktu pracy pojawił się w krajach walczących z dużym bezrobociem, a w obliczu globalnego kryzysu i drastycznego wzrostu kosztów pracy, wszelkie legalne rozwiązania mogą być ratunkiem dla całej gospodarki.

...

Czy szefowie powinni inwestować w znajomość prawa pracy? Okazuje się, że warto! Tylko **35% przedsiębiorców**, którzy znają definicję układów zbiorowych pracy, chciałoby wprowadzić je w swojej firmie.

60% przedsiębiorców jest nastawionych negatywnie.

Z lipcowego badania przeprowadzonego na zlecenie Konfederacji Lewiatan wynika, że w obecnym kształcie układy zbiorowe pracy nie są dla pracodawców atrakcyjne. Szczegółowe regulacje znowelizowanego Kodeksu pracy nie pozostawiają przestrzeni na dopasowane do potrzeb kształtowanie polityki zatrudnienia.

W związku z tym przedsiębiorcy nie widzą sensu we wdrażaniu porozumień zbiorowych. Motywatorem mogą być klauzule derogacyjne, które umożliwiłyby odchodzenie od standardów prawa pracy.

...

Niewłaściwe zarządzanie firmą to nie tylko strata klientów i zysków. Badania potwierdzają, że jest też powodem pogarszania się komfortu życia pracowników. Raport Instytutu Gallupa pokazuje, że praca, której nie lubimy, jest gorsza od bezrobocia. Negatywne emocje z firmowego korytarza przenosimy do domu. Wpływa to negatywnie na zdrowie, relacje i życiową satysfakcję. Odpowiedzialność za firmowy dobrostan spoczywa na menedżerach. Za **70% zaangażowania** zespołów odpowiadają ich liderzy.

Niestety, większość szefów „cicho rezygnuje” z pracy. Porzucają zarządcze ambicje i “czekają” na narzędzia, które mają umożliwić budowanie legendarnych, w ich mniemaniu, zespołów. Według Gallupa dobra wiadomość jest taka, że wymiana liderów nie jest rozwiązaniem. Liderzy mają w sobie duży potencjał do świadomego i skutecznego przewodzenia, ale trzeba ich edukować, żeby nie zarządzali poprzez improwizację.

...

Pieniądze to za mało, by zaangażować pracowników. Z wyliczeń serwisu rozwojowego Youniversity wynika, że **w nowe kompetencje i zadowolenie pracowników firmy w Polsce zainwestowały w zeszłym roku aż 7 miliardów złotych**. Mimo to wskaźnik zaangażowania pracowników, kolejny rok z rzędu, pozostaje na dramatycznie niskim poziomie. W pracę angażuje się tylko co siódmy Polak.

Reszta robi to, co musi. To nie tylko efekt presji płacowej wywołanej rekordową inflacją, ale i walki o pracownika. Trzy czwarte firm ma problem ze znalezieniem kompetentnych ludzi na rynku pracy. Choć zaledwie **14% polskich pracowników angażuje się w pracę**, liczba osób zestresowanych rośnie z roku na rok. Jak wynika z raportu Gallupa, **dla 38% badanych praca jest źródłem nadmiernego stresu**. Zmiana podejścia przerzucana jest na pracodawców, od których oczekuje się partnerstwa i nastawienia na dobrostan pracowników.

CEO Youniversity, Radek Drzewiecki, alarmuje! Pieniądze i benefity, czyli relacja transakcyjna, nie kupią zaangażowania ani nie poprawią efektywności. Wygrywa organizacja, która oferuje pracownikom sens tego, co robią. Pokazuje, że warto się o coś starać i razem rosnąć.

Prawie **90% słuchaczy** podcastu HR in brief posiada wyższe wykształcenie. Wątek łączenia pracy ze studiami może więc zabrzmieć znajomo. Czy na pomoc rozgoryczonym liderom przyjdzie uważane za roszczeniowe Pokolenie ZET? Okazuje się, że **80% studentów** naszych rodzimych uczelni podejmuje pracę w trakcie nauki - głównie na studiach drugiego stopnia. Dla jednych to warunek konieczny, by kontynuować naukę i finansować edukację. Dla innych to dodatkowe zajęcie, które ma uzupełnić źródło dochodu i budować profesjonalne portfolio. Aktywność zawodowa studentów ma jednak dwie strony medalu. Podejmowanie pracy pozwala rozwijać kompetencje i umiejętności, zwiększając szanse na początku zawodowej drogi. Presja pogodzenia oczekiwań pracodawcy i ciągła walka o dopasowanie grafiku pracy do wymagań uczelni może jednak odciągać młodych ludzi od nauki i być sporym obciążeniem.

W castingu na najlepszych pracodawców nie bez powodu wygrywają ci, którzy wychodzą naprzeciw potrzebom najmłodszych pracowników i kształtują dopasowane środowisko pracy.

...

Na koniec ważne informacje makroekonomiczne. Główny Urząd Statystyczny informuje, że po raz pierwszy, od lutego 2022 roku, osiągnęliśmy w Polsce miesięczną deflację. W stosunku do czerwca, lipcowe **ceny spadły o 0,2%**. Obniżone ceny są szczególnie widoczne w koszykach Polaków, gdyż dotyczą przede wszystkim żywności. Informacja ta jest szczególnie ważna dla zarabiających najmniej. Właśnie ta grupa osób najbardziej odczuwa skutki kryzysu.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

