

Transkrypcja odcinka HR in Brief #18

Równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy? Wciąż zabezpieczamy niechlubny koniec rankingu. Polska znajduje się poniżej średniej unijnej w zestawieniu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn. Pomimo tego, według badań Pracuj.pl, **68% kobiet w Polsce** uważa, że są w o wiele lepszej sytuacji zawodowej niż jeszcze 10 lat temu. Ponad połowa badanych deklaruje, że w ich firmach **kobiety i mężczyźni mają równe szanse** na awanse i podwyżki. Nie będzie zaskoczeniem, że aż **83% kobiet** ocenia godzenie roli matki i pracowniczki jako olbrzymie wyzwanie. Co ciekawe, problem ten jest o wiele mniej dostrzegalny w grupie mężczyzn, wśród których jedynie **17% zauważa trudność** w pogodzeniu tych dwóch funkcji przez kobiety.

Postęp w niwelowaniu różnic w dostępie do edukacji, usług medycznych, zarobków czy szans na rynku pracy dla przedstawicieli obu płci, choć jest widoczny, odbywa się zbyt powolnie. Szczególnie skromny optymizm wykazuje **Pokolenie Y**, czyli pracownicy w wieku od 25 do 34 lat. Tylko 1/3 z nich uważa, że polski rynek pracy nie odstaje od standardów unijnych. Czy wobec tego kobiety dbają o wycenę swojej pracy? 17% badanych przyznaje, że nigdy nie otrzymało podwyżki. 9 na 10 kobiet uważa, że ich wynagrodzenie powinno rosnąć proporcjonalnie z inflacją, a ponad połowa chciałaby, aby wysokość wynagrodzeń w ich firmach była jawna. Przyczyni się to nie tylko do niwelowania gender pay gap. Taka wiedza istotnie zmotywuje kobiety do osiągania swoich celów zarobkowych! **Monika Smulewicz, ekspertka prawa pracy** podpowiada, że **pieniądze to nie jedyna przesłanka negocjacyjna**. Równie ważne mogą być dodatkowe szkolenia, benefity dla rodziny czy elastyczny system czasu pracy.

Jesteś entuzjastą swojej pracy? Zapewne płacisz tzw. **passion tax**. Badacze Uniwersytetu w Karolinie Północnej wykazali, że pracodawcy dużo chętniej dobierają do swoich zespołów **pasjonatów**. Tacy pracownicy bardziej przykładają się do wypełniania obowiązków i nie żądają podwyżki.

Pasjonaci nierzadko pracują w weekendy i biorą na siebie dodatkowe obowiązki, niejednokrotnie wykraczające poza ustalony *job description*. **Praca jest dla nich nagrodą samą w sobie**. Pasja do zawodu, choć jest oczywistą chlubą, wpływa na zaangażowanie i podnosi morale całych zespołów, nie może stanowić legitymizacji do łamania prawa pracy i norm społecznych. Naukowcy podali klasyczny przykład, czyli rezygnację z zaplanowanego urlopu z rodziną na prośbę szefa. Nie wszyscy menedżerowie posiadają dojrzałość i kompetencje, które pozwalają im na właściwe zarządzanie pasjonatami. Zwracamy uwagę, że w zderzeniu z toksyczną atmosferą, warto rozważyć poszukiwanie alternatywnych źródeł zawodowej satysfakcji.



Na przeciwległej do entuzjazmu szali mamy cichą rezygnację, głośną rezygnację, wielką rezygnację i poniedziałkowe absolutne minimum. Czy mogą być **powodem zwolnienia pracownika**? Wykonywanie stricte podstawowych obowiązków bez cienia inicjatywy, odmowa pracy w nadgodzinach czy blokowanie współpracy w zespole mogą wywołać negatywne skutki dla zatrudnionych. Zgodnie z art. 100 Kodeksu pracy **pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie**. Stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy oraz nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową jest jednym z fundamentów dobrej współpracy. **Mówimy NIE wszelkim skrajnościom.**

Zalicza się do nich niewspółmierne obciążanie dodatkowymi zadaniami osób, które są ponadprzeciętnie efektywne. Zwracamy jednak uwagę, że celowe spowalnianie pracy, nieprzestrzeganie przepisów BHP, zakłócanie porządku w miejscu pracy czy opuszczenie firmy bez usprawiedliwienia mogą być powodem usunięcia pracownika z listy premiowej, przeniesienia na inne stanowisko, nałożenia kary grzywny lub upomnienia, a nawet wypowiedzenia umowy o pracę!



Polacy coraz bardziej **zmęczeni w pracy**. Jak wynika z najnowszego raportu MultiSport Index **jeden na 10 badanych** przyznaje, że skorzystał ze zwolnienia lekarskiego z powodu złego samopoczucia, w tym również psychicznego. **Stres w pracy staje się normą**. Odczuwa go już **90% zatrudnionych**. Blisko jedna trzecia z nich ujawniła, że odczuwa stres "codziennie lub prawie codziennie". Wśród przyczyn badani wymieniali najczęściej nadmiar obowiązków (47 procent). Problemy z koncentracją i pamięcią mają przełożenie na zaangażowanie i efektywność. Zmęczenie odbija się również na ich ogólnej postawie w pracy, która staje się bierna - przyznało niemal 20 procent pracowników. Jednocześnie, mimo oczekiwań pracowników, tylko 39 procent firm uruchomiło bądź umożliwiło dostęp do programów antystresowych dla swoich ludzi. Reszta pracowników w Polsce musi sobie radzić samodzielnie. 67 procent osób ma świadomość, że aktywny styl życia wpływa na redukcję liczby zwolnień lekarskich. Podpowieź dla pracodawców? Dofinansowanie aktywności sportowej jest wciąż oczekiwanym benefitem. Tylko 18 procent badanych przyznało, że ich pracodawca dofinansowuje rekreację sportową po pracy.



96% amerykańskich liderów biznesu przyznaje, że korzysta z oprogramowania do **monitorowania pracowników**. Tak wynika z badania Resume Builder. Dzięki śledzeniu aktywności, prawie **75%** z nich podjęło decyzje o zwolnieniu współpracowników, którzy nie wywiązywali się z umówionej pracy. Programy monitorujące śledzą aktywność klawiszy klawiatury i porównują ją z zadaniem benchmarkiem. Jeśli aktywność jest poniżej ustalonej normy, pracownik ma problem. Programy analizują też czas używania klawiatury. Zbyt długi okres bezczynności wzmaga czujność nieufnych szefów! Monitorowanie zawartości ekranu? Owszem! Zrzuty ekranu i zdjęcia wykonywane za pomocą wbudowanej w firmowym laptopie kamery - to wszystko, by upewnić się, czy w danym momencie pracownik jest przy swoim komputerze. Monitoringowi podlega także czas spędzony na tworzeniu maili.

Praktyki te prowadzą do **absurdalnych sytuacji**, w których pracownicy unikają robienia przerw w pracy, a nawet ograniczają wizyty w toalecie. W większości przypadków, korzystające z oprogramowania monitorującego firmy, informują o tym fakcie swoich pracowników. Tylko **5 proc. dyrektorów** przyznało w ankiecie, że nie informowało swoich ludzi o wdrożeniu narzędzi szpiegujących.

Brzmi to jak nieformalny wyścig o to, kto kogo pierwszy oszuka i która strona stosunku pracy pierwsza ujawni zakłamanie. Czy na takim wzroście biznesu nam zależy? Życzymy Słuchaczom, aby wyniki pracy mówiły same za siebie i by nie czuli się zagrożeni.



Wielu o nim marzy. Niewielu skorzysta. **Urlop bez limitu.** Gdy pozyskanie specjalistów z rynku pracy wymaga od pracodawców akrobatycznych umiejętności, a **wynagrodzenie nie jest wystarczającym argumentem**, warto sięgnąć po ten nieoczywisty benefit. Pracownicy etatowi cieszą się dwudziesto lub 26-dniowym, w 100% płatnym wolnym. Poza kodeksowym wymiarem przysługuje im urlop bezpłatny oraz innego rodzaju, okolicznościowe zwolnienia od pracy. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawcy ustalili dodatkowe, korzystne dla pracowników świadczenia, które rozwiążą problem pozyskiwania talentów do swoich organizacji. Urlop bez limitu, płatny w całości lub w części (np. w wymiarze 50% wynagrodzenia), nie zwalnia pracodawców z przestrzegania przepisów Kodeksu pracy, w szczególności z wymogu udzielenia rokrocznie nieprzerwanego, 14-dniowego odpoczynku.

Monika Smulewicz, ekspertka prawa pracy i rynku pracy w Polsce wskazuje, że firmy aktywnie analizują swoje możliwości i zasadność wdrożenia modelu wydłużonego urlopu. Niektóre się na to zdecydowały i potwierdzają, że po takiej zmianie **pracownicy nie nadużywali wolnego**. Rozważając wdrożenie Nielimitowanego odpoczynku warto wziąć pod uwagę, że **nie musi on obejmować całego zespołu pracowników**. Zniesienie limitu dedykowane będzie osobom wykonującym prace umysłowe, które rozliczane są z wykonywania zadań, a nie czasu spędzonego na rutynowych czynnościach.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

