

Transkrypcja odcinka HR in Brief #19

Ministerstwo pracy prognozuje, że **w 2024 roku płacę minimalną zarabiać będzie aż 3,6 mln Polaków**. Wpływ na jej wysokość ma wskaźnik inflacji. Jeśli jego prognoza na przyszły rok wynosi **więcej niż 5%**, to następuje dwukrotny wzrost płacy minimalnej. Rząd planuje 20%-ową podwyżkę! Zgodnie z zapowiedziami od 1-go stycznia wynagrodzenie minimalne ma wynosić **4242 zł**, a od lipca **4300 zł**. „Na rękę” to około 3200 zł. Nagłówki gazet ogłosiły już 700 plus dla pracujących.

Dodajmy, że tak wysoka płaca minimalna wynosić będzie w przyszłym roku prawie 50% średniego wynagrodzenia. Spłaszczenie dochodów nawarstwia absurdu i powoduje, że urzędnicy państwowi i nauczyciele, którzy nie mogą liczyć na spektakularne podwyżki budżetowe, zarabiają nieco powyżej płacy minimalnej. To z kolei odbija się na jakości edukacji i usług w urzędach.

Redakcja HR in brief sprawdziła, jaka jest relacja płacy minimalnej do wynagrodzenia godziwego. Za **wynagrodzenie godziwe** według Europejskiej Karty Społecznej uznaje się stawkę ustaloną na poziomie około **68%** przeciętnego wynagrodzenia krajowego. Oznacza to, że spełnienie tego warunku wiązałoby się ze wzrostem płacy minimalnej do ok. 4700 zł brutto.

Osobom zainteresowanym sposobem obliczania wysokości wynagrodzenia minimalnego przypominamy, że uwzględnia się w nim m.in. wynagrodzenie zasadnicze, premie, prowizje, dodatki funkcyjne i nagrody uznaniowe. Nie wlicza się natomiast dodatku za pracę w nadgodzinach czy pracę w nocy, dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalnej i rentowej. Od 2024 roku wyłączony zostanie również dodatek za szczególne warunki pracy.

Do połowy września rząd ma obowiązek opublikować wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej na 2024 rok.



Jakie pomysły na nowoczesny rynek pracy mają kandydaci w wyborach do Sejmu? **Monika Smulewicz, ekspertka prawa pracy**, przyjrzała się konkretnym propozycjom wyborczym. Na pierwszy ogień bierzemy **zniesienie zakazu handlu w niedzielę**, zapewnienie pracownikom dwóch wolnych weekendów w miesiącu oraz podwójne wynagrodzenie za pracę w dni wolne.

O ile zapewnienie dwóch wolnych weekendów w miesiącu ocenione zostało jako dobry kompromis, o tyle **podwójna rekompensata pracy** w dzień wolny poprzez wypłacenie **200%** stawki godzinowej niekoniecznie wpisuje się w realia polskiej przedsiębiorczości.

Największa część firm pracujących w niedziele to branże, które operują na niewielkich marżach z zaledwie kilkuprocentowym zyskiem. Wprowadzenie podwójnej stawki godzinowej spowodowałoby kolejny już w tym roku wzrost kosztów pracy. Autorzy tej propozycji nie doprecyzowali, czy dwa wolne weekendy w miesiącu i podwójne wynagrodzenie za pracę w dni wolne miałyby dotyczyć tylko pracujących w handlu, czy wszystkich pracujących w niedziele i święta. Wprowadzając tego rodzaju zmiany należy pamiętać o **obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu** i nefaworyzowaniu żadnej z grup zawodowych. Generuje to olbrzymie ryzyko roszczeń o analogiczne przywileje, np. wśród zatrudnionych w ruchu ciągłym, czyli tam, gdzie są cztery brygady.

Monika Smulewicz pozytywnie ocenia propozycję likwidacji wynagrodzenia chorobowego i wprowadzenie zasiłku chorobowego od pierwszego dnia nieobecności pracownika. Świadczenie ma być finansowane ze środków ZUS. Odciąży to pracodawców i stanowić będzie przeciwwagę dla 200%-owej stawki godzinowej za pracę w niedziele i święta.



Wróćmy jednak do rzeczywistości. Pracownicy koloryzują na rekrutacjach. Z **10-go odcinka HR in Brief** dowiesz się, że częściej kłamią mężczyźni, a koloryzowanie dotyczy zakresu obowiązków czy przypisywania sobie cudzych sukcesów. A jak wygląda sprawa z drugiej strony? Zbadał to serwis ResumeBuilder.com.

3/4 menedżerów przyznaje się do okłamywania kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Połowa robi to w opisie stanowiska, a prawie 1/4 podczas składania oferty pracy. Badani menedżerowie przyznali, że celowo podrasowali zakres obowiązków i świadczenia, żeby przyciągnąć więcej osób. Kłamstwa w rekrutacji służą m.in. do przykrycia negatywnych informacji o firmie.

Szefowie często tłumaczą to kulturą organizacji, która przyzwala lub wręcz zachęca do posługiwania się kłamstwami. Wśród menedżerów ds. rekrutacji, którzy przyznali się do stosowania nieetycznych praktyk, **66%** stwierdziło, że kłamstwo w ich firmie jest dopuszczalne. **14%** uznało wprost, że jest bardzo akceptowalne. Obszarami, w których rekrutujący menedżerowie kłamią najczęściej są: zakres obowiązków na danym stanowisku, możliwości wzrastania w firmie i możliwości rozwoju kariery.

Jaka jest skuteczność takich praktyk? **92%** badanych potwierdziło, że wprowadzony w błąd kandydat przyjął ofertę pracy. Jednak ponad połowa przyznała, że zatrudnionego wskutek kłamstw pracownika trzeba było zwolnić. Równocześnie, niepokojąco wzrasta *ghosting*, czyli porzucanie kontaktu z kandydatami na różnych, czasem bardzo już zaawansowanych, etapach rekrutacji. Przyznaje się do tego 1/3 badanych. Firmy powszechnie narzekają na kandydatów i oczekują od nich profesjonalnego podejścia. Nie wszystkie jednak działają zgodnie ze standardami, których same wymagają. Ujawnione praktyki nie tylko biją w godnościowy aspekt relacji pracodawca-kandydat, ale przede wszystkim są w stanie zrujnować reputację organizacji.



Czy w obliczu tych trudności warto zatrudnić do działu HR sztuczną inteligencję? Ponad połowa przebadanych przez *Instytut Gartnera* liderów przyznała, że analizuje potencjalne korzyści z użycia AI w procesach zarządzania zasobami ludzkimi. Potencjał widzą w dopasowywaniu kandydatów do wymagań pracodawcy, formułowaniu oferty pracy, a nawet **analizie talentów** potencjalnych kandydatów na podstawie ich profili w mediach społecznościowych. Szczególne nadzieje budzi możliwość personalizowania komunikacji z potencjalnymi kandydatami oraz przyspieszenie onboardingu i osiągnięcia maksymalnej produktywności, poprzez szybsze zdobycie instytucjonalnej wiedzy o organizacji. 2/3 firm, które korzystają z generatywnej sztucznej inteligencji chwali się, że poprawiła ona efektywność, zaangażowanie pracowników i rozwój osobisty.

Tylko **9%** organizacji przyznała, że wdrażając AI miała na względzie poprawę dobrostanu pracowników. Jako największą przeszkodę w korzystaniu z AI widzimy we względach etycznych i bezpieczeństwie danych oraz prywatności pracowników.

Działy HR powinny uwzględnić w swoich planach na przyszłość wdrożenie kodeksu etycznego dla zastosowań sztucznej inteligencji w organizacji.



14 września to międzynarodowy dzień walki z wypaleniem zawodowym. Czy wiesz, że wg badania *Future Forum* z lutego 2023 r. aż **42%** pracowników na całym świecie dotkniętych jest wypaleniem zawodowym? Według krajowych badań od *Great Place to Work* ponad 1/3 pracujących Polaków doświadczyła takiego epizodu w swojej karierze.

Elastyczny czas pracy miał wiązać się z większą równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, wpływając pozytywnie na produktywność i dobrostan pracowników. Jednak, zamiast ustępować, temat wypalenia robi się coraz bardziej poważny. Eksperci są przekonani, że pracodawcy i pracownicy powinni skupić się na radzeniu sobie z tym zjawiskiem, zamiast dążyć do jego całkowitego wyeliminowania.

Główne przyczyny wypalenia to **nadmierne obciążenie pracą i toksyczna kultura w firmie**. Do tego dochodzą **długie godziny pracy, maksymalizacja wydajności**, by poprawić wynik finansowy i zła organizacja czasu pracy. W związku z nadchodzącym kryzysem zjawisko wypalenia zawodowego może się nasilać. Na pogorszenie nastrojów pracowników będą miały wpływ inflacja i widmo zwolnień. W walce z wypaleniem zawodowym kluczowe jest podejście pracodawcy.

Dobra i sprawiedliwa organizacja pracy, proaktywne reagowanie, likwidowanie nadgodzin, dawanie przez menedżerów poczucia wpływu i przestrzeni dla samorealizacji pracowników, wspólne, konstruktywne rozwiązywanie problemów to narzędzia do zapobiegania wypaleniu zawodowemu.

Według *Instytutu Gallupa*, pracownicy, którzy często doświadczają wypalenia są o **63%** bardziej skłonni do zwolnienia lekarskiego i o **23%** częściej odwiedzają SOR. Konsekwencje są dla biznesu zbyt kosztowne. Warto oferować wsparcie w bieżących działaniach i racjonalizować oczekiwania względem pracowników. W kontekście presji na wynik sformułowanie: "Nie dajmy się zwariować" nabiera dziś zupełnie nowego znaczenia... **Dbaj o siebie!**

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

