

Transkrypcja odcinka HR in Brief #24

Ponad **74% spółek** spoza największych indeksów GPW w ogóle nie ma kobiet w zarządzie, a prawie połowa w radzie nadzorczej. Tak wynika z raportu „Kobiety w spółkach giełdowych. Indeks Fundacji Liderów Biznesu.” Pod koniec ubiegłego roku kobiety stanowiły zaledwie **15,5%** członków zarządów i rad nadzorczych spółek notowanych na warszawskim parkiecie.

Ogólnopolska tendencja jest spadkowa. Udział kobiet w zarządach spółek na przestrzeni ostatnich pięciu lat, wahał się na poziomie **10%**. To wynik, który sytuuje nas poniżej europejskiej średniej. Dla porównania, według Eurostatu, na koniec maja wynosił **32,2%**. Autorki raportu poszukują powodów niskiej reprezentacji kobiet w zarządach. Upatrują ich między innymi w mniejszej społecznej gotowości do zaakceptowania kobiet w rolach związanych z władzą oraz z mniejszej gotowości kobiet do pełnienia ról menedżerskich.

Problem zostanie jednak wkrótce rozwiązany na poziomie prawnym. Zgodnie z unijną dyrektywą do czerwca 2026 roku przynajmniej **40%** stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub **33%** wszystkich stanowisk kierowniczych w dużych spółkach giełdowych będą zajmować osoby należące do "niedostatecznie reprezentowanej płci". Początkowo wymogi obejmą spółki giełdowe zatrudniające minimum **250** pracowników.



Półroczna przerwa w pracy? Ponad połowa pracujących osób jest na tak! Jak wynika z raportu *Nationale-Nederlanden "Długie jutro"*, ofiarowane nam od losu pół roku przerwy chcielibyśmy wykorzystać przede wszystkim na rozwój osobisty.

Zdecydowana większość badanych, bo aż **67%**, pragnie naładować baterie. Mniej niż połowa wskazuje na potrzebę spędzenia wartościowego czasu z bliskimi i odkrywania świata. Na dalszych pozycjach plasuje się potrzeba zrobienia czegoś nowego, założenia własnej firmy oraz szlachetny cel, czyli wolontariat. Aż **21%** pracujących deklaruje, że wykorzystałaby sześciomiesięczną przerwę od pracy na poszerzenie wiedzy i umiejętności.

70% zatrudnionych postawiło sobie ambitny cel. Dążą do sukcesu zawodowego, czyli awansu i wyższych zarobków. Jednocześnie dwie trzecie podkreśla potrzebę elastyczności "dla zachowania lepszego balansu w życiu". Praca w wymiarze 40 godzin tygodniowo, to według nich, olbrzymie ryzyko wypalenia zawodowego. 30 godzin wydaje się sensowne i pozwoli na równoważenie obowiązków prywatnych i zawodowych. To pokazuje, że zapotrzebowanie na elastyczne modele pracy jest w cenie.

Na koniec pozytywna wiadomość dla pracodawców. **48%** badanych jest przekonana, że pracodawca odpowiednio inwestuje w ich przyszłość. Gratulujemy wyniku!



Wbrew obiegowym opiniom, jesteśmy tolerancyjni. Zdecydowana większość Polaków, bo aż **79%**, uważa, że wyłącznym kryterium oceny pracownika powinny być kompetencje i osiągnięcia, a nie płeć, wiek, wyznanie czy orientacja - wynika z badania pracuj.pl "Różnorodność w miejscu pracy". Okazuje się, że różnorodność nie stanowi dla nas problemu. Poglądy polityczne czy orientacja psychoseksualna osób, z którymi współpracujemy regularnie nie jest przeszkodą. To samo dotyczy narodowości, choć jak wiemy, integracja kulturowa jest ważnym polem działania działów HR.

Dla **78%** respondentów nie jest problemem bycie podwładnym osoby innej płci, a dla **64%** badanych nie jest wyzwaniem praca pod przywództwem osoby znacznie młodszej od siebie.

Wyniki badania potwierdzają, że inwestycje w integrację, tworzenie inkluzywnych miejsc pracy i szeroko rozumiane zarządzanie różnorodnością nie tylko zwiększa strumień talentów chętnych do pracy, ale również odpowiada na potrzeby zespołów i sprawia, że firmy są przyjaznym miejscem do rozwoju.



Dobry szef to dobry pracownik. Teoria ta znalazła potwierdzenie w akademickich rozważaniach. Agresywni, krytykujący i niesprawiedliwi szefowie powodują, że pracownicy są mniej wydajni. Osoby, dla których priorytetem jest rozwój kariery, cierpią przez to bardziej niż pracownicy, dla których priorytetem jest bezpieczeństwo zatrudnienia. Zbadali to naukowcy z amerykańskich uczelni. Zarówno chęć uzyskania premii i awansu, jak i chęć uniknięcia kar, czyli utrzymania bezpieczeństwa pracy, kształtują sposób, w jaki pracownicy reagują na agresywnego szefa.

Pracownicy koncentrujący się na utrzymaniu pracy, reagują na nadużycia inicjatywą. Osoby, które dążą do awansów i premii, w odwecie za toksyczne zachowania, oddają odpowiedzialność i wycofują się. W to ludzie grają w firmach. Odkrycie sugeruje, że organizacje dbające o dobrostan pracowników powinny nie tylko koncentrować się na zapewnieniu bezpiecznych miejsc pracy. Równie ważne jest wzmocnienie pozycji pracowników, ich sprawczości i docenienie. Nie stać nas na utratę zaangażowanych talentów.



HR in brief to nie tylko badania i trendy, ale również informacje o przewidywaniach dotyczących kształtującego się krajowego rynku pracy. Umowa koalicyjna podpisana. Przedstawiamy najważniejsze, z punktu widzenia działów kadr, płac i HR punkty.

Możemy się spodziewać podwyżek w budżetówce. Nauczyciele, pracownicy administracji, sądów i prokuratury są dla nowego rządu kluczowi, a ryzyko ich odpływu zagraża stabilności funkcjonowania państwa. Odbudowa ducha przedsiębiorczości i powrót na ścieżkę długotrwałego rozwoju gospodarczego. To priorytety, które zapewnić mają wzrost wynagrodzeń. Koalicja zapowiada zmiany w składce zdrowotnej oraz minimum sześciomiesięczny termin wyczekiwania na wdrożenie zmian w prawie podatkowym. Wprowadzenia kasowej metody rozliczania podatku PIT przez przedsiębiorców, czasowe zwolnienie ze składek na ubezpieczenia społeczne dla osób, które odprowadzają składki za siebie - to wszystko ma pomóc odbudować zaufanie pomiędzy biznesem, a rządem.

Równie ciekawe jest to, czego w umowie koalicyjnej nie znajdziemy. Zapowiadane w kampanii wyborczej podniesienie kwoty wolnej w PIT do **60 tysięcy złotych** nie zostało doprecyzowane. Jak wylicza portal Business Insider, słów inflacja czy deficyt budżetowy próżno szukać.

“Strony Koalicji zgodnie deklarują gotowość do zmniejszenia obciążeń podatkowych nakładanych na pracujących” - czytamy w dokumencie. Trzymamy kciuki za spełnienie obietnicy, choć konkretów brak.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

