

Transkrypcja odcinka HR in Brief #29

Zdalni pracownicy są częściej zwalniani, ale ryzyko się opłaca.

Osoby pracujące w pełni zdalnie są zwalniane o **35 proc.** częściej niż te pracujące w biurze lub na stanowiskach hybrydowych. Jaki powód wskazują eksperci? Bynajmniej nie niższą jakość dostarczanej pracy. Motywem ma być brak osobistych relacji, które ułatwiają rezygnację ze współpracy. Świadczą o tym dane firmy Live Data Technologies.

Wall Street Journal idzie dalej i przywołuje analizę, zgodnie z którą w 2023 roku **12 proc.** pracowników zdalnych zrezygnowało z pracy, zaś nową znalazło w ciągu dwóch miesięcy. Takim sukcesem może pochwalić się jedynie **9 proc.** osób świadczących pracę stacjonarnie lub hybrydowo.

Praca zdalna to oczywiste korzyści, związane z oszczędnością czasu czy elastycznością względem potrzeb pracowników. Dzięki temu lepiej godzą rolę zawodowe z prywatnymi. Jednak saldo strat również jest znaczące. Zatarcie granic między życiem a pracą, izolacja i związana z nią niższa jakość relacji oraz ubogie emocjonalnie interakcje, np. spotkania wyłącznie online, przekładają się na ograniczone poczucie przynależności do organizacji. Za tym podążają spadek satysfakcji i zaangażowania, a to zwiększa rotację.

Warto zatem zadbać, by wirtualne relacje miały zbliżoną jakość do tych w realu, ale przede wszystkim, by były one autentyczne. Dzięki temu będą też bardziej efektywne.



Praca hybrydowa i kłopoty gigantów z przestrzeganiem obecności pracowników w biurach.

W Wielkiej Brytanii, firmy zaczęły bliżej przyglądać się temu, jak często ich pracownicy pojawiają się w biurze. Na przykład, w korporacji AI zaczęto używać informacji zarejestrowanych przez karty dostępu, aby zobaczyć, kto i kiedy przychodzi do pracy. Okazało się, że w niektórych zespołach, połowa pracowników nie przychodziła do biura przez wymagane dwa dni w tygodniu.

Nie tylko AI zwraca na to uwagę. Bank of America przypomniał swoim pracownikom w Stanach Zjednoczonych, że oczekuje ich obecności w biurze, wysyłając oficjalne, ostrzegawcze przypomnienia. A Citigroup w Anglii ogłosił, że będzie sprawdzać, czy pracownicy rzeczywiście pracują z biura przez co najmniej trzy dni w tygodniu.

Zmiany w zasadach dotyczących pracy z biura zostały szeroko omówione w artykule "Financial Times". Wspomniana wcześniej firma AI zaktualizowała swoje zasady dotyczące prywatności, wyjaśniając, że zamierza używać informacji zarejestrowanych przez karty dostępu, aby lepiej zarządzać pracą hybrydową i obecnością pracowników w biurze. Firma nie chciała komentować szczegółów swojej polityki.

Wygląda na to, że wyzwania związane z utrzymaniem dyscypliny pracy, niezależnie od tego, czy chodzi o małe firmy, czy wielkie korporacje, są wspólne dla wszystkich. Firmy szukają różnych sposobów, by zachęcić pracowników do pracy z biura. Wspierają się przy tym analizami i monitoringiem. To wyzwanie dla działów HR w erze pracy hybrydowej.

[Więcej o bossware, czyli technologii, która śledzi pracowników dowiesz się z najnowszego wydania Magazynu HR na Szpilkach. Link do pobrania bezpłatnego kwartalnika znajdziesz tutaj >](#)



Pracodawcy wzywają rząd do urealnienia dopłat do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami.

Federacja Przedsiębiorców Polskich i Platforma Integracji Osób Niepełnosprawnych zaapelowały do rządu o dostosowanie mechanizmu dofinansowań do wynagrodzeń osób z dysfunkcjami zdrowotnymi do realiów sytuacji gospodarczej. Aktualne dopłaty wynoszą:

- 2400 zł miesięcznie w przypadku osoby zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 1350 zł, gdy pracownik posiada stopień umiarkowany oraz
- 500 zł, gdy orzeczono stopień lekki.

Zdaniem przedstawicieli pracodawców nie są to kwoty, które zachęcają do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Nałożmy na to szereg warunków, jakie musi spełnić organizacja, która zatrudnia osobę z dysfunkcjami. W katalogu obowiązków znajdziemy takie pozycje, jak skrócona norma czasu pracy, zakaz zatrudniania w porze nocnej i godzinach nadliczbowych czy dodatkowy urlop wypoczynkowy, które zależą od stopnia orzeczonej niepełnosprawności. Jednak najważniejszą rolą pracodawcy zatrudniającego osobę z niepełnosprawnością jest przede wszystkim zapewnienie warunków pracy, tożsamyh z tymi, które mają osoby bez orzeczenia o niepełnosprawności posiadające podobne kwalifikacje zawodowe. Jakakolwiek dyskryminacja, w tym między innymi ze względu na niepełnosprawność jest niedozwolona, a pracownicy powinni być równo traktowani.

Wyrównywanie szans na rynku pracy wymaga nie tylko dobrej woli, ale też stworzenia przyjaznych warunków, dopasowanych do naszych potrzeb. 41 proc. osób przepytanych w badaniu Ariadna wskazało, że w firmie, w której pracują, nie ma udogodnień, które umożliwiają zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Siedemdziesiąt dwa procent pracowników z niepełnosprawnościami zwraca uwagę, że pracodawca mógłby wprowadzić udogodnienia, które poprawią warunki pracy osób z dysfunkcjami.

W Polsce tylko co siedemnasta osoba z niepełnosprawnością pracuje. W wielu przypadkach powodem nie jest dysfunkcja, ale wykluczenie. Na niewykorzystanych talentach tracimy dziś my. Stracą również przyszłe pokolenia. Czy stać nas na to?



Kobiety w IT zarabiają średnio o 13 proc. mniej niż mężczyźni. To efekt między innymi nieproporcjonalnej reprezentacji kobiet w branży.

Dane padły podczas ostatniej edycji konferencji Women in IT Day, organizowanej przez Future Collars. Kobiety w branży technologicznej wciąż napotykają na luki wynagrodzeniowe, zarabiając średnio o **13 proc.** mniej niż ich koledzy. Ich udział w sektorze ICT jest wciąż nieproporcjonalnie niski i stanowi jedynie **8 proc.** Aktualnie tylko jeden na pięciu specjalistów w firmach technologicznych to kobiety. Eksperti wskazują na wyzwanie zwiększenia ich liczby w dynamicznie rozwijających się sektorach jak analiza danych, sztuczna inteligencja, czy cyberbezpieczeństwo.

Dyrektor Generalna DIGITALEUROPE, partnera konferencji, zwraca uwagę na wewnętrznego sabotażystę, jakim wśród kobiet jest perfekcjonizm. Obawa przed ryzykiem stanowi przeszkodę w otwartości na zmiany i gotowości do podejmowania prób. Błędy należy traktować jako część procesu uczenia się. W kontekście luki płacowej, po raz kolejny pada argument promowania równości, empatii i zwalczania uprzedzeń. Potrzeba tutaj głębokiej refleksji i pracy nad zmianą, szczególnie wśród samych kobiet. To ważne, także gdy mowa o wychowaniu i edukacji przyszłych pokoleń.



Ograniczenie handlu w niedziele bez zmian. Branża cierpliwie czeka, ale potrzeby rynku pracy nabrzmiewają!

Zniesienie zakazu handlu w niedziele z obietnicą dwóch wolnych weekendów miesięcznie i podwójnym wynagrodzeniem za pracę w święta miało być kluczowym punktem pierwszych 100 dni koalicji rządowej. Jednak ministra pracy przyznała, że plan ten nie zostanie wprowadzony w życie, a odpowiednie prace nie są prowadzone. Dla handlowców oznacza to konieczność cierpliwości, mimo nadziei na zmiany w tym roku. Przedsiębiorcy, dostosowując się do niepewnej ekonomii, określają priorytety rozwojowe jako klucz do stabilności rynku pracy.

Zakaz handlu w niedziele nie jest głównym ograniczeniem wzrostu biznesu. Wśród pięciu priorytetów rynku pracy ZPP są: wzmocnienie dialogu społecznego, aktywizacja seniorów, nieaktywnych zawodowo, bezrobotnych i osób uprawnionych do Karty Polaka, wsparcie dla matek wracających do pracy i ułatwienia dla cudzoziemców w Polsce.

Pogłębiający się kryzys demograficzny stanowi wyzwanie, na które pracodawcy proponują promocję ciągłego rozwijania kompetencji jako sposób na zwiększenie konkurencyjności pracowników na rynku europejskim.

Bez silnego rynku pracy, który odpowiada wyzwaniom współczesnego świata nie może być mowy o rozwoju gospodarczym Polski - czytamy w dokumencie organizacji ZPP. Niech ten głos wybrzmi również wśród słuchaczy podcastu HR in Brief.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

