

Transkrypcja odcinka HR in Brief #31

Wynagrodzenie i produktywność to para idealna. Co zrobić, by rosły równo?

Płace rosną w naszym kraju szybciej niż produktywność. Taki trend trwa już dziesięć lat. Zwracają na to uwagę eksperci McKinsey'a - autorzy raportu Polska 2030. Wzrost wynagrodzeń jest efektem dobrej sytuacji na rynku pracy i wysokiego optymizmu konsumentów. Średnie miesięczne wynagrodzenie rosło przez ostatnie **15 lat** o około **5 proc.** rocznie. Kiedy porównamy to do **4 proc.** wzrostu produktywności, okazuje się, że rośniemy stabilnie. I choć osiągnęliśmy tak wiele dzięki kompetentnym pracownikom o stosunkowo niskich zarobkach, wraz ze wzrostem wynagrodzeń i spadkiem bezrobocia nasza przewaga konkurencyjna w Europie traci na znaczeniu. Warunkiem dalszego rozwoju, a nawet jego przyspieszenia jest zwiększenie produktywności.

Dlaczego produktywność jest ważna? Jedną z głównych przesłanek są niekorzystne trendy demograficzne. Według prognoz o naszym być albo nie być w europejskiej czołówce decydować będzie większy udział pracowników z wyższym poziomem wykształcenia, kwalifikacji i doświadczenia. Edukacja i rozwój ludzi przełożą się na wyższą produktywność. Potencjał tkwi również w automatyzacji! Połowę (**49%**) czasu pracy zajmują nam czynności, które do 2030 roku mogą zostać zautomatyzowane. Uwolniłoby to ponad **7 milionów** miejsc pracy. Podczas gdy część zadań pracowników zostanie przejęta przez maszyny, powstanie też wiele nowych miejsc pracy. Jedno jest pewne. Żeby nie odpaść w starciu z postępem, musimy się edukować.



Głód wiedzy w firmach!

Czy wiesz, że dla **72%** pracowników potrzeba podnoszenia kompetencji jest kluczowym czynnikiem w pracy? Jesteśmy rżadni wiedzy i bardzo zdeterminowani! **29%** z nas zrezygnowałaby z pracy, która nie oferuje możliwości rozwoju. Tak wynika z badania Randstad Workmonitor.

Pracodawcy nie doceniają głodu wiedzy, który trawi ich firmy. Ponad połowa pracowników przyznaje, że szef rozmawia z nimi o szkoleniach co najwyżej raz do roku. A pracownicy myślą przyszłościowo!. Chcą inwestycji w rozwój nie tylko w kontekście obecnej pracy. Biorą pod uwagę również zawodową przyszłość. Pracodawcy będą musieli sprawdzić, czy zapewniają wszystkim pracownikom odpowiednie możliwości reskillingu lub upskillingu. To kwestia odpowiedzi na dynamikę współczesnego świata. Zapewnienie ludziom możliwości rozwoju nie podlega już żadnym negocjacjom!



ZUS kontra przedsiębiorcy!

Czy zniechęca Cię już oczekiwanie na zmiany w składce zdrowotnej? Jak zapowiedziała ostatnio minister zdrowia, rządu nie trzeba poganiać, bo prace trwają. Tymczasem na horyzoncie zmian pojawił się Sąd Najwyższy i tu... zaskoczenie! Orzekł na korzyść przedsiębiorców, otwierając przed nimi nowe możliwości optymalizacji obciążeń związanych ze składkami ZUS.

Właściciele spółek z ograniczoną odpowiedzialnością obawiali się do tej pory możliwości kwestionowania przez ZUS ich statusu ubezpieczeniowego, co wiązałoby się z ryzykiem dopłat wysokich składek. Sąd Najwyższy zakończył spór przedsiębiorców z ZUS. W historycznym wyroku ustanowił, że posiadający 99 proc. udziałów wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. To ważne zwycięstwo dla osób prowadzących biznes w Polsce i nadzieja, że przedsiębiorczość też doczeka się grania fair play.

Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców skomentował wyrok słowami: „Nie można pozwalać na urzędniczą samowolę. W Konstytucji Biznesu została jasno wyłożona zasada: co nie jest prawem zabronione, jest dozwolone. ZUS nie ma prawa nękać przedsiębiorców.” Dodał, że praktykowane przez kontrolerów ZUS uznaniowe działania otwierają drogę korupcji.



Symulowane spotkania online biją rekordy popularności na YouTube!

Nagrania spotkań online dostępne w popularnych serwisach video okazały się skutecznym sposobem na pozorowanie pracy. Osoby, które chcą sprawiać wrażenie zajętych i dzięki temu niedostępnych dla współpracowników, odtwarzają na firmowych komputerach archiwalne spotkania na Zoom. Dzięki temu zyskują nawet dwie godziny odosobnienia dziennie. W opisie tego odcinka nie znajdziesz linku do symulowanego spotkania na Zoom. Znajdziesz natomiast link do pobrania bezpłatnego Magazynu HR na Szpilkach®, z którego również możesz korzystać w odosobnieniu. Wrażenie zajętości - gwarantowane.



[Kliknij, aby pobrać Magazyn](#)

Trwa europejska kampania na rzecz bezpieczeństwa w pracy w cyfrowym świecie

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy rozpoczęła kampanię, która ma propagować wiedzę o wpływie technologii cyfrowych na pracę oraz związanych z tym zagrożeniach w zakresie BHP. Jednym z głównych obszarów kampanii jest praca za pośrednictwem aplikacji internetowych, czyli tzw. praca platformowa. Mowa o popularnych aplikacjach, za pośrednictwem których dostarczane jest gotowe jedzenie, zakupy lub zamówienie usług elektryka czy hydraulika. W całej UE w tym sektorze zatrudnionych jest około **11 mln** osób. Szacuje się, że **5,5 mln** z nich powinno w rzeczywistości być zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Praca za pośrednictwem platform stwarza nowe możliwości dla biznesu i pracowników, którzy mają trudności z dostępem do tradycyjnego rynku pracy. Niestety jest i ciemna strona tej nowoczesnej ścieżki. Pracownicy platformowi mają niewielką siłą przetargową i równie niewielką kontrolę nad własną pracą. Są narażeni na izolację, nielimitowane nadgodziny oraz cyfrowy monitoring i nadzór, przez co mogą doświadczać ciągłego stresu. Status zatrudnienia powoduje, że platformy nie czują żadnej odpowiedzialności za zwiększanie ochrony i bezpieczeństwa pracy. W pogoni za zyskiem i zadowoleniem aniołów biznesu tracą z oczu najważniejszy czynnik, czyli kapitał ludzki. Właściciele platform cyfrowych w większości przypadków pobierają prowizję za usługi lub opłatę subskrypcyjną od osób pracujących za ich pośrednictwem. Zdaniem obserwatorów rynku pracy nie zwalnia ich to jednak ze społecznej odpowiedzialności. Nie ma biznesu bez ludzi. Edukacja o zagrożeniach związanych z pracą za pośrednictwem aplikacji ma sens.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

