

Transkrypcja odcinka HR in Brief #33

Choć tyle się mówi o podwyżkach, **Polacy mają problem z rozmawianiem o wynagrodzeniu ze swoim szefem!** Jak pokazało badanie serwisu aplikuj.pl w ubiegłym roku tylko około **40%** badanych Polaków zdecydowało się pójść i poprosić o podwyżkę. Skuteczność próśb była oczywiście znacząco mniejsza. Podwyżkę otrzymało tylko **20%**. Nie znaczy to, że nie warto próbować.

Badanie pokazało, że aż co czwarty pracownik nigdy nie prosił o podwyżkę, przy czym bardziej stanowczy w tej materii okazali się panowie. Tylko **16%** mężczyzn nigdy nie zdecydowało się porozmawiać z szefem o podwyżce. Wśród pań odsetek jest o połowę większy. Taka postawa pracowników pewnie cieszy wielu pracodawców, zwłaszcza tych, u których budżet wynagrodzeń nie byłby w stanie udźwignąć takich wyzwań. Mimo wszystko, warto rozmawiać!



Rząd dostrzega problem niskiej dietności. Przyszłych rodziców zachęca do decyzji o potomstwie jakościowymi usługami opieki nad dziećmi. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy, który pozwoli na utworzenie programów wsparcia finansowego dla opiekunek i opiekunów w żłobkach. Od lipca br. mają otrzymać 1000 złotych brutto dodatku do wynagrodzenia.

Resort rodziny i pracy idzie za ciosem i zapowiada zmiany w ustawie o opiece nad dziećmi do lat 3. Propozycje zakładają, że osoby zajmujące się małymi dziećmi otrzymają status funkcjonariusza publicznego, taki jak nauczyciele w przedszkolach i szkołach. W planach są również dodatkowe 2 dni urlopu za każde 5 lat przepracowane w tym zawodzie. Zdaniem ministerstwa może to zwiększyć zainteresowanie tą profesją i podnieść jej prestiż.

Biznes od wielu lat zdejmuje bariery, które ograniczają aktywność zawodową kobiet. Stosuje elastyczne formy organizacji pracy oraz coraz bardziej popularne zatrudnianie na część etatu. Najwyższy czas, by systemowo ułatwiać rodzicom podejmowanie aktywności zawodowej i godzenie jej z wychowaniem dzieci. Trzymamy kciuki za nowe pomysły!



Czy skandynawski model zarządzania to marzenie polskich pracowników? Świadczą o tym znakomite wyniki badania zaangażowania w znanej w Polsce duńskiej sieci meblowej JYSK. Poziom zadowolenia członków polskiego zespołu osiągnął 77 punktów na 100 możliwych! Pracownicy docenili przede wszystkim:

- zakres zadań,
- możliwości nauki i rozwoju oraz
- atmosferę w pracy.

Wskaźnik lojalności względem wartości i pracy w firmie osiągnął ponad **80%**. Analiza opinii pracowników nie tylko pozwala na pomiar i porównanie poziomu zaangażowania, ale daje możliwość „wyłapania” czynników kształtujących zaangażowanie w konkretnej organizacji.

To właśnie opinie pracowników na temat problemów i wyzwań z jakimi zmagają się na co dzień dają najwięcej informacji na ten temat. Dzięki temu pracodawcy mogą promować określone zachowania i postawy, które wzmacniają zaangażowanie oraz kształtują środowisko pracy i kulturę organizacyjną.

Nie warto bać się oceny pracowników. Warto się do niej dobrze przygotować i robić ją regularnie!



Czy to wciąż dalszy hamowania w gospodarce? Tym razem mamy kryzys w branży modowej! W zeszłym tygodniu potwierdzono informacje na temat grupowych zwolnień w plockim zakładzie jeansowego potentata.

Levi Strauss planuje zamknąć swój zakład w Polsce. Pracę ma stracić kilkaset osób. Puls Biznesu ustalił, że na decyzję wpłynęły m.in. podwyżki cen energii i trudność ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników. Do zwolnień szykuje się również Nokia. W ramach dwuletniego planu restrukturyzacyjnego, przewidziano redukcje kilkuset osób w polskim oddziale. Poinformowali o tym przedstawiciele związków zawodowych.

To niestety niepokojący syndrom. Coraz więcej organizacji już przeprowadziło zwolnienia albo planuje to zrobić w tym roku. Pocięszające jest to, że wskaźnik bezrobocia utrzymuje się wciąż na rekordowo niskim poziomie. Wciąż łatwo znaleźć pracę.



Polacy pracują około 40,5 godziny tygodniowo. Tak wynika z opracowania przygotowanego przez firmę Preply, na bazie danych Eurostatu. Średnia w całej UE to 37,5 godziny. Światowa średnia według Międzynarodowego Funduszu Walutowego to ok. 34 godziny w tygodniu. Więcej od nas w Europie pracują tylko Grecy – lekko ponad 40 godzin w tygodniu.

Dla porównania w Niemczech i Danii tydzień pracy to nieco ponad 35 godzin. Polscy przedsiębiorcy nie są jednak przekonani do tych analiz. Według danych Polskiego Instytutu Ekonomicznego połowa firm uważa, że skrócenie czasu pracy, np. poprzez przejście na 4-dniowy tydzień pracy jest niemożliwe ze względu na specyfikę branżową. Wygląda na to, że pracować mądrzej, a nie ciężiej będzie wyzwaniem naszych czasów...



Trwają prace nad nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Obowiązuje ona już od 20 lat i ma za sobą 200 nowelizacji. Wobec rozwiązań, które nie pasują do realiów i dynamiki rynku pracy, konieczne jest znalezienie odpowiedzi na aktualne potrzeby osób poszukujących pracy, bezrobotnych i przedsiębiorców. Wśród wielu propozycji zmian, naszym zdaniem warto zwrócić uwagę na cztery z nich.

Pierwsza to wsparcie w zakresie oceny umiejętności cyfrowych dla osób, które nie ukończyły 30 roku życia. Osoby w tym wieku, rejestrujące się jako bezrobotne lub poszukujące pracy, zostaną umówione przez urząd pracy na spotkanie z doradcą, który przeprowadzi ocenę ich cyfrowych umiejętności.

Druga to pożyczka edukacyjna w wysokości do 400% przeciętnego wynagrodzenia. Pieniądze te będzie można spożytkować na opłacenie np. kosztów szkolenia czy studiów podyplomowych. Przewiduje się możliwość częściowego umorzenia 20 % procent pożyczki, po spełnieniu określonych warunków.

Trzecia to możliwość wyboru urzędu pracy przez bezrobotnego. Zniesione zostanie powiązanie osoby bezrobotnej z urzędem pracy właściwym ze względu na miejsce zameldowania. To ma zwiększyć mobilność bezrobotnych i przekierować ich do tych urzędów pracy, które będą dysponowały inną bazą ofert.

I wreszcie coś, na co wielu czekało! **Dofinansowanie zatrudnienia osoby poszukującej pracy.** Pracodawca, który zatrudni kobietę w wieku minimum 60 lat lub mężczyznę, który ukończył 65 lat, otrzyma dofinansowanie w wysokości maksymalnie 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie. Wsparcie będzie przysługiwało przedsiębiorcy, który zatrudni taką osobę przez 24 miesiące. Po upływie tego okresu będzie obowiązany do dalszego zatrudnienia seniora przez kolejnych 12 miesięcy. Emeryci są chętni do pracy. Oby dzięki takim działaniom ich szanse na zapełnienie luki kompetencyjnej były większe!



Rząd przyjął opracowany przez resort pracy projekt ustawy o ochronie sygnalistów. W katalogu istotnych zmian znalazło się między innymi:

- Rozszerzenie katalogu naruszeń o zachowania dotyczące wolności i praw człowieka, korupcji i prawa pracy.
- Ustalenie wysokości minimalnego odszkodowania dla sygnalisty, w razie skierowanych wobec niego działań odwetowych. Ma to być nie mniej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, czyli aktualnie nieco powyżej 7 tysięcy złotych.
- Umożliwienie anonimowego zgłaszania nieprawidłowości, co oznacza, że pracodawcy będą zmuszeni wprowadzić odpowiednie rozwiązania technologiczne, które to umożliwią.
- Rzecznik Praw Obywatelskich będzie odpowiedzialny za udzielanie wsparcia sygnalistom. Zyskają oni możliwość korzystania z nieodpłatnej pomocy i porad prawnych.

Zaproponowano 3 miesięczne *vacatio legis* dla nowych regulacji. Warto dodać, że mamy już 2,5 letnie opóźnienie we wdrażaniu dotychczasowych unijnych przepisów. Jak ten czas szybko leci...

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

