

Transkrypcja odcinka HR in Brief #35

Trwa exodus dyrektorów generalnych w korporacjach za oceanem.

Jak wynika z danych firmy Challenger, Gray and Christmas, w pierwszym kwartale tego roku doszło do przetasowania stanowisk w 620 firmach.

To wzrost o **48 proc.** rok do roku! Zmiany dotyczą globalnych graczy. Między innymi banku HSBC i medialnego kolosa Paramount.

W zeszłym roku kilkuset CEO postanowiło odejść ze stanowisk. W ciągu ostatnich lat szefowie nie mieli lekko: pandemia i wdrożenie pracy zdalnej, wzrost inflacji, ciągły brak wykwalifikowanych pracowników i wciąż niepewna sytuacja gospodarcza. Nie dziwi więc, że takie obciążenia przekładają się na równowagę psychiczną i sytuację rodzinną liderów.

Jak przyznała ustępująca CEO banku HSBC, zdecydowała się odejść, bo potrzebowała zdrowego balansu między życiem osobistym a zawodowym. W tym kontekście złowieszczo brzmią słowa Elona Muska, że prowadzenie firmy „naprawdę nie jest zabawne”, a bywa też „okropne”.

Ogromna presja, stres i samotność mogą wyjaśniać, dlaczego tak mało osób jest w stanie wytrzymać długo na tym stanowisku. Badania pokazują, że mediana stażu pracy szefów 500 największych spółek w USA zmalała z sześciu lat w 2013 roku do poniżej pięciu lat w 2022 roku.

Jak zauważa Shelley Zalis, wśród odchodzących dyrektorów nie brakuje mężczyzn, których uznaje się za bardziej odpornych na presję i stres. Czy to znaczy, że dla ludzi piastujących najwyższe stanowiska równowaga duchowa, zdrowie i osobiste szczęście także wysuwają się na pierwszy plan? Dobrostan lidera Złotym Graalem firm!



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało projekt Ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Regulacje, które obecnie obowiązują wprowadzone były ponad 20 lat temu. Ich założenia są dawno nieaktualne, a rynek pracy znacząco się zmienił. Ministerstwo chce regulacji, które zwiększą efektywność działania publicznych służb zatrudnienia i poprawią efektywność urzędów pracy. Chodzi o to, by realnie wspierały pracodawców w pozyskiwaniu potrzebnych kompetencji.

Pomimo stałego, niskiego poziomu bezrobocia, w niektórych rejonach kraju wciąż są problemy ze znalezieniem pracy. Szczególnie dotyczy to powiatów wiejskich, położonych z dala od większych miast. Resort chce aktywizować także biernych zawodowo i rolników, którzy zdecydują się na przekwalifikowanie. W planach jest ukierunkowane wsparcie dla konkretnych grup, np. osób młodych, seniorów, osób z niepełnosprawnościami, matek, które chcą wrócić na rynek pracy, osób chętnych do rozwijania własnego biznesu.

Ciekawym instrumentem wydaje się wsparcie dla przedsiębiorców, którzy zdecydują się zatrudnić seniorów. Taki przedsiębiorca dostanie dofinansowanie na zatrudnienie poszukującego pracy emeryta, który ukończył 65 lat lub emerytki, która ukończyła 60 lat. Resort dołoży się do ich wynagrodzenia przez 24 miesiące w wysokości maksymalnie połowy minimalnego wynagrodzenia. Po tym okresie przedsiębiorca będzie zobowiązany do dalszego zatrudnienia seniora przez 12 miesięcy.

Resort podkreśla, że zmiany mają zmniejszyć biurokrację oraz obowiązki sprawozdawcze dla przedsiębiorców i uelastyczyć wsparcie. Rada Ministrów planuje przyjęcie tego projektu na III kwartał tego roku, a potem dalsze procedowanie.



Rząd bierze się za deregulację przepisów! Czy nadchodzi państwo przyjazne biznesowi?

Rozwiązania mają ułatwić rozpoczynanie biznesu i odformalizować zasady wykonywania działalności gospodarczej. Przepisy mają być prostsze i przyjazne. Uwagę przyciągają propozycje zmian w zakresie kontrolowania. Organ kontrolny miałby przygotowywać tak zwaną wstępną listę dokumentów i informacji, których może żądać w trakcie kontroli. Taka informacja pozwoliłaby przedsiębiorcy odpowiednio się przygotować, a samo spotkanie z kontrolerem mogłoby przebiegać szybciej i sprawniej.

Skróceniu z 12 do 6 dni miałyby ulec czas przeprowadzania czynności sprawdzających w mikrofirmach. Dodatkowo liczba kontroli u przedsiębiorcy byłaby uzależniona od kategorii ryzyka. U przedsiębiorców niskiego ryzyka kontrolę będzie można przeprowadzać nie częściej niż raz na 5 lat. Średnie ryzyko oznaczać będzie możliwość kontroli nie częściej niż raz na 3 lata. A w przypadku wysokiego ryzyka kontrolerzy będą mogli zawitać do firmy nie częściej niż raz na 2 lata.

Zmiany czekają także przepisy o tak zwanym małym ZUS. Zmieni się sposób liczenia karencji odnoszącej się do możliwości ponownego skorzystania z tej ulgi.

Pakiet zmian obejmuje wprowadzenie generalnej zasady, według której każdy dodawany obowiązek dla biznesu ma być równoznaczny z likwidacją innego obciążenia. Na stabilność ma wpłynąć ustalony na 6 miesięcy okres *vacatio legis* dla zmian dotyczących przedsiębiorców.

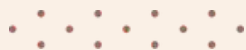
Przedsiębiorcy oceniają proponowane zmiany pozytywnie. Zwracają uwagę na tak istotną kwestię jak niejasne regulacje w związku z blokowaniem rachunków bankowych. Ich zdaniem to szczególna uciążliwość. Obecnie obowiązujące przepisy są nieostre, a blokada rachunku może nastąpić na skutek donosu firmy konkurencyjnej. Projekt pilotuje Ministerstwo Rozwoju i Technologii, a proponowane zmiany zaczęłyby obowiązywać od 1 stycznia przyszłego roku, pod warunkiem, że przejdą całą ścieżkę legislacyjną.



Naczelny Sąd Administracyjny wypowiedział się w kwestii opodatkowania kosztów miejsca zamieszkania pracownikowi oddelegowanemu.

Według sądu, nie stanowi ono dla niego przychodu. Pracodawca delegujący może udostępnić pracownikowi bezpłatne zakwaterowanie lub pokryć jego koszty. Wynajęcie mieszkania dla pracownika oddelegowanego nie wlicza się do jego wynagrodzenia. Firma, która go deleguje, bez względu na to czy praca odbywa się za granicą, czy w innym miejscu w kraju, nie musi odprowadzać zaliczki na PIT.

Sąd uznał, że wynajęcie kwatery i udostępnienie jej oddelegowanemu pracownikowi to interes pracodawcy. W świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, taka sytuacja nie wypełnia trzech warunków koniecznych do uznania świadczenia nieodpłatnego za przychód pracownika według ustawy o PIT. O ile pracownik zgadza się na delegowanie go poprzez zapisy w umowie o pracę, o tyle pozostałe przesłanki nie są spełnione. To pracodawca delegujący uzyskuje korzyść w postaci realizacji kontraktu przez pracownika, a nie na odwrót. Sędziowie wskazali także na dyrektywy unijne, wedle których do elementów wynagrodzenia pracownika nie mogą być zaliczane m.in. koszty zakwaterowania.



Polscy pracownicy nie tracą optymizmu. Według kwietniowego badania CBOS ponad 60 proc. pracujących oceniło, że sytuacja w ich zakładach pracy jest obecnie dobra.

Tylko **9 proc.** uważa przeciwnie. To najlepszy wynik od maja 2020 roku. Mimo wielu doniesień o planowanych lub realizowanych już zwolnieniach grupowych, pracownicy starają się zachować spokój. Tylko niemal jedna czwarta pracujących zarobkowo deklaruje, że w mniejszym lub większym stopniu dopuszcza możliwość utraty swojej obecnej pracy w wyniku zwolnienia, bankructwa, likwidacji zakładu pracy.

Najwięcej obaw mają prywatni przedsiębiorcy bądź pracujący na własny rachunek (**35 proc.**) oraz rolnicy i ich rodziny (**33 proc.**). Bardzo zagrożeni utratą pracy czują się pracujący zarobkowo emeryci. W tej grupie odsetek sięgnął prawie **70 proc.** Dobre nastroje wydają się panować wśród pracowników instytucji, urzędów lub zakładów państwowych, samorządowych lub publicznych, a także spółek Skarbu Państwa. Prawie połowa z nich uważa, że utrata obecnej pracy jest mało prawdopodobna, a kolejne **36 proc.** nawet nie bierze tego pod uwagę.

Pozostaje tylko zakasać rękawy i wziąć się do pracy! Pozostając w duchu pierwszomajowego święta, z przymrużeniem oka, zachęcamy słuchaczy podcastu HR in brief! - Wspólnym wysiłkiem budujemy gospodarkę!



Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

