

Transkrypcja odcinka HR in Brief #38

Przedsiębiorco, zapnij pasy! Nadjeżdża podwyżka płacy minimalnej! Od 1 lipca najniższe wynagrodzenie wzrośnie do 4300 złotych. To efekt rosnącej inflacji. Jednocześnie resort pracy próbuje ustalić płacę minimalną na przyszły rok. Rząd rekomenduje kwotę o ponad 300 złotych brutto większą niż teraz. Na drugim biegunie negocjacji są związki zawodowe. Ich zdaniem najniższe wynagrodzenie powinno wynosić nie mniej niż 4650 zł. Argumentują to inflacją, przywróceniem VAT na żywność i nie do końca znanymi skutkami uwolnienia cen energii.

A jak podwyżka płacy minimalnej wpływa na gospodarkę? Z jednej strony to większe wpływy do domowych budżetów. Zarabiając minimalne wynagrodzenie trudno jest oszczędzać, więc te pieniądze mogą napędzić konsumpcję i oby nie podniosły inflacji. Wzrost płacy minimalnej to także większe wpływy do budżetu z tytułu podatków czy składek ZUS.

Teoria ekonomii mówi, że im większa płaca, tym więcej osób chce pracować. Czy możemy się więc spodziewać wzrostu motywacji do pracy? Przez kilka pierwszych miesięcy - tak. Na dłuższą metę to nie zadziała. Po okresie początkowej satysfakcji pracownicy przyzwyczajają się do nowego poziomu wynagrodzenia, a podwyżka przestaje motywować.

Efektom ubocznym wzrostu płacy minimalnej jest presja na podwyżki ze strony pozostałych członków zespołu. Spadek morale, poczucie niesprawiedliwości i konieczność szukania oszczędności w budżecie firmy.



Ustawa o sygnalistach zaczyna obowiązywać. Osoba, która zdecyduje się zgłosić podejrzenie nieprawidłowości, zarówno w sektorze publicznym, jak i niepublicznym, będzie chroniona przed groźbami, rozwiązaniem umowy o pracę, blokowaniem awansu, mobbingiem czy dyskryminacją. Kim jest tajemniczy sygnalista? Może nim być pracownik etatowy, ale także zleceniobiorca, kontraktor B2B, wolontariusz, stażysta, dostawca, a nawet wspólnik firmy. Organizacje mają teraz obowiązek wdrożenia zestawu procedur i wewnętrznego systemu do obsługi zgłoszeń.

Działania niezgodne z prawem, zaniechania działań lub wszelkie obejścia prawa mogą dotyczyć między innymi korupcji, zamówień publicznych, ochrony środowiska, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej. Uniemożliwianie lub utrudnianie dokonywania zgłoszeń będzie przestępstwem, za które grozi grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Podobnie będzie z działaniami odwetowymi wobec sygnalistów.



Czy Polacy angażują się w pracę? Raport Instytutu Gallupa mówi, że tylko co dziesiąty Polak przykłada się do zawodowych obowiązków. Dlaczego tak mało serca wkładamy w zadania, które wynikają z postanowień umowy o pracę i gwarantują stały dopływ gotówki? Okazuje się, że energię do pracy odbiera nam złość! 17 proc. Polaków marnuje swoje cenne zasoby na irytację.

Przyczyną złości nie jest stres, bo w skali europejskiej jesteśmy nadzwyczaj spokojnym narodem. Problemem nie jest także niezadowolenie wynikające na przykład z dociążenia trudnymi zadaniami. Tylko co czwarta osoba aktywnie szuka zatrudnienia, a połowa z nas dobrze ocenia sytuację na rynku pracy. Autorzy raportu widzą przyczyny między innymi w nieodpowiednim zarządzaniu i wypaleniu liderów. Sugerują troskę o własny dobrostan i złapanie dystansu.

Multitasking nie działa i trzeba się z tym pogodzić. Tylko 2,5 proc. ludzi na całym świecie ma predyspozycje do tego, żeby robić kilka zadań na raz. Myślisz, że jesteś w tej grupie? A może Twój pracownik chwali się tą umiejętnością? Prawdopodobnie oboje nie macie racji. Naukowcy ze Stanforda sprawdzili, że osoby przekonane o swojej wydajności tak naprawdę miały gorsze wyniki niż ich koledzy, którzy skupiali się na jednym zadaniu. Porządkowanie myśli, filtrowanie strumienia informacji, skupienie uwagi i utrata cennych mikrosekund na przechodzenie między poszczególnymi zadaniami - to nie takie proste! Presja czasu i produktywności zabija kreatywność i zwiększa ryzyko błędów. Eksperci są zgodni. Kiedy mówisz „multitasking” tak naprawdę masz na myśli „switch-tasking”! To szybkie przełączanie się pomiędzy wątkami. Z wydajnością ma niewiele wspólnego.

Przykład? Sprawdzając skrzynkę mailową co 5 minut tracisz 64 sekundy na powrót do głównego zadania. Spadek uwagi, deficyt uważności - nieważne jak to nazwiesz. Przeskakiwanie pomiędzy zadaniami może nas kosztować nawet 80 procent najbardziej produktywnego czasu w ciągu dnia. Jak sobie pomóc? Skutecznym sposobem jest timeboxing, czyli grupowanie zadań w ograniczone czasem bloki, według najwyższego priorytetu. Dołóż do tego eliminację rozpraszaczy i krótkie przerwy, a zobaczysz różnicę w zarządzaniu swoim czasem i produktywnością. Niech to będzie Twoje wakacyjne wyzwanie. Powodzenia!



Nareszcie wakacje! Mamy kilka rad specjalnie dla Słuchaczy HR in Brief.

Po pierwsze, zadbaj o EKUZ, czyli Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego. Karta potwierdza Twoje prawo do bezpłatnego, niezbędnego i nieplanowanego leczenia w państwach europejskich. Wniosek o EKUZ możesz wysłać online przez Internetowe Konto Pacjenta.

Po drugie, pamiętaj, że szef może odwołać pracownika z urlopu tylko wtedy, gdy jego obecności w firmie wymagają sytuacje nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu. Pracownik musi się zgodzić na powrót do pracy pod karą nagany lub nawet wypowiedzenia. Pracodawca musi się liczyć z koniecznością pokrycia wszystkich uzasadnionych kosztów przerwania urlopu, w tym pobytu w hotelach i rezerwacji wakacyjnych atrakcji.

Po trzecie, jeśli zatrudniasz pracowników sezonowych, pamiętaj, że praca sezonowa jest ściśle związana z okresowym zapotrzebowaniem na pracę. Możesz zawrzeć umowę zlecenie lub umowę o pracę na czas określony w celu wykonywania pracy sezonowej. W tym przypadku terminem zakończenia nie musi być konkretna data, ale zdarzenie, które powoduje rozwiązanie umowy. Pomyśl o równoważnym lub weekendowym systemie czasu pracy.

Po czwarte, jeśli zatrudniasz młodocianych na wakacje, pamiętaj, że nie możesz dawać im zadań związanych z nadmiernym wysiłkiem, narażeniem na szkodliwe czynniki i stwarzających zagrożenie wypadkiem. Przed dopuszczeniem do pracy osoby w wieku od szesnastu do osiemnastu lat musisz ocenić ryzyko zawodowe i zaktualizować wykaz prac wzbronionych w regulaminie pracy.

I ostatnie, ale być może najważniejsze. Planuj urlopy odpowiedzialnie. Zadbaj o zastępstwa, żeby uniknąć konfliktu terminów, spychania odpowiedzialności czy przeciążenia członków zespołu. Promuj zdrowe nawyki, nie karz za przerwy od pracy. Zdrowi i wypoczęci jesteśmy bardziej produktywni i zaangażowani.

**Redakcja HR in Brief życzy udanych wakacji.
Słyszmy się już za dwa tygodnie!**

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

