

Transkrypcja odcinka HR in Brief #42

Wakacyjne zwolnienia lekarskie w praktyce. Według badania firmy Comperio aż 20 proc. skontrolowanych pracowników było w ostatnich miesiącach na zwolnieniu lekarskim pod wpływem alkoholu. Pracownicy tłumaczyli się między innymi: wypiciem kilku niewinnych piw, jednego piwa dzień wcześniej lub spożyciem niewielkiej ilości twardego alkoholu. Zdarzali się jednak tacy chorzy, którzy nie byli w stanie utrzymać się na nogach.

Z danych ZUS wynika ponadto, że w ubiegłym roku prawie o 8 proc. wzrósł odsetek zwolnień lekarskich z kodem C. Jest on umieszczany na zwolnieniu po stwierdzeniu związku między spożyciem alkoholu a stanem chorobowym pacjenta. Kod C nie tylko wpływa na reputację pracownika, jest też dla niego stratą finansową. Zwolnienie lekarskie z takim kodem oznacza brak prawa do wynagrodzenia i zasiłku przez pierwsze pięć dni od daty rozpoczęcia absencji



Centrum Badania Opinii Społecznej przebadano uzależnienia Polaków. Dla blisko 20 proc. zatrudnionych pracocholizm jest realnym problemem. Ponad jedna trzecia jest poważnie zagrożona tym zaburzeniem.

Rozwinięty pracocholizm dotyka przede wszystkim Polaków w wieku około 44 lat. Symptomy uzależnienia ujawniają się jednak nieco wcześniej, już około 40-go roku życia. Nasileniu problemu sprzyja głównie praca na własny rachunek lub obejmowanie stanowisk zarządczych. Zwiększony poziom zagrożenia pracocholizmem zanotowano wśród kadry kierowniczej i specjalistów z wyższym wykształceniem.

Dodatkowo z badania wynika, że poziom empatii jest w tym przypadku niski. Znaczna część społeczeństwa uważa wręcz, że osoba uzależniona sama ponosi odpowiedzialność za swój stan.

Za zdrowe środowisko pracy odpowiadają jednak zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Połowa zatrudnionych, którzy zauważają u koleżanki lub kolegi niepokojące objawy natury psychicznej, starają się pomóc samodzielnie. Mówienie w firmach o zdrowiu psychicznym bez stygmatyzowania – to olbrzymi krok do wzajemnego wsparcia.



Kontroferta to gra na czas. Co czwarty pracownik żałuje jej przyjęcia i pozostania w firmie. Jak działa ta negocjacyjna gra?

Według badania rynku pracy przeprowadzonego przez Hays **ponad 80 proc. firm składało kontroferty swoim pracownikom**. Oznacza to, że **pracodawcy wolą zapłacić więcej** sprawdzonym osobom, niż uruchamiać nowe rekrutacje. Coraz więcej firm mierzy się bowiem z **trudnościami w pozyskiwaniu talentów** i za pomocą negocjacyjnej gry zatrzymuje kompetencje u siebie.

Czy jednak na dłuższą metę kontroferta ma sens? Eksperci Hays wskazują, że tylko jedna **trzecia pracodawców uważa to rozwiązanie za skuteczny sposób zatrzymania pracowników**. Jednocześnie, co czwarty zatrudniony krytycznie wspomina doświadczenia związane z kontrofertą. Dlaczego? Bo nie zawsze chodzi o pieniądze.

Zdecydowana większość menedżerów uważa, że ich pracownicy odchodzą z powodu niskich wynagrodzeń. Nie potwierdzają tego badania Instytutu Saratoga. Wynika z nich, że **ze względów finansowych rezygnuje zaledwie co dziesiąty pracownik**. Główne problemy leżą gdzie indziej. Są to na przykład brak elastyczności w podejściu do czasu i miejsca pracy, zła atmosfera w firmie czy nieciekawe projekty.



Prawie 30 proc. pracowników, którzy otrzymali awans, rezygnuje z pracy zaledwie miesiąc po tej decyzji. Najczęściej dzieje się to w przypadku świeżo nominowanych kierowników i menadżerów. Presja czasu i wyników, odpowiedzialne zadania, nadzorowanie i motywowanie pracowników – nie wszyscy są na to gotowi.

Z raportu Talent Trends 2024 wynika, że co czwarty pracownik w Polsce woli odmówić awansu, niż narazić się na utratę dobrego samopoczucia w pracy. Jak zatem przygotować się do awansu, by nie zaprzepaścić szansy na poprawę sytuacji zawodowej? Kilka wskazówek **tylko dla słuchaczy podcastu HR in brief:**

Po pierwsze: wiedza. Kursy i szkolenia pomogą wam zdobyć unikalną wiedzę, którą posiada niewiele osób. Szukajcie swoich nisz. W ten sposób zapewnicie sobie możliwość brania udziału w trudniejszych projektach. Dzięki temu wzrośnie wycena waszej pracy, odskoczycie od konkurencji i poczujecie się pewniej.

Po drugie: przygotowanie do rozmów z osobami decyzyjnymi w firmie. Pokażcie, że wychodzicie poza standardowe oczekiwania i macie kompetencje do tego, by zarządzać. W potwierdzeniu kompetencji miękkich i standardów pracy pomoże wam na przykład badanie stylów myślenia FRIS.

Po trzecie: wizerunek zespołowego gracza, rzetelnego fachowca, odważnego menedżera. Macie w portfolio projekty, które wymagały stworzenia nowego rozwiązania, zabezpieczenia interesów firmy, wdrożenia procedury? Pokażcie swój wkład i pamiętajcie, że skromnie już było!



Serwis Useme.com szacuje, że zapowiadane przez rząd oskładkowanie umów zleceń i o dzieło oznacza wzrost kosztów firm o minimum 40 proc. Ucierpią też freelancerzy – ich zarobki spadną nawet o jedną trzecią. Zmiany dotkną ponad dwóch milionów osób w całej Polsce. Ominą jedynie uczniów i studentów do 26-go roku życia.

Oskładkowanie umów cywilnoprawnych to jeden z najważniejszych wymogów uruchomienia środków unijnych z Krajowego Planu Odbudowy. Prawdopodobny termin wprowadzenia zmian to połowa 2026 roku.

Z danych ZUS wynika jednak, że zapowiedzi rządowe odniosły skutek już teraz. Tylko w pierwszym półroczu tego roku zgłoszono najmniej umów o dzieło od początku funkcjonowania ich rejestru. 60 proc. Polaków jest przeciwnych “ozusowaniu” umów cywilnoprawnych.



Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

