

# Transkrypcja odcinka HR in Brief #43

**Polscy pracownicy są sceptyczni i nieufni wobec swoich pracodawców. Skłonnych zaufać szefowi jest tylko nieco ponad połowa z nas.**

Wraz z zaufaniem spada też ocena uczciwości działań biznesowych. Tylko 47% pracowników jest przekonana o uczciwości firmy oraz stosowaniu przez nią zasad etyki w interesach. Na ten niepokojący trend uwagę zwracają autorzy badania typowych miejsc pracy przeprowadzonego przez Great Place To Work.

Dlaczego poziom zaufania jest istotny? Ponieważ **wpływa na ocenę działań ESG prowadzonych przez firmy**. Odpowiedzialność za środowisko, poszanowanie praw człowieka i równość w traktowaniu ludzi nabiera na znaczeniu. Pracownicy przenoszą swoje własne, prywatne wartości na pracodawców i oczekują, że miejsca pracy będą spełniały ich oczekiwania względem wywierania pozytywnego wpływu na otoczenie.

Według raportu SEC Newgate ESG Monitor **oczekuje tego blisko 75%** Polaków. Dla ponad 60% Polek i Polaków kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem są ważne. Co czwarty pracownik typowego miejsca pracy przyznaje, że aktywnie poszukuje pracy. Dlatego nie warto bagatelizować społecznego wpływu biznesu, szczególnie w kontekście nadchodzących obowiązków związanych z raportowaniem ESG.



## **GUS nie potwierdza zagrożeń związanych z falą zwolnień w firmach. Na jedno, zredukowane miejsce pracy powstają cztery nowe!**

Dane z pierwszego kwartału 2024 pokazują, że planowanych rekrutacji jest czterokrotnie więcej niż redukcji. W raporcie Głównego Urzędu Statystycznego czytamy, że *“rozpatrując liczbę planowanych przyjęć oraz liczbę planowanych zwolnień, można zauważyć przewagę przyjęć nad zwolnieniami we wszystkich sekcjach PKD”*.

Dobrą koniunkturę potwierdza również ekspert Polskiego Instytutu Ekonomicznego, Andrzej Kubisiak, twierdząc, że rynek pracy nie znajduje się w gorszej kondycji, niż zazwyczaj, a skala zwolnień nie odbiega znacząco od lat wcześniejszych. Sytuacja różni się względem poszczególnych regionów w kraju. Najlepszym wskaźnikiem może pochwalić się **Wielkopolska**, gdzie na jedną redukcję etatu przypada **6,7 nowych miejsc pracy**. **Najgorszy wynik notuje Mazowsze**, gdzie na jedno planowane zwolnienie przypada **2,4 przyjęć**.

Jednym słowem - kryzys nam nie groźny. Nałóżmy na to wskaźnik stopy bezrobocia rejestrowanego, który w sierpniu tego roku wyniósł przewidywane 5 procent. Resort pracy dodaje, że niższą, sierpniową liczbę osób bez pracy zanotowano... 34 lata temu.



**Blisko połowa pracowników wybiera swojego pracodawcę na podstawie czasu i godzin pracy oraz elastycznego harmonogramu pracy.** Trend ten sprawdziła firma SD Worx. Według jej analiz prawie 45% Polaków świadomie śledzi swój czas pracy, z czego co trzecia osoba korzysta przy tym z systemu rejestracji czasu pracy. Połowa zatrudnionych w sektorze publicznym faktycznie rejestruje swój czas pracy. Wśród kierowników tej żmudnej czynności oddaje się tylko co trzeci menedżer.

Co ciekawe, im większa firma, tym większe wyczulenie na kwestie czasu pracy. W firmach, które zatrudniają **powyżej 250 pracowników** już połowa z nich musi rejestrować wykonywane czynności. Dla porównania, w najmniejszych firmach do 9 osób to jedynie nieco powyżej 30%.

Czy jednak alokowanie czasu na zadania to gwarancja uzyskania pełnego zaangażowania pracowników i ich najwyższej produktywności? Autorzy badania idą dalej i upatrują czynników sukcesu w kompetencjach, talentach i wiedzy pracowników. Tylko **jedna na cztery firmy w Polsce przechowuje dane dotyczące talentów i umiejętności** na potrzeby raportów kadrowych. Tymczasem planowanie zatrudnienia w oparciu o modele kompetencyjne stwarza realną przewagę konkurencyjną. Zarządzanie wiedzą w organizacji w połączeniu z transparentnością dostępnych zasobów czasu może realnie uszczelnić rosnące koszty wynagrodzeń. Parafrazując klasyka, kontrola czasu i talentów najwyższą formą zaufania.



**Prywatna opieka zdrowotna i programy medyczne, będące jednym z najpopularniejszych benefitów, podrożały w ciągu ostatnich dwóch lat aż o 20%. Alarmuje Aon Polska.**

Wzrost cen opieki medycznej, która dla zatrudnionych stała się standardowym elementem *Employee Value Proposition*, czyli oferty wartości pracodawcy, spowodowała potrzebę szczegółowej analizy kosztów wynagrodzeń. Pracodawcy dokładniej przyglądają się nie tylko wynikowi finansowemu, ale również **efektywności benefitów i satysfakcji pracowników**. Analiza potrzeb pracowników, ich oczekiwań względem dostępności specjalistów, a następnie porównanie jej z rentownością kontraktów może postawić znak zapytania względem tej inwestycji. Wśród najbardziej pożądanых benefitów prym wiodą od lat: **elastyczne godziny pracy, dodatkowe urlopy oraz bonusy finansowe**.

Według raportu firmy Enter The Code, trzech na czterech pracowników zwraca uwagę na oferowane benefity szukając nowego zatrudnienia. Inspirację do zmian, przy zachowaniu troski o zdrowie zatrudnionych, znaleźliśmy u Dailyfruits. Przeprowadzone przez nich badanie pokazało, że **co trzeci Polak chciałaby zostać objęty długotrwałą opieką dietetyczną przez pracodawcę**. Specjalistyczna konsultacja z analizą składu ciała, wydaje się dobrym rozwiązaniem, wpisującym się w filozofię *well-being*.

Naprzeciw potrzebom pracowników wyszła sieć dyskontów Biedronka, która objęła specjalistycznymi badaniami krwi o wartości 600 złotych ponad 80 tysięcy pracowników, w tym załogi sklepów. Badania były zróżnicowane dla kobiet i mężczyzn i zawierały między innymi pakiet hormonalny i onkologiczny. Badano także poziom witaminy D.

**Więc jeśli oszczędności, to sensowne.**



**Korzystając z okazji**, słuchaczom HR in brief przypominamy, że **30-go września upływa termin wykorzystania zaległych urlopów wypoczynkowych za 2023 rok**. Pracownik nie może zrzec się urlopu. Nie może go również wymienić na ekwiwalent pieniężny. Pracodawca może zobligować opornego pracownika do wskazania terminu wykorzystania zaległego urlopu. Za brak współpracy ze strony pracownika, pracodawca ma prawo nałożyć karę porządkową, ze względu na nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy. Pracodawca musi pamiętać, że nieudzielenie urlopu i nieprzestrzeganie przepisów w tym zakresie, podlega karze grzywny.



Subskrybuj  
na YouTube



Subskrybuj  
na Spotify

