

Transkrypcja odcinka HR in Brief #48

Resort pracy zapowiada gruntowne zmiany w orzeczeniach lekarskich.

Proponuje zalegalizowanie okazjonalnego wykonywania pracy przez chorych pracowników. W myśl aktualnych przepisów taka dorywcza praca jest powodem utraty prawa do zasiłku. Dodatkowo, na zwolnieniu lekarskim będzie można pracować u jednego pracodawcy, a u drugiego... nie, jeśli tak uzna lekarz.

Tymczasem ZUS podał do publicznej wiadomości najnowsze dane o wyłudzonych zwolnieniach lekarskich. Na **35 tysięcy** skontrolowanych przez ZUS chorych pracowników, **pięciu tysiącom osób zakwestionowano prawo do zasiłku chorobowego**. Łączna, odzyskana kwota to ponad 12 milionów złotych. Rosną obawy, że nowe przepisy wręcz zalegalizują nadużywanie zwolnień lekarskich. Proceder kupowania "L4" w Internecie kwitnie w najlepsze. Zwolnienie można nabyć za niecałe 100 zł w kilka minut. Oszustwo nigdy nie było tak proste. Niestety, o tej sferze urzędnicy resortu pracy milczą.

Według danych enel-med i ZUS młodsze pokolenia na rynku pracy korzystają z krótkoterminowych zwolnień lekarskich **aż dwa razy częściej niż Silwersi**. Wśród starszych pracowników dostrzegamy wyraźny trend korzystania z dłuższych nieobecności **powyżej 15 dni**. Jednak oni decydują się na zwolnienie dopiero wtedy, gdy dolegliwości uniemożliwiają sprawne funkcjonowanie.

Słuchaczom podcastu życzymy dobrego zdrowia, bez konieczności korzystania ze zwolnień lekarskich.



Liczba pracodawców korzystających z narzędzi do śledzenia pracowników podwoiła się od początku pandemii i wciąż rośnie.

Potwierdzają to badania instytutu Gartnera. Monitoring pracowników przybiera różne formy. Od elektronicznych rejestratorów czasu pracy, przez systemy GPS instalowane na służbowych samochodach, monitoring wizyjny, czyli kamery rozmieszczone w różnych miejscach w firmie, aż po śledzenie służbowych skrzynek e-mail, nagrywanie rozmów telefonicznych czy obserwację działań pracownika w Internecie podczas pracy.

Pracodawcy nie mogą jednak działać samowolnie. **Ramy monitoringu określają przepisy prawa.** Nie można nagrywać zatrudnionych po to, by kontrolować ich czas pracy. Decydując się na stosowanie monitoringu pracodawca musi transparentnie **poinformować o tym zespół.** Nagrywanie jakichkolwiek osób bez ich wiedzy uznaje się za bezprawne, sprzeczne z dobrymi obyczajami i naruszające zasady współżycia społecznego. Może dojść do naruszenia dóbr osobistych nieświadomego, nagrywanego pracownika, który z tego powodu może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Czy warto śledzić pracowników? To zależy. W przypadku pewnych branż ma to ogromne znaczenie **dla zapewnienia bezpieczeństwa zdrowia, życia i mienia.** Europejska Rada ds. Badań Naukowych wykazała jednak, że monitoring przyczynia się do zmniejszenia satysfakcji z pracy, wzrostu poziomu stresu, a to z kolei prowadzi do zwiększonej rotacji pracowników.

Instytut Gartner zwraca uwagę, że **efektem nadmiernego kontrolowania pracowników może być wypalenie zawodowe** - śledzeni pracownicy sztucznie wydłużają czas pracy z obawy przed posądzeniem o jej przedwczesne zakończenie. Cel musi być w tym przypadku współmierny do środków.



Pracodawcy uważają, że posiadane przez ich zespoły umiejętności i kompetencje są wystarczające.

To argument, który powstrzymuje ich przed inwestycjami w szkolenia pracowników. Jak podaje **GUS, aż 60% firm** nie prowadzi działalności szkoleniowej z tego właśnie powodu. Tymczasem, im większa organizacja, tym więcej szkoli swoich pracowników. W firmach zatrudniających powyżej 250 osób, ze szkoleń korzysta ponad 80% załogi. W firmach do 50 osób, **odsetek spada do 35%**. GUS obliczył, że inwestycje szkoleniowe ponoszone przez przedsiębiorstwa stanowią **1,0% kosztów pracy**.

Najczęstszym powodem, dla którego organizacje proponują wstępne szkolenie zawodowe jest chęć wykwalifikowania przyszłych pracowników zgodnie z potrzebami firmy. Ten powód podaje **prawie 90%** organizacji.

A jak szkolenia przekładają się na czas pracy? Ten aspekt nie umknął uwadze urzędników GUS. Okazuje się, że pracujący spędzają na kursach w płatnym czasie pracy **0,5% ogólnego czasu pracy**. Rocznie, na jednego uczestnika przypada nieco **ponad 17 godzin** spędzonych na kursach. Postęp nie zmniejszy tej liczby. Eksperti Światowego Forum Ekonomicznego zauważają, że okres połowicznego rozpadu umiejętności wynosi obecnie pięć lat. Oznacza to, że połowa tego, czego nauczymy się dzisiaj, w ciągu najbliższych pięciu lat przestanie mieć rację bytu .

Dzięki tegorocznej nowelizacji Kodeksu pracy na pracodawców spadł nowy obowiązek, informowania pracowników m.in. o przysługujących szkoleniach, jeżeli pracodawca takowe zapewnia, oraz o tym kiedy odbywają się szkolenia - w godzinach pracy czy po. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.



Zbliża się czas świąt, a wraz z nim okres wzmożonej działalności CSR w firmach.

6 na 10 osób przebadanych w ramach raportu Fundacji BNP Paribas i Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce **oceniło, że główną korzyścią z wolontariatu pracowniczego dla pracodawców jest integracja zespołów**. Planując aktywności, w ramach których będziemy nieść pomoc potrzebującym, warto znać podstawowe zasady, aby zapewnić bezpieczeństwo swoim pracownikom i kontraktorom.

Choć w przepisach kodeksu pracy nie znajdziemy szczególnych uprawnień przysługujących zatrudnionym, którzy angażują się w akcje wolontaryjne, pracodawcy sami mogą zdecydować czy i w jakim zakresie przyznają wolontariuszom dodatkowe uprawnienia - na przykład pulę dodatkowych dni wolnych od pracy na realizację działań pomocowych, zwaną urlopem humanitarnym.

W takim przypadku zastosowanie mają standardowe reguły planowania i rozliczania czasu pracy pracowników, a **skorzystanie z urlopu humanitarnego nie może powodować obniżenia wynagrodzenia za pracę**. Jeśli pracodawca nie ustali w firmowych politykach zasad wolontariatu pracowniczego i dodatkowego przywileju, jakim jest urlop humanitarny, pracownik chcący nieść pomoc będzie musiał na czas wykonywania wolontariatu skorzystać z przysługujących mu powszechnych uprawnień, czyli urlopu wypoczynkowego.

Warto mieć na uwadze, że obowiązkiem korzystającego z pomocy wolontariuszy jest **zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**, na zasadach przewidzianych dla pracowników w kodeksie pracy oraz poinformowanie o związanym z realizacją świadczeń ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa. Wydaje się, że w wolontariacie obowiązuje zasada podobna do tej, znanej z samolotów. Najpierw zabezpieczyć swoje zdrowie, aby z sukcesem nieść pomoc innym...



A skoro myślami jesteśmy przy końcu roku, uważnych słuchaczy podcastu z pewnością ucieszy fakt, że w 2025 roku będziemy pracować o **8 godzin mniej, niż w obecnym**. Ten dodatkowy dzień wolny od pracy to dar od losu dla zapracowanych. Łącznie w przyszłym roku przepracujemy 250 dni, a 115 dni będzie wolnych od pracy. W lipcu i październiku pracować będziemy najwięcej, bo aż 23 dni, a najmniej w listopadzie - tylko 144 godziny.



Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

