



Dialog rodzi inwestycje

Przeziwłości nie zawsze przyciągają się. Jak więc pogodzić różnorodne potrzeby osób, z którymi pracujemy? Jedni wymagają ścisłej kontroli, drudzy wolą mieć poczucie, że działają samodzielnie. Wykonują pracę z pasją lub tylko dla pieniędzy i poczucia stabilizacji. Można ich określić jako rzemieślników lub jako wizjonerów otwartych na zmiany. Wiele różnic, a jeszcze silniej ujawniają się, gdy w jednej organizacji znajdują się reprezentanci odmiennych kultur narodowych.

I tu pojawia się potrzeba dialogu. Również z osobami na szczególnym etapie życia, jak chociażby młode matki lub spodziewające się dziecka. Potrzebne są konkretne rozwiązania – umożliwienie wykonywania całości lub części pracy w domu, ustalenie ruchomych godzin pracy, stopniowego powrotu – na przykład poprzez pracę na część etatu. Kodeks pracy chroni osoby opiekujące się dzieckiem do 4 lat, kobiety w ciąży oraz w pierwszym roku po porodzie poprzez uregulowanie kwestii pracy w godzinach nadliczbowych, nocnych, delegacji, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, ewentualnych zwolnień. Niektóre przedsiębiorstwa idą dalej i umożliwiają przyście do pracy z dzieckiem, wydzielają pokój dla karmiącej matki czy wręcz tworzą program opieki medycznej, żłobek lub przedszkole. Coraz częściej rozważa się możliwości, które pozwoliłyby połączyć ze sobą większą elastyczność form pracy z jednoczesnym zapewnieniem bezpieczeństwa zatrudnienia (idea *flexicurity*).

Przeglądając się jednak ogólnej sytuacji zawodowej kobiet w Polsce trzeba zwrócić uwagę, że w trzecim kwartale 2010 roku wskaźnik zatrudnienia oraz współczynnik aktywności zawodowej był dla kobiet o 15 punktów procentowych niższy niż u mężczyzn. Jak wynika z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, w 2010 roku kobiety na wszystkich szczeblach zarządzania zarabiałały mniej niż mężczyźni – od 330 PLN brutto miesięcznie w przypadku pracowników szeregowych do 3000 PLN brutto w przypadku stanowisk dyrektorskich. Kobiety stanowiły niespełna 12% wśród blisko 1300 menedżerów zasiadających w 2009 roku w zarządach spółek giełdowych. Świadomość tych zjawisk oraz tendencji na rynku pracy powinna skłaniać do podejmowania dialogu. Wartość dodana to wzrost zaangażowania pracowników, ich większa lojalność, wkład w rozwój, poczucie współodpowiedzialności, niższa absencja i fluktuacja. Ponadto można spodziewać się lepszych relacji z byłymi pracownikami po upływie zatrudnienia, co kształtuje wizerunek firmy na zewnątrz jako dobrego pracodawcy. Natomiast obecni

pracownicy odważniej wychodzą z inicjatywą, dzielą się pomysłami, podejmują ryzyko. Efektem może być również wypracowanie propozycji działań społecznych bezpośrednio łączących się ze strategią przedsiębiorstwa, zyskujących biznesowy charakter – inwestycji społecznych. Realizowane programy stają się wynikiem analizy potrzeb przedsiębiorstwa i społeczności lokalnej, zakładając od początku korzyści równoważące się po obu stronach. Jeżeli w program zaangażowani są pracownicy, oni również muszą stać się beneficjentem. Przedsiębiorstwa w ramach inwestycji społecznych angażują swój *know-how*, produkty, środki trwałe bądź specjalistów. W ten sposób z jednej strony najlepiej wykorzystują swój potencjał, a z drugiej podnoszą efektywność działań. Ponadto rozwijanie pozytywnych kontaktów z lokalnymi społecznościami przynosi korzyści nie tylko dla tych społeczności, ale jest też ważnym wsparciem dla biznesu – chociażby zwiększając poziom rozpoznawalności marki i wzmacniając reputację. Inwestycje społeczne mają na celu rozwiązanie problemów społecznych lub uwrażliwienie na nie. Jeżeli obejmują działania edukacyjne, powinny być prowadzone wieloaspektowo, w sposób dostosowany do poszczególnych odbiorców oraz wykorzystaniem różnych form i kanałów dotarcia.

Rola biznesu w społeczeństwie nie ogranicza się bowiem do dostarczania wartości dla akcjonariuszy i generowania zysku. Należy uwzględnić liczne grupy podmiotów, które mogą wpływać na przedsiębiorstwo oraz pozostają pod wpływem jego działalności. Poza wspomnianymi wcześniej pracownikami – interesariuszami wewnętrznymi, takimi grupami interesów są klienci, konsumenci, dostawcy, konkurenci, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego, instytucje otoczenia biznesu – czyli interesariusze zewnętrzni. Świadome funkcjonowanie w ich otoczeniu przejawia się podejmowaniem dialogu, a w rezultacie – współpracy. Dotyczy to nie tylko dużych przedsiębiorstw czy partnerów społecznych uczestniczących w pracach Komisji Trójstronnej. W równej mierze powinny go prowadzić małe i średnie przedsiębiorstwa. Dialog niekoniecznie jest prosty – na przykład, gdy dotyczy inwestycji i oznacza prowadzenie konsultacji społecznych związanych z wykonywanymi pracami m.in. odnośnie wpływu środowiskowego. Może jednak dostarczyć nowatorskich rozwiązań, dlatego warto go podejmować.

Magdalena Jóźwik

Odpowiedzialni

Kujawsko-Pomorski Związek Pracodawców i Przedsiębiorców w partnerstwie z Toruńską Agencją Rozwoju Regionalnego realizuje projekt „Odpowiedzialni – nowe idee dla biznesu”. Jest to projekt promocyjno – informacyjny dotyczący idei społecznej odpowiedzialności biznesu i flexicurity w regionie kujawsko-pomorskim. Inicjatywa jest realizowana w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Działanie 8.1.3 Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności.

CSR (Corporate Social Responsibility), czyli społeczna odpowiedzialność biznesu, to podejście długofalowe, oparte na zasadach dialogu społecznego i poszukiwaniu rozwiązań korzystnych tak dla przedsiębiorstwa, jak i jego całego otoczenia.

Flexicurity to idea, która łączy ze sobą większą elastyczność form pracy z jednoczesnym zapewnieniem bezpieczeństwa zatrudnienia. Zakłada płynne zmiany w życiu zawodowym człowieka (zmiana pracy, awans, rozwój) możliwe dzięki elastycznej organizacji pracy, ciągłemu uczeniu się, godzeniu pracy zawodowej z życiem prywatnym, dostępie do pomocy w przypadku utraty pracy.

Idee te są promowane w projekcie poprzez realizację programu telewizyjnego „Nowe idee – odpowiedzialni w biznesie”, którego emisja rozpoczęła się w TVP Bydgoszcz w styczniu 2011 r. Równolegle organizowana jest tu kampania w prasie oraz w przestrzeni publicznej największych miast regionu (billboardy i wiaty przystankowe). Projekt zakończy happening.

Hanna Wygocka

Odpowiedzialni – nowe idee dla biznesu

Artykuł powstał w ramach projektu promującego idee społecznej odpowiedzialności biznesu i flexicurity w województwie kujawsko-pomorskim. Projekt „Odpowiedzialni – nowe idee dla biznesu” to wspólna inicjatywa Kujawsko-Pomorskiego Związku Pracodawców i Przedsiębiorców oraz Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego SA.

www.noweidee.eu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Kujawsko-Pomorski Związek
Pracodawców i Przedsiębiorców**



**Toruńska Agencja
Rozwoju Regionalnego S.A.**

**UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY**

