

Rekomendacje przedsiębiorców dotyczące tworzenia i stymulowania nowoczesnego rynku pracy w oparciu o wyniki badań nt społecznej odpowiedzialności biznesu i elastycznych form świadczenia pracy

Prof. Jan Klimek,

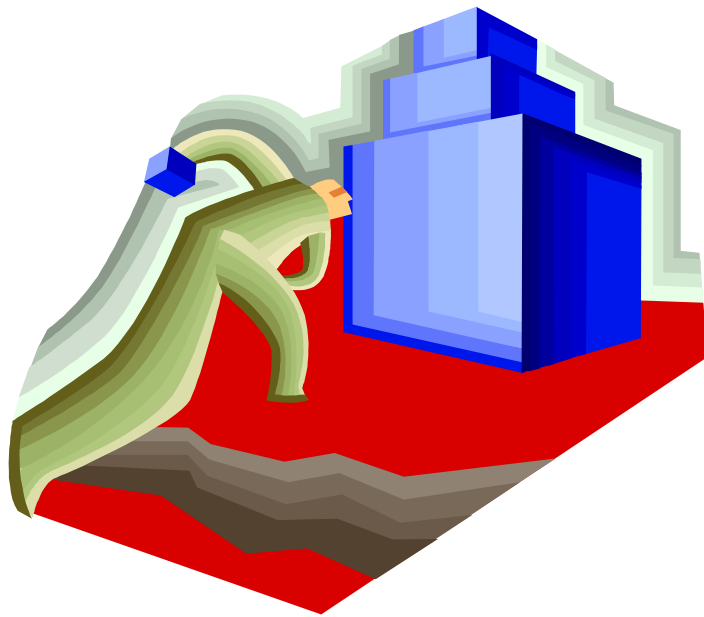
Zastępca Prezesa Zarządu Związku Rzemiosła
Polskiego, Prezes Izby Rzemieślniczej oraz Małej i
Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach.



Bez względu na przypuszczenia, jakim samolubem może się człowiek stać, są jednak wyraźne zasady w jego naturze, dzięki którym los innych jest dla niego ważny i dzięki czemu szczęście innych jest mu niezbędne, mimo że to nie dostarcza mu nic więcej poza obserwowaniem radości innych.

Adam Smith (XVIII wiek)

Odpowiedzialność biznesu



- **Biznes (szerzej - przedsiębiorczość) nie mogą być wolne od społecznych (czyli powszechnych, obywatelskich) skutków swego działania.**

- Ewolucja definicji
- społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w drugiej połowie XX wieku w USA i Europie Zachodniej.

Lata 50

- nieliczne opracowania definicji odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw

Lata 60

- znaczny wzrost ilości definicji odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, ale wciąż jeszcze zawężone ujęcie tej problematyki

Lata 70

- precyzyjne określenie interesariuszy przedsiębiorstwa oraz obszarów odpowiedzialności (sklasyfikowanych później jako podmiotowe i przedmiotowe)

Lata 80

- szukanie powiązań z „zyskownością” i wymiernymi korzyściami ekonomicznymi dla firmy

Lata 90 i początek XXI wieku

- rozważania, wątpliwości i dylematy wokół odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, często bazujące na wcześniejszych definicjach i stanowiskach

Według Strategii Lizbońskiej...

Już w Strategii Lizbońskiej w 2000 roku zwracano uwagę, iż społeczna odpowiedzialność biznesu jest przesłanką funkcjonowania firm w ramach zrównoważonego rozwoju, z uwzględnieniem rozwoju zasobów ludzkich, ochrony środowiska, relacji z różnymi grupami interesariuszy, co razem powinno się przekładać na długofalową strategię zarządzania firmą, a to w sumie ma zapewnić tej firmie trwałą sukces.



... jeśli zysk osiąga się poprzez inwestycje, to należy proces dobrych relacji ze sferą interesariuszy (bo najczęściej w tym kontekście mówi się o społecznej odpowiedzialności biznesu) potraktować jak inwestycję – czasem kosztowną – ale jednak inwestycję, obliczoną na przyszły sukces.

Spółeczna odpowiedzialność w biznesie w aspekcie wewnętrznym:

- bezpieczeństwo w miejscu pracy;
- zarządzanie zasobami ludzkimi;
- zarządzanie surowcami zużytymi przez firmę oraz wpływ jej działalności na środowisko gospodarcze.

Spółeczna odpowiedzialność w biznesie w aspekcie zewnętrznym:

- wpływ na społeczności lokalne;
- stosunki z partnerami biznesowymi, akcjonariuszami, dostawcami, klientami oraz instytucjami publicznymi;
- stosunek do praw człowieka;
- troska o środowisko naturalne.

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu rozwija się w trzech kierunkach:

1. Poprzez wartości – kierunek wynikający ze zmian w systemie wartości świata biznesu – przedstawiciele przedsiębiorstw nie tylko poczuwają się do odpowiedzialności za pomnażanie zysków firmy, ale także do odpowiedzialności za dbanie o zrównoważony rozwój społeczny i środowisko naturalne;

2. Poprzez strategię – odpowiedzialność w stosunku do społeczeństwa oraz środowiska naturalnego to warunek sine qua non strategicznego rozwoju przedsiębiorstwa;
3. Poprzez presję społeczną – media, interesanci, aparat państwowy, osoby publiczne, opinia publiczna wywierają nacisk na firmy, by te w konsekwencji stały się bardziej odpowiedzialne.

Główne zadania przedsiębiorcy

- Zaistnieć na rynku;
- Tworzyć wartości;
- **Zapewnić przyszłość!**



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Odpowiedzialność moralna przedsiębiorstwa

- Podstawowymi formami odpowiedzialności moralnej przedsiębiorstwa (firmy, korporacji) są: odpowiedzialność wobec własnych pracowników, wobec konsumentów i wobec całego społeczeństwa.

Odpowiedzialność przedsiębiorstwa wobec pracowników I

- Ogólnie rzecz biorąc, przedsiębiorstwo powinno zapewnić swoim pracownikom niezbędne, w świetle obowiązującego prawa i standardów kulturowych, warunki pracy, płacy i bezpieczeństwa;
- Przedsiębiorstwo ponosi moralną odpowiedzialność za swoich pracowników;
- Zdarzają się jednak zjawiska negatywne jak: wyzysk, praca nieletnich, praca w szkodliwych warunkach itp.

Odpowiedzialność przedsiębiorstwa wobec pracowników II

- Wykorzystywanie nieletnich do pracy – kraje trzeciego świata – sprawa Nike i Gap, które wykorzystywały dzieci do pracy w swoich fabrykach;
- Robotnicy pracujący przy azbeście bez odpowiedniego sprzętu i ochrony.

Odpowiedzialność przedsiębiorstwa wobec konsumenta I

- Przedsiębiorstwo powinno produkować funkcjonalne, bezpieczne w użytkowaniu towary i świadczyć usługi, które spełniają oczekiwania klienta.
- Są trzy podstawowe teorie dotyczące postawy przedsiębiorstwa wobec konsumenta – teoria kontraktowa, należytej staranności oraz kosztów społecznych.

Odpowiedzialność przedsiębiorstwa wobec konsumenta II

- Sprawa Forda Pinto – Ford wypuścił na rynek wadliwy samochód, który wybuchnął podczas zderzenia. Pomimo tego, że wiadano o tym błędzie samochód cały czas był w sprzedaży. W Fordzie Pinto spłonęło ponad 900 osób zanim został wycofany z produkcji. Działo się to w latach 70tych.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

O czym dzisiaj dyskutują rynki pracy?

obniżenie kosztów
innowacyjność
rozwój talentów
predykcja (zarządzanie przyszłością)
zarządzanie firmą w kryzysie

1. Obniżanie kosztów

- Ciąć koszty trzeba tak, by nie zniszczyć firmy;
- Przemyślane inwestycje;
- Obniżenie rachunków – prąd, woda, telefon?
- Koszty zbyteczne...
- Zwalnianie pracowników – to ostateczność, nie rozwiązanie.



2. Innowacyjność

- Innowacyjność to nie tylko technologia – to też nowe formy sprzedaży, czy podejście do marketingu;
- Świat sam w sobie staje się innowacyjny – by dotrzymać tempa zmieniającemu się światu, musimy reagować na zmiany.
- Kto stoi w miejscu - cofa się!



3. Rozwój talentów/pokolenie Y

- Aktywnie i w każdej dziedzinie życia korzystają z technologii i mediów cyfrowych.
- Żyją w "globalnej wiosce" dzięki dostępowi do Internetu mają znajomości na całym świecie.
- Cechuje ich duża pewność siebie.
- Ważniejsza staje się dla nich jakość życia i doświadczenia życiowe, niż posiadanie.
- Są dobrze wykształceni i gotowi dalej się rozwijać.
- Są tolerancyjni i otwarci na to, co inne.



3. Rozwój talentów/pokolenie Y

- Chcą pracować, ale nie całe życie - myślą o przyszłości na emeryturze
- Planują długoterminowo, chętnie zakładają własny biznes.
- Nie jest dla nich istotna stabilna praca na dłuższy czas
- Sporą uwagę przywiązują do życia prywatnego, oczekując dużej swobody i elastycznego czasu pracy.
- Przełożonych traktują jak równych sobie pracowników, ale z szerszymi kompetencjami.
- Są świetnie przygotowani do pracy w realiach wolnego rynku i globalizacji.

4. Predykcja, zarządzanie przyszłością

- Budowanie strategii na podstawie dostępnych danych;
- Formowanie celów – jeśli nie wiesz dokąd chcesz dojść dojdiesz donikąd;
- Zarządzanie przyszłością to kreowanie przyszłości.



5. Zarządzanie firmą w kryzysie

5 faz kryzysu

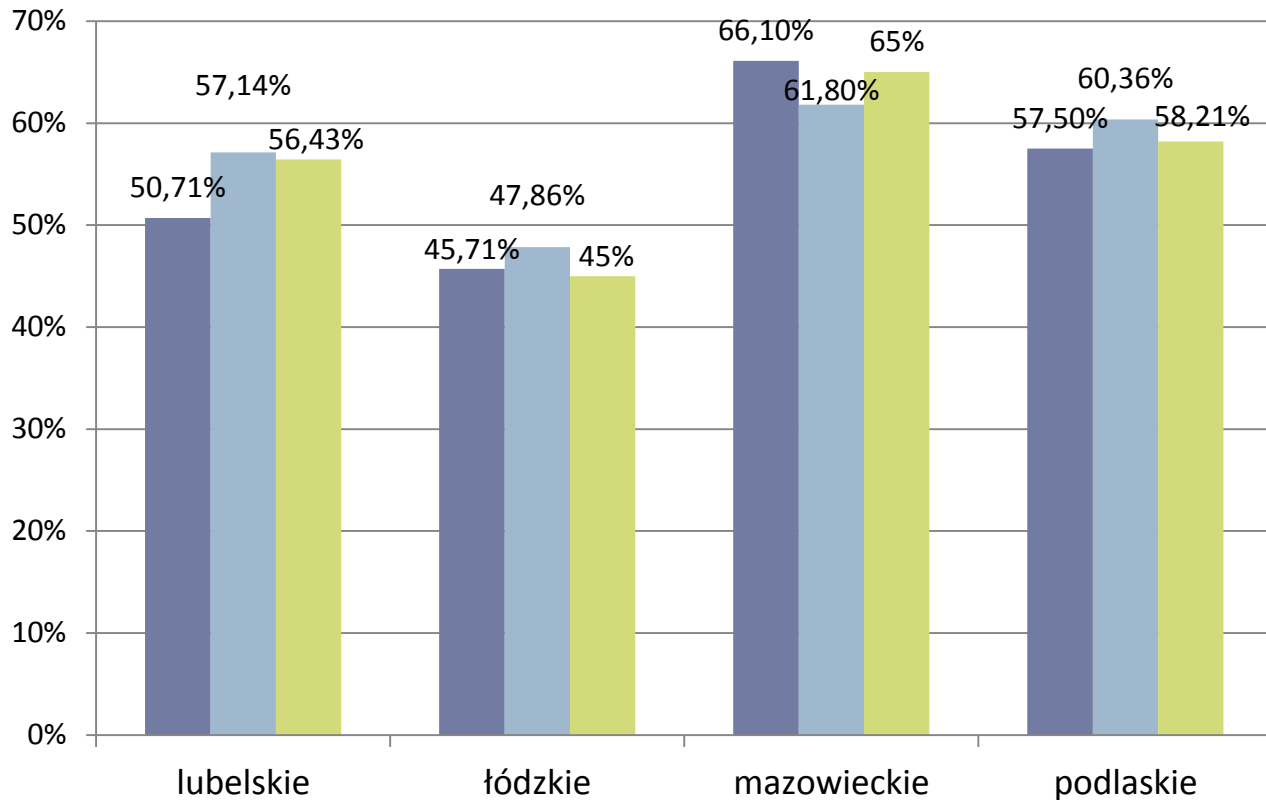
- SZOK
- WYCOFANIE SIĘ
- AKCEPTACJA
- DOPASOWANIE
- WZROST



**Ten kto rozpoznał problem i nic
nie robi, żeby go rozwiązać, staje
się częścią problemu.**

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

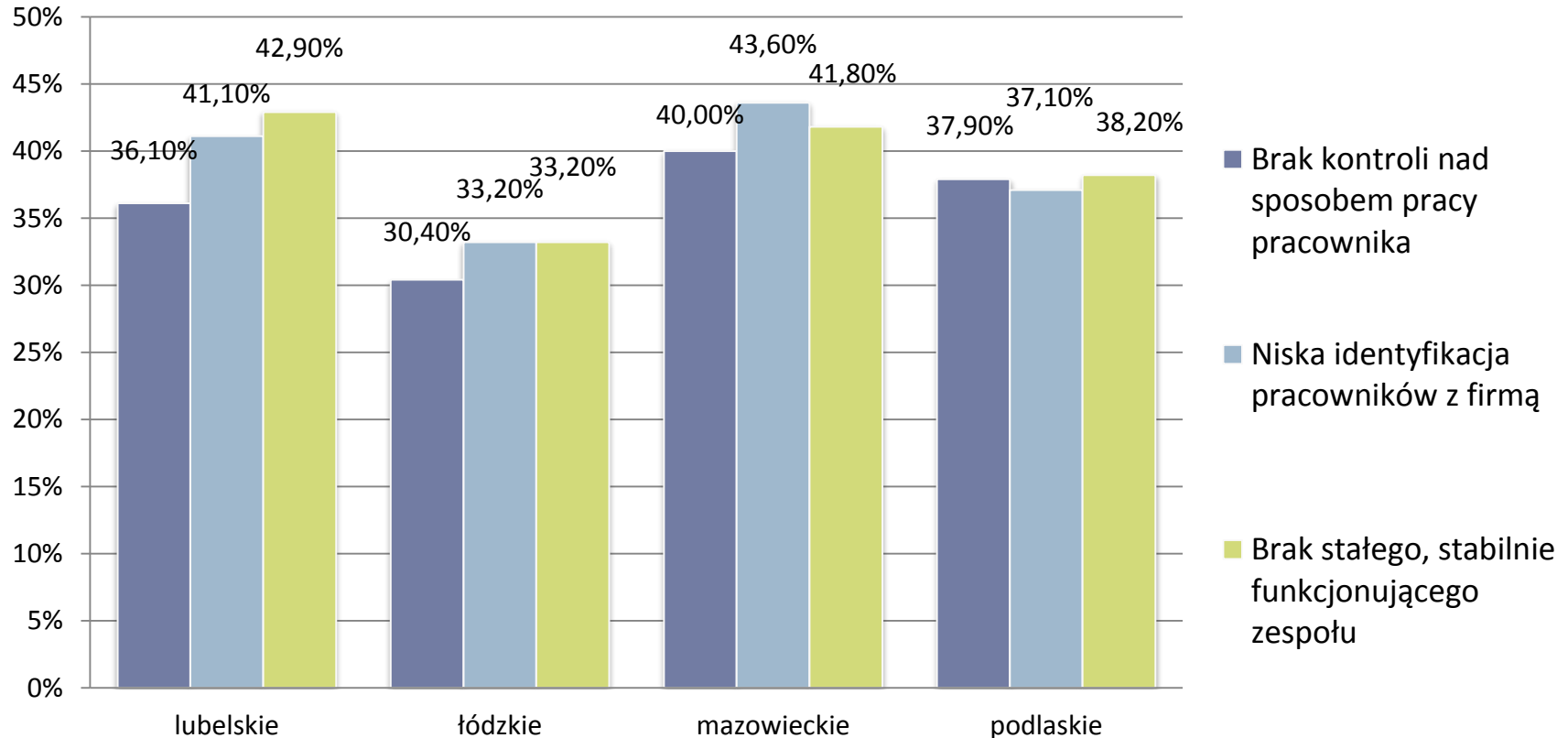
Najistotniejsze pozytywne aspekty wynikające ze stosowania elastycznych form zatrudnienia w podziale na województwa



- umożliwienie szybkiego reagowania na sytuacje kryzysowe
- bieżące dostosowywanie stanu zatrudnienia do zmieniającej się ilości pracy
- ograniczenie kosztów pracy

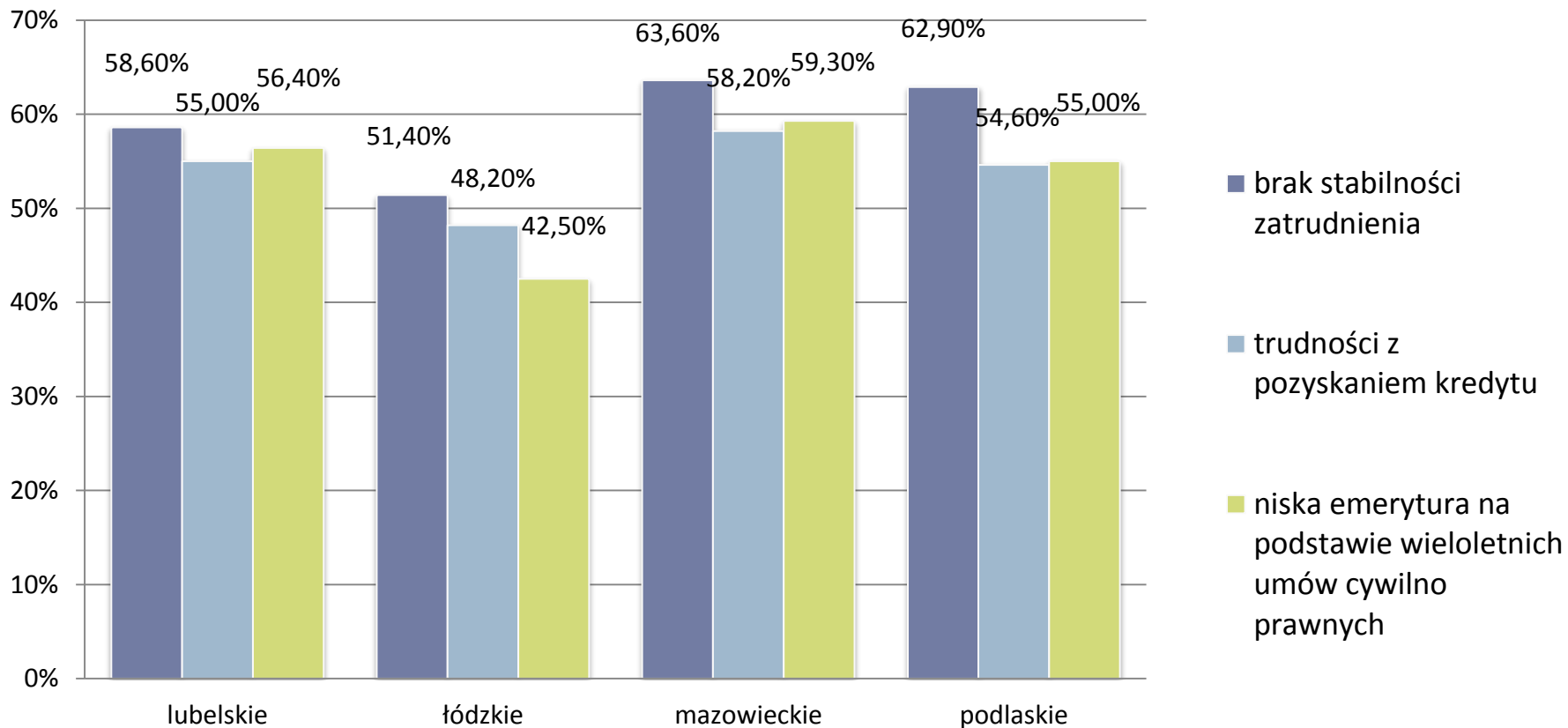
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Najistotniejsze negatywne aspekty wynikające ze stosowania elastycznych form zatrudnienia w podziale na województwa



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Najistotniejsze negatywne aspekty wynikające ze stosowania elastycznych form zatrudnienia w podziale na województwa



Elastyczne formy zatrudnienia

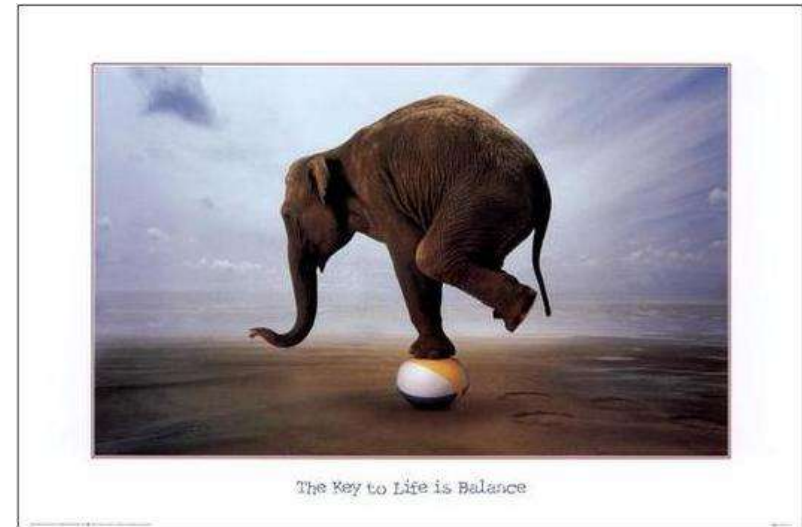
- To dostosowanie się do potrzeb rynku;
- To podążanie za nowymi potrzebami zarówno pracodawców, jak i często pracowników;
- To remedium na kryzys;
- To wpływ na wzrost aktywności na rynku pracy.

Elastyczne formy zatrudnienia

- Mogą być trudne do zaakceptowania ze względu na stare przyzwyczajenia – ze strony pracownika i pracodawcy;
- Instytucje finansowe (np. banki) również powinny zmienić swoje podejście do osób w ten sposób zatrudnionych.

Balans

- W życiu firmy zachowanie równowagi między potrzebami pracownika i pracodawcy pozwala na osiągnięcie balansu.
- To tak, jak w życiu człowieka 100% szczęścia daje udane życie prywatne i zawodowe.



Dziękuję za uwagę.
klimek@janklimek.pl