



Ewa Karpińska-Bryke

Autorka jest założycielem i członkiem zarządu PROFES[®], konsultantem i trenerem biznesu, posiada 17-letnie doświadczenie w dziedzinie zarządzania przedsiębiorstwem.

KONTAKT:

karpinska@profes.com.pl

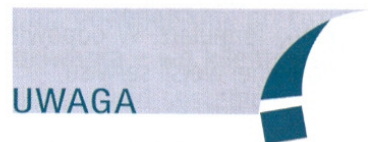
Prowadząc po raz kolejny warsztaty dla studentów z zakresu CSR, zastanawiałam się, dlaczego ciągle tak jest, że uczciwie znaczy trudniej, proekologicznie – drożej, prospołecznie – nie po linii biznesowej. Z definicji w CSR chodzi o budowanie trwałych, pozytywnych relacji ze wszystkimi zainteresowanymi stronami (interesariuszami), tak więc przede wszystkim klientami, ale zaraz za nimi są pracownicy, dalej społeczność lokalna, organizacje pozarządowe itd. Kilka lat temu ktoś głośno powiedział, że chciałby zobaczyć ruch społecznie odpowiedzialnych dziennikarzy i społecznie odpowiedzialnych urzędników. Sporo się w tym zakresie dzieje, w szczególności w obszarze odpowiedzialności mediów. Chciałabym jednak wrócić do najbliższych firmie interesariuszy. Zaraz po klientach są nimi współpracownicy. Statystyczny pracownik na pytanie „Co powinna robić firma, by można ją było uznać za odpowiedzialną społecznie”, wskazuje na relacje pracodawca – pracownik: firma powinna być uczciwa, za-

Spółeczna odpowiedzialność pracownika

pewniać miejsca pracy, oferować wyższe wynagrodzenie, nie wykorzystywać pracowników. To prawda. Jako pracodawcy mamy wiele do zrobienia. Słusznie w swoim kazaniu na początku lat dziewięćdziesiątych papież Jan Paweł II mówił o tym, że odzyskaliśmy wolność działania, ale teraz musimy nauczyć się posiadać. W dążeniu do wypracowania zysku musimy dostrzec drugiego człowieka. Wielu z nas uczy się tego do dzisiaj. Jednak każda dobra relacja to uczciwość z obydwu stron, bardzo poważnie rozumiana. I w tym momencie jako symetryczne działanie do obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu proponuję społeczna odpowiedzialność pracownika. Tak, jak pracodawca musi umieć posiadać, tak pracownik, traktując poważnie siebie i pracodawcę, musi nauczyć się świadczyć pracę zgodnie z umową. Bardzo często jest to po prostu umowa dwojga ludzi, a nie, jak się wielu z nas wydaje, umowa pomiędzy człowiekiem a bezduszną korporacją. Niejednokrotnie zamiast odwoływać się do podstawowych wartości, machamy sobie przed nosem Kodeksem pracy. Wbrew pozorom często może być bardziej ludzko i bardziej uczciwie. Weźmy pierwszy z brzegu przykład. Okres wypowiedzenia osoby mającej staż pracy krótszy niż trzy lata wynosi jeden miesiąc. Kiedy odliczymy od tego urlop, zdarza się, że od chwili wypowiedzenia pracy do opuszczenia organizacji pozo-

staje kilka dni. W ciągu kilku dni nie sposób znaleźć, zatrudnić i wdrożyć nową osobę i przekazać jej obowiązki. Pracownik podejmujący decyzję o odejściu chce jak najszybciej pozbyć się ciężaru dotychczasowych obowiązków, często kosztem zostawienia pracodawcy w trudnej sytuacji. No cóż, pozwala na to Kodeks pracy. Co innego mógłby zrobić pracownik, przecież jest w porządku. Tymczasem kilkakrotnie miałam do czynienia z zupełnie inną postawą. Dojrzała, znająca swoją wartość osoba co prawda zaplanowała karierę poza organizacją, ale zapowiedziała odejście kilka miesięcy wcześniej, systematycznie przygotowując zmianę. Inny pracownik w momencie zatrudniania u nowego pracodawcy wynegocjował dni, w których mógłby przekazywać zadania i wdrażać osobę na swoje miejsce u poprzedniego pracodawcy. Czyli jednak można inaczej.

Niniejszym ogłaszam konkurs na lidera nowej organizacji, która zrzeszy społecznie odpowiedzialnych pracowników.



Jeśli chcieliby Państwo sprawdzić, czy jest Państwu bliska społeczna odpowiedzialność pracownika, na stronie www.personel.infor.pl w zakładce „Narzędzia i uzupełnienia” znajdują się problematyczne sytuacje, w których można wcielić się w rolę pracodawcy i pracownika.