

dr MAŁGORZATA PĘCIEŁO
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy a społeczna odpowiedzialność biznesu w ujęciu norm SA i ISO

W artykule przedstawiono zagadnienie społecznej odpowiedzialności biznesu, która jest określana jako dobrowolne włączanie aspektów społecznych oraz środowiskowych wykraczających poza zakres obowiązujących aktów prawnych do działalności gospodarczej firm oraz ich kontaktów z interesariuszami. Rosnące zainteresowanie tą koncepcją znalazło wyraz w dokumentach normatywnych, m.in. w standardzie Social Accountability 8000 i opublikowanej w 2010 r. normie ISO 26000. Podkreślanie znaczenia czynnika ludzkiego w działalności przedsiębiorstwa stanowi jedno z istotnych działań realizowanych w ramach odpowiedzialności społecznej biznesu. Tymczasem, jak pokazują badania dobrych praktyk przeprowadzone w CIOP-PIB, dobrowolne włączanie elementów społecznej odpowiedzialności biznesu w zakresie bhp do działalności przedsiębiorstw nie jest w Polsce powszechne.

Occupational safety and health management and corporate social responsibility in the light of SA and ISO standards

Corporate social responsibility (CSR) means voluntary incorporating environmental and social aspects that are beyond legal requirements into business activities of a company and its relationships with stakeholders. Increasing interests in this idea has been expressed in standards, e.g., Social Accountability 8000 standards and the ISO 26000 standard published in 2010. Stressing human factors in business activity is a key action within CSR. Meanwhile according to CIOP-PIB's study on good practices, Polish enterprises seldom voluntarily incorporate elements of CSR in occupational safety and health into their practice.



Fot. Yuri Arcurs/BigStockPhoto

Wstęp

Społeczna odpowiedzialność biznesu (ang. *corporate social responsibility, CSR*) jest koncepcją, zgodnie z którą przedsiębiorstwa w swoich działaniach dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i aspekty związane z ochroną środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy, tj. podmiotami, które mogą wpływać na działalność przedsiębiorstwa i same pozostają pod jego wpływem. Rosnące zainteresowanie tą koncepcją znalazło wyraz w dokumentach normatywnych, między innymi w normie Social Accountability 8000 [1] i opublikowanej w 2010 r. normie ISO 26000 [2]. Podkreślanie znaczenia czynnika ludzkiego w działalności przedsiębiorstwa stanowi jedno z istotnych działań, mieszczących się w koncepcji odpowiedzialności społecznej biznesu.

W artykule omówiono zależności pomiędzy bezpieczeństwem i higieną pracy a społeczną odpowiedzialnością biznesu, a także przytoczono jej pozytywne przykłady, zaobserwowane w polskich firmach lub polskich filiach zagranicznych korporacji.

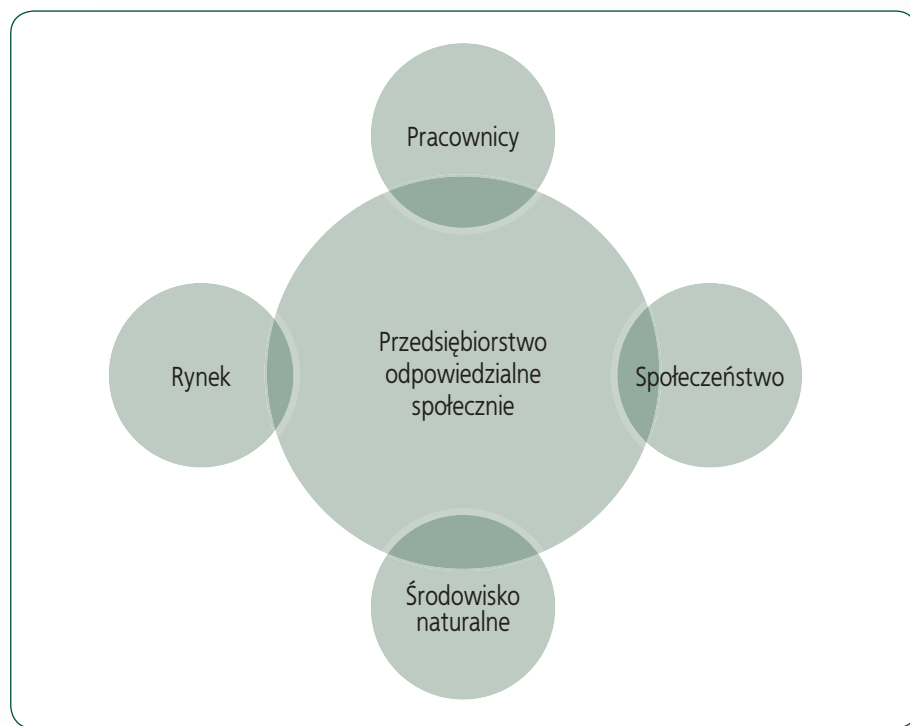
Kto, gdzie, z kim, kiedy i dlaczego

Wśród interesariuszy najczęściej wymieniani są pracownicy, inwestorzy, udziałowcy, partnerzy handlowi, klienci, władze publiczne, organizacje pozarządowe oraz społeczność lokalna. Zakres społecznej odpowiedzialności biznesu obejmuje zatem działania przedsiębiorstwa realizowane w dwóch wymiarach: wewnętrznym, skierowane przede wszystkim do pracowników firmy oraz zewnętrznym, ukierunkowane na środowisko naturalne, społeczeństwo i szeroko rozumiany rynek (rys.).

Aspekt etyczny działalności przedsiębiorstwa jako element polityki konkurencyjności na rynku został doceniony już ponad 10 lat temu, co znajduje odzwierciedlenie między innymi w istniejących indeksach giełdowych. W 1998 r. powstał indeks DJSI (Dow Jones Sustainability Group Index), a w 2000 r. indeks FTSE4GOOD (Financial Times Stock Exchange for Good Companies) – obydwa są przeznaczone dla firm, które najlepiej spełniają ustalone kryteria ekologiczne i społeczne.

Do wzrostu zainteresowania odpowiedzialnością społeczną biznesu przyczynił się rozwój systemowego podejścia do zarządzania, a dokumenty normatywne w tym zakresie, dotyczące między innymi systemów zarządzania jakością [3], środowiskiem [4] czy bezpieczeństwem i higieną pracy [5] często są traktowane jak narzędzia wspomagające wdrażanie zasad odpowiedzialnego biznesu do praktyki przedsiębiorstw w odniesieniu do właściwych im interesariuszy (klientów, społeczeństwa czy pracowników).

Wzrost zainteresowania ideą CSR oraz zapotrzebowanie na narzędzia wspomagające jej wdrożenie do praktyki zaowocowały opublikowaniem jesienią 2010 r. przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną (ISO) normy, zawierającej wytyczne dotyczące odpowiedzialności społecznej [2]. Nie jest to jednak pierwszy dokument formułujący zasady odpowiedzialnego biznesu – wcześniej opracowano standardy ukierunkowane na prospołeczne zachowania strategiczne przedsiębiorstwa w wybranych



Rys. Obszary oddziaływania społecznej odpowiedzialności biznesu
Fig. Areas of corporate social responsibility's impact

obszarach. Odnoszą się one między innymi do praw człowieka i warunków zatrudnienia – norma Social Accountability (SA 8000) [1] ogłoszona w 1998 r. i standard Zatrudnienie Fair Play z 2007 r. [6] – oraz raportowania działań w zakresie odpowiedzialności społecznej biznesu: norma Accountability (AA 1000) z 1999 r. [7].

Bhp jako element odpowiedzialności społecznej biznesu

Podkreślanie znaczenia czynnika ludzkiego w działalności przedsiębiorstwa stanowi jeden z istotnych aspektów odpowiedzialności społecznej biznesu. Może on być wdrożony do praktyki przedsiębiorstwa między innymi przez włączanie zagadnień bhp do odpowiedzialnych społecznie praktyk organizacji oraz traktowanie mierników bhp jako składowych systemu oceny poziomu odpowiedzialności społecznej biznesu osiągniętego przez przedsiębiorstwo [8].

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) z siedzibą w Bilbao podkreśla, że ochrona pracy stanowi jeden z integralnych elementów koncepcji odpowiedzialności społecznej biznesu, a pracownicy należą do grupy kluczowych interesariuszy każdej organizacji. Zaleca ona przedsiębiorstwom, które chcą realizować założenia odpowiedzialności społecznej biznesu w odniesieniu do pracowników podejmowanie następujących działań [9]:

- poprawa warunków pracy (z uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz zwiększanie satysfakcji zawodowej
- dążenie do zachowania równowagi między pracą i życiem prywatnym

- stworzenie równych szans dla wszystkich pracowników
- zapewnienie szkoleń i rozwój zawodowy pracowników (z uwzględnieniem planowania kariery)
- zapewnienie skutecznej komunikacji z pracownikami oraz włączenie ich w proces podejmowania decyzji w firmie
- odpowiedzialne i sprawiedliwe wynagrodzenie lub świadczenie wsparcia finansowego dla pracowników (np. systemy ubezpieczeń emerytalnych, nieoprocentowane pożyczki).

System zarządzania bhp a odpowiedzialność społeczna biznesu

Jednym ze sposobów włączania aspektów bhp do działań odpowiedzialnych społecznie może być wdrożenie wymagań wspomnianej już normy Social Accountability (SA 8000), której celem jest poprawa warunków życia i pracy pracowników. Jest to też jedyna obecnie norma z zakresu odpowiedzialności społecznej biznesu, na podstawie której możemy dokonywać certyfikacji. Ponieważ intencją autorów normy był jej uniwersalizm, czyli możliwość stosowania w dowolnym przedsiębiorstwie każdej branży na całym świecie, dlatego też wymagania ogólne podane w normie, które musi spełnić firma przystępując do certyfikacji systemu są całkowicie elementarne, oparte o Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy i Konwencję Narodów Zjednoczonych dotyczącą Praw Dziecka. Chodzi o przestrzeganie podstawowych praw człowieka oraz pracowniczych, takich jak:

- niezatrudnianie dzieci

- niestosowanie pracy przymusowej
- spełnianie podstawowych zasad i stosowanie się do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy
- zapewnienie wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych
- niestosowanie dyskryminacji
- niestosowanie przymusu fizycznego lub psychicznego wobec pracowników
- przestrzeganie regulacji prawnych dotyczących dopuszczalnej liczby godzin pracy
- zapewnienie wynagrodzenia nie niższego niż wymagane przez prawo.

Wymaganiem głównym ujętym w normie SA 8000 jest wdrożenie systemu odpowiedzialności społecznej biznesu, którego elementy są typowe dla każdego systemu zarządzania w przedsiębiorstwie, a mianowicie:

- polityka
- przegląd zarządzania
- przedstawiciel najwyższego kierownictwa
- planowanie i wdrażanie
- nadzór nad dostawcami i podwykonawcami
- działania korygujące
- system komunikacji społecznej
- zapisy.

Norma SA 8000 formą i układem jest zatem zbliżona do norm ISO, odnoszących się do systemów zarządzania jakością i środowiskiem, jak też PN-N-18001, określającej wymagania dla systemów zarządzania bhp. Zapewnia to, zgodnie z intencją twórców norm, kompatybilność tych systemów oraz umożliwia wspólne zarządzanie nimi w ramach jednego zintegrowanego systemu zarządzania jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz odpowiedzialnością społeczną.

Zgodnie z wymaganiami normy SA 8000 najwyższe kierownictwo powinno określić, udokumentować, wdrożyć i utrzymywać politykę przedsiębiorstwa w zakresie odpowiedzialności społecznej oraz warunków pracy, zawierającą zapewnienie, że organizacja spełnia wszystkie wymagania tejsze normy oraz przepisy prawne, a także zobowiązuje się do ciągłej poprawy standardu środowiska pracy. Polityka ta powinna być ogłoszona wszystkim członkom organizacji na wszystkich jej szczeblach organizacyjnych, dostępna, a także podana do wiadomości publicznej. Wymagania normy SA 8000 dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy zobowiązują organizację do:

- zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim pracownikom
- zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym poprzez ograniczanie zagrożeń w miarę możliwości na etapie projektowania stanowisk pracy
- wyznaczenia przedstawiciela najwyższego kierownictwa ds. bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiedzialnego za warunki pracy oraz wdrożenie elementów odnoszących się do bhp określonych w tejsze normie
- organizowania regularnych i udokumentowanych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

- opracowania systemu zapobiegania, gotowości i reagowania na potencjalne sytuacje zagrożenia
- zapewnienia właściwych warunków sanitarnych.

PN-N-18001 dotycząca systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest dużo bardziej szczegółowa niż norma SA 8000. Dlatego, w przypadku przedsiębiorstw, w których funkcjonuje system zarządzania bhp z nią zgodny, wdrożenie zasad odpowiedzialności społecznej biznesu nie powinno stanowić problemu. Pewnym problemem może być jedynie spełnienie wymagań odnoszących się do współpracy z podwykonawcami w przypadku przedsiębiorstw posiadających fabryki np. w Chinach czy Bangladeszu, gdzie często łamane są podstawowe prawa człowieka. Norma SA 8000 wymaga bowiem, aby podwykonawcy przedsiębiorstwa, które chce uzyskać certyfikat na zgodność z jej wymaganiami, zobowiązani zostali do spełnienia wymagań też same normy oraz natychmiastowego i pełnego informowania przedsiębiorstwa o jakichkolwiek związkach z innymi partnerami biznesowymi.

Odpowiedzialność społeczna biznesu w zakresie bhp w praktyce

Jak pokazują badania dobrych praktyk odpowiedzialności społecznej biznesu w zakresie bhp przeprowadzone w latach 2008-2010 w CIOPIB, dobrowolne włączanie elementów odpowiedzialności społecznej biznesu w zakresie bhp do działalności przedsiębiorstw nie jest w Polsce zbyt powszechne: stosuje je raczej niewiele przedsiębiorstw, przeważnie międzynarodowe korporacje. Najczęściej jako element polityki odpowiedzialności społecznej w zakresie bhp przedsiębiorstwa oferują rozwiązania umożliwiające zapewnienie równowagi praca – dom. Ponadto duże przedsiębiorstwa oferują swoim pracownikom pakiety świadczeń medycznych i dopłaty do żłobka lub przedszkola. Firmy o mniejszym budżecie stosują elastyczne formy zatrudnienia, możliwość pracy w domu oraz pracę w niepełnym wymiarze godzin. Inną popularną formą zapewniającą równowagę praca – życie prywatne jest wspieranie rozwoju osobistego pracowników przez dofinansowanie różnych form aktywności pozazawodowej pracowników (zarówno fizycznej, np. karnetów na basen czy do siłowni, jak i intelektualnej, np. studiów), umożliwiającej ich samorealizację.

Oto kilka przykładów takich rozwiązań. W Danone w dziale administracji finansowej korzysta się w okresie urlopowym (kwiecień – wrzesień) z pracowników tymczasowych, nie obciążając w tym okresie pracą pracowników w godzinach nadliczbowych [10]. Wiele osób pracuje w firmie Dr Irena Eris i Danone według zadaniowego czasu pracy – czas pracy pozostałych pracowników jest w miarę możliwości ruchomy, pracownicy działów takich jak marketing czy sprzedaż mają możliwość samodzielnego ustalania godzin rozpoczęcia i końca pracy [10, 11]. W IBM pracownicy mogą korzystać z programu *home*

working, dzięki któremu przez kilka dni w tygodniu pracują w domu. Ogółem z tego udogodnienia korzysta 15 do 20% zatrudnionych [11].

Z kolei program „Pracująca mama” jest elastycznym systemem pracy, umożliwiającym młodym matkom zatrudnionym w firmie Johnson & Johnson częściową pracę w domu przez okres ciąży oraz do 6 miesięcy po powrocie z urlopu macierzyńskiego. W Microsoft Polska wszyscy rodzice dzieci do lat 14 mogą korzystać z elastycznego planowania czasu pracy lub wykonywać część zadań służbowych w domu. Wszystkie osoby zatrudnione w Avon, bez względu na stanowisko, mają prawo wystąpić o przyznanie im przerwy – trwającej od 1 roku do 3 lat – pod warunkiem, że do chwili złożenia prośby o przerwę przepracowały w Avonie w sposób ciągły przynajmniej rok. Nadzwyczajne zrozumienie sytuacji młodych matek wykazuje koncern Procter & Gamble: w przypadku nagłego wyjazdu służbowego pracownicy – młodej mamy firma umożliwi jej zabranie ze sobą w delegację dziecka oraz opiekunki/opiekuna. Podczas wykonywania obowiązków zawodowych przez mamę dzieckiem zajmuje się wynajęta na koszt firmy opiekunka lub opiekun [11].

Coraz częściej w ramach działań odpowiedzialnych społecznie przedsiębiorstwa podejmują inicjatywy mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji w pracy i mobbingowi. Na przykład w firmie Dr Irena Eris wydano wewnętrzny dokument o równym traktowaniu oraz „Owieszczenie o równym traktowaniu w zatrudnieniu i przeciwdziałaniu mobbingowi”. Zasady postępowania zostały tu jasno sprecyzowane. Pracownicy i pracownice zobowiązane są do informowania pracodawcy o każdym zaobserwowanym incydencie dotyczącym dyskryminowania lub mobbingu. Wiele przedsiębiorstw uruchamia specjalne linie, które umożliwić mają sygnalizowanie ewentualnych przypadków dyskryminacji ze względu na płeć: są to np. „Open Talk” w BP Polska, „Biała linia” w British American Tobacco Polska czy „Gorąca linia ds. etyki i przestrzegania zasad” w firmie Heinz [11].

Jednym ze sposobów włączania aspektów bhp do codziennych praktyk z zakresu odpowiedzialności społecznej biznesu jest pokazywanie, że sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników są ważne dla kadry zarządzającej, a warunki ich pracy są przedmiotem jej stałej troski.

Ciekawą praktyką w tym zakresie jest prowadzony przez firmę Tesco Polska program „Twister”, w ramach którego prezesi i dyrektorzy przez jeden tydzień w roku pracują na zwykłych stanowiskach w hipermarkecie – przejmują obowiązki kasjerów, pakują owoce i warzywa, obsługują grill, pracują w punkcie obsługi klienta. Program ten sprzyja lepszemu poznaniu przez najwyższe kierownictwo warunków pracy, w jakich muszą pracować szeregowi pracownicy, uzmysławia problemy z jakimi się stykają, powoduje wzrost zaangażowania w działania na rzecz poprawy warunków pracy, w tym planowanie działań naprawczych [12].

Podsumowanie

Wprowadzenie zasad odpowiedzialności społecznej biznesu w zakresie bhp nie musi oznaczać wdrożenia sformalizowanego systemu zgodnie z wymaganiami normy SA 8000, ani dużych nakładów finansowych, za to z pewnością każde nawet drobne działanie w tym zakresie przyczynia się do kreowania pozytywnego wizerunku firmy wśród pracowników, społeczeństwa i partnerów biznesowych. Działania, umożliwiające pracownikom lepsze łączenie życia zawodowego z prywatnym są często nisko- lub bezkosztowe, a z czasem procentują wieloletnią lojalnością pracownika i jego zaangażowaniem. Przykładami mogą być: stosowanie elastycznego czasu pracy, możliwość pracy w domu, a także pozytywne nastawienie do macierzyństwa. Dużą wartość przynoszą też działania zmierzające do wyeliminowania dyskryminacji i mobbingu w przedsiębiorstwie, które przekładają się na lepszą atmosferę w pracy, ograniczają fluktuację kadr, a tym samym przyczyniają się do zatrzymania wiedzy w przedsiębiorstwie oraz ograniczenia kosztów związanych z rekrutacją i adaptacją nowych pracowników.

PIŚMIENNICTWO

- [1] *SocialAccountability International. SocialAccountability 8000 (SA 8000:2001)*
- [2] ISO 26000:2010 *Guidelines on Social Responsibility*
- [3] PN-EN ISO 9001:2009 oraz AC: 2009 *System zarządzania jakością – Wymagania*
- [4] PN-EN ISO 14001:2005 oraz AC: 2005 *Systemy zarządzania środowiskowego. Wymagania i wytyczne stosowania*
- [5] PN-N-18001:2004 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania*
- [6] *Standard Zarządzania Kapitałem Ludzkim ZFP – 2007, IPED. Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa 2007*
- [7] *AccountAbility 1000. A foundation standard for quality in social and ethical accounting, auditing and reporting, The Institute of Social and Ethical Accountability, London 1999*
- [8] J. P. Segal, A. Sobczak, C. E. Triomphe *CSR and Working Conditions*. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy 2003
- [9] *Společná odpovědnost' biznisu a bezpečnost' a hygiena pracy*. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Luksemburg 2006
- [10] *Przegląd działań z zakresu społecznej odpowiedzialności Danone w Polsce* http://www.danone.pl/cms/binsource?docId=6191¶mName=BINARY-OBJ_FILE&index=0&language=PL
- [11] Przewodnik dobrych praktyk „Firma równych szans” Warszawa www.globalcompact.org.pl/pol/content/.../gender_index_www_72.pdf
- [12] Cz. Grzesiak. *Odpowiedzialność społeczna w TESCO Polska*: http://www.centrumcsr.pl/pliki/15_Czeslaw_Grzesiak.pdf

Publikacja przygotowana na podstawie wyników uzyskanych w ramach I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowywanego w latach 2008-2010 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.