

Wdrażanie zasad odpowiedzialności społecznej w systemach zarządzania bhp a jakość życia w pracy



Fot. Yuri Arcurs/Bistockphoto

Nowo opracowywana norma międzynarodowa ISO 26 000 ma wspomagać przedsiębiorstwa w zrozumieniu i wdrażaniu zasad odpowiedzialności społecznej. Oczekuje się, że uwzględnienie tych zasad w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy będzie zwiększać jego skuteczność, prowadząc do poprawy jakości życia w pracy. Wyniki przedstawionych w artykule badań potwierdzają występowanie istotnych statystycznie różnic między niemal wszystkimi wskaźnikami jakości życia w pracy w przedsiębiorstwach o różnym stopniu wdrożenia zasad odpowiedzialności społecznej w zarządzaniu bhp.

Impact of social responsibility rules enforcement on the quality of life at work

A newly developed international standard ISO 26 000 should support companies in understanding and implementing social responsibility. One of the expected results of integrating social responsibility with OSH management is improving the quality of working life. The research presented in the article confirms that statistically significant differences exist between almost all indexes characterizing the quality of working life in companies with different level of implementing social responsibility in OSH management.

Wstęp

Zgodnie z opublikowaną 1 listopada 2010 r. normą ISO 26 000 [1] odpowiedzialność społeczna oznacza sposób, w jaki decyzje i działania danej organizacji oddziałują na społeczeństwo i środowisko. Inaczej ujmując, odpowiedzialne przedsiębiorstwo stara się, w przejrzysty i etycznie akceptowalny sposób, przyczynić do zrównoważonego rozwoju, włączając w to zdrowie i dobrobyt społeczeństwa i uwzględnić oczekiwania interesariuszy (osób lub grup, które są zainteresowane decyzjami lub działaniami organizacji). Co więcej, działania te powinny być zgodne z obowiązującym prawem, spójne z międzynarodowymi normami zachowania, wprowadzone w całej organizacji i praktykowane w jej działaniach.

Zasadniczą charakterystyką koncepcji odpowiedzialności społecznej jest gotowość organizacji do przyjęcia i ponoszenia odpowiedzialności za skutki jej działań i decyzji w społeczeństwie i środowisku. Poznanie i zrozumienie zasad odpowiedzialności społecznej jest jednym z wa-

runków doskonalenia systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy i zwiększania skuteczności ich funkcjonowania.

Odpowiedzialność społeczna w ujęciu ISO 26000

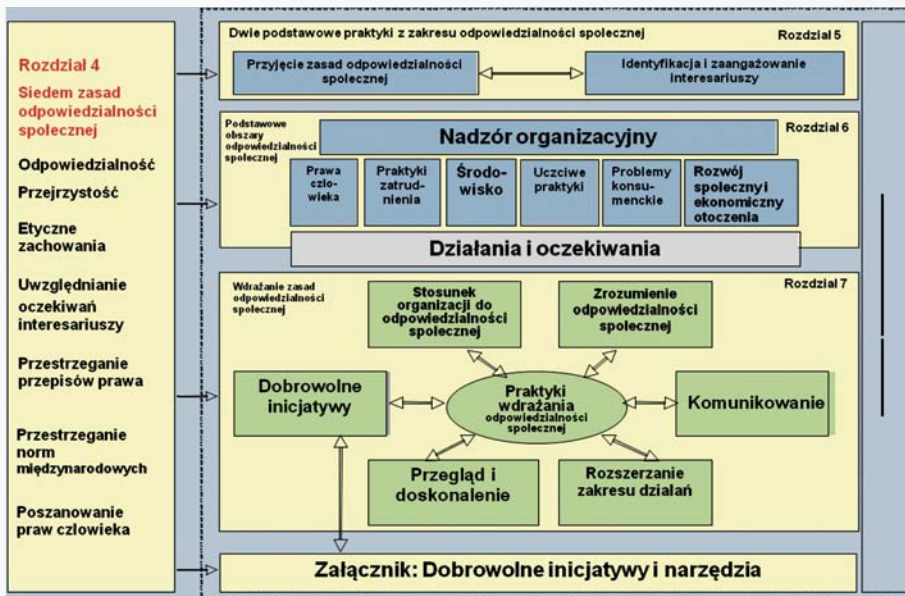
Wytyczne normy ISO 26 000, przyjętej przez społeczność międzynarodową w drodze konsensusu, mogą pomóc organizacjom w pracy nad systemami zarządzania bhp. Norma ta określa w szczególności (rys. 1.):

- definicję i podstawowe charakterystyki odpowiedzialności społecznej
- podstawowe obszary odpowiedzialności społecznej i ich charakterystyki, a także zagadnienia istotne dla każdego z tych obszarów
- charakterystyki, oczekiwania i działania związane z każdym z wymienionych zagadnień
- podstawowe zasady wdrażania zasad odpowiedzialności społecznej w organizacji, a także przedstawia przykłady inicjatyw i narzędzi, które mogą służyć wdrażaniu zasad odpowiedzialności społecznej.

Każda organizacja może określić zakres odpowiedzialności społecznej, zapoznając się z oczekiwaniami i działaniami określonymi w przywołanej normie, w odniesieniu do 7 podstawowych obszarów odpowiedzialności społecznej, którymi są:

- nadzór organizacyjny
- prawa człowieka
- praktyki zatrudnienia
- środowisko
- uczciwe praktyki
- problemy konsumenckie
- społeczny i ekonomiczny rozwój otoczenia.

W większości tych obszarów można zidentyfikować działania, które mogą być wdrażane w systemach zarządzania bhp [3, 4]. Oczekuje się, że ich realizacja wpłynie korzystnie na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników, a także przyczyni się do poprawy jakości życia w pracy. W poszukiwaniu dowodów korzystnego wpływu wdrażania zasad odpowiedzialności społecznej na jakość życia w pracy przeprowadzono badania w przedsiębiorstwach o różnym podejściu do wdrażania zasad odpowiedzialności społecznej w procesie zarządzania bhp [5].



Rys. 1. Struktura normy ISO 26 000 [1]
Fig. 1. ISO 26000 structure

Wdrażanie zasad odpowiedzialności społecznej w zarządzaniu bhp

Z analizy wytycznych normy ISO 26 000 wynika, że system zarządzania bhp (SZ BHP) może służyć jako narzędzie wdrażania zasad odpowiedzialności społecznej przede wszystkim w obszarze nazwanym „praktyki zatrudnienia”, w którym duża część działań i oczekiwań ma bezpośrednie odniesienie do tego systemu. Również w takich obszarach, jak „prawa człowieka”, „problemy konsumenckie” oraz „środowisko” można zidentyfikować działania i oczekiwania, które mają bezpośredni związek z zarządzaniem bhp. W sposób oczywisty z wdrożeniem i doskonaleniem systemu łączy się wzmocnienie nadzoru organizacyjnego, rozumianego jako system, który wspiera organizację w podejmowaniu i wdrażaniu decyzji umożliwiających osiągnięcie celów organizacji. W kontekście odpowiedzialności społecznej SZ BHP pełni rolę zarówno podstawowego obszaru działań, jak i metody zwiększania zdolności organizacji do wdrażania społecznie odpowiedzialnych praktyk w każdym z pozostałych obszarów.

Uwzględnianie zasad odpowiedzialności społecznej w zarządzaniu bhp oznacza przede wszystkim przestrzeganie obowiązującego prawa, a także branie pod uwagę oczekiwań pracowników w działaniach na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Dowodem ich respektowania może być w szczególności:

- ustalenie i opublikowanie w firmie polityki bhp, zamieszczanie informacji dotyczących bhp w raportach o społecznej odpowiedzialności, a także przekazywanie odbiorcom pełnych informacji dotyczących bezpieczeństwa dostarczanych wyrobów/usług oraz ich wpływu na środowisko
- regularne przyjmowanie i analizowanie przez kadrę kierowniczą informacji o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (w tym o zagrożeniach psychospołecznych),

- a także stałe podnoszenie kwalifikacji i szkolenie członków kierownictwa w zakresie działań odpowiedzialnych społecznie, w tym w obszarze bhp
- planowanie działań skierowanych na wdrażanie zasad odpowiedzialności społecznej w obszarze bhp i udział kierownictwa w procesie planowania
- ustalanie celów i planów skierowanych na poprawę psychospołecznego środowiska pracy (ograniczenie monotonii, stresu itp.), zwiększenie równowagi pracy – życie (np. wprowadzanie dla niektórych grup pracowników ruchomego czasu pracy, telepracy itp.), a także promowanie zachowań prozdrowotnych w pracy i poza nią
- zwalczanie zachowań nieetycznych i nieuczciwych (np. ukrywania wypadków przy pracy), przemocy fizycznej lub psychicznej (np. mobbingu) w pracy, monitorowanie psychospołecznego środowiska pracy (np. rejestrowanie przypadków przemocy, badania stresu w pracy itp.)

– realizacja programów skierowanych na poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników starszych, młodych, kobiet, osób niepełnosprawnych, działania skierowane na promocję zdrowia w pracy i rehabilitację, zapewnienie równowagi praca-dom

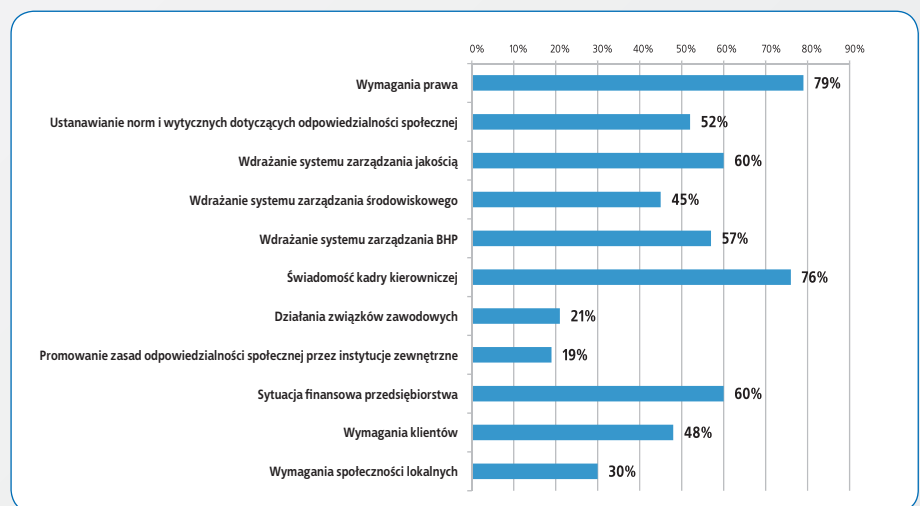
– identyfikowanie potrzeb szkoleniowych pracowników, realizacja szkoleń z zakresu bhp i odpowiedzialności społecznej, wspieranie kształcenia indywidualnego pracowników, motywowanie do działań prowadzących do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia w pracy i ochrony środowiska naturalnego.

Z badań przeprowadzonych wśród przedstawicieli 60 przedsiębiorstw [3, 4] wynika, że na wdrażanie zasad odpowiedzialności społecznej w przedsiębiorstwach wpływają przede wszystkim wymagania prawa i świadomość kadry kierowniczej. Zdaniem wielu respondentów, wdrażanie to może być również w istotny sposób wspomaganie przez systemy zarządzania jakością i systemy zarządzania bhp; niżej oceniana jest natomiast rola związków zawodowych, społeczności lokalnych i klientów (rys. 2.).

Badanie stopnia wdrożenia zasad odpowiedzialności społecznej i jakości życia w pracy

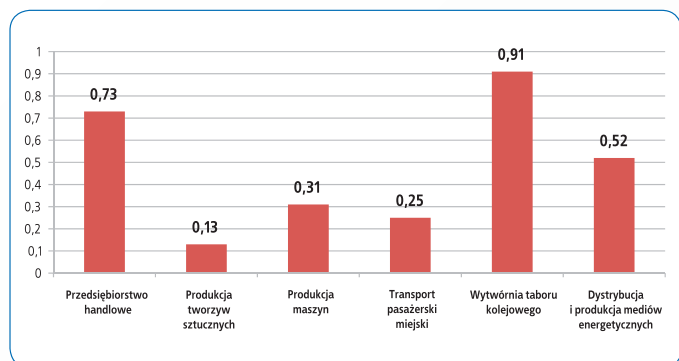
Badania jakości życia w pracy przeprowadzone zostały w CIOP-PIB w 2010 r. wśród 371 pracowników w 6 przedsiębiorstwach o różnym podejściu do zarządzania bhp i realizacji działań odpowiedzialnych społecznie.

Stopień wdrożenia zasad odpowiedzialności społecznej w obszarze bhp w przedsiębiorstwach oceniono za pomocą wskaźnika punktowego, przyznając 1 punkt za odpowiedzi twierdzące i 0 za odpowiedzi przeczące. Wskaźnik realizacji zasad (oznaczony jako CSR) wyznaczono jako sumę uzyskanych punktów podzieloną przez jej wartość maksymalną. Wskaźnik może przyjmować wartości od 0 do 1, przy czym 1 oznacza,



Rys. 2. Czynniki wpływające na wdrażanie zasad odpowiedzialności społecznej w przedsiębiorstwach (% ankietowanych, którzy wskazali wpływ określonego czynnika), [4]

Fig. 2. Factors influencing implementation of social responsibility in companies (% of respondents who indicated that the influence does exist), [4]



Rys. 3. Wskaźnik stopnia wdrożenia zasad odpowiedzialności społecznej w obszarze bhp w badanych przedsiębiorstwach

Fig. 3. The index characterizing implementation of social responsibility in OSH management in the surveyed companies (CSR)

że wszystkie podstawowe działania odnoszące się do wdrażania zasad odpowiedzialności społecznej w obszarze bhp są wdrażane zgodnie z potrzebami przedsiębiorstwa. Wyniki okazały się być bardzo zróżnicowane – w niektórych firmach wdrażanie zasad odpowiedzialności społecznej było w zaawansowanym stadium, w innych stanowiło poważny problem (rys. 3.).

Jakość życia pracy w badanych firmach

Charakterystyka pojęcia „jakość życia w pracy” oparta jest na propozycji Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy [6], na podstawie której ustalono 8 wskaźników:

- W: wymagania pracy
- K: kontrola
- WS: wsparcie społeczne
- D: dobrostan
- PZ: pożądane zmiany
- Z: zadowolenie z pracy, w tym: czas pracy, możliwość uczenia się w pracy nowych rzeczy, szanse rozwoju, szacunek, jakim pracą cieszy się w społeczeństwie, a także zadowolenie z zarobków
- R: równowaga praca – życie
- S: rozwój zawodowy.

W celu ich wyznaczenia, w trakcie badań prowadzonych w Instytucie, wykorzystane zostały 2 standardowe kwestionariusze badawcze oraz 4 pytania dodatkowe. Pierwszy z nich pn. „Psychospołeczne warunki pracy”, opracowany przez R. Cieślaka i M. Widerszal-Bazyl [5], pozwala ocenić wymagania pracy, możliwość kontroli nad różnymi aspektami pracy, wsparcie społeczne ze strony współpracowników i przełożonych oraz samopoczucie pracownika i odczuwaną przez niego potrzebę zmian zmierzających do poprawy jakości życia w pracy. Drugi kwestionariusz wykorzystuje skalę Clarka, zgodnie z którą zadowolenie z pracy jest oceniane na podstawie zadowolenia z wykonywanego zawodu, z przełożonego oraz współpracowników, z czasu rozpoczynania i kończenia pracy, ze swobody w pracy i możliwości nauczenia się w niej czegoś nowego, z efektów pracy i szacunku, jakim cieszy się ona w społeczeństwie, z możliwości awansowania oraz otrzymywanych zarobków. Dodatkowe pytania dotyczą szkoleń zawodowych,

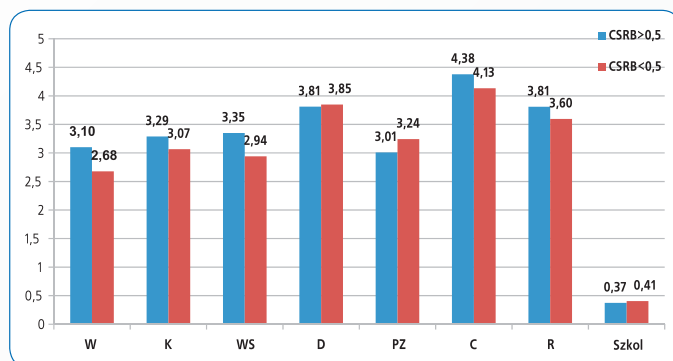
czasu pracy oraz możliwości zapewnienia pracownikowi równowagi praca – dom [7].

Aby porównać jakość życia pracowników w przedsiębiorstwach o wysokim i niskim stopniu wdrożenia działań odpowiedzialnych społecznie, podzielono przedsiębiorstwa na dwie grupy: o wartościach wskaźników wyższych i niższych od średniej, wyznaczonej dla wszystkich przedsiębiorstw. Następnie obliczono wskaźniki charakteryzujące jakość życia dla pracowników obu tych grup przedsiębiorstw.

Porównanie uzyskanych wartości wykazało, że w grupie przedsiębiorstw o wyższym poziomie realizacji działań odpowiedzialnych społecznie w obszarze bhp (ukierunkowanych m.in. na zwalczanie przemocy i nieuczciwych zachowań w pracy, skierowanych do grup osób podatnych na zagrożenia, promujących zdrowie w pracy oraz równowagę praca – życie osobiste, mających na celu rozwój zasobów ludzkich) wyżej oceniana jest równowaga między poziomem wymagań i kontroli w pracy, a także wsparcie społeczne, zadowolenie z pracy oraz równowaga praca – życie. Z kolei zakres pożądanych zmian jest wyższy dla przedsiębiorstw o niższych wartościach tego wskaźnika. Różnice te są istotne statystycznie (rys. 4.).

Podsumowanie

Badania CIOP-PIB pozwoliły udowodnić, że wdrażanie zasad odpowiedzialności społecznej w procesie zarządzania bhp może istotnie wpłynąć na poprawę jakości życia w pracy. W szczególności może ono przyczynić się do zwiększenia równowagi między wymaganiami, jakie stawia praca i poczuciem kontroli nad jej wykonywaniem, wynikającym w szczególności z jasności co do celów działania i możliwości wpływu na podejmowane przedsięwzięcia. Respektowanie tych zasad powoduje również odczuwalny wzrost wsparcia społecznego, zarówno ze strony przełożonych, jak i współpracowników. W konsekwencji oznacza to obniżenie poziomu stresu związanego z pracą. W przedsiębiorstwach uwzględniających zasady odpowiedzialności społecznej pracownicy częściej odczuwają zadowolenie z pracy i są zadowoleni z równowagi praca – życie prywatne. Większa jest również możliwość pozyskiwania



Rys. 4. Wskaźniki jakości życia w grupach przedsiębiorstw o wysokich i niskich wskaźnikach realizacji działań odpowiedzialnych społecznie w obszarze bhp

Fig. 4. Indexes characterizing quality of working life in companies with high and low level indexes of implementation of social responsibility in OSH management (CSRB)

nowych informacji dzięki udziałowi w zapewnianych przez pracodawcę szkoleniach. W przedsiębiorstwach o różnym poziomie wdrożenia zasad odpowiedzialności społecznej nie stwierdzono natomiast istotnych różnic między dobrostanem pracowników, określanym na podstawie oceny ich ogólnego samopoczucia fizycznego i psychicznego.

Uzyskane wyniki potwierdzają duże znaczenie doskonalenia zarządzania bhp z uwzględnieniem zasad odpowiedzialności społecznej. W procesie tego doskonalenia warto zwrócić uwagę na międzynarodową normę ISO 26 000, zawierającą wytyczne do odpowiedzialności społecznej [2]. Mogą one być pomocne w identyfikowaniu i wdrażaniu działań służących wdrażaniu zasad odpowiedzialności społecznej i przyczynić się do kształtowania warunków pracy w kierunku poprawy jakości życia w pracy.

PIŚMIENNICTWO

- [1] Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2006
- [2] ISO/DIS 26000:2010 *Guidance on social responsibility*; http://www.iso.org/iso/catalogue_detail?csnumber=42546
- [3] Z. Pawłowska *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy a wdrażanie działań odpowiedzialnych społecznie w przedsiębiorstwach*, „Bezpieczeństwo Pracy” 11 (458)2009
- [4] Z. Pawłowska *Badanie wpływu wdrażania zasad odpowiedzialności społecznej w przedsiębiorstwach na jakość życia pracowników* – niepublikowany raport z I etapu zadania 1.R.08, CIOP-PIB 2009
- [5] R. Cieślak, M. Widerszal-Bazyl *Psychospołeczne warunki pracy*. Podręcznik do kwestionariusza, CIOP, Warszawa 2000
- [6] *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002
- [7] D. Żołnierczyk *Jakość pracy w ujęciu stresu w pracy i ryzyka psychospołecznego* – niepublikowane opracowanie CIOP-PIB, 2009

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