

dr ZOFIA PAWŁOWSKA  
Centralny Instytut Ochrony Pracy  
– Państwowy Instytut Badawczy

# Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy a wdrażanie działań odpowiedzialnych społecznie w przedsiębiorstwach

W artykule przedstawiono wyniki badań zależności między zarządzaniem bhp a realizacją działań w wybranych, zdefiniowanych zgodnie z projektem normy ISO 26000, obszarach odpowiedzialności społecznej. Badania potwierdziły, że zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy ma istotny wpływ na wdrażanie działań odpowiedzialnych społecznie. Równocześnie wykazały, że nie ma w tym zakresie istotnych różnic między przedsiębiorstwami wdrażającymi sformalizowane systemy zarządzania bhp oraz takich systemów niewdrażających.

## Health and safety management and implementation of social responsibility in companies

In the paper results of the research on the relationship between OSH management and implementation of social responsible actions related to core subjects of social responsibility (defined according to the draft of the ISO 26000 standard) has been presented. The research confirmed that OSH management influence implementation of social responsible actions in companies. At the same time there are not significant differences between companies with and without certified OSH management systems.



Fot. Carl Dwyer/Stock

## Wprowadzenie

W 2004 r. Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna (ISO) podjęła decyzję o opracowaniu międzynarodowej normy dotyczącej odpowiedzialności społecznej – ISO 26000. Podstawowym celem zawartych w niej wytycznych jest zapewnienie jednolitego rozumienia koncepcji odpowiedzialności społecznej oraz promowanie i wspieranie jej wdrażania przez organizacje na całym świecie. Zasadniczą cechą tej koncepcji jest gotowość przedsiębiorstwa do przyjęcia i ponoszenia odpowiedzialności za skutki swoich decyzji i działań w społeczeństwie i środowisku. Ta gotowość powinna się przejawiać przede wszystkim w jawnych, przejrzystych i etycznych zachowaniach, które:

- przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju, zdrowia i dobrobytu społeczeństwa
- uwzględniają oczekiwania interesariuszy
- są zgodne z obowiązującym prawem i międzynarodowymi normami zachowań oraz
- są zintegrowane ze wszystkimi działaniami i wdrażane w przedsiębiorstwie.

Odpowiedzialność społeczna oznacza nie tylko poszanowanie prawa i zgodność z jego wymaganiami, ale również dobrowolne podejmowanie zobowiązań i działań nienarzuconych przez prawo, a wynikających z przyjętych wartości i zasad etycznych, które dotyczą w szczególności [1]:

- odpowiedzialności za oddziaływanie na społeczeństwo i środowisko
- przejrzystości i jawności decyzji i działań
- etycznego zachowania, obejmującego stosowanie zasad uczciwości i równości
- poszanowania i uwzględniania oczekiwań interesariuszy
- przestrzegania prawa
- przestrzegania norm międzynarodowych, zwłaszcza gdy są one korzystniejsze dla idei zrównoważonego rozwoju i dobrobytu społeczeństwa niż uregulowania prawne
- praw człowieka.

Do kluczowych obszarów odpowiedzialności społecznej, wskazanych w projekcie normy ISO 26000 należą: nadzór organizacyjny, prawa człowieka, praktyki zatrudnienia, środowisko, uczciwe praktyki, problemy konsumenckie oraz społeczny i ekonomiczny rozwój otoczenia. Nadzór organizacyjny w kontekście odpowiedzialności społecznej pełni rolę zarówno obszaru kluczowego, jak i systemu służącego zwiększeniu zdolności przedsiębiorstwa do osiągania wytyczonych celów i wdrażania społecznie odpowiedzialnych praktyk w innych obszarach (rys. 1., str. 20.).

W odniesieniu do każdego z tych obszarów określono podstawowe problemy i wskazano zalecane działania, podkreślając równocześnie, że w przyszłości ich zakres może się zmienić, gdyż

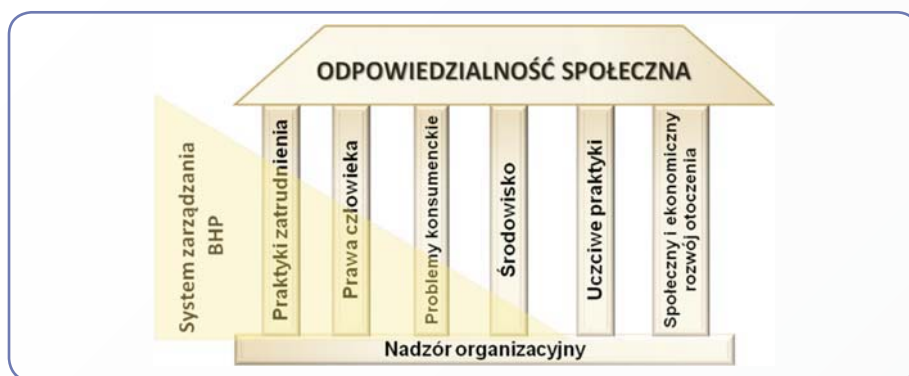
odpowiedzialność społeczna w sposób dynamiczny odzwierciedla ewolucję oczekiwań społecznych i środowiskowych.

W większości kluczowych obszarów odpowiedzialności społecznej wskazać można problemy i działania odnoszące się do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, którzy w każdej organizacji stanowią ważną grupę interesariuszy. Działania te mogą być realizowane w ramach systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (bhp), które powinny wspomagać wdrażanie zasad odpowiedzialności społecznej.

## Zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w kluczowych obszarach odpowiedzialności społecznej

Kluczowe obszary odpowiedzialności społecznej określone w projekcie normy ISO 26 000 obejmują w zróżnicowanym stopniu zagadnienia odnoszące się do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. W ramach nadzoru organizacyjnego mogą do nich należeć na przykład [2]:

- wdrażanie struktur organizacyjnych, np. systemu zarządzania bhp (SZBHP), systemu zarządzania jakością, systemu zarządzania środowiskowego, określenie misji przedsiębiorstwa, uwzględniającej aspekty odpowiedzialności społecznej



Rys. 1. Kluczowe obszary odpowiedzialności społecznej a system zarządzania bhp

Fig. 1. Core subjects of social responsibility and OSH management system

Źródło: opracowanie własne, na podstawie projektu ISO 26 000

- aktywne zaangażowanie najwyższego kierownictwa, w tym ustalenie i opublikowanie polityki bhp, regularne analizowanie informacji o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (w tym o zagrożeniach psychospołecznych) i skuteczności działań profilaktycznych, wyznaczenie przedstawiciela ds. bhp, stałe podnoszenie kwalifikacji i szkolenie członków najwyższego kierownictwa w zakresie odpowiedzialności społecznej oraz bhp
- procesy decyzyjne, w tym określenie odpowiedzialności i uprawnień w procesie podejmowania decyzji i jego decentralizacja, aktywny udział najwyższego kierownictwa w ustalaniu celów dotyczących odpowiedzialności społecznej oraz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, aktywny udział pracowników i/lub ich przedstawicieli w podejmowaniu decyzji dotyczących ich bezpieczeństwa i zdrowia.

Obszarami, których związek z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników jest najsilniejszy, co oznacza, że duża część wskazywanych problemów i działań może być uwzględniona w ramach zarządzania bhp (tabela), są „praktyki zatrudnienia” i „prawa człowieka”.

### Badanie zależności między zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy a wdrażaniem działań odpowiedzialnych społecznie w przedsiębiorstwach

#### Metoda badań

W celu określenia, czy istnieje zależność między wdrożeniem systemu zarządzania bhp a realizacją działań w wybranych obszarach odpowiedzialności społecznej, w szczególności związanych z poprawą bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, przeprowadzono badania w 60 przedsiębiorstwach, wylosowanych z baz adresowych Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. 26 spośród tych przedsiębiorstw wdrożyło systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy i otrzymało odpowiednie certyfikaty.

Do badań wykorzystano dwa kwestionariusze – pierwszy służył do oceny stopnia wdrożenia zasad odpowiedzialności społecznej w przedsiębiorstwach, a drugi do oceny zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Podstawą opracowania pierwszego z nich była identyfikacja działań, przede wszystkim dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które mogą być realizowane w różnych obszarach odpowiedzialności społecznej, zgodnie z wytycznymi zawartymi w projekcie normy ISO

26 000. Do oceny zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wykorzystano kwestionariusz służący do wyznaczania zintegrowanego wskaźnika zarządzania bhp. Wskaźnik ten został opracowany przez Greenstreet Berman Ltd (Consultants) w konsultacji z przedstawicielami przedsiębiorstw, a jego wersję polską przygotowano w projekcie pn. „Doskonalenie systemów zarządzania bhp”. Oblicza się go na podstawie 5 wskaźników cząstkowych, odnoszących się do: zarządzania bhp, wypadków przy pracy, absencji chorobowej pracowników, zarządzania zdrowiem w pracy oraz przygotowania na poważne awarie,

Tabela. Przykłady działań odpowiedzialnych społecznie, które mogą być realizowane w obszarach „praktyki zatrudnienia” i „prawa człowieka” w ramach zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy [2]

Table. Examples of socially responsible actions related to the core subjects “labour practices” and “human rights” which could be taken within OSH management [2]

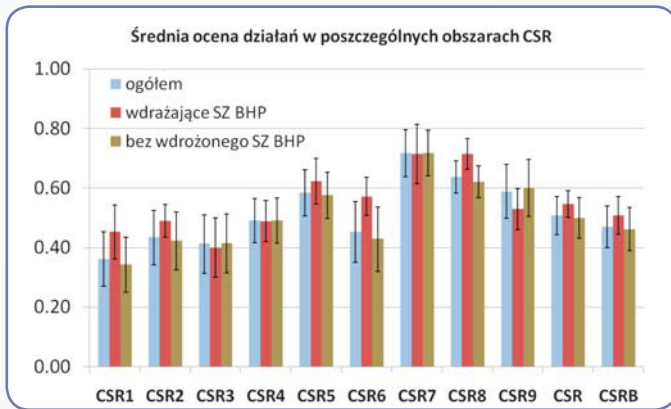
Obszar: praktyki zatrudnienia	Obszar: prawa człowieka
<p><b>Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy, w tym:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dążenie do zrozumienia i kontrolowania ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa</li> <li>– analizowanie wypadków przy pracy i chorób oraz problemów zgłaszanych przez pracowników</li> <li>– rozumienie i właściwe stosowanie zasad zapobiegania, łącznie z obowiązującą hierarchią stosowania środków profilaktycznych</li> <li>– uznanie, że zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy są przyczyną stresu i chorób związanych z pracą</li> <li>– ustanowienie polityki bezpieczeństwa i higieny pracy, która wyraźnie stwierdza, że żadne działanie produkcyjne lub administracyjne nie jest ważniejsze od bezpieczeństwa i higieny pracy</li> <li>– ustanowienie systemu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, opartego na współdziałaniu pracowników i uznającego ich prawo do pełnej i odpowiedniej informacji, konsultacji i udziału w procesach i decyzjach w zakresie wszystkich aspektów odnoszących się do ich zdrowia i bezpieczeństwa.</li> </ul>	<p><b>Działania skierowane na grupy osób szczególnie podatnych na zagrożenia, w tym:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– uwzględnianie stanu zdrowia i możliwości pracowników przy ocenie ryzyka zawodowego i stosowaniu środków profilaktycznych</li> <li>– programy/działania skierowane na pracowników starszych wiekiem, pracowników młodszych, osoby niepełnosprawne, pracowników migracyjnych itp.</li> </ul>
<p><b>Działania skierowane na rozwój zasobów ludzkich, w tym:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– identyfikowanie potrzeb szkoleniowych i zapewnienie pracownikom potrzebnych szkoleń zawodowych</li> <li>– szkolenie pracowników w zakresie oceny ryzyka zawodowego i zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy</li> <li>– szkolenie pracowników w zakresie działań odpowiedzialnych społecznie</li> <li>– zapewnienie pracownikom możliwości podnoszenia kompetencji, wspieranie kształcenia indywidualnego</li> <li>– okresowe ocenianie pracowników, z uwzględnieniem ich postaw i zaangażowania w działania odpowiedzialne społecznie</li> <li>– wprowadzenie systemu motywowania do działań w zakresie bhp i działań odpowiedzialnych społecznie.</li> </ul>	<p><b>Działania skierowane na eliminowanie przemocy w pracy i poprawę psychospołecznego środowiska pracy, w tym:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– identyfikowanie zagrożeń psychospołecznych (stres, mobbing, bullying)</li> <li>– funkcjonowanie systemu umożliwiającego zgłaszanie przypadków przemocy (fizycznej lub psychicznej) w pracy</li> <li>– szkolenie kadry kierowniczej i pracowników w zakresie stresu, sposobów radzenia sobie z nim oraz zagrożeń psychospołecznych itp.</li> </ul>
	<p><b>Działania skierowane na poprawę równowagi praca-życie, w tym:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– umożliwienie pracownikom wyboru form organizacji czasu pracy (np. godzin rozpoczęcia – zakończenia, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy)</li> <li>– brak poparcia dla praktyk wydłużania czasu pracy ponad wymaganą normę.</li> </ul>
	<p><b>Działania skierowane na promocję zdrowia w pracy i rehabilitację, w tym:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– monitorowanie absencji chorobowej pracowników</li> <li>– prowadzenie badań w celu identyfikacji dolegliwości związanych z pracą i ich przyczyn</li> <li>– identyfikowanie czynników uciążliwych (np. monotopia, monotonia, pozycja przy pracy itp.)</li> <li>– zapewnienie rehabilitacji pracownikom, którzy ulegli wypadkom lub zachorowali w związku z wykonywaniem pracy</li> <li>– dostosowywanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników</li> <li>– programy skierowane na promocję zdrowego stylu życia</li> <li>– zapewnienie pracownikom i ich rodzinom dostępu do bezpłatnych form rekreacji</li> <li>– zapewnienie pracownikom i ich rodzinom dostępu do usług medycznych.</li> </ul>

z których każdy jest wyznaczany na podstawie odpowiedzi na pytania kwestionariusza [3]. W 18 przedsiębiorstwach ich przedstawiciele (pracownicy służby bhp oraz przedstawiciele kadry kierowniczej) samodzielnie wypełnili kwestionariusze badawcze, a w 42 przedsiębiorstwach badania przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich.

Stopień wdrożenia działań odpowiedzialnych społecznie oceniano na podstawie odpowiedzi na pytania pierwszego kwestionariusza, wyznaczając następujące wskaźniki realizacji tych działań [2]:

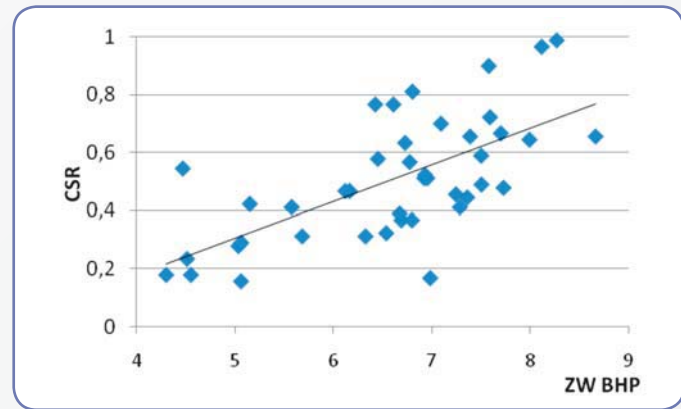
- CSR1 – podejście przedsiębiorstwa do działań odpowiedzialnych społecznie (ocenia się w szczególności na podstawie przyjętych w przedsiębiorstwie ustaleń i deklaracji, zawartych np. w kodeksie postępowania etycznego lub układzie zbiorowym i udziału w działaniach promujących społeczną odpowiedzialność)
- CSR2 – planowanie działań odpowiedzialnych społecznie (ocenia się na podstawie wyznaczonych celów i planów)
- CSR3 – zwalczanie przemocy i nieuczciwych zachowań w pracy
- CSR4 – działania skierowane na grupy osób podatne na zagrożenia, promocję zdrowia w pracy oraz równowagę praca-życie
- CSR5 – działania skierowane na rozwój zasobów ludzkich (w tym szkolenie i motywowanie pracowników)





Rys. 2. Wartości wskaźników CSR w odniesieniu do wszystkich przedsiębiorstw oraz do tych, które wdrożyły SZ BHP i tych, które nie wdrożyły SZ BHP

Fig. 2. CSR indicators for all the surveyed companies, the companies with OSH management system and the companies without OSH management system



Rys. 3. Zależność między wskaźnikiem stopnia realizacji działań w zakresie CSR a zintegrowanym wskaźnikiem zarządzania bhp

Fig. 3. Relationship between CSR implementation indicator and integrated OSH management indicator

CSR6 – komunikowanie się i jawność działań (w tym publikowanie raportów o odpowiedzialności społecznej obejmujących informacje dotyczące stanu bhp, przekazywanie odbiorcom informacji dotyczących wpływu wyrobów i usług na bezpieczeństwo i środowisko naturalne)

CSR7 – środowisko (w tym działania skierowane na zapobieganie zanieczyszczeniom środowiska naturalnego i jego odbudowę, ograniczenie zużycia zasobów naturalnych i uwzględnianie kryteriów ekologicznych w wyborze dostawców i podwykonawców)

CSR8 – uczciwe praktyki i promocja społecznej odpowiedzialności (w tym rzetelne wywiązywanie się ze zobowiązań finansowych, angażowanie się we współpracę i współzawodnictwo)

CSR9 – rozwój społeczny i ekonomiczny (w tym działania charytatywne, wspomaganie rozwoju społeczności lokalnej, tworzenie nowych miejsc pracy i nowych technologii).

Wartość maksymalna każdego wskaźnika może wynosić 1, co oznacza, że wszystkie działania ujęte w kwestionariuszu jako charakterystyczne dla danego obszaru są realizowane; natomiast wartość 0 oznacza, że działania w zakresie odpowiedzialności społecznej w określonym obszarze nie są realizowane. Dodatkowo wyznaczono wskaźnik CSR<sub>B</sub>, charakteryzujący stopień wdrożenia działań odpowiedzialnych społecznie w obszarze bhp (wyznaczony jako średni wskaźnik dla działań z grup 2., 3., 4. i 5., w których pytania dotyczyły przede wszystkim działań związanych z bhp) oraz wskaźnik CSR, jako średni wskaźnik wdrożenia działań odpowiedzialnych społecznie we wszystkich obszarach.

### Działania odpowiedzialne społecznie a zarządzanie bhp

Uzyskane wyniki wskazują, że stopień wdrożenia działań odpowiedzialnych społecznie w obszarze bhp jest nieznacznie (o 8%, określany na podstawie wskaźnika CSR<sub>B</sub>) wyższy w przedsiębiorstwach, które wdrożyły SZ BHP niż w przedsiębiorstwach, które takiego systemu nie wdrożyły. Również nieznacznie wyższy w tych przedsiębiorstwach

jest stopień wdrożenia działań odpowiedzialnych społecznie we wszystkich obszarach (określany na podstawie wskaźnika CSR). Różnice te nie są jednak istotne statystycznie (rys. 2.).

Bardziej szczegółowa analiza wykazała, że większe wartości wskaźnika CSR w przedsiębiorstwach z wdrożonym SZ BHP są związane przede wszystkim z lepszą oceną tych działań, na realizację których może wpływać funkcjonowanie w przedsiębiorstwie procedur i struktur sformalizowanych. Natomiast działania skierowane na grupy osób podatnych na zagrożenia, promocję zdrowia w pracy oraz równowagę praca–życie oraz na ochronę środowiska naturalnego są w porównywalnym stopniu realizowane w przedsiębiorstwach z wdrożonym i z niewdrożonym SZ BHP.

Brak istotnej statystycznej zależności między wdrażaniem działań odpowiedzialnych społecznie w przedsiębiorstwach z systemami zarządzania bhp (przy czym należy pamiętać, że pod pojęciem „systemu zarządzania bhp” rozumie się tutaj sformalizowany system zarządzania, dopasowany do wymagań zawartych w normach i certyfikowany) i bez takich systemów nie oznacza jednak braku wpływu zarządzania bhp na wdrażanie takich działań. Świadczy o tym, wynikająca z badań, silna i istotna statystycznie korelacja zintegrowanego wskaźnika zarządzania bhp, wykorzystywanego do oceny zarządzania bhp ze wskaźnikiem wdrożenia działań w zakresie odpowiedzialności społecznej, zarówno CSR<sub>B</sub>, jak i CSR (rys. 3.).

Na ogół działania odpowiedzialne społecznie w przedsiębiorstwie są realizowane w kilku obszarach równocześnie, o czym może świadczyć fakt, że zdecydowana większość współczynników korelacji pomiędzy wskaźnikami CSR1-CSR9 jest istotna statystycznie, a także fakt istnienia istotnych statystycznie korelacji pomiędzy tymi wskaźnikami a wskaźnikiem ogólnym CSR.

### Podsumowanie

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy ma istotne znaczenie dla realizacji działań odpowiedzialnych społecznie w przedsiębiorstwach. Potwierdzają to wyniki badań, zgodnie z którymi wyższej ocenie zarządzania bhp towarzyszy na ogół wyższy stopień wdrożenia działań odpowiedzialnych społecznie. Równocześnie, mimo że przedsiębiorstwa z wdro-

żonym, sformalizowanym SZ BHP nieco częściej deklarują zaangażowanie w działania odpowiedzialne społecznie w takich zakresach, jak: podejście przedsiębiorstwa do działań odpowiedzialnych społecznie, planowanie działań odpowiedzialnych społecznie, działania skierowane na rozwój zasobów ludzkich, komunikowanie się i jawność działań oraz uczciwe praktyki i promocja społecznej odpowiedzialności, różnice stopnia wdrożenia działań odpowiedzialnych społecznie w przedsiębiorstwach z certyfikowanymi SZ BHP oraz bez takich systemów nie są istotne statystycznie. Świadczy to o konieczności doskonalenia wdrażanych systemów, a w szczególności szerszego uwzględniania działań odpowiedzialnych społecznie w procesach planowania.

### PIŚMIENNICTWO

- [1] Z. Pawłowska *Badanie działań przedsiębiorstw w zakresie odpowiedzialności społecznej*. Raport z realizacji prac, CIOP-PIB, Warszawa 2008
- [2] Z. Pawłowska *Opracowanie zasad i kryteriów doskonalenia systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie*. Raport z realizacji prac, CIOP-PIB, Warszawa 2008
- [3] Z. Pawłowska *Jak ocenić funkcjonowanie przedsiębiorstwa w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy?* „Bezpieczeństwo Pracy” 2(413)2006, s. 5-8

### LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA

- J. P. Segal., A. Sobczak, C. E. Triomphe, *CSR and working conditions*, Europejska Fundacja Na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2003
- Spółeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy*, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2006
- P. Castka, Ch. J. Bamber, D. J. Bamber, J. M. Sharp *Integrating corporate social responsibility (CSR) into ISO management systems – in search of a feasible CSR management system framework*, “The TQM Magazine”, EGPL 2004, vol. 16, nr 3
- ISO/CD/2600 *Guidance on Social Responsibility (interim document)*

*Publikacja opracowana na podstawie wyników uzyskanych w ramach I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowywanego w latach 2008-2010 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*