

Małgorzata Lotko

Bezpieczeństwo i higiena pracy jako element społecznej odpowiedzialności biznesu

Ekonomiczne Problemy Usług nr 41, 466-471

2009

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Małgorzata Lotko¹

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY JAKO ELEMENT SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

Streszczenie

Najważniejszym elementem organizacji w ujęciu systemowym są ludzie. Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną ich pracy pozwala na zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy oraz zminimalizowanie ryzyka zawodowego. Troska o warunki pracy wpisuje się w nurt koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, w myśl której przedsiębiorstwa promują aspekty swojej działalności zorientowane na zapewnienie zadowolenia i równowagi społecznej oraz środowiskowej. W artykule zaprezentowano koncepcję CSR z punktu widzenia bezpiecznych warunków pracy oraz kontrolowania ryzyka zawodowego.

Wprowadzenie

Systemowe zarządzanie bezpieczeństwem i higieną (bhp) pracy obejmuje politykę, cele, zadania, strukturę organizacyjną, podział kompetencji i odpowiedzialności, procedury i instrukcje oraz zasoby personalne, techniczne, a także finansowe niezbędne do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy².

Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR – *Corporate Social Responsibility*) definiowana jest jako koncepcja dobrowolnego włączenia przez przedsiębiorstwa aspektów społecznych i środowiskowych do działalności gospodarczej i kontaktów z klientami zewnętrznymi. Społeczna odpowiedzialność oznacza wychodzenie poza wymogi prawne poprzez zwiększone inwestowanie w kapitał ludzki, ochronę środowiska i relacje z kontrahentami. Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy oraz dbałość o dobry stan zdrowia pracowników należy także do społecznych obowiązków firm i może być uważane za integralną część CSR³.

Nowoczesne zarządzanie wymaga uwzględnienia wszystkich aspektów działalności, zarówno produkcyjnych, społecznych, jak i ekologicznych. Podstawowym warunkiem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest odpowiednie kształtowanie warunków pracy poprzez analizę oraz ocenę ryzyka w środowisku pracy i podjęcie działań korygujących lub eliminujących ryzyko wykonywania zawodu. W artykule wyjaśniono rolę bhp w stosowaniu koncepcji CSR.

¹ Małgorzata Lotko – dr, Katedra Nauk o Jakości, Wydział Ekonomiczny, Politechnika Radomska.

² A. Sobocińska: *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy*. W: *Zarządzanie bezpieczeństwem*. Red. P. Tyrała. Wydawnictwo PSB, Kraków 2000, s. 342.

³ *Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy*. Materiały Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Luksemburg 2006, s. 7.

Istota bezpieczeństwa i higieny pracy

Pojęcie bezpieczeństwa pracy może być interpretowane na wiele sposobów. W zależności od dziedziny, której dotyczy oraz konkretnej sytuacji, można wymienić przykładowe definicje bezpieczeństwa⁴:

- brak tych spośród warunków, które mogą powodować śmierć lub zranienie, chorobę zawodową lub uszkodzenie albo zniszczenie wyposażenia czy też nieruchomości,
- akceptowalny poziom ryzyka oznaczający, że prawdopodobieństwo wystąpienia szkody jest dopuszczalnie niskie,
- brak możliwości zranienia lub śmierci pracowników, brak uszkodzeń i strat w wyposażeniu lub nieruchomości.

Bezpieczeństwo i higiena pracy to stan warunków i organizacji pracy zapewniający wymagany poziom ochrony zdrowia oraz życia przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy⁵. Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy obejmuje świadome działania nastawione na zredukowanie ryzyka utraty życia lub zdrowia w środowisku pracy do akceptowalnego poziomu granicznego, a następnie utrzymanie go na takim lub niższym poziomie⁶. Zarządzanie bhp można także zdefiniować jako te aspekty ogólnego zarządzania, które wiążą się z rozwijaniem i realizacją polityki bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia⁷. Nadrzędnym celem zarządzania bezpieczeństwem pracy jest minimalizacja ryzyka do poziomu ekonomicznie uzasadnionego. Wszelkie działania zmierzające do osiągnięcia tego celu to zarządzanie ryzykiem. Jest ono procesem, w którym decyzje służą akceptowaniu ryzyka rozpoznanego lub jego eliminacji, względnie złagodzeniu⁸. Analiza i zarządzanie ryzykiem mają za zadanie ocenę zagrożeń występujących w środowisku pracy, podejmowanie odpowiednich środków zapobiegawczych oraz kontrolowanie ich skuteczności.

Zarządzanie ryzykiem zawodowym powinno stanowić permanentny element strategii organizacji. Jest bardzo ważne z ekonomicznego punktu widzenia, gdyż wpływa na wynik finansowy w postaci strat ponoszonych na wypłatę zasiłków chorobowych lub odszkodowań, będących skutkiem nieodpowiednich warunków pracy. Zarządzanie ryzykiem zawodowym ma także wpływ na wizerunek organizacji w środowisku, w którym funkcjonuje, gdyż przedsiębiorstwo, w którym notuje się dużą liczbę wypadków przy pracy nie jest atrakcyjne dla potencjalnych pracowników, klientów czy inwestorów. Analiza ryzyka jest procesem kosztownym, ale jej efekty są niezwykle istotne dla funkcjonowania organizacji w jej turbulentnym otoczeniu.

Systemowe zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy powinno być traktowane jako integralna część ogólnego systemu zarządzania organizacją. Podstawowe zasady postępowania skierowane na zapewnienie należytego bezpieczeństwa oraz ochrony

⁴ A. Sobocińska: *op. cit.*, s. 339.

⁵ M. Borysiewicz, E. Lisowska-Mieszkowska, J. Żurek: *Systemy zintegrowanego zarządzania bezpieczeństwem procesowym w zakładzie przemysłowym oraz ochroną zdrowia i oddziaływaniem na środowisko*. Wytyczne. Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 2001, s. 46.

⁶ E. Krzemień: *Zintegrowane zarządzanie. Aspekty towaroznawcze, jakość, środowisko, technologia, bezpieczeństwo*. Wyd. Śląsk, Katowice 2003, s. 232.

⁷ L. Pietrzak: *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy i ryzykiem*. Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 2005, s. 7.

⁸ A. Kleniewski: *Audit zarządzania ryzykiem*. „Problemy Jakości” 2003, nr 6, s. 12-15.

zdrowia pracowników zawarte są w stosownych przepisach prawnych i kształtują system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu jako zbiór dobrych praktyk

Już pod koniec XIX wieku posiadanie własnych programów socjalnych i społecznych było praktykowane przez europejskie firmy. Kiedy jednak coraz więcej ustaw zaczęło chronić pracowników i gwarantować bezpieczeństwo socjalne ludności, polityka odpowiedzialności społecznej biznesu nie wydawała się już konieczna. Dopiero pod koniec XX wieku rozpoczęła się nowa epoka rosnącego zainteresowania tą ideą⁹. W 2000 roku, podczas Szczytu Europejskiego w Lizbonie, Rada Europejska przedstawiła dziesięcioletni program społeczno-gospodarczy Unii Europejskiej, nazwany Strategią Lizbońską. Celem Strategii oraz działań z nią związanych, określanych procesem lizbońskim jest uczynienie z Unii Europejskiej najbardziej konkurencyjnej, dynamicznej, opartej na wiedzy gospodarki świata, zdolnej do trwałego, zrównoważonego rozwoju, z większą liczbą miejsc pracy i zapewnieniem spójności społecznej. W 2001 roku Komisja Europejska zaprezentowała zieloną księgę pt. „Promocja europejskiego projektu dla społecznej odpowiedzialności biznesu” (*Green Paper on Corporate Social Responsibility*) w celu wywołania publicznej debaty poświęconej odpowiedzialności biznesu. W proces konsultacji włączyły się instytucje unijne: dyrekcje generalne Komisji ds. zatrudnienia, spraw socjalnych, przedsiębiorstw i społeczeństwa informacyjnego, handlu, ochrony środowiska, przedstawiciele sektora przedsiębiorców, związki zawodowe, media, eksperci, organizacje pozarządowe i instytucje naukowe. Rok później Komisja przedstawiła strategię realizacji i upowszechniania praktyk odpowiedzialnego biznesu w krajach Unii Europejskiej. Koncepcja odpowiedzialnego biznesu stała się jednym z kluczowych tematów w polityce gospodarczej Unii. Zostały utworzone odpowiednie instytucje, w parlamentach narodowych rozpoczęto procesy legislacyjne, uruchomione zostały programy badawcze¹⁰.

CSR definiuje się jako pojęcie, za pomocą, którego przedsiębiorstwa integrują społeczne i środowiskowe aspekty w swojej codziennej działalności oraz we wzajemnych stosunkach z klientami zewnętrznymi na zasadzie dobrowolności¹¹. Należy zauważyć, że nie chodzi tu jedynie o przestrzeganie przepisów prawa czy obowiązujących zasad, a o inwestowanie w zapewnienie pracownikom dobrych warunków pracy oraz ograniczenie ingerencji w środowisko naturalne. Każda organizacja powinna angażować się w CSR zależnie od swoich kompetencji, zasobów, kontrahentów, tradycji kulturowych, sytuacji społecznej i ekologicznej obszaru w którym funkcjonuje¹².

⁹ *Spółeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy...*, s. 13.

¹⁰ Szerzej: *Departament Pożytku Publicznego*. Serwis informacyjny Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. <http://www.pozYTEK.gov.pl>.

¹¹ M. Żemigala: *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa, budowanie zdrowej, efektywnej organizacji*. Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2007, s. 90.

¹² *Ibidem*, s. 100.

Wyróżnia się często trzy aspekty społecznego wymiaru CSR¹³:

- wewnętrzny – zarządzanie zasobami ludzkimi, etyka, bezpieczeństwo i higiena pracy, przystosowanie do zmian, zarządzanie wpływami na środowisko i zasobami naturalnymi,
- zewnętrzny lokalny – społeczności lokalne, partnerzy handlowi, lokalne organizacje pozarządowe,
- zewnętrzny ogólnosiwiatowy – dostawcy i konsumenci, inwestorzy, prawa człowieka, ogólnosiwiatowe problemy z zakresu ochrony środowiska, globalne organizacje pozarządowe.

Rola bezpieczeństwa i higieny pracy w programach społecznej odpowiedzialności biznesu

Ewolucja CSR została zapoczątkowana w latach pięćdziesiątych dwudziestego wieku rozwojem systemowego podejścia do zarządzania, opartego na normach i wytycznych ISO 9000 dotyczących zarządzania jakością, ISO 14001 odnoszących się do zarządzania środowiskowego, SA 8000 związanych z odpowiedzialnością społeczną oraz OHSAS 18001 regulujących bezpieczeństwo i higienę pracy¹⁴. Systemy te koncentrują się na planowaniu i racjonalnej kontroli działań, dlatego niewiele uwagi zwraca się w nich na aspekty ludzkie. W dłuższym okresie może to prowadzić do powstania problemów w funkcjonowaniu systemów, gdyż ludzie stanowią podstawę działania, organizacji, będących złożonymi systemami. Najważniejszym czynnikiem każdego systemu zarządzania są ludzie. To właśnie ich postawy, kwalifikacje i wiedza decydują o skutecznym jego funkcjonowaniu. Należy pamiętać o istniejących normach zachowań i przekonań, które ludzie stosują i które kształtują kulturę organizacji¹⁵.

Bhp jest ważnym składnikiem poczucia odpowiedzialności społecznej, ponieważ bezpieczeństwo siły roboczej jest jednym z aspektów wykorzystywanych do mierzenia ogólnego postępu firm w tej dziedzinie¹⁶. Te aspekty to:

- bezpieczeństwo i zdrowie siły roboczej oraz zdrowy produkt,
- normy i warunki pracy, prawa człowieka,
- równe możliwości i dostęp do zatrudnienia.

Bhp jest uważane za jeden z głównych elementów etyki firmy, która ściśle wiąże się z poczuciem odpowiedzialności społecznej, ponieważ wprowadza wartości biznesowe do programu działań CSR¹⁷. Inne elementy etyki firmy, często w literaturze uznawane za ważne, to ochrona środowiska, zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz możliwość łączenia pracy z odpowiedzialnością społeczną. Udana połączenie bhp z odpowiedzialnością społeczną wymaga spełnienia pewnych warunków. Odpowiedzialność ta powinna być przede wszystkim uznawana za cechę pozytywną. Ważne jest uczciwe i otwarte zachowanie wobec pracowników oraz klientów zewnętrznych, aby możliwe było rozwijanie kompetencji moralnych z wykorzystaniem dialogu z pracownikami¹⁸. Argumenty natury ekonomicznej

¹³ Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy..., s. 13.

¹⁴ G. Zwetsloot: *From Management Systems to CSR*. „Journal of Business Ethics” 2003, nr 44, s. 201-207.

¹⁵ Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy..., s. 13.

¹⁶ J.P. Segal i inni: *CSR and Working Conditions*. Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy 2003.

¹⁷ O. Fisscher: *Het organiseren van morele competentie – Bedrijfsethiek is 'in'*. W: Gids voor Personeelmanagement, t. 82, wyd. 3, s. 12-18.

¹⁸ Ibidem.

i strategicznej mogą tworzyć podstawę idei odpowiedzialności społecznej, w tym bhp. Jeśli rozwijanie kompetencji moralnych jest zorganizowane i włączone w uporządkowany sposób do codziennej pracy organizacji, bhp będzie logicznym elementem programu działania z zakresu odpowiedzialności społecznej. W tej sytuacji nie tylko odpowiedzialność społeczna, lecz także aspekty bezpieczeństwa stanowią część programu działania organizacji i dlatego są rozpatrywane w sposób strukturalny¹⁹.

Działania z zakresu bhp, które przynoszą korzyść bezpieczeństwu publicznemu, np. zwiększanie bezpieczeństwa w centrach handlowych, to także aspekt odpowiedzialności społecznej. Bhp jest zatem ważnym elementem społecznego wymiaru CSR. Dzięki poczuciu odpowiedzialności społecznej firm możliwe jest włączenie programu bezpiecznej i higienicznej pracy w działania organizacji na poziomie strategicznym. Włączenie aspektów bhp do CSR przyczynia się do wzrostu społecznego uznania dla organizacji, które według modelu EFQM jest jednym z głównych obszarów wyników i ma zasadnicze znaczenie w odnoszeniu sukcesu w biznesie. Bhp w CSR przynosi także korzyści w zakresie wartości dodanej dla reputacji organizacji, wydajności pracy, lojalności konsumentów i wartości giełdowej firmy²⁰.

Aby odpowiednio ukształtować kulturę bezpieczeństwa i higieny pracy należy przekonać wszystkich pracowników, że jest ona tak samo ważna jak wydajność pracy czy jakość produktów. Wyrazem właśnie takiego przekonania jest przede wszystkim realizowana polityka bezpieczeństwa i higieny pracy²¹. Jednakże polityka nie może być jedynie deklaracją, muszą towarzyszyć jej konkretne działania. Niezwykle istotne jest zaznaczenie, że w zapewnieniu należytego bezpieczeństwa powinny brać udział nie tylko służby nadzoru, ale wszyscy pracownicy. Skoncentrowanie się na strukturze formalnej wiąże się z pominięciem wielu czynników decydujących o jego skuteczności.

Zakończenie

Organizacje coraz częściej wprowadzają systemy zarządzania bhp mimo, iż nie zostały one uregulowane przepisami międzynarodowymi. Czynią to z uwagi na uzyskanie korzyści nie tylko ekonomicznych, ale pewnego rodzaju prestiżu związanego z posiadaniem certyfikatu. Tak jest w przypadku wdrożenia systemów zarządzania jakością i środowiskowego.

Idea społecznej odpowiedzialności powinna znaleźć odzwierciedlenie w praktyce zarządzania organizacją. Kluczowe wartości z niej płynące należy stosować w całym przedsiębiorstwie oraz wśród klientów zewnętrznych. Społeczna odpowiedzialność biznesu powinna być wpisana zarówno w działania operacyjne przedsiębiorstw, jak i w strategię zarządzania²².

Podsumowując, system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy stanowi kompozycję zasobów, personelu, polityki i procedur, której elementy współdziałają ze sobą w zorganizowany sposób. Społeczne zaangażowanie firmy oraz etyczny sposób prowadzenia działalności przynoszą szereg korzyści (nie tylko finansowych) zarówno

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ *Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy...*, s. 17.

²¹ Z. Pawłowska: *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*. W: *Bezpieczeństwo pracy i ergonomia*. Red. D. Koradecka. Tom 2, CIOP, Warszawa 1999, s. 1227.

²² M. Zemigala: *op. cit.*, s. 129.

społeczeństwu, jak i przedsiębiorstwu²³. Jednakże, w Polsce przeważa tradycyjne podejście do zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy²⁴. Problematyka ta powierzana jest odpowiednim służbom, kierownictwo i pracownicy nie są nią należycie zainteresowani.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AS A PART OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Summary

People are the major element of organization in a system approach. Occupational health and safety management of their work allows ensuring correct work conditions for employees and minimizing occupational hazard. Care of work conditions is included in Corporate Social Responsibility concept. According to this trend, organizations promote these aspects of their activities, which are focused on ensuring social and environmental balance. In the paper, the CSR concept is presented from the safe work conditions and occupational hazard control point of view.

²³ *Ibidem*, s. 101.

²⁴ A. Witkowski: *Systemowe zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*. „Atest” 2001, nr 1, s. 49.