

# PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

# RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 338

**Spółeczna odpowiedzialność  
organizacji**

**Diagnoza i doskonalenie**

Redaktorzy naukowci

Zdzisław Pisz

Magdalena Rojek-Nowosielska



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
Wrocław 2014

Redaktor Wydawnictwa: Agnieszka Flasińska

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: K. Halina Kocur

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

[www.ibuk.pl](http://www.ibuk.pl), [www.ebscohost.com](http://www.ebscohost.com),  
w Dolnośląskiej Bibliotece Cyfrowej [www.dbc.wroc.pl](http://www.dbc.wroc.pl),  
The Central and Eastern European Online Library [www.ceeol.com](http://www.ceeol.com),  
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon  
[http://kangur.uek.krakow.pl/bazy\\_ae/bazekon/nowy/index.php](http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php)

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się  
na stronie internetowej Wydawnictwa  
[www.wydawnictwo.ue.wroc.pl](http://www.wydawnictwo.ue.wroc.pl)

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie  
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
Wrocław 2014

**ISSN 1899-3192**

**ISBN 978-83-7695-425-7**

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk i oprawa:

EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, sp.j.  
ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

## Spis treści

Wstęp .....	7
<b>Jadwiga Adameczyk:</b> Obszary i kryteria oceny społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw .....	9
<b>Anna Baraniecka:</b> Raportowanie o poziomie kapitału społecznego w Polsce – stan obecny i perspektywy .....	20
<b>Marcin Geryk:</b> Rola skutecznej komunikacji z interesariuszami jako narzędzie kształtowania polityki w zakresie społecznej odpowiedzialności uczelni .....	40
<b>Ewa Głuszek:</b> CSR wśród czołowych przedsiębiorstw Rankingu Odpowiedzialnych Firm – podejście tradycyjne czy nowoczesne? .....	52
<b>Sylvia Jarosławska-Sobór:</b> Praktyczny wymiar paradygmatu społecznej odpowiedzialności w polskim górnictwie węgla kamiennego .....	68
<b>Ewa Jastrzębska:</b> Kodeks etyczny jako element zarządzania przez wartości .....	78
<b>Magdalena Kaźmierczak:</b> Bezpieczeństwo pracy – istotny element całościowej strategii działań CSR .....	88
<b>Katarzyna Klimkiewicz:</b> Społeczna odpowiedzialność pracodawców – perspektywa teoretyczna a oczekiwania uczestników rynku pracy .....	97
<b>Elżbieta Kolasińska:</b> Blaski i cienie praktyk społecznej odpowiedzialności organizacji .....	107
<b>Janusz Kroik, Jan Skonieczny:</b> Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstwa w perspektywie granic organizacji .....	118
<b>Paweł Kuźbik:</b> Odpowiedzialność społeczna w sporcie .....	130
<b>Adrian Pyszka:</b> Wychodząc poza CSR, czyli jak tworzyć wartość w relacji firmy z interesariuszami, wykorzystując hybrydowe łańcuchy wartości .....	141
<b>Marcin Ratajczak:</b> Koncepcja CSR w aspekcie osiągniętych korzyści społecznych na przykładzie przedsiębiorstw agrobiznesu .....	156
<b>Piotr Rogala:</b> Wysoka jakość życia jako nadrzędny cel społecznej odpowiedzialności biznesu .....	166
<b>Anna Stankiewicz-Mróz:</b> CSR w obszarze personalnym po przejęciach w sektorze farmaceutycznym .....	174
<b>Ewa Stawicka:</b> Stosowanie norm i standardów społecznej odpowiedzialności biznesu w przedsiębiorstwach sektora MŚP .....	185
<b>Justyna Szumniak-Samolej:</b> Inicjatywy B Lab jako wsparcie w tworzeniu innowacyjnych modeli biznesowych opartych na idei CSR .....	195
<b>Przemysław Wolczek:</b> Ewolucja podejścia do koncepcji zrównoważonego rozwoju na arenie międzynarodowej .....	206

## Summaries

<b>Jadwiga Adamczyk:</b> Areas and criteria of assessment of Corporate Social Responsibility .....	19
<b>Anna Baraniecka:</b> Reporting on the level of social capital in Poland – current state and perspectives .....	39
<b>Marcin Geryk:</b> The role of effective communication policy as a tool for social responsibility of university .....	51
<b>Ewa Głuszek:</b> Corporate Social Responsibility among ROF corporations – traditional or modern approach? .....	67
<b>Sylwia Jarosławska-Sobór:</b> Practical dimension of social responsibility paradigm in Polish hard coal mining .....	77
<b>Ewa Jastrzębska:</b> Code of ethics as a part of management by values .....	87
<b>Magdalena Kaźmierczak:</b> Occupational safety – an important element of the overall strategy of CSR .....	96
<b>Katarzyna Klimkiewicz:</b> Employers social responsibility – theoretical perspective vs. expectations on the labour market .....	106
<b>Elżbieta Kolańska:</b> Pros and cons of practices of Corporate Social Responsibility .....	117
<b>Janusz Kroik, Jan Skonieczny:</b> Corporate Social Responsibility from the perspective of organisational frontiers .....	129
<b>Paweł Kuźbik:</b> Social responsibility in sport .....	140
<b>Adrian Pyszka:</b> Moving beyond CSR, that is how to create value between company and stakeholders using hybrid value chains .....	155
<b>Marcin Ratajczak:</b> The concept of CSR in the context of social benefits achieved by small and medium-sized enterprises of agribusiness .....	165
<b>Piotr Rogala:</b> High quality of life as a top priority of Corporate Social Responsibility .....	173
<b>Anna Stankiewicz-Mróz:</b> CSR in the HR area after acquisitions in the pharmaceutical sector .....	184
<b>Ewa Stawicka:</b> The use of norms and standards of social responsibility in the SME sector .....	194
<b>Justyna Szumniak-Samolej:</b> B Lab’s solutions as support for development of innovative business models based on the CSR idea .....	205
<b>Przemysław Wolczek:</b> The evolution of the approach to the concept of sustainable development on the international scene .....	218

**Magdalena Kaźmierczak**

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

---

## BEZPIECZEŃSTWO PRACY – ISTOTNY ELEMENT CAŁOŚCIOWEJ STRATEGII DZIAŁAŃ CSR

---

**Streszczenie:** W październiku 2011 r. Komisja Europejska opublikowała nową definicję i strategię CSR na lata 2011–2014. Zgodnie z nową definicją CSR to „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”. Aby w pełni sprostać wyzwaniom CSR, zdaniem KE, w organizacjach powinien mieć miejsce proces włączania kwestii społecznych, środowiskowych, etycznych i dotyczących praw człowieka do działań biznesowych i strategii, we współpracy z interesariuszami. Zanim organizacje będą mogły być jednak odpowiedzialne za ich wpływ na społeczeństwo ogółem, powinny wykazać odpowiedzialność za swoich pracowników, poprzez przestrzeganie zasad CSR w ramach polityki rekrutacji, zatrudnienia, wynagrodzenia czy awansu oraz zagwarantowanie szkoleń i rozwoju, a także bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. Celem artykułu jest określenie, jak zapewnienie właściwych i bezpiecznych warunków pracy wpływa na kształtowanie społecznie odpowiedzialnych organizacji, a ponadto wskazanie dobrych praktyk i korzyści, jakie niesie ze sobą podejmowanie inicjatyw w tym obszarze.

**Słowa kluczowe:** społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR), bezpieczeństwo w miejscu pracy, strategia działań CSR.

DOI: 10.15611/pn.2014.338.07

### 1. Wstęp

Bezpieczeństwo i higiena w pracy to obecnie, oprócz koncepcji CSR (*Corporate Social Responsibility*), jeden z najważniejszych i najbardziej zaawansowanych obszarów polityki społecznej Unii Europejskiej. W październiku 2011 r. Komisja Europejska opublikowała nową definicję i strategię Społecznej Odpowiedzialności Biznesu na lata 2011–2014. Zgodnie z nową definicją CSR to „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”. Aby w pełni sprostać wyzwaniom CSR, zdaniem KE, w organizacjach powinien mieć miejsce proces włączania kwestii społecznych, środowiskowych, etycznych i dotyczących praw człowieka do działań biznesowych i strategii, we współpracy z interesariuszami. Zanim jednak organizacje będą mogły być odpowiedzialne za ich wpływ na społeczeństwo ogółem, powinny wykazać odpowiedzialność za swoich pracowników, poprzez przestrzeganie zasad CSR w ramach polityki rekrutacji, zatrudnienia, wynagrodzenia

czy awansu, a także bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. Celem artykułu jest określenie miejsca, jakie zajmuje bezpieczeństwo w miejscu pracy w całościowej strategii działań CSR, a ponadto przytoczenie pozytywnych przykładów zapewnienia poprawnych warunków pracy w realizacji strategii CSR, zaobserwowanych w polskich organizacjach lub polskich filiach zagranicznych korporacji.

## **2. Bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy – istota i znaczenie**

Bezpieczeństwo i higiena pracy (bhp) to ogół norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych mających na celu stworzenie pracownikowi takich warunków pracy, aby mógł on wykonywać pracę w sposób produktywny, bez narażania go na nieuzasadnione ryzyko wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne. Ponadto bezpieczeństwo i higiena pracy to dziedzina, która obejmuje:

- promocję i utrzymanie najwyższego stopnia fizycznego, psychicznego i społecznego dobrego samopoczucia pracowników,
- ochronę pracowników przed niepożądanym ryzykiem dla zdrowia,
- adaptację zawodową środowiska pracy do fizjologicznych i psychologicznych możliwości pracowników.

Obecnie dominuje nowe podejście do dziedziny bhp, która wchodzi w skład kultury organizacji i systemu zarządzania firmą. System zarządzania bhp dotyczy wszystkich tych aspektów, dzięki którym kształtują się polityka i cele bezpieczeństwa w dziedzinie bhp. W przedsiębiorstwie na system zarządzania bhp wpływają nie tylko przepisy prawa, ale i wdrożenie dodatkowych standardów wynikających z zaakceptowanych norm. Wdrożenie tych standardów daje efekt w postaci zmniejszenia wypadkowości, zwiększenia wydajności pracy i zmniejszenia absencji pracowników. Zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób kompleksowy regulują dyrektywy Unii Europejskiej (m.in. 89/391/EWG). W Polsce system ochrony pracy opiera się na źródłach prawa wskazanych w Konstytucji RP i w Kodeksie pracy. Aby Polska była krajem ekonomicznie konkurencyjnym, pracodawcy muszą dbać o bezpieczeństwo i zdrowie swoich pracowników oraz przeciwdziałać wypadkom przy pracy. Ponadto odpowiedzialność w miejscu pracy to już nie tylko odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracowników, ale także warunki pracy, obowiązujące w firmie polityki czy procedury, uwzględniające różnorodność zatrudnionych (płeć, przynależność rasową, przynależność narodową i etniczną, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, stopień i rodzaj niepełnosprawności, stan zdrowia, wiek, orientację psychoseksualną czy tożsamość płciową, a także status rodzinny, styl życia i inne). Ponadto istotne jest rozwiązywanie przez pracodawców problemów związanych z czynnikami ryzyka psychospołecznego, które zdaniem Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), stanowią coraz większe zagrożenie dla pracowników w Europie.

Wszystkie wymienione kwestie powodują, że niezbędne jest podejmowanie działań z zakresu bhp, które jednocześnie wpisują się w obszar zagadnień dotyczących społecznie odpowiedzialnych organizacji.

### 3. Bezpieczeństwo w miejscu pracy w strategii działań CSR

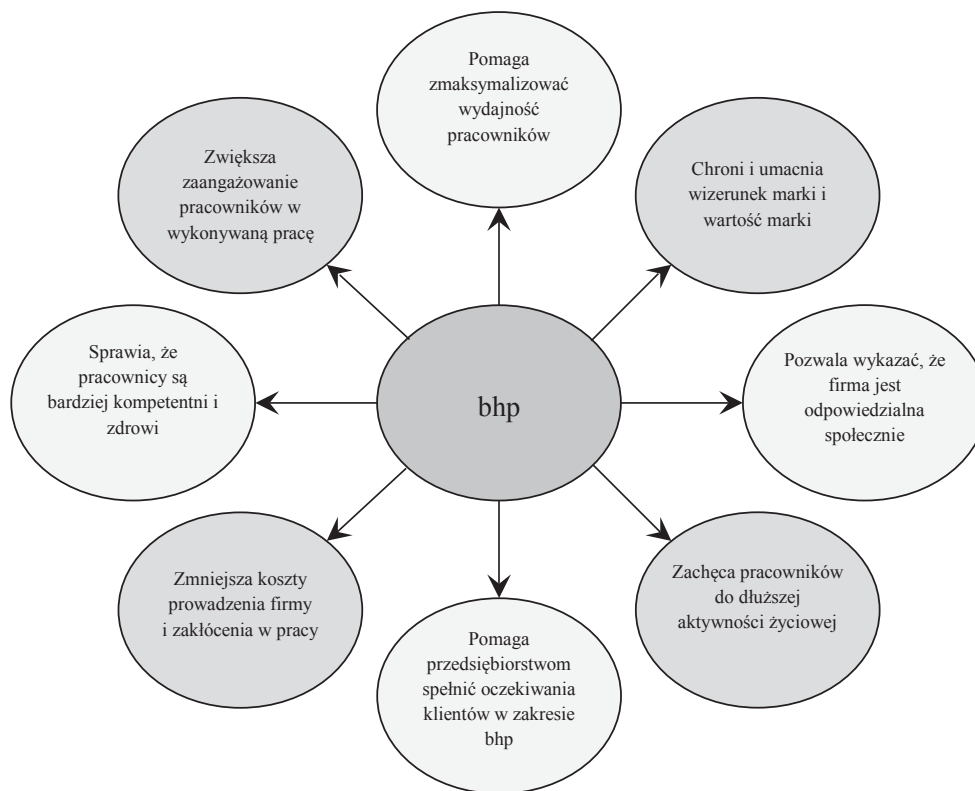
Wiele inicjatyw CSR podejmowanych przez organizacje koncentruje się na obszarze „miejsce pracy”. Pracownicy są podstawowym kapitałem firmy i jej największą wartością, a społeczna odpowiedzialność biznesu w miejscu pracy dotyczy głównie kwestii zilustrowanych na rys. 1.



**Rys. 1.** CSR w miejscu pracy

Źródło: opracowanie własne.

J.P. Segal i in. uważają bhp za ważny składnik poczucia odpowiedzialności społecznej, ponieważ bezpieczeństwo pracowników jest jednym z aspektów wykorzystywanych do mierzenia ogólnego postępu firm w tej dziedzinie. Związek działań w obszarze bhp a CSR wskazany został również przez G.I.J.M. Zwetsloota i A. Starren, których zdaniem działania organizacji korzystne zarówno dla bhp, jak i dla bezpieczeństwa publicznego zwiększają poczucie odpowiedzialności społecznej. Ponadto bezpieczeństwo i higiena pracy jest zasadniczym elementem każdego „odpowiedzialnego” przedsiębiorstwa, a argumenty, które przemawiają za powyższą tezą, ilustruje rys. 2.



**Rys. 2.** Bhp zasadniczym elementem odpowiedzialnego przedsiębiorstwa

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Factsheet 77 – Korzyści przedsiębiorstw z odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy*, European Agency for Safety and Health at Work, styczeń 2008, s. 1.

Organizacje angażujące się w strategię odpowiedzialności społecznej powinny przeprowadzić u siebie przegląd funkcjonowania zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia, jako że stanowi to istotną i pewną podstawę tej strategii. Podejmując przy tym tak ukierunkowane działania, firma powinna cały czas mieć na uwadze przyjęte przez siebie cele strategiczne, tak aby jej społeczne zaangażowanie służyło ich realizacji.

Sposobem na maksymalizację efektywności tych działań jest przyjęcie wspomnianego już kompleksowego, strategicznego podejścia w obszarze CSR, którego elementami są<sup>1</sup>:

- analiza interesariuszy i ich oczekiwań oraz ryzyka w zakresie społecznego zaangażowania,
- zdefiniowanie zasad, celów i sposobów ich realizacji,

<sup>1</sup> <http://www.odpowiedzialnafirma.pl/o-csr/strategia-csr> (23.03.2012).



- przyjęcie niezbędnych rozwiązań organizacyjno-procesowych.

Sposobami przyjęcia takich rozwiązań organizacyjno-procesowych mogą być: system zarządzania społeczną odpowiedzialnością według normy SA 8000, system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy PN-N 18001 czy w końcu przestrzeganie wytycznych zawartych w normie ISO 26000. Pojawienie się standardów w zakresie CSR otwiera bowiem nowe, obiecujące perspektywy przed liderami biznesu, którzy odpowiedzialność społeczną i ekologiczną pragną łączyć z najlepszymi wynikami biznesowymi<sup>2</sup>.

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy PN-N 18001 stanowi część całego systemu zarządzania organizacją, która obejmuje strukturę organizacyjną, planowanie, odpowiedzialność osób, zasady postępowania, procedury, procesy i zasoby potrzebne do opracowania, wdrażania, realizacji, przeglądu i utrzymywania polityki bezpieczeństwa i higieny pracy. Aspekty bhp widoczne są również w innych rozwiązaniach systemowych w obszarze CSR. Systemowe podejście do kwestii odpowiedzialności społecznej znalazło odzwierciedlenie w międzynarodowej normie SA 8000 (Social Accountability 8000). Opublikowana ona została w 1997 r. przez Council on Economics Priorities Accreditation Agency (CE-PAA), a znowelizowana w 2001 r. przez amerykańską organizację Social Accountability International (SAI). Obecnie jest już dostępne trzecie wydanie normy – SA 8000:2008<sup>3</sup>. Składa się ona z trzech części<sup>4</sup>: wstępu i objaśnienia stosowanych w niej pojęć, wymagań twardych (rozdziały 1–8 dotyczące elementów odpowiedzialności społecznej, np. godzin pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz wymagań miękkich, zawartych w rozdziale 9, dotyczących zarządzania systemem. Zanim organizacja przystąpi do budowy systemu zarządzania, musi spełnić osiem szczegółowych warunków wstępnych (wymagań twardych). Są to:

- 1) niezatrudnianie dzieci,
- 2) niestosowanie pracy przymusowej,
- 3) spełnianie podstawowych zaleceń bezpieczeństwa środowiska pracy,
- 4) wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych,
- 5) niestosowanie dyskryminacji,
- 6) niestosowanie przymusu fizycznego i psychicznego wobec pracowników,
- 7) przestrzeganie regulacji prawnych dotyczących dopuszczalnej liczby godzin pracy,
- 8) zapewnienie wynagrodzenia nie niższego niż wymagane przez prawo.

Dopiero po spełnieniu przez firmę powyższych wymagań może ona przystąpić do realizacji punktu dziewiątego, poświęconego budowie systemu społecznej odpowiedzialności według normy SA 8000. Jego zadaniami są inicjowanie, wdrażanie i ocena działań społecznych w procesie zarządzania przedsiębiorstwem. Głównymi celami normy SA 8000 są weryfikacja i ulepszanie warunków pracy oraz poszano-

<sup>2</sup> C. Laszlo, *Firma zrównoważonego rozwoju: jak wypracować trwałą wartość z uwzględnieniem efektów społecznych i ekologicznych*, Studio EMKA, Warszawa 2008, s. 63.

<sup>3</sup> [http://www.sa-intl.org/\\_data/n\\_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf](http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf) (12.02.2012).

<sup>4</sup> A. Kleniewski, *Norma SA 8000:2008 – wymagania*, „Przemysł i Środowisko” 2008, nr 3, s. 2.

wanie praw pracowniczych. Podobnie w międzynarodowej normie ISO 26000 powyższe kwestie znalazły swoje odzwierciedlenie. Norma ISO 26000 opiera się na funkcjonujących od dawna normach, m.in. normach ISO serii 9000 czy serii 14000 oraz SA 8000<sup>5</sup>. W odróżnieniu od nich charakteryzuje się tym, że:

- nie jest to norma rodzajowa systemu zarządzania,
- nie zawiera wymagań, lecz wytyczne,
- nie jest przeznaczona do certyfikacji.

W normie ISO 26000 podkreślono także istotność kwestii związanych z bhp. Wśród głównych obszarów społecznej odpowiedzialności w normie ISO 26000 znalazły się prawa człowieka i praktyki pracownicze, takie jak: zatrudnienie i stosunki pracy, warunki pracy i opieka społeczna, dialog społeczny, rozwój kapitału ludzkiego i bhp w pracy. W 2011 r. właśnie w oparciu o normę ISO 26000 Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) zleciła przeprowadzenie kompleksowego badania „Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności biznesu wraz z opracowaniem zestawu wskaźników społecznej odpowiedzialności w mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach”.

W badaniu okazało się, że w grupie firm ogólnopolskich działania CSR realizowane są zgodnie z określonymi normami i wytycznymi przede wszystkim przez firmy duże (66% wskazań) i firmy produkcyjne (67%). Najczęściej stosowane są normy ISO (ISO 14 000 i ISO 26 000) – łącznie 54% firm i 34% beneficjentów wybiera jedną z nich. Wyniki badania w obszarze bhp wskazują natomiast, że najczęściej podejmowanym działaniem w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy są szkolenia (80%). Obowiązkowe, profilaktyczne badania lekarskie realizuje natomiast zaledwie 61% firm<sup>6</sup>. Dlatego też istnieje ustawiczna potrzeba rozpowszechniania i doskonalenia umiejętności w tym zakresie, jednocześnie pozostając w zgodzie z zasadami CSR.

#### 4. Bhp w praktyce społecznie odpowiedzialnych organizacji

Zasady społecznej odpowiedzialności biznesu mogą być bodźcem, który w znaczący sposób wpłynie na aktywizację działań w obszarze bhp, a przykładów dobrych praktyk w tym zakresie jest już w Polsce wiele. Polityka społecznej odpowiedzialności jest nieodłącznym elementem zarządzania zgodnie z zasadami rozwoju zrównoważonego np. w PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna SA Oddział Elektrownia Opole. Na wszystkich szczeblach zarządzania firma kieruje się zasadami odpowiedzialności społecznej oraz podejmuje wszystkie możliwe działania, by

<sup>5</sup> S. Zapłata, M. Kaźmierczak, *Ryzyko, ciągłość biznesu, odpowiedzialność społeczna. Nowoczesne koncepcje zarządzania*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 189.

<sup>6</sup> *Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności biznesu wraz z opracowaniem zestawu wskaźników społecznej odpowiedzialności w mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach*, opracowanie MillwardBrown SMG/KRC, PwC (dawniej PricewaterhouseCoopers) dla PARP, Warszawa 2011.

eliminować zagrożenia ze środowiska pracy i obniżyć ryzyko zawodowe. Ponadto, aby spełnić stawiane wyżej wymagania i zapewnić wysoki poziom zadowolenia klientów oraz innych zainteresowanych stron, wdrożyła zintegrowany system zarządzania, oparty na normach PN-EN ISO 9001, PN-EN ISO 14001 i Rozporządzeniu (WE) Nr 761/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 19 marca 2001 (EMAS), PN-N 18001/OHSAS 18001, PN-ISO/IEC 27001 oraz standardzie SA 8000. Inne przykłady podejścia systemowego, niekoniecznie opartego na odpowiednich normach, do kwestii bezpieczeństwa w miejscu pracy opisane zostały m.in. w dziesiątej już edycji raportu *Odpowiedzialny biznes w Polsce 2011. Dobre praktyki* – publikacji przygotowanej i wydawanej przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Dobre praktyki w raporcie zostały podzielone na następujące kategorie: biznes a miejsce pracy, biznes a rynek, biznes a społeczeństwo, biznes a środowisko, zarządzanie i raportowanie. Nestlé Polska wprowadziła systemowe rozwiązanie zwiększające bezpieczeństwo w miejscu pracy, które wiąże się z „polityką Nestlé z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy” oraz systemem SUSA (*Safe and Unsafe Acts*). Głównym celem programu jest zaangażowanie pracowników we włączenie się w ocenę bezpieczeństwa miejsca pracy. Wybrani i przeszkoleni pracownicy – obserwatorzy, przyglądając się pracy pozostałych osób, inicjują rozmowy o bezpiecznych i niebezpiecznych zachowaniach, co przekłada się na zmniejszenie ryzyka związanego z wypadkami w miejscu pracy. Program buduje poczucie współodpowiedzialności wszystkich pracowników za wspólne bezpieczeństwo oraz ułatwia postępowanie według zasad CSR. Z kolei Skanska Property Poland, poprzez projekt „Tydzień bezpieczeństwa Skanska”, wprowadziła kompleksowy program bezpieczeństwa pracy jako połączenie szkoleń, konkursów oraz szczególnej troski o bezpieczeństwo. W 2011 r. projekt był realizowany pod hasłem „Masz moc do zmian”. Jego celem było stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda osoba wie, że ma wpływ na bezpieczeństwo swoje i kolegów. Oprócz szkoleń, wizyt na budowach i konkursów o tematyce bhp były to również analizy przyczyn wypadków. W 2011 r. przeszkolono ok. 300 osób – pracowników zarówno firmy, jak i firm partnerskich. Dzięki popularyzacji tematu wzrosła świadomość w zakresie bhp, jak również odpowiedzialność społeczna organizacji, a tym samym zmniejszył się wskaźnik wypadków. Innym przykładem firmy, która na co dzień podejmuje działania w obszarze CSR, a w tym te dotyczące bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, jest Grupa Velux w Polsce. Poprzez program ograniczania liczby wypadków przy pracy „Safety Excellence” wdraża odpowiednie procedury i narzędzia zapewniające poprawę warunków bezpieczeństwa pracy, ale przede wszystkim zmienia myślenie i kulturę pracy.

Jedną z możliwości zaangażowania pracowników w poprawę bezpieczeństwa w miejscu pracy jest, zdaniem wielu, organizowanie dla nich różnego rodzaju konkursów, których celem jest poszerzenie wiedzy i umiejętności w tym obszarze. W 2011 r. w PKN ORLEN został zorganizowany konkurs bhp – „10 pytań na temat bezpieczeństwa pracy”. Celem konkursu było promowanie zasad bhp, procedur przeciwpożarowych i bezpieczeństwa procesowego wśród wszystkich pracowników spółki.

W konkursie wzięł udział co 10 pracownik firmy, a nagrodzeni zostali wszyscy ci, którzy przesłali prawidłowe odpowiedzi. Inną formą edukacyjną w zakresie bhp w PKN ORLEN było uruchomienie dla pracowników specjalnego portalu w intranecie. Umożliwia on komunikowanie pracownikom istotnych spraw z dziedziny szeroko pojętego bezpieczeństwa pracy. Poza różnymi ciekawostkami z tego zakresu, w portalu umieszczono także najnowsze praktyczne informacje, materiały, aktualne przepisy. Stronę odwiedza średnio 350 osób dziennie. Dodatkowo do pracowników skierowana została kampania informacyjna „Zróbmy następny krok w bezpieczeństwie pracy”. Zachęca ona do zgłaszania słabych punktów i problemów bezpieczeństwa również poprzez portal bhp (od momentu uruchomienia zgłoszono w ten sposób 282 problemy). Odpowiednie działania w celu ich rozwiązania podejmują specjaliści z Biura BiHP. Portal jest również miejscem, gdzie znajdują się filmy instruktażowe, prezentacje szkoleniowe i Karta bezpieczeństwa.

Przytoczone powyżej przykłady dużych organizacji, które na co dzień podejmują działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy, jednocześnie realizując zasady koncepcji CSR, pozwalają mieć uzasadnioną nadzieję, że społeczna odpowiedzialność w polskim biznesie się opłaca, a i te mniejsze organizacje coraz chętniej będą podejmować działania tego typu.

## 5. Podsumowanie

Zasada odpowiedzialności społecznej, jako inspirująca i istotna strategicznie koncepcja, staje się ważnym priorytetem w działalności organizacji o różnej wielkości i różnym charakterze, a zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) stanowi jej zasadniczy element<sup>7</sup>. Poczucie odpowiedzialności społecznej wśród przedsiębiorstw sprzyja ich większemu zaangażowaniu się w praktykowanie zasad bhp. Mimo że stanowią tylko element strategii działań CSR, są bardzo istotne z punktu widzenia szczególnej grupy interesariuszy – pracowników. Z perspektywy bhp oznacza to troskę o ich bezpieczeństwo w pracy i zdrowie, z zachowaniem równowagi między ich życiem osobistym a zawodowym. Mając to na uwadze, można stwierdzić, że obie opisane powyżej dziedziny: CSR i bhp, są wzajemnie zależne i razem mogą wyznaczać nowe możliwości i kierunki rozwoju organizacji, a także stanowić o jej sukcesie rynkowym.

## Literatura

*Factsheet 54 – Odpowiedzialność społeczna firmy a bhp*, European Agency for Safety and Health at Work, 2004.

<sup>7</sup> *Factsheet 54 – Odpowiedzialność społeczna firmy a bhp*, European Agency for Safety and Health at Work, 2004, s. 1.

- Factsheet 77 – Korzyści przedsiębiorstw z odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy*, European Agency for Safety and Health at Work, styczeń 2008.
- Kleniewski A., *Norma SA 8000:2008 – wymagania*, „Przemysł i Środowisko” 2008, nr 3.
- Laszlo C., *Firma zrównoważonego rozwoju: jak wypracować trwałą wartość z uwzględnieniem efektów społecznych i ekologicznych*, Studio EMKA, Warszawa 2008.
- Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności biznesu wraz z opracowaniem zestawu wskaźników społecznej odpowiedzialności w mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach*, opracowanie MillwardBrown SMG/KRC, PwC (dawniej PricewaterhouseCoopers) dla PARP, Warszawa 2011.
- Reese C.D., *Occupational Health and Safety Management: A Practical Approach*, CRC Press, 2008.
- Sanders K., Roefs M.A.J., *De invloed van maatschappelijk verantwoord ondernemen*, „Gids voor personeelsmanagement” 2001, vol. 80, no. 5.
- Segal J.P., Sobczak A., Triomphe C.E., *CSR and Working Conditions*, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2003.
- Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy*, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Luksemburg 2006.
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 ze zm.
- Zapłata S., Kaźmierczak M., *Ryzyko, ciągłość biznesu, odpowiedzialność społeczna. Nowoczesne koncepcje zarządzania*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011.

## Źródła internetowe

- [http://osha.europa.eu/pl/press/press-releases/dealing\\_psychosocial\\_risks\\_success\\_factors\\_obstacles](http://osha.europa.eu/pl/press/press-releases/dealing_psychosocial_risks_success_factors_obstacles).
- <http://www.ciop.pl/15841.html>.
- <http://www.odpowiedzialnafirma.pl/o-csr/strategia-csr>.
- [http://www.sa-intl.org/\\_data/n\\_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf](http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf).

## OCCUPATIONAL SAFETY – AN IMPORTANT ELEMENT OF THE OVERALL STRATEGY OF CSR

**Summary:** In October 2011 the European Commission published a new definition of CSR as well as its strategy for 2011–2014. According to the new definition, CSR is “the responsibility of enterprises for their impact on society.” To fully meet the challenges of CSR, according to the European Commission, in any organization there should be the process of integrating social, environmental, ethical and human rights implemented into business operations and strategy while working with stakeholders. However, before the organizations can be responsible for their impact on society in general, they should demonstrate the responsibility for their own employees, through the principles of CSR policy in recruitment, employment, remuneration and promotion, and ought to ensure training and development as well as health and safety in the workplace. The purpose of this article is to determine how ensuring proper and safe working conditions affects the development of socially responsible organizations. In addition, the paper identifies good practices and benefits posed by taking initiatives in this area.

**Keywords:** Corporate Social Responsibility (CSR), occupational safety and health, CSR strategy.