

Na poti do trajnostnega razvoja podjetja sta pomembna varnost in zdravje pri delu

Avtor:
Dr. Aleš Jug

Družbena odgovornost podjetij (angl. *Corporate Social Responsibility, CSR*) je nedavno pritegnila pozornost in zanimanje v družbi. Opredeljena je kot prostovoljna zavezanost podjetja družbenim in okoljskim vidikom in se udejanja v okviru poslovanja podjetja in njegovega odnosa z deležniki (vsi zainteresirani za organizacijske aktivnosti). Mednarodna organizacija za standardizacijo je leta 2010 izdala standard ISO 26000 – *Social responsibility* za standardizacijo družbene odgovornosti podjetij (ISO, 2010). Standard zagotavlja smernice tistim, ki priznavajo, da je spoštovanje družbe in okolja ključni dejavnik uspeha.

Med drugim je bila sprožena tudi globalna pobuda za poročanje (angl. *Global Reporting Initiative, GRI*). Ta določa smernice za poročanje o trajnostnem razvoju in zadeva

razkritje informacij o dejavnostih družbene odgovornosti podjetij, ki navajajo, da so odgovorna svojim deležnikom (GRI, 2023). Pomemben del teh smernic se nanaša tudi na poročanje o varnosti in zdravju pri delu. Vlaganje v varnost in zdravje pri delu s tem ni več zgolj zakonska obveza, pač pa hvalevredna investicija in priložnost za pridobitev vsaj dela konkurenčne prednosti.

V prispevku je predstavljen instrument družbene odgovornosti podjetij ter njegova povezava s trajnostnim razvojem in varnostjo ter zdravjem pri delu. V prispevkih, ki bodo sledili, pa bomo predstavili nekatere primere uvajanja družbene odgovornosti v poslovne modele podjetij ter povezanost promocije družbene odgovornosti podjetij z varnostjo in zdravjem pri delu.

POMEN DRUŽBENO ODGOVORNIH PODJETIJ

Družbena odgovornost podjetij pomeni, da si podjetja pri svojih vsakodnevnih poslovnih dejavnostih prostovoljno prizadevajo upoštevati družbene in okoljske potrebe (SPOT, 2023).

Odgovorno poslovanje zajema odgovornost do:

1. okolja, zaposlenih in družbe,
2. konkurence,
3. intelektualne lastnine.

Osnovo teorije družbene odgovornosti je že leta 1991 postavil Archie B. Carroll. Njegova (Carroll, 1991) štiridelna definicija družbene odgovornosti podjetij, podana v obliki piramide, je bila prvotno opredeljena tako: »Družbena odgovornost podjetij zajema ekonomska, pravna, etična in filantropska pričakovanja, ki jih ima družba do organizacij v danem trenutku.«



Slika 1: Carrollova piramida družbene odgovornosti (Carroll, 1991)

To, kako se podjetja odločijo uravnotežiti različna pričakovanja glede družbene odgovornosti, veliko prispeva k opredelitvi njihove usmerjenosti v družbeno odgovornost. Ekonomska odgovornost do lastnikov ali delničarjev zahteva zelo previden kompromis med kratkoročno in dolgoročno donosnostjo podjetij. Kratkoročno bodo izdatki podjetij za dejavnosti, usmerjene v etične in filantropske obveznosti, in tudi za varnost in zdravje pri delu vedno videti v nasprotju z njihovimi odgovornostmi do delničarjev.

Dejstvo je, da v zadnjih letih v družbi, med potrošniki, vlagatelji in menedžerji zanimanje za družbeno odgovornost narašča. Nekatere študije primerov podjetij so pokazale, da so stranke pripravljene plačati višjo ceno, če je podjetje aktivno na področju družbene odgovornosti. Vlagatelji so podobno bolj nagnjeni k vlaganju v podjetja, ki sledijo družbeni odgovornosti. Ugotovitve tudi kažejo, da so zaposleni močneje zavezani podjetju, ki ima dobro javno podobo, nekateri znanstveniki pa so zabeležili pozitivno povezavo med donosom delnic in okoljsko uspešnostjo podjetja, kar vključuje uporabo obnovljive energije in trajnostni razvoj (Barnett in Salomon, 2006).

Uvedba programa družbene odgovornosti v podjetju ima lahko več prednosti. Programi družbene odgovornosti lahko dvignejo moralo zaposlenih in privedejo do večje produktivnosti, kar vpliva na donosnost podjetja. Podjetja, ki izvajajo tovrstne pobude, navadno prav zaradi poudarjene družbene odgovornosti ohranjajo zvestobo strank in na splošno beležijo boljše odzive trga na njihovo poslovanje (Campbell, 2007).

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU KOT DEL TRAJNOSTNEGA RAZVOJA

Trajnostni razvoj in družbeno odgovornost podjetij (CSR) sta izraza, ki se pogosto enačita, kot da označujeta isto. Oba se sicer nanašata na to, kako organizacija vpliva na okolje in družbo okoli sebe. A medtem ko družbeno odgovornost podjetij pomeni osredotočenost na preteklo delovanje in torej poročanje o tem, kaj je organizacija naredila, je v okviru trajnostnega razvoja treba gledati naprej in se posvečati dolgoročnemu ter uspešnemu delovanju podjetja v prihodnosti. Gre za širši poslovni in strateški pogled na dolgoročnejša gospodarska, družbena in okoljska vprašanja ter na to, kako se jim bo podjetje v prihodnje prilagajalo.

Leta 2022 je Mednarodna organizacija dela (angl. *International Labour Organization*, ILO) prepoznala varnost in zdravje pri delu kot temelja trajnostnega razvoja. Vključitev varnega in zdravega delovnega okolja v Deklaracijo ILO o temeljnih načelih in pravicah pri delu je pomemben korak za preprečevanje nezgod. Povezanost varnosti in zdravja pri delu s trajnostnim razvojem ponuja možnost promocije varnosti in zdravja pri delu kot enega od instrumentov za doseganje družbene odgovornosti podjetja.

Družbeno odgovornost podjetij pozitivno vpliva na razvoj upravljanja varnosti in zdravja pri delu (VZD) na več področjih (Zwetsloot, 2010):

- integracija varnosti in zdravja v poslovne procese,
- razvoj strateškega pristopa k varnosti in zdravju pri delu, ki je združljiv s strateškim upravljanjem,
- razvoj strategij, ki izboljšujejo VZD, ter hkrati inovativnih rešitev,
- združevanje racionalne logike sistemov preprečevanja in upravljanja varnosti z etičnimi ali vrednotnimi pristopi,
- razvoj perspektive zunanjih deležnikov za VZD ter vključitev novih aktivnih deležnikov v programe VZD,
- razvoj celostnejših pristopov k varnosti in zdravju, pri čemer varnost in zdravje pri delu nista več ločena od javne varnosti in zdravja ter varnosti izdelkov in pri čemer odgovornosti podjetij glede varnosti in zdravja niso več omejene na njihovo lokacijo.

Družbena odgovornost podjetij, predvsem pa njena notranja dimenzija, ki vključuje družbeno odgovorne prakse do zaposlenih, je še posebej pomembna za obvladovanje psihosocialnih tveganj. Izvajanje družbeno odgovornih in s tem povezanih dejavnosti v podjetju pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu in kakovost preživljanja delovnega časa.

Ugotovitve raziskave, ki je zajela 3637 zaposlenih v Estoniji, Latviji in Litvi, kažejo, da so ocene zaposlenih o različnih vidikih njihovega zadovoljstva pri delu znatno višje v podjetjih, ki se bolj ukvarjajo z dejavnostmi družbene odgovornosti, in sicer tako v razmerju do notranjih kot zunanjih deležnikov (Tamm K., 2008). Druga raziskava, izvedena med 361 poljskimi delavci, potrjuje, da lahko izvajanje družbeno odgovornih dejavnosti na področju varnosti in zdravja pri delu pozitivno vpliva na družbeno podporo, zadovoljstvo pri delu, na razmerje med zahtevami in nadzorom na delovnem mestu ter na vzpostavljanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih.

LITERATURA

1. ISO. (2010). ISO 26000 Social responsibility.
2. GRI. (avgust 2023). The global standards for sustainability impacts. Pridobljeno iz <https://www.globalreporting.org/standards/>.
3. SPOT. (2023). Slovenska poslovna točka. Pridobljeno iz <https://spot.gov.si/sl/teme/kaj-je-druzbeno-odgovornost-podjetij/>.
4. Campbell, J. L. (2007). Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 946–967.
5. Barnett, M. L., in Salomon, R. M. (2006). Beyond dichotomy: The curvilinear relationship between social responsibility and financial performance. *Strategic Management Journal*, 1101–1122.
6. Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 39–48.
7. Zwetsloot, G. (2010). Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work: Global Perspectives, Local Practices. Røros, Norway.
8. Tamm K., E. R. (2008). Relationship between corporate social responsibility and job satisfaction: The case of Baltic countries.