



## Vállalati szociális felelősség, illetve munkahelyi biztonság és egészségvédelem

Ösztönző és stratégiaileg fontos fejlemény, hogy a különféle nagyságú és fajtájú vállalkozások egyre nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a vállalati szociális felelősségnek (VSZF). A munkahelyi biztonság és egészségvédelem a VSZF egyik alapvető eleme, és ez számos lehetőséggel, illetve kihívással szembesíti mind a vállalatvezetőket, mind a munkavédelmi szakembereket.

Ez a tájékoztató bemutatja a VSZF-et, összefüggéseit a munkavédelemmel, továbbá alapvető iránymutatást ad sikeres integrálásukhoz.

### Mi a VSZF?

„A VSZF annyit jelent, hogy a vállalatok önkéntes alapon beépítik a szociális és környezetvédelmi törekvéseket üzleti tevékenységeikbe és az érdekelt felekkel fenntartott kapcsolataikba.”<sup>1)</sup>

A szociális felelősség fogalma azt jelenti, hogy a vállalatok a törvényi követelmények teljesítésén túlmenő mértékben fektetnek be az emberi tőke, a környezet és az érdekelt felekkel való kapcsolataik fejlesztésébe. A szociális felelősség önkéntesen vállalt eszköz, de megbízhatóan kell alkalmazni, olyan módon, hogy az érdekelt felek körében erősítse a kölcsönös bizalmat.

**Ember – bolygó – haszon.** A globalizáció terjedése, a környezeti és szociális problémák növekvő tudatosodása és a hatékonyabb kommunikáció újabb ösztönzést adott annak az elgondolásnak, amely szerint a vállalatok felelősége túlmegy a pusztán törvényi és haszonnal összefüggő kötelességeiken. A vállalkozásoknak úgy kell megmutatkozniuk, mint amelyek felelősségteljesen tevékenykednek „az emberért, a bolygóért és a haszonért”.

### Miért fontos a VSZF?

- ✓ Mert a vállalat szociális és környezetvédelmi téren szerzett **hírneve** befolyásolja a vásárlókat és üzletfeleket.
- ✓ Mert a **munkaerőpiacon** erős a verseny, és a jó munkaerő olyan vállalatnál akar dolgozni és megmaradni, amely törődik alkalmazottaival.
- ✓ Mert a szociális téren nyújtott teljesítmény egyre inkább befolyásolja a **befektetők** döntéseit, minthogy az etikus befektetések piaca rohamosan bővül.
- ✓ AVSZF lehetővé teszi mind a szociális, mind a környezeti területen jelentkező külső és belső kockázatok **stratégiai kezelését**.
- ✓ A meglévő, **szociálisan felelős tevékenységek** látványosabbá és kommunikálhatóbbá válnak.
- ✓ Bizonyított tény, hogy a szociális és környezeti felelősség **csökkenti a működési költségeket**.

### Hogyan illeszkedik a munkahelyi biztonság és egészségvédelem a VSZF-be?

A VSZF olyan önkéntes kezdeményezés, amely mindig a munkavédelemnek az uniós és a nemzeti jogszabályokban előírt

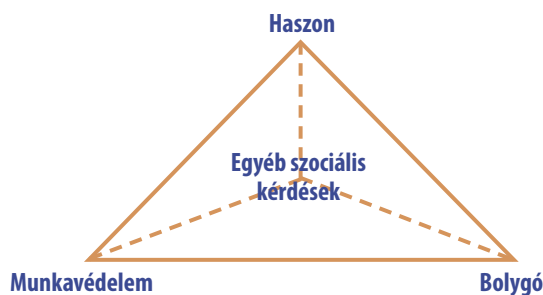
minimális szintjét meghaladó célokra és tevékenységekre irányul. A vállalatoknak azért kell szociálisan felelős kezdeményezéseket elfogadniuk, mert ez felel meg hosszú távú érdekeiknek.

A VSZF, minthogy a vállalatok érdekelt feleire összpontosít, mind az alkalmazottak belső, mind pedig a társadalom külső szükségleteit felöleli. A munkavédelem szemszögéből ez ugyanúgy jelenti az alkalmazottak biztonságáról és egészségvédelméről – a törvényes követelményeket meghaladó mértékben – való gondoskodást, mint a külső következmények megfontolását, például a munkavédelem mint kritérium használatát az alvállalkozók kiválasztásakor vagy a piacszervezéskor.

A VSZF a munkavédelmet valószínűleg közelebb hozza egyéb fontos kérdésekhez, úgymint:

- ✓ humán erőforrások;
- ✓ a munka és az élet egyéb területeinek egyensúlya;
- ✓ egyéb alapvető munkahelyi jogok;
- ✓ környezetvédelmi ügyek;
- ✓ közbiztonság és közegészségügy (beleértve a termékbiztonságot);
- ✓ jövedelmezőség és termelékenység.

A VSZF lehetőséget biztosít a vállalatoknak arra, hogy növeljék a munkavédelem iránti elkötelezettségüket. Ezen az úton azonban óvatosan kell járni: egyfelől építeni kell a munkavédelem terén elért eredményekre, másfelől kerülni kell mindazokat a buktatókat, amelyek más vállalatvezetési prioritás bevezetésével járnak.



### 10 ötlet a munkavédelem és a VSZF integrálásához

#### 1. Építeni a meglévő tevékenységekre

Azoknak a vállalatoknak, amelyek el akarnak indulni a VSZF útján, a biztonság és egészségvédelem területén nyújtott teljesítményüket a VSZF lényegi és pozitív részének kell tekinteniük. Ezért vizsgálja meg a meglévő tevékenységeket és kezdeményezéseket (úgymint: vállalati/termék-értékek), és ezeket használja föl új és innovatív elképzelései alapjául. Gondolja meg a munkavédelem különböző területekkel való összekapcsolását, pl. személyzet, piacszervezés stb. Vegye fontolóra vállalata belső, pl. a munkavédelem terén nyújtott teljesítményéről szóló kommunikációjuk szélesebb közönségre való kiterjesztését (lásd a jelentésről szóló 10. ötletet).

(<sup>1)</sup> European Green Paper (2001): „Promoting a European framework for corporate social responsibility”(Európai Zöld Könyv [2001]: A vállalati szociális felelősség európai keretének előmozdítása).



## 2. Tanulni másoktól

A különböző fajtájú és méretű vállalkozások egyre inkább magukévá teszik a VSZF-tevékenységeket. Az Interneten vagy máshol közzétett jelentésekből általában bőséges információ szerezhető. Ha többet szeretne megtudni például a végrehajtásról vagy az esetleges nehézségekről, érdemes kapcsolatot létesítenie valamely vállalattal: minden valószínűség szerint készségesen segíteni fognak. Az egészségügyi és biztonsági hálózatok révén értékes információkhoz lehet jutni, ahogyan a szakmai vagy ágazati testületektől, munkaadói szervezetektől, szakszervezetektől, nem kormányzati szervezetektől vagy egyéb helyi közösségi csoportoktól is. Fontolja meg, hogy Ön is csatlakozik a számos, etikus kereskedelmet szorgalmazó vagy tudatosságra nevelő, nemzeti vagy nemzetközi szinten létező program egyikéhez.

## 3. Meghatározni a stratégiai célokat

A VSZF olyan új keretnek is tekinthető, amely a biztonságot és az egészségvédelmet valamely szervezetben belül inkább stratégiai összefüggésbe helyezi. A hosszú távú munkavédelmi célokat össze lehet kapcsolni egyéb stratégiai szociális célokkal, illetve a fenntartható fejlődéssel, az erőfeszítések megkettőzésének vagy a tevékenységek hibás egymáshoz illesztésének elkerülése érdekében. A nyilvánvaló kapcsolódások közé tartoznak a mentális egészség kérdései és ezek szoros összefüggése az emberi erőforrások irányításával és az alkalmazottak elégedettségével. Nem szabad megfeledkezni arról, hogy a célokat meg kell ismertetni az érdekelt felekkel, különösen az alkalmazottakkal, és be kell őket vonni az előkészítési munkába.

## 4. Azonosítani és bevonni az érintett feleket

Az érdekelt felek meghallgatása alapvető a VSZF számára; ezért gondot kell fordítani annak megállapítására, hogy kik a legfontosabbak közülük, például: alkalmazottak, ügyfelek, részvényesek, kormány, nem kormányzati szervezetek, fogyasztók vagy a társadalom. A munkavédelmi szakemberek jelentős szerepet játszanak, mert jobban tudják, hogy milyen fontos elnyerni az alkalmazottak bizalmát és bevonni őket a stratégiai kezdeményezésekbe. Némely vállalat már helyi közösségeit is bevonja az egészségvédelem és különösen a biztonsággal kapcsolatos kérdések megvitatásába, ami újabb alkalmat ad a tapasztalatok összegyűjtésére, illetve az azokra való alapozásra.

## 5. Ember, bolygó és haszon egyensúlyban tartása

A VSZF a szociális (ember), környezetvédelmi (bolygó) és üzleti (haszon) megfontolásoknak az üzleti működésbe és az érdekelt felekkel való kommunikációba történő beépítése. A munkahelyi biztonság és egészségvédelem mint az alkalmazottak jólétének egyik tényezője a VSZF humán vonatkozásának természetes részét képezi. A munkavállalóknak és azok családjainak biztonságról kialakult véleménye döntő jelentőségű a vállalat szemszögéből, ezért fontos ezeket megismerni, illetve meghallgatni őket. Ezek a kérdések a szereplőket személyesen érintik, így nem szabad engedni, hogy a potenciálisan kiemelt ügyek, úgymint az etikus kereskedelem vagy a környezetvédelmi teljesítmény mellett ezek a VSZF-politikában a háttérbe szoruljanak.

## 6. Egyensúlyban tartani a VSZF külső és belső vonatkozásait

Néha a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet kizárólag belső ügynek tartják. Csak hogy a munkahelyi biztonság és

egészségvédelem külső vonatkozásai szorosan összefüggenek a szociális felelősségre vonatkozás kérdéseivel – ilyen például az üzletfelek tevékenységének a beszállítói láncra gyakorolt hatása. Ennek értelmében gondoskodni kell arról, hogy más szervezetek szerződötetésével a kockázatok ne kerülhessenek a vállalaton kívülre. Az alapvető értékeket nyíltan kell kialakítani, és azokat a vállalaton kívül is, belül is következetesen képviselni kell.

## 7. Végrehajtás: tartani az adott szót

Könnyű hitelt veszíteni, ezért a vezetőknek példamutatással kell irányítaniuk. Kerülniük kell az olyan értékek és kötelezettségek vállalását, amelyeket azután nem tartanak be, vagy csak kívülről alkalmaznak. Azt a fajta üzenetet, hogy szükség van a felső vezetés elkötelezettségére, jól ismerik a munkavédelmi szakemberek, és ez a VSZF-re nézve ugyanúgy érvényes, mint a munkavédelemre. A VSZF-kezdeményezések kialakítása alkalmat teremt a munkavédelem stratégiai jelentőségének növelésére.

## 8. Újítani

Fontos a munkavédelmet beépíteni a vállalati kultúrába, és ezért a biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos tevékenységek gyakran bevett gyakorlatot képeznek. A VSZF alkalmat ad arra, hogy más, kiegészítő kezdeményezéseket fogadjunk el, és így elkerülhetővé válik, hogy az emberek kiszámíthatónak tekintsék a munkavédelmet. Próbáljon meg újítani, ne féljen az etikai jellegű nyilatkozattételektől – az ilyenek néha minden észérnél nagyobb hatást gyakorolnak az emberek magatartására!

## 9. Tanulás és fejlődés a szervezetben

A VSZF nem holmi „gyorsjavítás”, hiszen idő kell az új értékek kialakításához és a vállalati kultúra megváltoztatásához. Ez azt jelenti, hogy a szociális felelősséget be kell építeni minden politikai és kockázatkezelési folyamatba. Ha az alkalmazottak a VSZF jelentőségéről és a benne való részvételről szóló oktatásban részesülnek, az nemcsak erősíti bennük a tulajdonosi szemléletet, hanem kifelé a vállalatot is népszerűsíti.

## 10. Jelentés

A VSZF lényegi eleme a jelentéstétel és a vállalaton kívüli kommunikáció. Ez a fajta tevékenység már korántsem korlátozódik csak a nagy multinacionális vagy a vitatott területeken tevékenykedő cégekre. A hitelesség nélkülözhetetlen, ha egy vállalat el akarja kerülni a „zöldre festés” vádját; nos, ehhez világosnak és őszintének kell lennie. Óvakodjon a szakzsargonról, figyeljen adott közönségére, és ha a helyzet úgy kívánja, a különböző érdekelt feleknek megfelelően tervezze meg kommunikációit.

## Hol lehet további információhoz jutni?

Corporate social responsibility and safety and health at work — Agency report 2004 (Vállalati szociális felelősség, illetve munkahelyi biztonság és egészségvédelem – ügynökségi jelentés, 2004).

Corporate social responsibility and work health — Agency Forum 2001 (Vállalati szociális felelősség és munkahelyi egészségvédelem – ügynökségi fórum, 2001).

<http://europe.osha.eu.int/topics/csr/> – az ügynökség honlapja a VSZF-ről (angolul: CSR).

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/csr/csr\\_index.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm) – az Európai Bizottság honlapja a VSZF-ről.

## Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel: (34) 944 79 43 60, fax: (34) 944 79 43 83

information@osha.eu.int