

dr MAGDALENA GALWAS-GRZESZKIEWICZ (ORCID: 0000-0001-5251-8686)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: magal@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0014.0202

Raportowanie społeczne

– charakterystyka wybranych wskaźników według wytycznych Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej

Fot. Aha-Soft/Bigstockphoto



Wdrażanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu CSR (Corporate Social Responsibility) staje się nieodzownym elementem działalności organizacji. Wraz ze wzrostem znaczenia koncepcji społecznej odpowiedzialności coraz istotniejsze staje się czytelne i porównywalne raportowanie niefinansowe. Artykuł ma za zadanie przedstawić wytyczne Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej (Global Reporting Initiative, GRI), włączając w to opublikowane w 2018 r. wytyczne i wskaźniki dotyczące raportowania społecznego w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy w ramach GRI 403.

Słowa kluczowe: raportowanie społeczne, raportowanie niefinansowe, CSR, społeczna odpowiedzialność biznesu, GRI, GRI 403

Social Reporting – characteristics of the chosen indicators according to guidelines of the Global Reporting Initiative

The implementation of the principles of corporate social responsibility (CSR) becomes an indispensable element of the organization's activities. With the growing importance of the social responsibility concept, clear and comparable non-financial reporting becomes more and more important. The following article presents selected guidelines for the Global Reporting Initiative (GRI), including the guidelines and indicators for social reporting on occupational safety and health published in 2018 as a part of GRI 403.

Keywords: social reporting, non-financial reporting, CSR, corporate social responsibility, GRI, GRI 403

Wstęp

Prezentowanie raportów niefinansowych staje się coraz powszechniejszą praktyką, również ze względu na przyjęcie przez Unię Europejską w 2014 r. dyrektywy dotyczącej ujawniania informacji niefinansowych [1]. W Polsce, zgodnie z wprowadzonymi wymogami nowelizacji ustawy o rachunkowości, wdrażającej tę dyrektywę do polskiego prawa, od 2018 r. nowym

wymogiem sprawozdawczym zostało objętych około 300 przedsiębiorstw zatrudniających średniorocznie powyżej 500 osób, oraz których suma bilansowa wynosi więcej niż 85 mln zł lub przychody netto ze sprzedaży towarów i produktów za rok obrotowy przekraczają 170 mln zł [2].

Zgodnie z wymogami ustawy raporty niefinansowe powinny zawierać między innymi informacje dotyczące polityki przedsiębiorstw w kwestiach

społecznych, środowiskowych, pracowniczych, poszanowania praw człowieka, a także działań antykorupcyjnych. W ostatnim czasie rośnie liczba polskich przedsiębiorstw wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR, *Corporate Social Responsibility*), zgodnie z którymi organizacje dobrowolnie uwzględniają interesy społeczeństwa i otoczenia, a także angażują się w bezpośrednie informowanie o działaniach firmy, niezwiązanych bezpośrednio z osiąganiem zysku. Widoczne są różnice w zakresie działań oraz różnorodność strategii zarządzania wymienianych jako elementy CSR [3, 4]. Stanowi to istotny powód poszukiwania czytelnych i wyczerpujących procedur, które ułatwiłyby raportowanie działalności organizacji w tym zakresie.

Celem prezentowanego artykułu jest przedstawienie wskaźników, które mogą być wykorzystywane w przypadku tego typu raportowania i pozwalają na prezentowanie informacji dotyczących zarządzania pracą w sposób transparentny i porównywalny.

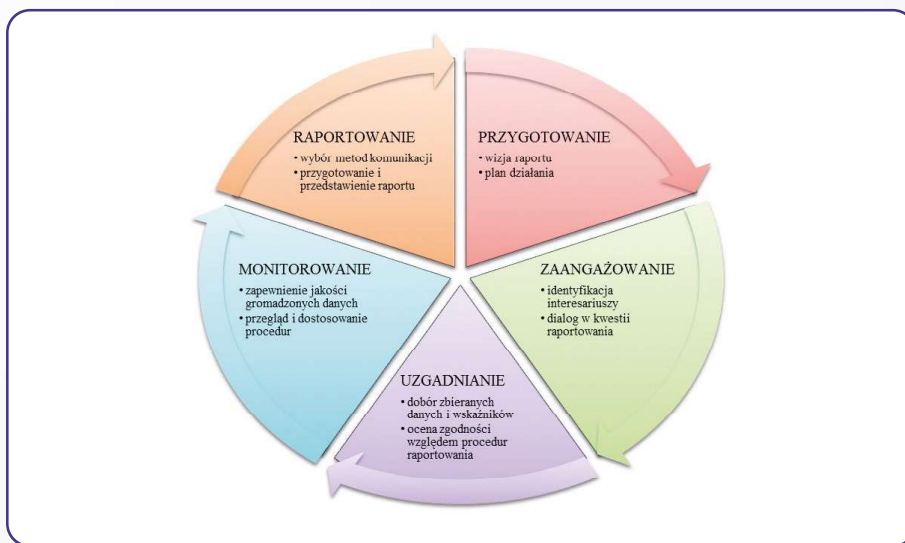
Globalna Inicjatywa Sprawozdawcza

W 2017 r. Komisja Europejska opublikowała wytyczne (dalej w artykule zwane również rekomendacjami), dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych [5]. Systematyzują one informacje, które powinny być ujawniane przez spółki w raportach niefinansowych. W celu zapewnienia porównywalności i przejrzystości danych niefinansowych warto w procesie raportowania korzystać z wytycznych, opracowanych przez takie międzynarodowe organizacje, jak Globalna Inicjatywa Sprawozdawcza (GRI, *Global Reporting Initiative*), Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) czy Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), które zaangażowały się w przygotowanie tego typu zaleceń [6-9]. Najbardziej popularne rekomendacje w zakresie raportowania społecznego zostały opracowane przez Globalną Inicjatywę Sprawozdawczą [6] – międzynarodową organizację, której celem jest stworzenie ogólnie przyjmowanych wytycznych raportowania działań w zakresie społecznej odpowiedzialności [6].

GRI podkreśla przy tym, że raportowanie to proces ciągły, w związku z czym nie powinien ograniczać się do gromadzenia danych pod koniec okresu raportowego, ale skutkować prowadzeniem stałych działań na rzecz poprawy zarządzania we wszyst-

Tabela. Kategoria, podkategorie i aspekty wytycznych w obszarze społecznych oddziaływań organizacji [10-12]
 Table. Category, subcategories and aspects of guidelines in the area of social influence of organizations [10-12]

Kategoria społeczna			
Podkategorie			
Praktyki zatrudniania i godnej pracy	Prawa człowieka	Spółeczeństwo	Odpowiedzialność za produkt
Aspekty			
Zatrudnienie Stosunki pomiędzy pracownikami a kadra zarządzającą Bezpieczeństwo i higiena pracy Szkolenia i edukacja Różnorodność i równość szans Równość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn Ocena dostawcy pod kątem praktyk zatrudnienia Mechanizmy skargowe dotyczące praktyk zatrudniania	Inwestycje Niedyskryminowanie Swoboda zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych Praca dzieci Praca przymusowa lub obowiązkowa Praktyki w zakresie bezpieczeństwa Prawa ludności rdzennej System oceny okresowej Ocena dostawcy pod kątem poszanowania praw człowieka Mechanizmy skargowe dotyczące praw człowieka	Spółecznosci lokalne Zapobieganie korupcji Zasady dotyczące udziału w życiu publicznym Zachowania antykonkurencyjne Zgodność z regulacjami Ocena dostawcy pod kątem kwestii społecznych Mechanizmy skargowe dotyczące wpływu społecznego	Zdrowie i bezpieczeństwo klientów Znakowanie produktów i usług Komunikacja marketingowa Prywatność klienta Zgodność z regulacjami



Rys. 1. Cykl raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju wg wytycznych Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej
 Fig. 1. Reporting cycle of sustainable development issues according to the Global Reporting Initiative guidelines

kich aspektach działalności. Cykl raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju, zaproponowany przez GRI, został przedstawiony na rys. 1. (rozpoczyna się od etapu „Przygotowania”).

Najnowsze wytyczne oznaczone są symbolem GRI Standards i zostały opracowane na podstawie wytycznych GRI G4, które obowiązywały do połowy 2019 r. [10-12]. Zalecenia te zawierają ogólne zasady raportowania wpływu działalności biznesowej oraz wykaz szczegółowych wskaźników. Rekomendacje do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju odwołują się do międzynarodowych standardów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju [7-9]. Uniwersalność zaleceń GRI Standards, jak i GRI G4 sprawia, że mogą one być wykorzystywane przez różne przedsiębiorstwa, bez względu na charakter działalności czy wielkość. Rekomendacje GRI stanowią pewnego rodzaju wspólny język dla organizacji, które mogą publicznie informować o swoich wpływach na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo.

Wytyczne Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej uwzględniają zarówno aspekty ekonomiczne, środowiskowe, jak i społeczne. Są zorganizowane

jak zbiór wzajemnie powiązanych, modułowych standardów, które mogą mieć zastosowanie w odniesieniu do każdej organizacji przygotowującej raport zrównoważonego rozwoju. W celu spełnienia przez proces raportowania społecznego wymogów porównywalności i klarowności danych niezbędna jest właściwa identyfikacja oraz prezentacja wskaźników.

Wskaźniki w raportach społecznej odpowiedzialności

W wytycznych GRI wyróżniono wstępnie dwa rodzaje wskaźników: profilowe oraz szczegółowe. Wymagane wskaźniki profilowe obejmują informacje odnoszące się do strategii i analiz, profilu organizacji, zidentyfikowanych istotnych aspektów oraz odpowiadających im granic, zaangażowania interesariuszy, profilu raportu, ładu organizacyjnego oraz etyki. Wymagane wskaźniki szczegółowe zostały podzielone na trzy kategorie: ekonomiczne, środowiskowe i społeczne. W przypadku zidentyfikowanego istotnego aspektu, organizacja powinna przedstawić ogólne informacje na temat podejścia do zarządzania i wszystkie wskaźniki powiązane z tym zidentyfikowanym istotnym aspektem.

Społeczny wymiar zrównoważonego rozwoju dotyczy wpływu organizacji na otoczenie społeczne, w którym organizacja prowadzi swoją działalność. Wskaźniki społeczne wymieniane w rekomendacjach GRI dotyczących raportowania, są podzielone na cztery podkategorie, w których wyszczególnione są liczne aspekty. Podział kategorii na poszczególne aspekty przedstawiono w tabeli.

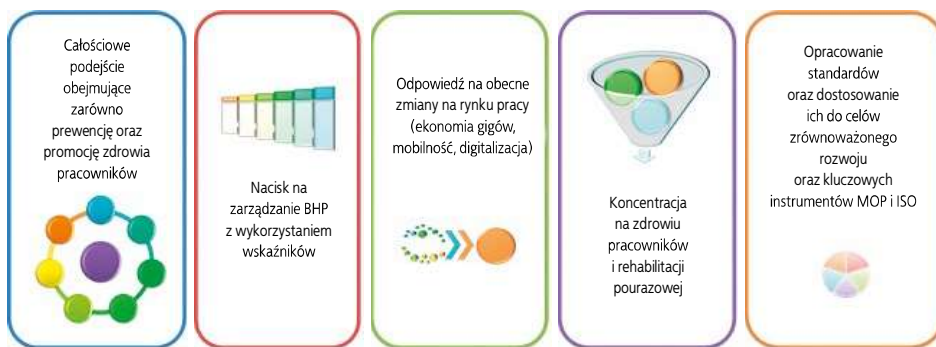
Charakterystyka wybranych aspektów, szczególnie istotnych w kontekście bhp

- *Aspekt: Zatrudnienie*

Według wytycznych Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej całkowita liczba zatrudnionych, wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji osób pracujących w podziale na grupy wiekowe, płeć i region mogą wskazywać na zgodność z przepisami, a także na równe traktowanie pracowników. Informacje dotyczące nowych pracowników, takie jak ich liczba, wiek, płeć, region zatrudnienia, mogą świadczyć o działaniach i strategiach organizacji, zdolności do bycia atrakcyjnym, ale i odpowiedzialnym pracodawcą. Rotacja pracowników stanowi miernik zmian w kapitale ludzkim i intelektualnym organizacji i może oddziaływać na produktywność czy też wydatki na wynagrodzenie.

Dane dotyczące świadczeń zapewnianych pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, informują o inwestycjach organizacji w zasoby ludzkie. Obrazują też świadczenia oferowane pełnoetatowym pracownikom, które stanowią często kluczowy aspekt utrzymania personelu.

Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim w podziale na płeć wskazują na pracowników, którzy na podstawie uzgodnień lub polityki organizacji są uprawnieni do tego typu urlopu, skorzystali z tych uprawnień oraz wrócili do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego. Przestrzeganie regulacji prawnych w kwestii urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego, a także sprawiedliwy podział tego typu uprawnień pomiędzy obojgiem rodziców, mogą prowadzić do zwiększenia atrakcyjności organizacji jako dobrego pracodawcy.



Rys. 2. Elementy w standardzie bezpieczeństwa i higieny pracy wg GRI 403 [13]
 Fig. 2. Elements of health and safety at work in the standard of the GRI 403 [13]

• *Aspekt: stosunki pomiędzy pracownikami a kadra zarządzającą*

Wskaźnikiem opisującym informacje istotne z punktu widzenia stosunków pomiędzy pracownikami a kadra zarządzającą jest minimalny okres wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi, z uwzględnieniem informacji, czy okresy te są określone w umowach zbiorowych. Długość tego okresu wskazuje na zdolność organizacji do motywowania pracowników oraz minimalizowania skutków zmian operacyjnych, odczuwanych przez pracowników podczas ich wdrażania. Wskaźnik ten umożliwia również ocenę praktyk konsultacyjnych organizacji w odniesieniu do oczekiwań zawartych w rekomendacjach i normach. Praktyki konsultacyjne, które skutkują dobrymi relacjami zawodowymi, pomagają zapewnić dobre środowisko pracy, niższą rotację personelu oraz zminimalizować przerwy w prowadzeniu działalności.

• *Aspekt: bezpieczeństwo i higiena pracy*

Według wytycznych GRI Standards aspekt bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga przedstawienia informacji dotyczących zarówno reprezentacji pracowników w formalnych strukturach ds. bhp, formalnych porozumień ze związkami zawodowymi, jak i wskaźników urazów, chorób zawodowych i osób pracujących, narażonych na te choroby.

Wywiązywanie się organizacji z obowiązków w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w miejscu pracy to ważny element oceny organizacji i jej zgodności z zasadą społecznej odpowiedzialności. Wskaźnik dotyczący odsetka pracowników reprezentowanych we wspólnych formalnych komisjach ds. bhp, uwzględniających pracowników i menedżerów, które pomagają monitorować i prowadzić programy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, pozwala ocenić stopień zaangażowania pracowników w dbałość o bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy. Reprezentacja pracowników we wspólnych komisjach ds. bhp ułatwia wdrażanie programów związanych z bezpieczeństwem pracy i pozytywnie wpływa na jego zapewnienie.

Wskaźnik odnoszący się do rodzaju oraz liczby urazów, chorób zawodowych, liczby dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą, z podziałem na regiony i płęć pokazuje, czy działania organizacji w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną w pracy odnoszą oczekiwane efekty. Jednocześnie niskie wskaźniki w tym zakresie świadczą dobrze o pracodawcy, motywują pracowników i wpływają na produktywność organizacji.

Prezentowanie informacji dotyczących liczby osób pracujących, które ze względu na wykonywanie obowiązków zawodowych zapadają lub są szczególnie narażone na konkretne choroby zawodowe, wpływa na stabilność zatrudnienia i zadowolenie pracowników. Niska wartość tego wskaźnika wspomaga między innymi budowanie zaufania i akceptacji społecznej w stosunku do działalności organizacji.

Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniane w formalnych porozumieniach, zawartych ze związkami zawodowymi w organizacji, obrazują, w jaki sposób podchodzi ona do zarządzania kwestiami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Obustronne formalne umowy mogą w znacznym stopniu ułatwiać wypełnianie obowiązków związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno przez pracodawców jak i pracowników.

• *Aspekt: szkolenia i edukacja*

Prowadzenie programów szkoleniowych ma bardzo istotne znaczenie dla pracowników ze względu na ich rozwój oraz poszerzenie wiedzy i umiejętności. Jest to również kluczowy element rozwoju organizacji oraz skuteczny czynnik motywujący. Wskaźnik odnoszący się do średniej liczby dni szkoleniowych w roku przypadających na pracownika w podziale na płęć i na kategorię pracowników świadczy o skali inwestycji organizacji oraz o tym, czy inwestycja ta dotyczy całości czy tylko części pracowników.

Wskaźnik dotyczący prowadzonych w organizacji programów rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego daje pogląd, w jaki sposób organizacja wdraża działania mające na celu wspieranie ciągłości zatrudnienia pracowników oraz zarządzanie końcem kariery zawodowej. Dane dotyczące odsetka osób pracujących, otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje dotyczące rozwoju zawodowego, w podziale na płęć oraz kategorię pracowników, wskazują kierunki działania organizacji, prowadzonego w celu monitorowania i utrzymania bazy umiejętności pracowników. Informacje zawarte w obu wymienionych wskaźnikach opisują podejście organizacji do podnoszenia kwalifikacji personelu.

• *Aspekt: różnorodność i równość szans oraz równość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn*

Praktyki zatrudnienia i godnej pracy są również opisywane przez wskaźnik odnoszący się do różnorodności i równości szans. Poziom różnorodności

w organizacji daje wgląd w jej kapitał ludzki. W tym przypadku istotny jest skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności. Szczegółowe informacje na temat składu kadry pomagają ocenić, które kwestie mogą mieć szczególne znaczenie dla poszczególnych segmentów pracowników.

Równość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn bazuje na informacji o stosunku pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie pracowników. Istotny wydaje się w tym przypadku także kontekst prawny i społeczno-ekonomiczny, zapewniający korzystne lub niekorzystne warunki równości osób obu płci w środowisku pracy. Równość w wynagrodzeniach pozytywnie wpływa na zatrzymanie wykwalifikowanej kadry. Jeśli jednak widoczne są nierówności w wynagrodzeniu, które wynikają z przynależności do płci, organizacja może ponieść straty wizerunkowe, a także nie utrzymać stanu zatrudnienia płci pokrzywdzonej. Alternatywnie, może to również skutkować konsekwencjami prawnymi, wynikającymi z dyskryminacji na tle płci pracowników.

Wskaźniki charakteryzujące bezpieczeństwo i higienę pracy według wytycznych GRI 403

W celu dostosowania zasad raportowania społecznego w odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny pracy do nowych warunków, związanych w szczególności z ustanowieniem normy międzynarodowej ISO 45001 Wymagania dla systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, wraz z wytycznymi wdrażania, w 2018 roku zostały przedstawione zmodyfikowane wytyczne GRI 403: Occupational Health and Safety [13], (rys. 2.). Wytyczne te dotyczą wskaźników pozwalających na przedstawienie informacji związanych z aspektem bezpieczeństwa i higieny pracy. Przyjęto, że zaczną one obowiązywać z początkiem 2021 r., jednak już teraz zachęca się do ich wcześniejszego wdrażania w procesach raportowania.

Przygotowując modyfikacje rekomendacji uwzględniono najlepsze praktyki i najnowsze osiągnięcia w zakresie zarządzania bhp i raportowania o nim, a także dostosowano je do kluczowych instrumentów MOP oraz standardów zgodnych z normą międzynarodową ISO 45001. Istotnym elementem zmian było wprowadzenie wytycznych, pozwalających na zwiększenie porównywalności prezentowanych danych oraz przedstawienie odpowiednich wskaźników opisujących zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy. Zaprezentowano między innymi szereg wskaźników pozwalających na raportowanie porównywalnych danych, a odnoszących się do:

- systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (SZ BHP)
- identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka i badania wypadków
- medycyny pracy w zakładach pracy
- współdziałania osób pracujących, konsultacji i komunikowania się w zakresie bhp
- szkolenia osób pracujących w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- promowania zdrowia osób pracujących

• zapobiegania i ograniczania wpływów na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy.

Zgodnie z nowymi wytycznymi raport społeczny powinien dostarczać informacji na temat wdrożenia w organizacji systemu zarządzania bhp. Zmodyfikowany zestaw wskaźników dotyczących SZ BHP obejmuje między innymi informacje, czy wdrożono taki system, w tym czy został on wdrożony ze względu na wymogi prawne oraz na podstawie uznanych rekomendacji, dotyczących zarządzania bhp. Wśród wymienianych wskaźników znajdują się również opis zakresu działań, miejsc pracy oraz osób pracujących objętych SZ BHP oraz informacje o obszarach wyłączonych z tego systemu.

Opis procesów stosowanych do identyfikacji zagrożeń, związanych z pracą, jak również ocena ryzyka i badania wypadków wymaga stosowania wskaźników informujących, czy w organizacji podejmowane są systematycznie działania, mające na celu poprawę stanu bhp oraz eliminowanie zagrożeń i minimalizowanie ryzyka zawodowego. W wytycznych GRI 403 uwzględniono wskaźniki informujące, w jaki sposób organizacja zapewnia jakość tych działań, kompetencje osób je przeprowadzających, oraz w jaki sposób wyniki tych działań są wykorzystywane do oceny i ciągłego doskonalenia SZ BHP. Kolejne wskaźniki opisują procesy wdrożone w celu umożliwienia pracownikom zgłaszania zagrożeń związanych z pracą, sytuacji niebezpiecznych oraz zasad i procesów, mających na celu usunięcie zagrożeń i ochronę przed ich konsekwencjami. Wyróżnione są także wskaźniki dotyczące badania wypadków przy pracy, w tym procesów identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka związanego z wypadkami oraz planowania działań naprawczych w zakresie bhp. Istotny jest również opis procesów wdrażanych w celu umożliwienia pracownikom opuszczenia miejsca pracy w przypadku sytuacji bezpośredniego zagrożenia ich zdrowia lub życia i ochrony przed konsekwencjami narażenia zawodowego. Wytyczne odnoszą się również do informacji dotyczących procesów wdrożonych w celu badania wypadków związanych z pracą, w tym procesów identyfikowania przyczyn i okoliczności tych zdarzeń, określania działań korygujących oraz działań w zakresie doskonalenia SZ BHP.

Kolejne wskaźniki, na które zwrócono uwagę w wytycznych GRI 403, opisują funkcje służby medycyny pracy. Informacje te obejmować powinny opis działania służby medycyny pracy w zakresie identyfikowania zagrożeń i ich eliminowania, lub ograniczania związanego z nimi ryzyka zawodowego oraz wyjaśnienie, w jaki sposób zapewnia się odpowiednią jakość tych działań oraz dostęp do służby medycyny pracy pracownikom. Dane takie przyczyniają się do identyfikacji i eliminowania zagrożeń i minimalizacji ryzyka, oraz wyjaśnienia, w jaki sposób organizacja zapewnia jakość tych usług i ułatwia osobom pracującym dostęp do nich. Dodatkowo, celowe jest podanie informacji o sposobie zapewnienia poufności danych odnoszących się do zdrowia osób pracujących.

Wśród przedstawionych w ramach GRI 403 wskaźników z zakresu bhp pojawiają się opisy procesów, dotyczących współdziałania osób pracujących w opracowywaniu, wdrażaniu i ocenie systemu zarządzania bhp, a także dane o dostępie osób pracujących w organizacji do istotnych informacji na temat bhp. W przypadku, gdy istnieją formalne,

wspólne komisje ds. bhp, wskaźnik stanowi opis zakresu ich obowiązków, czy też częstotliwość spotkań. W sytuacji braku reprezentacji pracowników w komisjach ds. bhp istotne są dane, dlaczego pracownicy nie są w nich reprezentowani.

W ramach raportowania należy również uwzględnić wskaźniki odnoszące się do opisu procesów, wdrożonych w celu zapewnienia osobom pracującym szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym szkoleń ogólnych, a także dotyczących określonych zagrożeń związanych z pracą, niebezpiecznych czynności lub niebezpiecznych sytuacji.

Promowanie zdrowia osób pracujących w organizacji wymaga wyjaśnienia, w jaki sposób organizacja ułatwia pracownikom dostęp do usług medycznych i opieki zdrowotnej i jaki jest ich zakres. Istotny jest także opis wszelkich dobrowolnych usług i programów promocji zdrowia oferowanych pracownikom.

Wśród wytycznych GRI 403 znajdują się również takie, które dotyczą pracowników objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, a także urazów oraz uszczerbków na zdrowiu związanych z pracą. Wskaźniki charakteryzujące stan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy wyznacza się zarówno w odniesieniu do osób zatrudnionych w organizacji na podstawie umów o pracę, jak i wobec osób wykonujących pracę na rzecz organizacji na innej podstawie niż stosunek pracy. Należą do nich między innymi liczba i wskaźniki śmiertelnych wypadków przy pracy oraz liczba związanych z pracą chorób skutkujących śmiercią, liczba i wskaźniki ciężkich wypadków przy pracy oraz liczba chorób o poważnych skutkach związanych z pracą oraz liczba i wskaźniki wypadków przy pracy ogółem wraz z ogólną liczbą chorób związanych z pracą. Istotne są również wskaźniki odnoszące się do informacji na temat zagrożeń, z którymi związane jest ryzyko wypadków i chorób o najcięższych skutkach, sposobu ich identyfikowania oraz działań podejmowanych w celu ograniczenia związanego z nimi ryzyka. Ważne są także informacje na temat innych działań podejmowanych w celu ograniczenia ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem obowiązującej hierarchii środków ochrony.

Podsumowanie

Wdrażanie zasad społecznej odpowiedzialności cieszy się coraz większym zainteresowaniem organizacji. Wymierne korzyści z ich wprowadzenia wynikają nie tylko z poprawy wizerunku oraz konkurencyjności przedsiębiorstwa, ale także z poprawy relacji z klientami, samorządami i społecznością lokalną. Istotne jest również zwiększenie satysfakcji osób pracujących, wzrost ich motywacji oraz istotny pozytywny wpływ na utrzymanie zdolności do pracy.

Raportowanie wdrażanych przez organizację działań i strategii zgodnych z zasadami społecznej odpowiedzialności staje się niezwykle istotne. Korzystanie z wytycznych Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej, włączając w to opublikowane w 2018 roku rekomendacje, dotyczące raportowania społecznego w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy GRI 403, może w znaczący sposób usprawnić przygotowanie czytelnych i porównywalnych sprawozdań, dotyczących środowiskowych oraz społecznych aspektów funkcjonowania organizacji.

Wskazane jest wykorzystywanie w sprawozdawczości wskaźników odnoszących się do aspektów zatrudniania i godnej pracy. Informacje dotyczące

stabilności zatrudnienia, równego traktowania, dostępności szkoleń oraz podejścia do spraw bezpieczeństwa w środowisku pracy pozwalają na ocenę organizacji, jej strategii zarządzania zasobami ludzkimi oraz zdolności do realizacji zasad społecznej odpowiedzialności. Jest to bardzo istotne z uwagi na dostosowanie zasad raportowania społecznego w odniesieniu do bhp do nowych warunków, zgodnych z normą międzynarodową ISO 45001.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Dyrektywa 2014/95/UE Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy https://www.mpit.gov.pl/media/15924/20141201_CELLEX_201410095_PL_TXT.pdf
- [2] Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości Warszawa, dnia 11 stycznia 2017 r. Poz. 61 https://www.mpit.gov.pl/media/43820/nowelizacja_ustawy_o_rachunkowosci.pdf
- [3] PAWŁOWSKA, Z. Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy a wdrażanie działań odpowiedzialnych społecznie w przedsiębiorstwach [Health and safety management and implementation of social responsibility in companies]. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka* 2009, 458, 11:19-21.
- [4] PIŁACIK, J. Raportowanie wskaźników środowiskowych według wytycznych Global Reporting Initiative na przykładzie polskich spółek branży energetycznej. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu* 2017, 470:85-96.
- [5] Komunikat Komisji: Wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych (metodyka sprawozdawczości niefinansowej) Bruksela, dnia 26.6.2017 r. C (2017) 4234 final https://www.mf.gov.pl/c/document_library/get_file?uuid=5f4d5907-c322-43f4-84ba-4ec31afa8970&groupId=764034
- [6] Global Reporting Initiative <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- [7] Deklaracja dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy z 1998 r. MOP https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_polish.pdf
- [8] Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej, MOP, 1977 r.
- [9] Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, 2011 r.
- [10] Wytyczne dotyczące raportowania G4 – Zasady raportowania i wskaźniki http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2016/06/G4-RSPD_PL_27-06-16.pdf
- [11] Wytyczne Dotyczące Raportowania G4 – Podręcznik stosowania wytycznych <http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2016/06/Polish-G4-Part-Two-1.pdf>
- [12] GRI Standards <https://www.globalreporting.org/standards/>
- [13] GRI 403: Occupational Health And Safety <https://www.globalreporting.org/standards/media/1910/gri-403-occupational-health-and-safety-2018.pdf>

Opracowano na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” sfinansowanego w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, a wydano w ramach V etapu programu wieloletniego finansowanego w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.