

Wioletta OCIECZEK
Politechnika Śląska

Bezpieczeństwo pracy w aspekcie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

Synopsis: Publikacja przedstawia ideę Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (Corporate Social Responsibility). Następnie Autorka omawia bezpieczeństwo pracy w zakresie CSR. W ostatniej części artykułu przedstawiono przykład klastra „Bezpieczna Praca” jako inicjatywę realizującą założenia społecznie odpowiedzialnego biznesu.

Słowa kluczowe: społeczna odpowiedzialność, bezpieczeństwo pracy, klastrer.

Wstęp

Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw to zespół działań, które nie tylko przyczyniają się do dbałości o interes firmy, ale oddziałują również na ogólne dobro społeczeństwa. Dobrowolne działania tego typu wpływają na tworzenie pozytywnego wizerunku firmy oraz pomagają zapewnić jej długofalowy sukces. Odpowiedzialny biznes to nie tylko dbanie o klienta i angażowanie się w problemy społeczeństwa, ale także przywiązywanie uwagi do komfortu i bezpieczeństwa pracowników oraz godne traktowanie i odpowiednie wynagradzanie (por. [7], [2]).

Społeczną odpowiedzialność można interpretować jako odpowiedzialność za podejmowane decyzje i prowadzenie działań mających między innymi na celu poprawę warunków pracy, co deklarują przedsiębiorcy (por. [7]). W koncepcji społecznej odpowiedzialności biznes nie może odbywać się kosztem pracowników, środowiska i społeczeństwa, lecz musi uwzględniać wszystkie grupy interesariuszy (por. [2], [1]).

Przedsiębiorstwa deklarujące przyjęcie koncepcji społecznej odpowiedzialności prowadzą również dobre praktyki uwierzytelniające taką deklarację, wchodzą one w zakres społecznej odpowiedzialności biznesu, a ich stosowanie jest wyrazem przestrzegania przez przedsiębiorstwo założeń tej koncepcji. Liczne przykłady tego typu działań odnajdujemy właśnie w kwe-

stii bezpieczeństwa i higieny pracy. Działania te mają na celu zmniejszenie liczby wypadków przy pracy, zwiększenie tak zwanego poczucia klimatu bezpieczeństwa pracy, a tym samym kultury bezpieczeństwa pracy. Przykładem dobrej praktyki w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest klaster „Bezpieczna Praca”.

Celem artykułu jest przedstawienie zagadnień związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu, odniesienie ich do bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaprezentowanie przykładu klastra „Bezpieczna Praca” jako realizacji działań społecznie odpowiedzialnych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

1. Wymiary społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

W praktyce gospodarczej społeczna odpowiedzialność biznesu przejawia się w dwóch wymiarach – zewnętrznym i wewnętrznym. Taki zakres działań wynika z podziału otoczenia przedsiębiorstw na wewnętrzne i zewnętrzne.

W przypadku działań wewnętrznych odbiorcami są pracownicy i ich rodziny. W przedsiębiorstwach zorientowanych na społeczną koncepcję biznesu przyjmowane są takie wartości i postawy, jak dążenie do równouprawnienia czy poszanowanie godności drugiego człowieka. Pracodawcy kładą nacisk na tworzenie nowych miejsc pracy, w tym stanowisk dla osób niepełnosprawnych, a przede wszystkim na stworzenie bezpiecznych warunków pracy. W procesie tym uczestniczą pracownicy wszystkich szczebli struktury organizacyjnej (por. [9]).

Wymiar zewnętrzny społecznie odpowiedzialnego przedsiębiorstwa dotyczy w pierwszej kolejności działań na rzecz społeczności lokalnych. Zakres tych działań obejmuje między innymi inwestycje społeczne, współpracę z organizacjami pozarządowymi i innymi partnerami lokalnymi, wolontariat pracowniczy, zaangażowanie przedsiębiorstwa w działalność filantropijną. Kolejne działania w tym wymiarze to współpraca z interesariuszami przedsiębiorstwa w procesie transakcji kupna i sprzedaży. Przykładowe działania to: przestrzeganie terminowości dostaw i płatności wobec kooperantów, monitoring jakości produktów, sprawne reagowanie na skargi klientów i innych partnerów procesu kupna i sprzedaży, uwzględnianie społecznych i ekologicznych aspektów w decyzjach handlowych (por. [7]).

Częścią wspólną wewnętrznego i zewnętrznego wymiaru społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw jest przestrzeganie obowiązujących przepisów prawnych, a przede wszystkim praw człowieka (por. [11]).

2. Korzyści płynące z prowadzenia odpowiedzialnego biznesu

Korzyści dla przedsiębiorstwa i społeczeństwa, które przynosi prowadzenie odpowiedzialnego biznesu, są liczne i różnorodne. Ich wymiar zależy od wielkości działań, które firma podejmuje. Działania te nie mogą mieć charakteru jednorazowych akcji, lecz powinny być długofalowe i podlegające ciągłemu doskonaleniu (por. [6]). Inwestując w odpowiedzialne praktyki, przedsiębiorstwo wpływa pozytywnie na pracowników, środowisko przyrodnicze, zwiększa zainteresowanie inwestorów. Przedsiębiorstwa, które zarządzane są w sposób przejrzysty, cieszą się większym i łatwiejszym dostępem do finansowania (por. [10], [6]). Wzrastająca świadomość społeczeństwa, a szczególnie klientów, jest jednym z kluczowych czynników, który sprawia, że w wyborach współpracownicy i konsumenci kierują się zaufaniem do firmy oraz jej pozytywnym wizerunkiem. Przedsiębiorstwo udzielające się społecznie ma znacznie większe szanse, aby zyskać przychylność wyborów określonych grup interesariuszy (klientów, dostawców). Zapewnia to również zdecydowanie sprawniejsze funkcjonowanie firmy oraz zaufanie władz samorządowych. Pozytywne kształtowanie wizerunku firmy wpływa również na wzrost jej konkurencyjności. Odpowiedzialne praktyki mogą być także sposobem na budowanie pozycji przedsiębiorstwa na rynku światowym. Wprowadzenie Corporate Social Responsibility do działalności firmy poprawia jakość norm postępowania wobec interesariuszy, co stanowi jedną z podstaw działań tej koncepcji (por. [8], [4]).

Korzyści, które przynosi praktykowanie CSR, podzielić można na zewnętrzne i wewnętrzne. Spodziewane efekty przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Korzyści praktykowania społecznie odpowiedzialnego biznesu

Korzyści zewnętrzne:	Korzyści wewnętrzne:
<ul style="list-style-type: none"> - budowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa, - ułatwienie funkcjonowania w społeczności lokalnej, - lojalność dotychczasowych klientów oraz przyciąganie nowych, - większa wiarygodność w oczach klientów, - wzrost sprzedaży i efektywności, - większe zainteresowanie ze strony inwestorów, - możliwość odliczania darowizny od podstawy opodatkowania, - zrównoważony rozwój kraju i regionu, - większa szansa na długofalowe powodzenie firmy, - łatwiejszy dostęp do mediów, - wpływ na kształtowanie polityki państwa. 	<ul style="list-style-type: none"> - wzrost zadowolenia oraz satysfakcji pracowników, - uznanie ze strony pracowników wobec funkcjonowania firmy, - poczucie identyfikacji pracowników z firmą, wzrost ich lojalności oraz zaangażowania, - zwiększenie motywacji pracowników, - podniesienie jakości usług, - pozyskiwanie i utrzymywanie najlepszych pracowników, - zmniejszenie kosztów, - doskonalenie jakości zarządzania, - podniesienie poziomu kultury organizacyjnej,

Źródło: opracowano na podstawie ([3]).

Wewnętrzne korzyści społecznej odpowiedzialności to przede wszystkim prawidłowo konstruowany obszar stosunków między pracownikami a pracodawcami, natomiast zewnętrzne to przełożenie działalności przedsiębiorstwa na relacje z podmiotami funkcjonującymi w otoczeniu (por. [15]).

3. Bezpieczeństwo pracy a społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw

Kształtowanie coraz bardziej bezpiecznych i higienicznych warunków pracy to nieodłączny element przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie. Bezpieczeństwo, zdrowie pracowników oraz bezpieczny produkt to najważniejsze czynniki kształtujące zaufanie wśród interesariuszy. Przedsiębiorstwo tworzy w ten sposób pozytywną, konkurencyjną pozycję na rynku dla nowych pracowników oraz zachęca do lojalności pracowników już zatrudnionych. Wysoki (bezpieczny) standard miejsc pracy wpływa znacznie na zadowolenie pracowników, a w związku z tym jest przyczyną zwiększenia wydajności pracy oraz wyższej jakości wykonywanych usług.

Wiele przykładów przedsiębiorstw udowadnia, że CSR stosowane może być w różnych dziedzinach przemysłu i jest korzystne nie tylko dla dużych firm, lecz także dla niewielkich przedsiębiorstw (por. [12]), a wszystkie te działania wpływają pozytywnie na atmosferę w pracy, dając ogólną satysfakcję (por. [5]).

Zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczą również ograniczenia stresu związanego z pracą. Stres jest czynnikiem negatywnie wpływającym na jakość pracy. Strategia społecznej odpowiedzialności biznesu, mająca między innymi na celu tworzenie przyjaznej atmosfery w pracy, pośrednio przyczynia się do przeciwdziałania stresowi w pracy zawodowej, kształtowania zrównoważonego rozwoju, włączając w to ochronę zdrowia. Wdrażanie odpowiedzialnych społecznie standardów przy zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy ma pozytywny wpływ na jakość życia w firmie (por. [12]).

Oczywiste staje się, że pomost między odpowiedzialnością społeczną i BHP można zbudować poprzez odpowiednie inicjatywy (dobre praktyki) w tym zakresie. Kryteria ważne przy wyborze inicjatyw tego typu są następujące:

- muszą one być dobrowolne,
- ich cele muszą „wykraczać poza jedynie przestrzeganie przepisów”,
- muszą prezentować „ducha odpowiedzialności społecznej” przez innowacyjne sposoby podejścia, włączenie nowych interesariuszy,
- muszą odnosić się do idei odpowiedzialności społecznej, wprost lub pośrednio (por. [12]).

Przykłady europejskich dobrych praktyk tego rodzaju, które można nazwać wzbogaconymi inicjatywami bezpieczeństwa i higieny pracy, to między innymi:

- Europejska sieć promocji zdrowia w miejscu pracy zainicjowana przez Komisję Europejską. Celem sieci jest promocja zdrowego stanowiska pracy i zwiększenie zainteresowania problemem ochrony zdrowia w miejscu pracy. Sieć uznaje następujące zadania za swoje priorytety i podstawę przyszłych działań: promowanie wiedzy o WHP (Zdrowe Stanowisko Pracy) i odpowiedzialności za zdrowie w odniesieniu do wszystkich interesariuszy, tworzenie i rozpowszechnianie modeli dobrej praktyki, zapewnianie gwarantujących sukces metod jej realizacji i zbieranie argumentów za inwestowaniem w WHP, zapewnienie zobowiązania się państw członkowskich UE do wprowadzenia odpowiednich programów działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy oraz podjęcie współpracy z małymi i średnimi przedsiębiorstwami, zakładanie krajowych punktów dyskusyjnych i sieci obejmujących wszystkie istotne grupy interesów w celu tworzenia pomocniczych infrastruktur WHP do wymiany informacji i zgodnego działania.
- Program europejski na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy, za który również odpowiada Komisja Europejska. Celem jest analiza porównawcza, w obrębie UE, jakości miejsc pracy i odnośnego standardu życia. Jakość uznaje się za sedno koncepcji europejskiego modelu społecznego i odzwierciedlenie wspólnych celów, w tym aktywnego promowania standardów i sprawiedliwszego udziału w tworzeniu postępu. Jakość miejsc pracy, szkoleń i dialogu społecznego postrzegana jest jako czynnik produktywny, a nie koszt, jeśli odniesienia w obszarze polityki ekonomicznej, polityki zatrudnienia i społecznej są właściwe.
- Wskaźnik zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem do wykorzystania przez biznes, inwestorów, pracowników, organy nadzorujące i innych interesariuszy. Celem podjętej inicjatywy jest udostępnienie inwestorom, ubezpieczycielom i innym zainteresowanym wskaźnika istotnego przy podejmowaniu decyzji biznesowych. Umożliwiłby on firmom skuteczne porównywanie się, a pracownikom – ocenę problemu we własnym przedsiębiorstwie. Konsultacje w kwestii wskaźnika mogą przyczynić się do rozpowszechniania najlepszych rozwiązań, zachęcić zarządy firm do poważniejszego traktowania problemów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a także wykształcić ducha odpowiedzialnego współzawodnictwa.
- Pakiet ergonomiczny zainicjowany w Austrii. Celem podstawowym jest zmniejszenie kosztów ludzkich związanych z nieodpowiednio zaprojektowanymi stanowiskami i procesami pracy (por. [12]).

4. Klaster „Bezpieczna Praca” przykładem dobrej praktyki społecznie odpowiedzialnego biznesu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Klaster „Bezpieczna Praca” jest efektem konsultacji z przedsiębiorstwami województwa śląskiego dotyczących poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników, przede wszystkim przedsiębiorstw przemysłowych i produkcyjnych. Klaster powstał w 2011 roku z inicjatywy pracowników Wydziału Inżynierii Materiałowej i Metalurgii Politechniki Śląskiej i do tej pory jest przykładem dobrej praktyki w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w dziedzinie bezpieczeństwa pracy (autorka od roku 2015 jest koordynatorem Zespołu Roboczego klastra).

Jest to pierwszy w Polsce klaster mający na celu poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy, a więc jego działalność mieści się w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu.

Klaster „Bezpieczna Praca” obejmuje swym zasięgiem organizacje zlokalizowane na terenie województwa śląskiego, w jego skład wchodzi zakłady produkcyjne, jednostki naukowo-badawcze oraz jednostka samorządu terytorialnego.

Razem z przedsiębiorstwami województwa śląskiego sformułowano cele działalności klastra „Bezpieczna Praca”, są to między innymi:

- Wspieranie rozwiązań w obszarze bhp i ergonomii uwzględniające potrzeby środowiskowe.
- Zapewnienie przedsiębiorcom wysokiej jakości infrastruktury i usług świadczonych przez ekspertów w celu umożliwienia im rozwoju, dzięki wykorzystaniu innowacyjnych rozwiązań.
- Stworzenie korzystnych warunków współpracy pomiędzy sektorem badawczo-rozwojowym a sektorem małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).
- Wsparcie infrastrukturalne i kadrowe wdrażania innowacyjnych rozwiązań w zakresie bhp i ergonomii.
- Wzmacnianie sieci powiązań pomiędzy lokalnymi firmami, w szczególności z sektora MŚP, a otoczeniem instytucjonalnym – szkołami wyższymi, jednostkami naukowo-badawczymi, samorządem terytorialnym oraz instytucjami wsparcia biznesu.
- Udostępnienie odpowiedniej infrastruktury i wiedzy ekspertów w zakresie bezpieczeństwa pracy i ergonomii.
- Udostępnianie wiedzy ekspertów w zakresie sterowania i monitorowania procesów technologicznych pod kątem bhp oraz ergonomii warunków pracy.
- Transfer wiedzy i doświadczeń pomiędzy przedsiębiorstwami oraz instytucjami naukowo-badawczymi krajowymi i zagranicznymi.

- Integracja pracowników odpowiedzialnych za kształtowanie środowiska pracy (por. [14]).

Zakres działalności klastra „Bezpieczna Praca” obejmuje prowadzenie aktywnej współpracy na rzecz rozwoju klastra, dążenie do wzmocnienia lokalnej infrastruktury oraz sieci wzajemnych powiązań pomiędzy partnerami klastra, wzajemne wspomaganie się w działaniach mających na celu pozyskanie środków z funduszy strukturalnych przeznaczonych zarówno na realizację celów, jak i rozwój klastra, dążenie do stałego rozwoju zasobów ludzkich w celu zapewnienia przedsiębiorcom dostępu do wykwalifikowanej kadry pracowniczej, uczestniczenie w strukturach organizacyjnych, których celem jest koordynowanie działań zmierzających do realizacji celów i zadań klastra.

Efektami działalności klastra „Bezpieczna Praca” są m.in.:

- Seminarium „Zagrożenia elektromagnetyczne w przemyśle w aspekcie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników”, seminarium zostało zorganizowane w maju 2011 roku przy współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy.
- Seminarium „Poprawa poziomu bezpieczeństwa pracy poprzez zapobieganie wypadkom przy pracy” – seminarium zorganizowane w czerwcu 2013 roku. Podczas tego seminarium został podjęty również bardzo ważny temat dotyczący psychospołecznych warunków pracy, możliwości ograniczania stresu w pracy oraz zostały przedstawione dobre praktyki w zakresie poprawy psychofizycznych warunków pracy realizowane przez przedsiębiorstwa produkcyjne, ze szczególnym uwzględnieniem branży hutniczej.
- Szereg spotkań Zespołu Roboczego klastra u poszczególnych partnerów. Celem spotkań było przeprowadzenie diagnozy rzeczywistych warunków pracy w zakresie bhp i ergonomii oraz „burze mózgów” dotyczące rozwiązania dostrzeżonych problemów. W wyniku prowadzonej dyskusji zidentyfikowano wiele obszarów wymagających korekty i zaproponowano alternatywne rozwiązania.
- Praktyki studentów specjalności „bezpieczeństwo i higiena pracy” studiów II stopnia kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji u wybranych partnerów klastra, celem uzupełnienia wykształcenia o praktyczne aspekty.
- Realizacja wielu prac magisterskich we współpracy z partnerami przemysłowymi. Tematyka prac dotyczy bieżących problemów i potrzeb zakładów pracy, np. analiza wydatku energetycznego pracowników, wykonanie mapy akustycznej hali produkcyjnej, analiza ergonomiczna stanowisk pracy, projekt zasad transportu wewnątrz zakładowego zarówno w halach produkcyjnych, jak i poza nimi.
- Realizacja projektów badawczych w obszarze bezpieczeństwa pracy.

— Rozpoczęte w 2016 roku badania kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach produkcyjnych.

Klasy, jak wspomniano, są zazwyczaj ukierunkowane na osiągnięcie określonego celu w formie wytworzonego produktu, mogą być również przykładem dobrych praktyk. Klaster „Bezpieczna Praca” stanowi specyficzny przykład powiązań klastrowych, które mieszczą się w pojęciu dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Poddając analizie wszystkie działania klastra, można stwierdzić, iż są one inicjatywami wchodzącymi w zakres społecznej odpowiedzialności, a ze względu na swój charakter prowadzą do kształtowania bezpiecznych miejsc pracy. Zarówno organizowane seminaria, jak i spotkania podmiotów klastra służą wymianie doświadczeń, rozwiązywaniu trudnych problemów, między innymi związanych z przeciwdziałaniem i eliminacją wypadków przy pracy. Zrealizowane projekty badawcze umożliwiły biorącym w nich udział przedsiębiorstwom wprowadzenie rozwiązań w omawianym zakresie, przyczyniających się również do poprawy bezpieczeństwa pracy.

Na uwagę zasługują prowadzone w ramach klastra badania dotyczące kultury bezpieczeństwa pracy. Wynikiem badań są raporty dla zainteresowanych firm analizujące wybrane obszary bezpieczeństwa pracy i zawierające rekomendacje dla poprawy obszarów słabiej funkcjonujących.

Zakończenie

Bezpieczeństwo i higiena pracy w aspekcie społecznej odpowiedzialności to przede wszystkim stosowanie dobrych praktyk w tym zakresie. Omawiany w artykule klaster „Bezpieczna Praca” to przykład takiej inicjatywy.

Bycie przedsiębiorstwem społecznie odpowiedzialnym oznacza inwestowanie w zasoby ludzkie, ochronę środowiska, budowanie przyjaznych relacji z wszystkimi grupami interesariuszy (por. [7]), a przede wszystkim tworzenie bezpiecznych i higienicznych miejsc pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy to istotny wskaźnik poczucia odpowiedzialności społecznej, ponieważ bezpieczeństwo pracownika jest jednym z aspektów wykorzystywanych do mierzenia ogólnego postępu firm w tej dziedzinie, wyrażającego się między innymi poprzez bezpieczeństwo i zdrowie pracownika, zdrowy produkt, normy i warunki pracy, prawa człowieka, równe możliwości i dostęp do zatrudnienia (por. [13]).

Literatura

- [1] Basu K., Palazzo G., *Corporate Social Responsibility: a process model of sensemaking*, „Academy of Management Review” 2008, Vol. 33, No. 1, s. 102.

-
- [2] Crane A., Matten D., *Corporate Social Responsibility as a Field of Scholarship CSR: Theories and Concepts of Corporate Social Responsibility*, Vol. 1, Sage, London 2007, s. 124.
- [3] *Dobroczyńca roku*, na: www.dobroczyncaroku.pl/category/show/22.html [styczeń 2017].
- [4] Kaźmierczak M., *Bezpieczeństwo i higiena pracy a rozwój koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2009, 5, Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa, s. 10–13.
- [5] Misztal A., Butlewski M., *Life improvement at work*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2012.
- [6] *Odpowiedziany biznes*, na: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/pl/baza-wiedzy/o-csr/co-to-jest-csr.html> [grudzień 2016].
- [7] Ociecek W., Gajdzik B., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw produkcyjnych*, Politechnika Śląska, Gliwice 2010, s. 5, 13, 14.
- [8] Pęciło M., *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy a społeczna odpowiedzialność biznesu w ujęciu norm SA i ISO*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2011, 3, Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa, s. 19–21.
- [9] Poczowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003, s. 217.
- [10] *Report: Developing Values – the business case for sustainability in emerging markets*, na: http://www.ece.ucsb.edu/~roy/classnotes/eddw/report_developing_value.pdf [wrzesień 2017].
- [11] Rok B., *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004, <http://www.fob.org.pl> [grudzień 2016].
- [12] *Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy*, raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, na: <https://osha.europa.eu/pl/publications/reports/210> [październik 2015].
- [13] Stelmasiuk A., *Społeczna odpowiedzialność biznesu w relacjach z personelem*, „Promotor BHP” 2013, nr 4.
- [14] Witowski W., *Wprowadzenie do zagadnienia sieci i clusterów MSP: Wzrost konkurencyjności regionu w aspekcie zjawisk polaryzacji przestrzenno – gospodarczych i wybranych zagadnień teoretyczno-metodycznych*, Terza Italia – rozwój idei tworzenia grup kooperacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw, Warszawa – Poznań 2006.
- [15] Żemigała M., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa. Budowanie zdrowej, efektywnej organizacji*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2007, s. 105.

Work Safety Aspect of Social Responsibility Enterprises

Summary: The publication shows the idea of Corporate Social Responsibility. Next the Author discussed work safety with regard to CSR. The last part of the article shows the example of the cluster „Safe Work”. In this part we can find the descriptions of the projects which are used in this initiative.

Keywords: social responsibility, work safety, cluster.