

Geanina Constanța SPĂȚARU (PRAVĂȚ)
Școala Doctorală de Economie și Administrarea Afacerilor Iași
Constantin SASU
Universitatea "Al. I. Cuza", Iași
Ariadna Ioana JURAVLE (GAVRA)
Școala Doctorală de Economie și Administrarea Afacerilor Iași

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH- VECTOR OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN ROMANIAN COMPANIES

Empirical
study

Keywords

Occupational Safety and Health,
Corporate Social Responsibility (CSR),
Global Reporting Initiatives (GRI),
Safety and Health Communication.

JEL Classification

M14, J28

Abstract

The increasing interest given by the Romanian companies in reaching the social and environment objectives, the involvement of the international and European organizations in promoting the long-lasting development, lead to including the performance requirements of the corporate social responsibility within the long-lasting development strategy of the business, as an important part of the business organizations vision.

Regarded through the eye of the internal dimension of the corporate social responsibility, the care of the companies for the safety and health of their own employees, for the assurance of safe and healthy workplaces as well as for the development of an occupational risk prevention culture represents one of the main corporate social responsibilities of the companies.

The purpose of this article is to investigate the local reports of the corporate social responsibility of the companies that function in Romania, through their own web page and to make an analysis of the occupational safety and health component as presented in the CSR reports of these companies.

Introducere

Realitatea din România confirmă faptul că acțiunile de responsabilitate socială corporativă reprezintă o abordare practică tot mai prezentă și în activitatea companiilor din țara noastră. Conform unui recent studiu referitor la tendințele și realitățile CSR în România (Ernst & Young, 2015), 58% dintre companiile chestionate spun că au deja un comitet de implicare CSR la nivel de top management, ceea ce demonstrează interesul conducerii pentru implicarea în acest gen de acțiuni. Iar așa cum afirmă Luca, F. Al. (2013), implicarea unui lider în stabilirea strategiei și a direcțiilor de acțiune, precum și în menținerea și motivarea echipei va conduce spre realizarea cu succes a tuturor activităților.

În același timp, responsabilitatea socială corporativă schimbă contextul abordării sănătății și securității în muncă (SSM), cu implicații pentru viitorul strategiilor în domeniu, la nivel european, la nivel național și la nivelul companiilor (Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2004).

Preocuparea companiilor pentru siguranța și sănătatea angajaților devine un aspect tot mai important al responsabilității sociale corporative. De asemenea, preocuparea pentru educația și dezvoltarea continuă a capitalului uman, perfecționarea continuă în toate domeniile, implicit în cel al securității și sănătății în muncă, conduc la evoluția performanțelor firmelor (Luca, F. Al. et al, 2012). Angajații care se simt protejați vor fi mult mai motivați, contribuind la creșterea competitivității și la dezvoltarea afacerii. Atenția acordată sănătății și securității ocupaționale și concentrarea pe inițiative sociale responsabile care să îmbunătățească condițiile de muncă și să promoveze o cultură a prevenirii vor servi interesului companiilor de dezvoltare pe termen lung, de creare de noi oportunități (creșterea pieței, sporirea notorietății), dar și pentru un control eficient al riscurilor ocupaționale.

Crearea și menținerea unui mediu de muncă sănătos și sigur reprezintă așadar una dintre preocupările în permanentă dezvoltare pe plan mondial. Adaptarea mediului de muncă pentru a menține la nivel maxim siguranța fizică, mentală și socială a lucrătorilor în toate profesiile, concomitent cu transformarea sănătății și securității ocupaționale într-o responsabilitate permanentă a tuturor și a fiecăruia reprezintă caracteristici ale globalizării. Fiecare individ și fiecare organizație trebuie să sprijine și să se implice activ, contribuind la dezvoltarea unei culturi a securității și sănătății în muncă și a sistemului de management al calității în acest domeniu, într-o perioadă în care preocuparea pentru calitate este în creștere (Ioan, A. C. et al., 2012).

Abordarea Europeană a Responsabilității Sociale Corporative

Comisia Europeană definea în 2001 responsabilitatea socială corporativă ca fiind integrarea voluntară de către companii a problemelor sociale și de mediu, în operațiunile de business și în interacțiunea cu stakeholderii (Carta Verde UE, 2001).

În strategia reînnoită 2011-2014 privind responsabilitatea socială, conceptul cunoaște o nouă definiție, aceea de responsabilitate a companiilor pentru impacturile pe care le produc asupra societății (Comisia Europeană, 2011).

Mai aproape de momentul prezent, urmare a Forumului European CSR al Multi-Stakeholderilor, care a avut loc în februarie 2015, a fost subliniată necesitatea ca noua strategie europeană 2015-2020 în domeniul CSR să facă pasul de la ”conformitate” către ”inovare”, cu accent pe următoarele direcții cheie:

- Realizarea unui echilibru între ”conformitate” și ”inovare”, în vederea sprijinirii dezvoltării de noi produse și servicii sustenabile care să acopere nevoi sociale
- Asigurarea unui loc central acțiunilor de responsabilitate socială care au în vedere angajații și furnizarea de competențe, precum și acordarea de locuri de muncă tinerilor
- Adoptarea unei strategii pragmatice referitoare la sustenabilitatea lanțului de aprovizionare, la afaceri și la drepturile omului
- Utilizarea Premiilor europene CSR pentru a răspândi strategia europeană a CSR la nivel local
- Asigurarea transparenței prin intermediul unui Plan European de Acțiune privind Performanța și Raportarea Integrată, asigurarea eficienței a implementării directivelor europene cu privire la divulgarea de informații non-financiare. (Rețeaua de afaceri Europeană pentru Responsabilitate Socială Corporativă, <http://www.csreurope.org>)

Se remarcă așadar cerința de focalizare a noii strategii europene a CSR către sprijinirea companiilor în abordarea oportunităților de inovare, de creare a unor produse și servicii care să aducă valoare comunității, fără a pierde din vedere angajații și drepturile acestora.

Strategia Națională a Responsabilității Sociale

Abordarea conceptului de responsabilitate socială corporativă în România se află la început, după cum este menționat și în Strategia Națională de Promovare a Responsabilității Sociale 2011–2016. (<http://www.sgg.ro>). Remarcăm însă intensificarea eforturilor, atât din partea companiilor românești, cât și din cea a companiilor multinaționale, de a dezvolta și comunica programe proprii de responsabilitate socială corporativă sau de adaptare

a celor ale companiei mamă, programele CSR de succes fiind indicator relevant al unui management eficient. (Bibu, N. et al., 2010).

Conform aceluiași autori, în procent de 84%, respondenții studiului ce viza percepția asupra conceptului de CSR, efectuat asupra managerilor unor companii care operează în România au considerat că adoptarea principiilor de CSR de către companiile românești contribuie la revitalizarea economică și socială a României.

Studii recente, bazate pe cercetări efectuate de Ernst & Young și date publicității în 2013, 2014, 2015 demonstrează același lucru, o creștere a interesului companiilor față de CSR. Astfel, în studiul "Tendențe și realități CSR în România", (2013), 67% dintre respondenți consideră că interesul companiei față de CSR a crescut în ultimele 12 luni (perioada de raportare fiind 2012-2013), iar în studiul din 2014, procentul companiilor implicate în proiecte de responsabilitate socială corporativă în anul anterior a crescut la 96% dintre companiile respondente, față de 86% în cel din 2013. Studiul dat publicității în anul 2015 reflectă o scădere a procentului companiilor care au răspuns că s-au implicat în proiecte de responsabilitate socială corporativă în 2014, la 69%, rezultat, care, conform cercetătorilor Ernst & Young, nu marchează o scădere a interesului companiilor pentru CSR, ci se datorează creșterii numărului de răspunsuri la chestionar de la companii care nu au demarat încă activități de CSR. ("Tendențe și realități CSR în România", 2013, 2014, 2015).

Studiile enumerate anterior au demonstrat o creștere a interesului companiilor românești pentru includerea CSR în strategia generală de dezvoltare a business-ului, atât pentru o aliniere la standardele europene și internaționale în domeniu, cât și datorită faptului că această activitate face parte din strategia lor de relații publice (66%), pe de o parte, și implică recunoaștere și vizibilitate (64%), pe de altă parte. ("Tendențe și realități CSR în România", 2013, 2014, 2015).

Abordarea Securității și Sănătății în Muncă (SSM) – componentă a responsabilității sociale corporative

Securitatea și Sănătatea în Muncă reprezintă în Uniunea Europeană un capitol dintre cele mai importante în cadrul politicii referitoare la ocuparea forței de muncă și afaceri sociale. Adoptată în 1989, Directiva-cadru europeană privind securitatea și sănătatea în muncă (Directiva 89/391/CEE) este cel mai important instrument pentru îmbunătățirea securității și sănătății în muncă. Aceasta garantează cerințele minime în materie de securitate și sănătate în întreaga Europă, în timp ce statele membre au posibilitatea de a menține sau de a stabili măsuri mai stricte.

Privind din punct de vedere al responsabilității sociale față de angajați, activitatea de SSM depășește cerințele legale de menținere a sănătății și securității angajaților la locul de muncă și de protejare a acestora împotriva riscurilor de accidente și îmbolnăviri profesionale, incluzând dezvoltarea și menținerea unor condiții de muncă care să le asigure acestora satisfacții și confort psihic, social și fizic.

Organizația Mondială a Sănătății (1995) definește *Sănătatea și Securitatea Ocupațională* ca o activitate multidisciplinară care vizează:

- Protecția și promovarea sănătății lucrătorilor prin eliminarea factorilor și a condițiilor periculoase pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă
- Îmbunătățirea fizică, mentală și bunăstarea socială a lucrătorilor și sprijin pentru dezvoltarea și întreținerea capacității de muncă, precum și dezvoltarea profesională și socială la locul de muncă
- Dezvoltarea și promovarea unui mediu de lucru și a unor organizații durabile și sustenabile (<http://www.who.int>)

Această definiție surprinde esența principiilor fundamentale și importanța ce trebuie acordată dezvoltării și menținerii unei culturi a securității și sănătății în muncă, ca parte integrantă a eforturilor companiilor pentru responsabilitate socială și dezvoltare durabilă.

Pe de altă parte, rolul securității și sănătății în muncă este primordial pentru consolidarea competitivității și a productivității întreprinderilor, prin efectele pozitive pe care le produce: reducerea costurilor cu accidentele, incidentele și bolile și creșterea motivării în muncă, opinează Rusu – Zagar, G., 2011.

Carta Verde UE (2001), Agenția Europeană de Securitate și Sănătate în Muncă (2004), Khan, M. et al (2013), subliniază distincția între dimensiunile sociale ale CSR:

- Dimensiunea internă – care se referă la activități ce vizează stakeholderii interni al organizației (ex. angajații). Principalii indicatori cuprinși sunt: Managementul resurselor umane; Sănătatea și Securitatea în Muncă; Etica afacerii; Adaptarea la schimbare; Managementul impactului asupra mediului și al resurselor naturale, Învățarea organizațională
- Dimensiunea externă locală – implică stakeholderii locali externi organizației (ex. clienți, autorități locale, acționari, investitori, comunitatea, ONG locale).
- Dimensiunea externă mondială: drepturile omului, preocupări privind mediul global, securitatea și sănătatea în lanțul de furnizori, cetățenia corporativă globală, care exprimă convingerea că nu este de ajuns pentru companii să prezinte angajamente sociale doar în legătură cu

stakeholderii, ci sunt ele însele părți interesate alături de guverne și societate civilă

Concluzionăm prin a afirma că trecerea de la îndeplinirea obligațiilor și a cerințelor strict legale către efectuarea de investiții voluntare și suplimentare în capitalul uman, în programe de training pentru angajați, în crearea unor condiții de muncă sănătoase și sigure și în dezvoltarea unei culturi de prevenire a riscurilor descrie modalități de abordare a responsabilității social corporative de către companii.

Accentuăm în acest sens preocuparea voluntară a companiilor pentru obiective și acțiuni care să vizeze starea de bine socială, mentală și fizică a lucrătorilor (dimensiunea internă a CSR, integrată în ceea ce înseamnă sănătatea și securitatea ocupațională), dar și necesitatea comunicării către stakeholderi a rezultatelor acțiunilor.

Literatura de specialitate subliniază, prin teoria stakeholderilor, existența responsabilității companiilor față de stakeholderii interni și externi (Clarkson, 1995; Donaldson and Preston, 1995 apud Galbreath, 2008), dar și legătura directă între politicile CSR și îmbunătățirea condițiilor de muncă, a securității și sănătății ocupaționale (Segal et al. 2003, HSE 2005, Montero et al 2009).

Segal et al. (2003), în raportul bazat pe studii de caz efectuate în companii din Uniunea Europeană, consideră securitatea și sănătatea în muncă ca un important aspect al CSR, din moment ce este utilizată ca instrument de măsurare a progresului general al organizației.

Montero et al (2009) concluzionează că CSR poate furniza cadrul prin care companiile să întreprindă acțiuni prin care să treacă pragul minim cerut de legislație în ceea ce privește SSM, către acțiuni bazate pe voluntariat, implicarea stakeholderilor și prin folosirea unor noi instrumente de management. Dar este nevoie de o mai bună integrare a preocupărilor SSM în practica și teoria responsabilității sociale. Progresul celor două va determina, conform Montero et al., o mare parte dintre progresele sociale în acest domeniu în viitor.

Investițiile companiilor în asigurarea pentru angajați a unor locuri de muncă, respectând și depășind standardele domeniului de activitate, permanentele eforturi de îmbunătățire a condițiilor de muncă, implicarea în pregătirea și educarea angajaților în domeniul SSM, monitorizarea stării de sănătate a angajaților (prin asigurarea de servicii medicale care să permită prevenirea, diagnoza și tratarea îmbolnăvirilor datorate profesiei, cât și pentru menținerea sănătății și a capacității de muncă) sunt și ele dimensiuni ale integrării SSM în politicile de responsabilitate socială. (Dura, 2014)

Conform Dura, 2014, dezvoltarea unui mediu de lucru sigur și sănătos, precum și promovarea unei culturi de prevenire a riscurilor reprezintă două importante aspecte ale responsabilității sociale a companiilor, parte a politicii de CSR.

Standarde de raportare a Securității și Sănătății în Muncă în cadrul CSR

Comunicarea acțiunilor de responsabilitate socială întreprinse, transparența în comunicare și raportare trebuie să fie pentru companii o preocupare la fel de importantă precum activitățile în sine. Conform Luca, F. Al. și Munteanu, V (2014), comunicarea rezultatelor acțiunilor și programelor de marketing este parte a strategiei de afaceri. Creșterea vizibilității CSR și diseminarea bunelor practici, precum și îmbunătățirea prezentării informațiilor sociale și de mediu de către companii sunt două dintre liniile majore ce se referă la comunicarea CSR, ce reflectă poziția Uniunii Europene din cadrul Strategiei UE 2011-2014 privind responsabilitatea socială corporativă.

Considerat o populară metodă de comunicare (Ligeti and Oravecz, 2009) și cel mai util instrument de comunicare CSR (Tehemar, 2012), raportul CSR este dovada finală a angajamentului de responsabilitate socială a companiei și o promisiune de transparență și comunicare (Tehemar, 2012, apud Iamandi, 2012).

Organizațiile de business au devenit mai conștiente de faptul că datele non-financiare constituie un important instrument de atragere a investitorilor, astfel încât comunică transparent inițiativele și implicarea în activități de responsabilitate socială, prin publicarea anual de rapoarte de responsabilitate socială sau rapoarte anuale ce conțin secțiuni specifice de responsabilitate socială. Dovadă este procentul ridicat de companii, 93% dintre cele mai mari 250 de companii pe plan mondial, care au publicat un raport de responsabilitate socială, iar 82% au urmat standardul GRI (conform studiului efectuat de KPMG, KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013, date prezentate în raportul de activitate al GRI, Annual Activity Review 2012/13).

Global Reporting Initiative (GRI) - cunoscută organizație internațională non-profit care funcționează în interesul public pentru o economie globală sustenabilă și stabilește standarde privind raportarea cu referire la responsabilitatea socială – a îmbunătățit ghidul de raportare Sustainability Reporting Guidelines, elaborând a patra generație a acestui standard de raportare, G4 Guidelines, ce oferă un cadrul global pentru raportarea transparentă și consistentă a informațiilor în domeniul responsabilității sociale. Conform GRI, (<https://www.globalreporting.org>), rapoartele publicate după 31 decembrie 2015, vor trebui realizate în concordanță cu ghidul G4. De asemenea, Comisia Europeană va publica până la sfârșitul anului 2016 liniile directoare pentru raportarea non-financiară, dar, recomandările către organizații care raportează CSR sunt de respectare a unui format și a unor standarde internațional

recunoscute. Astfel, ghidul G4, prin includerea tuturor aspectelor cerute de directiva europeană, devine un instrument fundamental în implementare. În prezent, încă poate fi utilizat standardul de raportare G3.

În plus, Directiva Europeană 2014/95/UE amendează Directiva 2013/34/UE, introducându-se obligativitatea raportării performanței non-financiare pentru organizații cu peste 500 de angajați, prin includerea în raportul de gestiune a unei declarații nefinanciare care să conțină informații privind cel puțin aspectele de mediu, sociale și de personal, respectarea drepturilor omului și combaterea corupției și a dării de mită (Directiva 2014/95/UE).

Pentru componenta de securitate și sănătate în muncă, ca parte a responsabilității sociale corporative, sunt prevăzute câteva linii directoare în Sustainability Reporting Guidelines G3, protecția la locul de muncă și sănătatea lucrătorilor fiind reflectată în indicatorii de SSM (LA 6, LA 7, LA 8, LA 9) care abordează atât performanța programelor, cât și indicatori statistici în domeniu. Conform Sustainability Reporting Guidelines, G3, indicatorii ce se referă la raportarea SSM sunt:

G3-LA6 - Indicatorul furnizează informații despre implicarea activă a forței de muncă în securitatea și sănătatea ocupațională, identificând existența comitetelor comune de SSM, management – angajați, comitete ce au rolul de a monitoriza activitatea de SSM și de a implementa programele de SSM în cadrul organizațiilor, precum și procentul din totalul forței de muncă reprezentat în aceste comitete.

G3-LA7 - Indicatorul arată în ce măsură practicile de SSM abordate de management se reflectă în cât mai puține incidente la locul de muncă. Indicatori numerici - Zile absență, număr total de accidente de muncă, incidența accidentelor, boli profesionale

G3-LA8 - Indicator relevant privitor la programele de educație, training, consiliere, prevenție și control al riscurilor, pentru asistarea forței de muncă, a familiilor sau a membrilor comunității cu privire la boli grave.

G3-LA9 - Indicator ce reflectă prezența subiectelor legate de SSM în acorduri sindicale.

Noul standard G4, elaborat în 2013 și care va sta la baza raportării pentru companii după decembrie 2015 (deși există și în prezent companii care raportează CSR conform acestuia) aduce o schimbare, noii indicatori referitori la securitate și sănătatea ocupațională fiind:

G4-LA5 indicatorul furnizează informațiile referitoare la existența comitetelor de SSM și procentajul lucrători desemnați din totalul angajaților

G4-LA6 indicator relevant cu privire la tipurile de accidente de muncă, indicele de producere a accidentelor, îmbolnăviri profesionale, zile pierdute

pe motiv de boală, absenteism, numărului total accidente mortale, pe regiune și gen

G4-LA7 indicator care reflectă existența lucrătorilor cu risc ridicat de accidente sau boli profesionale

G4-LA8 indicatorul se referă la componenta de SSM cuprinsă în acorduri sindicale

(<https://www.globalreporting.org>)

Date și Metodologie

Demersul de investigație pentru acest articol este unul empiric și constă în analizarea raportării de responsabilitate socială corporativă a companiilor românești către părțile cointeresate și a prezenței componentei de securitate și sănătate ocupațională în comunicarea de CSR a acestor companii. Au fost analizate rapoartele de responsabilitate socială corporativă, realizate și publicate de companii care activează în România pe site-urile lor locale, începând cu anul 2010, ca materiale și documente cu valoare comunicațională ridicată.

Materialele pentru analiza comunicării activităților de responsabilitate socială pot fi: aparițiile în mass-media prin care companiile comunică acțiunile lor, documente scrise, participarea la emisiuni radio sau TV, discursuri publice, articole de presă, comunicate de presă, paginile web.

Pentru cercetarea de față am ales să dezvolt o analiză a conținutului referitor la securitatea și sănătatea în muncă din rapoartele de responsabilitate socială publicate pe paginile de internet ale unor companii care activează în România, cunoscute pentru inițiative CSR, precum și ale unor companii cu o importantă activitate economică.

Eșantionul cercetării

Eșantionul cercetării a fost constituit din companii alese conform următoarelor criterii:

- companii câștigătoare a cel puțin unui premiu în cadrul Romanian CSR Awards din cele trei ediții 2013, 2014, 2015. Factorul decisiv de alegere a acestor companii a fost recunoașterea implicării în activități de responsabilitate socială prin premiarea la o recunoscută competiție în domeniul CSR din România. Datele au fost preluate de pe site-ul <http://csrwards.ro/>.

- primele 50 companii listate pe site-ul doingbusiness.ro, în ordinea cifrei de afaceri pe anul 2014

- primele 10 companii listate la BVB în funcție de valoarea tranzacționată (pe 6 luni)

Reprezentativitatea acestui eșantion este asigurată de includerea unor companii recunoscute și premiate pentru activitățile de responsabilitate socială corporativă desfășurate în România, de puterea lor economică, reprezentată de situarea în primele locuri în funcție de indicatori economici

relevanți (cifra de afaceri 2014 și valoarea tranzacționării la BVB), precum și prin faptul că fiind companii naționale, dar și filiale, reprezentanțe sau membri ai unor grupuri multinaționale, îmbină culturi organizaționale și tradiții diferite, din punct de vedere al implicării responsabile social. (Iamandi, 2012).

Perioada de investigare
2010–2015

Descrierea schemei de cercetare

1. Au fost identificate companiile conform criteriilor expuse anterior, eșantionul cuprinzând companii cu capital românesc și companii care activează în România, care sunt filiale, reprezentanțe, membri ai unor grupuri și companii multinaționale
2. Prezența unei companii în mai multe selecții a condus către următorul pas, eliminarea dublurilor și menținerea prezenței organizației o singură dată în eșantion
3. Au fost identificate pagina web locală și numele site-ului pentru fiecare companie din eșantion
4. Au fost eliminate din eșantion companiile fără pagină web locală
5. A fost analizată existența secțiunilor de responsabilitate socială pe site-ul local sau existența unor link-uri către minisite-uri proprii, în care își prezintă inițiativele de responsabilitate socială
6. A fost analizată publicarea pe site a rapoartelor locale de CSR, începând cu anul 2010
7. A fost analizată publicarea pe site-urile grupurilor internaționale din care unele dintre companiile din eșantion fac parte a rapoartelor de CSR
8. În fiecare raport referitor la România a fost identificată secțiunea referitoare la securitatea și sănătatea în muncă
9. S-a efectuat o analiză a indicatorilor referitori la securitatea și sănătatea în muncă raportați

Rezultate

1. Structura companiilor analizate

Din totalul de 93 de companii ce alcătuiesc eșantionul, un procent de 81% sunt filiale, reprezentanțe ale unor companii multinaționale, sau membre ale unor grupuri internaționale, restul de 19% sunt companii cu capital majoritar românesc.

2. Publicarea pe pagina web locală a rapoartelor de CSR referitoare la activitatea din România

Din eșantionul de companii analizate, un procent de 14% au publicat pe site-ul local minim un raport de CSR referitor la activitatea din România, începând cu anul 2010, în timp ce 86% nu au publicat pe site-ul local niciun raport de responsabilitate socială corporativă.

3. Prezența secțiunilor de responsabilitate socială pe site-ul local

Din totalul companiilor analizate, un procent covârșitor de 83% au pe site-ul local secțiuni dedicate responsabilității sociale.

4. Prezența raportului CSR pe site-urile locale ale companiilor studiate, care au și secțiuni specializate de responsabilitate socială corporativă

Din totalul companiilor ce au pe site-ul local secțiuni specializate de CSR, un procent de 28% au publicat pe site minim un raport CSR în perioada investigată.

5. Publicarea pe pagina web a companiei mamă a rapoartelor internaționale de CSR

Analizând raportarea companiilor aparținând unor grupuri internaționale, a fost observat faptul că 83% dintre organizațiile mamă au publicat începând cu 2010 cel puțin un raport CSR pe site-ul grupului, dar dintre acestea, doar 15% au publicat și pe site-ul local minim un raport CSR corespunzător activității din România.

6. Raportarea la standarde GRI de raportare

Analiza celor mai recente rapoarte CSR ale companiilor din eșantion care au publicat minim un raport pe site-ul local începând cu 2010, după o eliminare datorată unei erori de identificare a respectivei pagini unde trebuia să fie publicat raportul, au fost extrase următoarele rezultate: 33% dintre companii au urmat standardul de raportare GRI G3, 25% standardul GRI G4, 42% nu au folosit niciun standard de raportare.

7. Raportarea componentei SSM în cadrul rapoartelor CSR

În ceea ce privește raportarea activităților și a indicatorilor privind securitatea și sănătatea în muncă, în proporție de 75% rapoartele publicate pe site-ul propriu acoperă componenta de SSM, prin:

- precizarea datelor statistice despre existența / inexistența și numărul accidentelor de muncă, indicele de producere a accidentelor, numărul de îmbolnăviri profesionale, zile pierdute

pe motiv de boală, absenteism, numărul total accidente mortale – total / parțial

- descrierea programelor dezvoltate de respectivele companii pentru formarea unei solide culturi de securitate și management al riscurilor ocupaționale la toate nivelurile, pentru creșterea siguranței la locul de muncă
- promovarea evenimentelor special create pentru promovarea SSM și pentru îmbunătățirea siguranței la locul de muncă și a siguranței rutiere
- includerea temelor de sănătate și de siguranță în acorduri formale cu sindicatele
- descrierea campaniilor de depistare precoce a unor boli
- introducerea programelor on-line de instruire de securitate și sănătate în muncă a angajaților

Cu toate acestea, niciun raport analizat nu prezintă date asupra tuturor indicatorilor GRI referitori la SSM, indicatorii numerici fiind prezenți în proporția cea mai mare, urmați de prezentarea diverselor programe dezvoltate companii pentru creșterea siguranței la locul de muncă și a campaniilor privind sănătatea.

Concluzii

Prezentul studiu a fost realizat cu scopul de a analiza și a înțelege implicarea companiilor românești în procesul de raportare socială corporativă, cu accent pe identificarea componentei de securitate și sănătate ocupațională raportate.

În urma analizei efectuate, privind comunicarea și raportarea inițiativelor de responsabilitate socială corporativă, prin intermediul rapoartelor CSR publicate pe site-urile locale, am extras următoarele concluzii:

- Prezentul studiu efectuat asupra companiilor care activează în România privind raportarea de CSR și comunicarea cu stakeholderii externi și interni prin intermediul secțiunilor de responsabilitate socială din paginile web a arătat că într-un procent destul de mic, companiile care activează local publică rapoarte de CSR locale pe paginile web - un procent de doar 14% din total au publicat pe site minim un raport CSR începând cu 2010.
- Cu toate acestea, companiile abordează cu seriozitate responsabilitatea socială corporativă, acordând o importanță sporită promovării inițiativelor de CSR prin intermediul site-ului propriu (83% dintre companii prezintă secțiuni specializate de responsabilitate socială, sub diferite denumiri - sustenabilitate, responsabilitate socială, dezvoltare durabilă, mediu înconjurător, implicare socială, sponsorizări, governanța corporativă, dezvoltare susținută, responsabilitate corporativă, mobilitate durabilă)

Această concluzie este în acord cu rezultatul studiului efectuat de Iamandi, 2012, care opina că implicarea în inițiative de CSR a companiilor românești și politicile de comunicare corespunzătoare au sporit în perioada post-criză.

- Dintre companiile care includ pe site-ul local secțiuni de CSR, 28% au publicat pe site minim un raport CSR în perioada analizată (adică începând cu 2010), iar din totalul companiilor analizate, 14% au publicat pe site-ul local minim un raport de CSR începând cu anul 2010.

Concluzia este în acord cu factorii identificați în studiul "Raportarea non-financiară văzută de performeri" (2015), factori care au determinat dificultăți în raportarea non-financiară: costuri financiare ridicate, lipsa unui buget intern dedicat raportării CSR, lipsa obligației legale, impactul scăzut asupra societății, dificultăți în culegerea datelor necesare alcătuirii raportului, absența unor proceduri interne, insuficienta atenție publică acordată acestor rapoarte, lipsa relevanței, rigiditatea sistemului de raportare (<http://www.crpe.ro>).

- Deși pe plan internațional, grupurile din care fac parte companii locale studiate publică pe pagina de internet a grupului rapoarte de CSR / sustenabilitate, filialele din România nu publică pe pagina de internet locală rapoarte locale de CSR.

Conform aceluiași studiu menționat anterior, lipsa pe plan local a oamenilor specializați în standarde de raportare recunoscute pe plan mondial și lipsa interesului din partea investitorilor pot fi factori pentru care companiile locale nu raportează CSR (<http://www.crpe.ro>).

- Conform rezultatului obținut în urma cercetării, din totalul rapoartelor CSR publicate pe pagina web locală și analizate, în proporție de 75%, ele includ componenta SSM și indicatorii referitori la securitatea și sănătatea ocupațională, atât valoric, cât și narativ, prin prezentarea programelor și a inițiativelor întreprinse.

Faptul că indicatori privind numărul de accidente, îmbolnăvirile profesionale, zile pierdute, absenteism sunt prezentați de toate companiile (total / parțial) se explică prin obligativitatea legală de a-i raporta, spre deosebire de ceilalți indicatori GRI, care nu sunt obligatorii din punct de vedere legal, dar care, prin prezența în cadrul rapoartelor CSR reflectă un comportament social responsabil al companiei față de angajați.

Putem concluziona că pașii care trebuie făcuți în direcția considerării sănătății și securității în muncă ca vector important al responsabilității sociale sunt îndreptați spre abordarea securității și sănătății locului de muncă ca o serioasă chestiune de sustenabilitate la nivelul companiilor, la nivel național demersurile fiind în direcția pozitivă prin includerea domeniului "Sănătatea, securitatea și mediul de lucru" în cele 9 domenii de interes general menționate în Strategia Națională de

Promovare a Responsabilității Sociale 2013-2020, pentru asigurarea unui management responsabil din punct de vedere social, alături de: mediul înconjurător, etica, prevenirea și combaterea corupției, protecția civilă, egalitatea de gen, restructurarea, cercetarea – dezvoltarea și dezvoltarea competențelor, integrarea și asigurarea de oportunități în carieră pentru grupuri dezavantajate.

Această lucrare a fost cofinanțată din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, proiect numărul POSDRU/187/1.5/S/155656 „Sprijin pentru doctoranzi în domeniul științelor economice”.

Bibliografie

- [1] Bibu, N., Năstase, M., Gligor, D. C., (2010), *The Perception over Corporate Social Responsibility in România*, Review of International Comparative Management, Volume 11, Issue 5
- [2] Dura, C., (2014), *Occupational Health and Safety Integration In Corporate Social Responsibility Policies within BRD-BSG Romania*, Annals of the University of Petroșani, Economics, 14(1), 2014, 59-70
- [3] European Agency for Safety and Health at Work, (2004), *Corporate social responsibility and safety and health at work (Research)*, Official Publications of the European Communities, Belgium
- [4] European Commission, (2001), *Green paper - Promoting a European framework for corporate social responsibility*, www.europa.eu
- [5] European Commission, (2014), *Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council*, www.eur-lex.europa.eu
- [6] European Commission, (2011), *A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*, www.eur-lex.europa.eu
- [7] Galbreath, J., (2008), *Building corporate social responsibility into strategy*, European Business Review. 21 (2): pp. 109-127.
- [8] Iamandi, I. E., (2012), *Empirical Analysis on CSR Communication in Romania: Transparency and Participation*, The Romanian Economic Journal, XV
- [9] Ioan C., Luca, F.AI., Sasu, C., (2012), *A Critical Analysis of the State of Quality Systems Implemented within State-Owned Higher Education Institutions in the Higher Education Institutions in the Context of Developing E-Learning*, Proceedings of the 7th International Conference Quality Management in Higher Education, „E”-Era & Higher Education, 2012, ISBN 978-3-85403-291-5.
- [10] Khan, M., Majid, A., Yasir, M., Arshad, M. (2013), *Corporate Social Responsibility and Corporate Reputation: A Case of Cement Industry in Pakistan*, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, VOL 5, NO 1
- [11] Ligeti, G. & Oravec, A., (2009), *CSR communication of corporate enterprise in Hungary*, Journal of Business Ethics, 84, 137-149
- [12] Luca, F.AI., (2013), *Marketingul Afacerilor*, Editura Performantica, Iași, ISBN 978-973-730-681-4
- [13] Luca, F.AI., Ioan, C., Sasu, C., (2012), *Lifelong E-Learning for Private Companies as a Human Resources Improvement Measure*, Proceedings of the 7th International Conference Quality Management in Higher Education, „E”-Era & Higher Education, 2012, ISBN 978-3-85403-291-5.
- [14] Luca, F.AI., Munteanu, V. (2014), *Marketingul afacerilor, Concepte. Metode. Strategii*, Editura Sedcom Libris, Iași, ISBN 978-973-670-056-9
- [15] Montero, M. J., Araquea, R. A., Reyb, M. J., (2009), *Occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility*, Safety Science, Volume 47, Issue 10, December 2009, Pages 1440–1445
- [16] Segal, J. P., Sobczak, A., Triomphe, C. E., (2003), *Corporate social responsibility and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, website: www.eurofound.eu.int
- [17] *** www.csrmedia.ro
- [18] *** http://doingbusiness.ro/financiar/top/cifrad_eafaceri/
- [19] *** <http://csrawards.ro/>
- [20] *** <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>
- [21] *** <https://www.globalreporting.org/standards/g4/Pages/default.aspx>
- [22] *** GLOBAL REPORTING INITIATIVE, ANNUAL ACTIVITY REVIEW 2012/13, <https://www.globalreporting.org>
- [23] *** <http://www.crpe.ro/integritate-raportarea-non-financiara-vazuta-de-performerii/>
- [24] *** <http://www.sgg.ro/nlegislativ/docs/2011/05/2x4bdfjnwskv89h17pzq.pdf>
- [25] *** <http://www.csreurope.org/csr-europe-calls-new-eu-csr-strategy-2015-2019-support-move-csr-compliance-innovation>
- [26] *** <http://www.who.int>
- [27] *** ”Tendințe și realități CSR în România”, studii realizate de Ernst&Young, edițiile 2013, 2014, 2015