

ZAŠTITA NA RADU KAO ASPEKT DRUŠTVENO ODGOVORNOG POSLOVANJA

OCCUPATIONAL SAFETY AS AN ASPECT OF CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY

prof. dr. sc. Vesna Nikolić
vesna.nikolic@znr fak.ni.ac.rs

prof. dr. sc. Suzana Savić
suzana.savic@znr fak.ni.ac.rs

Univerzitet u Nišu, Fakultet zaštite na radu u Nišu
Niš, Čarnojevića 10a, 18000 Niš, Srbija

mr. sc. Josip Taradi
josip.taradi@vss.hr
Visoka škola za sigurnost, s pravom javnosti,
Zagreb, Ivana Lučića 5, 10000 Zagreb, Hrvatska

SAŽETAK

Polazeći od značaja društveno odgovornog poslovanja u novim uvjetima društveno-ekonomskog razvoja, istraživački interes autora ovog rada usmjeren je prema problemima sigurnosti i zdravlja na radu te implikacijama koje društveno odgovorno poslovanje, kao suvremena poslovna filozofija, ostvaruje u ovom području. S tim u vezi, u radu su, počevši od pojmovnog određenja i definiranja društveno odgovornog poslovanja, preko opservacije i deskripcije značajki i zahtjeva standarda ISO 26000, posebno elaborirana pitanja zaštite na radu i zahtjevi standarda SRPS ISO 26000:2011 u kontekstu utemeljenja prakse društveno odgovornog poslovanja poduzeća u Republici Srbiji.

Ključne riječi: društveno odgovorno poslovanje, ISO 26000, zaštita na radu.

1. UVOD

U novim uvjetima društveno-ekonomskog razvoja, poslovna filozofija podrazumijeva punu moralnu i pravnu odgovornost organizacija za svoje aktivnosti i postupke prema svim akterima i okruženju. S tim u vezi, Drucker ukazuje da umjesto pričanja o pravima i ovlaštenjima koja, zapravo, predstavljaju ostavštinu organizacija temeljenih na naređivanju i nadzoru, treba promišljati postupke i aktivnosti koji će rezultirati odgovornošću i doprinosom svakog člana organizacije i zajednice u cjelini [1].

Društveno odgovorno poslovanje predstavlja koncept po kojem poslovne organizacije nadilaze svoju primarnu funkciju stjecanja i raspodjele dobiti i ostvaruju pozitivan utjecaj na svoje radno, društveno i prirodno okruženje. Ovaj koncept suvremenog poslovanja, zapravo, podrazumijeva svijest o novom položaju i značaju koji velike organizacije imaju u suvremenom društvu i odgovornosti koja iz toga proizilazi [2]. Svjetski savjet o održivom razvoju, određuje društveno odgovorno poslovanje, u širem smislu, kao posvećenost poduzeća da doprinese održivosti gospodarskog razvoja surađujući sa nezaposlenima, njihovim obiteljima, lokalnom zajednicom i društvom uopće, u cilju poboljšavanja kvalitete njihovog života, dok se u Zelenoj knjizi EU ističe da društvena odgovornost ne znači samo ispunjavati zakonske obaveze, već ići dalje od pukog pridržavanja zakona i ulagati još više u

ljudski kapital, okruženje i odnose sa svim zainteresiranim stranama [3]. Prema tome, društveno odgovorna poduzeća, za profit koji ostvaruju, nisu odgovorna samo vlasnicima, nego i pojedincima i grupama na koje se profit na bilo koji način odražava.

Primjena koncepta društveno odgovornog poslovanja ostvaruje svojevrzne implikacije na zemlje u tranziciji, a posebno one koje su u procesu priprema za pridruživanje EU¹. U ovim zemljama, prepoznata je uloga ovog koncepta u osiguravanju uvjeta za uspješniji tržišni nastup i za postizanje konkurentne sposobnosti domaćih poduzeća. Posljednjih nekoliko godina, u Republici Srbiji pažnja se posvećuje razvoju zakonske infrastrukture u ovom području. Usvojena je različita zakonska regulativa poput Zakona o zaštiti životne sredine (Izmene i dopune, 2009. g.), Zakon o zaštiti potrošača (2005. sa izmenama i dopunama 2010. godine), Zakon o zabrani zlostavljanja na radnom mestu (2010.) i dr. Vlada Republike Srbije je usvojila Strategiju razvoja i promocije društveno odgovornog poslovanja u Republici Srbiji za razdoblje od 2010. do 2015. godine i osnovala Agenciju za borbu protiv korupcije koja je počela sa radom u siječnju 2010. godine. Privredna komora Srbije je 2005. godine usvojila "Kodekse poslovne etike i korporativnog upravljanja". Od 2008. godine dodjeljuje se nagrada za društvenu odgovornost za poduzeća koja posluju na tržištu Srbije. Društveno odgovorna poduzeća se drže pristupa "trostrukog rezultata" uzimajući u obzir društveni, ekonomski i uticaj njihovog poslovanja na okoliš. Značajnu pažnju inicijativama koje se odnose na društveno odgovorno poslovanje poklanjaju kompanije i velike organizacije, a posebno ona koja su lideri u svojoj gospodarskoj djelatnosti (npr. "Telekom", "Elektroprivreda", "Hemofarm", "Metalac" i dr.).

Obzirom da je ljudski potencijal najbitniji poslovni resurs u suvremenoj organizaciji. sigurnost i zdravlje na radu zaposlenih predstavlja značajnu dimenziju društveno odgovornog poslovanja. Ova problematika tradicionalno se rješava propisima i regulatornim mjerama. Međutim, poslovne organizacije i udruženja pokušavaju pronaći dodatne načine promidžbe sigurnosti i zdravlja na radu, promovirajući tako i kulturu zaštite, odnosno razvijaju i unapređuju sigurnosnu kulturu i ambijent zaštite na radu.

U suvremenim uvjetima, promjene u strukturi, funkciji, načinu poslovanja organizacija odredile su promjene u shvaćanju ljudskih resursa, njihovom razvoju i upravljanju. Od strogo racionalnih, krutih, tradicionalnih organizacijskih modela dolazi do zaokreta prema čovjeku kao kompleksnom fenomenu koji daje značajan pečat procesima organizacije i rezultatima tih procesa, uspjehu ili neuspjehu organizacije. Ostvarivanje produktivnosti i razvoja ljudskih resursa podrazumijeva organizacijsku klimu u kojoj vladaju sigurni i humani uvjeti, usklađeni sa ljudskom prirodom. Ovakav tretman zaposlenih u interesu je pojedinca, zbog njegovog zadovoljstva i boljeg učinka na radnom mestu, ali i samih organizacija, zbog uspješnijeg ostvarivanja poslovnih ciljeva [4]. Suvremeni pristupi ljudskim resursima, njihovoj sigurnosti i zdravlju potvrđuju mjesto i značaj društveno odgovornog poslovanja u sustavu zaštite na radu.

¹ U EU postoje različiti oblici udruživanja u oblasti korporativne društvene odgovornosti. Primjera radi organizacija CSR Europa je vodeća europska mreža poduzeća (preko 60 vodećih multinacionalnih kompanija i veliki broj nacionalnih partnerskih organizacija) čija je misija da integrira korporativnu društvenu odgovornost u svakodnevno poslovanje kompanija te s tim u vezi osigurava konzultacijsku pomoć u ovom području. Na svjetskoj razini promatrano, veliki značaj ima inicijativa UN za unapređenje društveno odgovornog poslovanja pod nazivom "Globalni dogovor" ("The UN Global Compact"). U pitanju je najmasovnije dobrovoljno udruženje na svijetu (preko 4.000 poduzeća iz više od 100 zemalja) koje, u stvari, predstavlja praktični okvir za razmjenu stručnih znanja i unapređenje poslovne prakse poduzeća-članica, koja su posvećena integraciji prihvaćenih načela iz područja zaštite ljudskih i radnih prava, zaštite okoliša i borbe protiv korupcije[3].

2. DRUŠTVENO ODGOVORNO POSLOVANJE

Termin "društveno odgovorno poslovanje" se široko koristi od 70-ih godina prošlog stoljeća, iako su različiti aspekti društvene odgovornosti bili predmet aktivnosti organizacija i vlada još krajem 19. stoljeća.

Društveno odgovorno poslovanje je:

- koncept u okviru kojeg organizacije integriraju društvene i izazove vezane za prirodnu okolinu u svoje poslovanje i interakciju sa svim sudionicima (zainteresiranim stranama), na dobrovoljnoj osnovi [3];
- koncept po kojem organizacije integriraju ekonomske, društvene i ekološke imperitive u svoje svakodnevno poslovanje, doprinoseći na taj način i napretku društva i vlastitom rastu [5];
- odgovornost organizacije za utjecaj svojih odluka i aktivnosti na društvo i okoliš, kroz transparentno i etičko ponašanje koje: doprinosi održivom razvoju, uključujući zdravlje i dobrobit društva; uzima u obzir očekivanja zainteresiranih strana; u skladu je sa važećim zakonima i u skladu sa međunarodnim normama ponašanja; i koje je integrirano u cijelost organizaciji [6].

Društveno odgovorno poslovanje je organizirano na tri razine [7]:

- prva razina obuhvaća poštivanje zakonskih obaveza (npr. porez, zdravlje i sigurnost, prava radnika, odnosno prava iz rada i po osnovi rada, prava potrošača, regulativa u području zaštite okoliša) i industrijskih standarda;
- druga razina uključuje umanjivanje ili eliminiranje negativnih efekata poslovanja po društvo i upravljanje rizikom (npr. od povreda ljudskih prava ili zagađenja okoliša);
- treća razina uvećava pozitivne efekte poslovanja i stvaranja vrijednosti kroz inovacije, investicije i partnerstva usmjerena prema društvenom dobru i dobru za životnu sredinu (npr. otvaranje radnih mjesta, društveni i ekonomski razvoj i rješavanje konflikata).

Društveno odgovorno poslovanje je proces u kome organizacije usklađuju svoje odnose sa različitim interesnim stranama, koje direktno ili indirektno mogu imati utjecaj na njihovo poslovanje. Može se promatrati i odrediti i kao poslovni interes: organizacija na taj način jača svoj ugled, stječe veće povjerenje investitora, smanjuje poslovne rizike kroz jačanje veza sa lokalnom zajednicom, osigurava lojalnost i veću motiviranost zaposlenih [8]. Zbog toga se društveno odgovorno poslovanje mora shvaćati kao investicija, a nikako kao kao trošak.

Postoje tri tipa društveno odgovornog poslovanja:

1) Filantropija, odnosno dobrotvorne akcije i korištenje korporativnih resursa da bi se "činilo dobro" (npr. donacije, druge dobrotvorne aktivnosti ili omogućavanje zaposlenima da se bave volonterskim radom).

2) Integracija društveno odgovornih aspekata u samo poslovanje, pri čemu organizacije pokušavaju kombinirati odgovornost sa osnovnim poslovnim aktivnostima. Ovo podrazumijeva aktivnosti kao što su osiguravanje najviše kvalitete proizvoda, investiranje u istraživanje i razvoj, primjenu ekološki čistih tehnologija, razvoj kulture zaštite na radu, i dr.

3) Inovativnost u društveno odgovornom poslovanju, koja društveno odgovorno poslovanje sagledava kao izvor poslovnih inovacija. Ovo, pored ostalog, uključuje i aktivnosti u vezi sa energetskom ili materijalnom efikasnošću, kao i sa tehnologijama koje koriste održive izvore energije. [8]. Društveno odgovorno poslovanje je u Srbiju stiglo sa velikim multinacionalnim kompanijama koje posluju na našem tržištu. Najzastupljeniji tip društveno odgovornog poslovanja u Srbiji je filantropija. Razlog ovome je činjenica da većina organizacija u Srbiji još uvijek nije strateški integrirala društvenu odgovornost u svoje poslovanje. Strateški pristup društveno odgovornom poslovanju, međutim, podrazumijeva dugoročnu opredijeljenost organizacije za odgovornost prema lokalnoj zajednici, životnoj sredini, zaposlenima, potrošačima i partnerima na tržištu [5].

3. NORMA ISO 26000

Značaj društveno odgovornog poslovanja prepoznala je i Međunarodna organizacija za normizaciju (ISO), koja je krajem 2010. godine objavila normu ISO 26000 (Guidance on Social Accountability). Početkom 2011. godine ista norma je objavljena u Srbiji pod oznakom SRPS ISO 26000:2011 [9].

Norma može biti od koristi svim tipovima organizacija u privatnom, javnom i neprofitnom sektoru, bez obzira na veličinu i stupanj razvijenosti. Iako svi dijelovi ove norme neće biti od jednake koristi za sve tipove organizacija, definirane ključne teme su od značaja za svaku organizaciju. Norma potiče organizacije da idu dalje od poštivanja zakona, kroz promociju zajedničkog razumijevanja u području društvene odgovornosti. Elementi društvene odgovornosti odražavaju očekivanja društva u određenom trenutku i stoga su podložni promjeni. Osnovne teme i pitanja identificirana u ovoj međunarodnoj normi odražavaju trenutni prikaz dobre prakse.

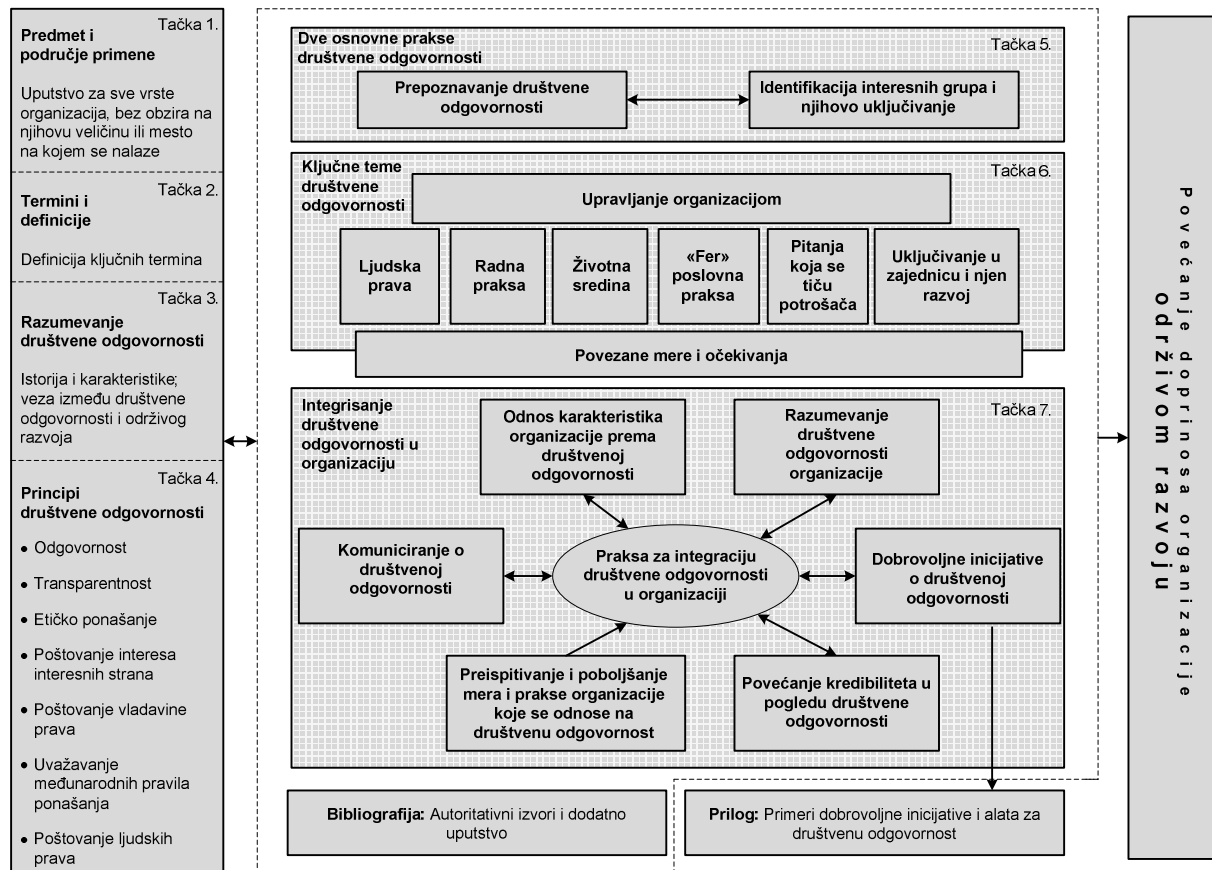
U primjeni ovog standarda organizacija treba voditi računa o vanjskom i unutarnjem kontekstu svog poslovanja, koji uključuje društveno, ekološko, pravno, kulturno, političko, organizacijsko i ekonomsko okruženje. Na taj način organizacija uspostavlja kvalitetniji odnos sa okruženjem i u neposrednom okruženju stvara dodatne resurse koji doprinose njenom uspješnijem funkcioniranju. Dosljedno poštivanje međunarodnih normi ponašanja se podrazumijeva.

ISO 26000 nije norma sustava upravljanja jer nije namijenjena niti pogodna za audit i certifikaciju, niti za primjenu prilikom ugovaranja. ISO 26000 pruža organizacijama upute koja se tiču društvene odgovornosti i može da se koristi kao dio aktivnosti u sklopu javne politike. Ove upute su u vezi sa: pojmovima, terminima i definicijama koji se odnose na društvenu odgovornost; pozadinom, trendovima i karakteristikama društvene odgovornosti; principima i praksama koji se odnose na društvenu odgovornost; ključnim temama i pitanjima društvene odgovornosti; integriranjem, primjenom i promidžbom društveno odgovornog ponašanja u okviru organizacije i, preko njene politike i prakse, u sferi njenog utjecaja; identificiranjem i angažiranjem interesnih strana; priopćavanjem posvećenosti, performansi i drugih informacija u vezi sa društvenom odgovornošću [9; 10].

Norma sadrži sedam točaka, dva priloga i bibliografiju [6]:

- Točka 1: Predmet i područje primjene
- Točka 2: Termini i definicije
- Točka 3: Razumijevanje društvene odgovornosti
- Točka 4: Principi društvene odgovornosti
- Točka 5: Prepoznavanje društvene odgovornosti i angažiranje interesnih strana
- Točka 6: Upute o ključnim temama društvene odgovornosti
- Točka 7: Upute o integriranju društvene odgovornosti kroz organizaciju
- Prilog A: Primjeri dobrovoljnih inicijativa i alata koji se odnose na društvenu odgovornost
- Prilog B: Kratice
- Bibliografija.

Slika 1. Shematski prikaz strukture norme SRPS ISO 26000:2011



Izvor: SRPS ISO 26000:2011

Organizacija treba pristupiti primjeni norme ISO 26000 tako da:

- razmotri karakteristike društvene odgovornosti i njenu povezanost sa održivim razvojem (tačka 3);
- razmotri principe društvene odgovornosti (tačka 4);
- razmotri dvije osnovne prakse društvene odgovornosti: prepoznavanje vlastite društvene odgovornosti u okviru svoje sfere utjecaj i identificiranja i angažiranje interesnih strana (tačka 5);
- analizira ključne teme i pitanja društvene odgovornosti, kao i mjere i očekivanja (tačka 6);
- teži da kroz svoje odluke i aktivnosti integrira društvenu odgovornost (tačka 7); to podrazumijeva prakse kao što su: integriranje društvene odgovornosti u vlastitu politiku, organizacijsku kulturu, strategije i djelatnosti; izgradnja interne kompetentnosti u pogledu društvene odgovornosti; interna i eksterna komunikacija o društvenoj odgovornosti i redovno preispitivanje mjera i praksi koje se odnose na društvenu odgovornost.

4. DRUŠTVENO ODGOVORNO POSLOVANJE I ZAŠTITA NA RADU

Društveno odgovorno poslovanje organizacije podrazumijeva odgovornost te organizacije prema drugima, ali i prema sebi i svojim zaposlenima. Organizacija treba imati otvoren i korektan odnos prema zaposlenima, omogućiti zaposlenima poticajnu radnu atmosferu, zdrave međuljudske odnose i dobru komunikaciju, kako bi se stvorila klima koja omogućava kreativnost, slobodno iznošenje mišljenja, raspravu o problemima, davanje prijedloga za poboljšanje posla. Edukaciju zaposlenih, osiguravanje stalnog sjecanja novih znanja i vještina, unapređenje stručnosti, ali i promidžbu talenata i osobnog razvoja zaposlenih, koje nije samo dobra volja već i obaveza organizacije [11].

Društveno odgovorno poslovanje stavlja naglasak na neekonomski aspekt poslovanja. Za menadžment organizacije postaje jako bitno praćenje neekonomskih aspekata i aktivnosti organizacije koje se odražavaju kroz performanse društvene odgovornosti. Ove performanse obuhvaćaju: performanse socijalne odgovornosti, ekološke performanse, etičke performanse i performanse zaštite na radu [12].

Organizacija treba prema propisima regulirati pitanja zaštite na radu. Odnos organizacije prema toj grupi propisa ukazuje na razinu njenog društveno odgovornog opredjeljenja za zaštitu na radu. Standard ISO 26000 kroz ključne teme i pitanja društvene odgovornosti (upravljanje organizacijom, ljudska prava, radna praksa, životna sredina, "fer" poslovna praksa, pitanja koja se tiču potrošača, uključivanje u zajednicu i njen razvoj) ukazuje na značaj društveno odgovornog poslovanja u oblasti zaštite na radu.

U okviru ključne teme 6.3 – Ljudska prava, razmotreno je osam pitanja, pri čemu je:

- 6.3.10. Ljudska prava, pitanje 8: Osnovni principi i prava u vezi sa radom.

U okviru ključne teme 6.4 - Radna praksa, standard definira sljedeće:

- 6.4.1. Pregled radnih praksi
- 6.4.2. Principi i razlozi
- 6.4.3. Radna praksa, pitanje 1: Zaposlenje i radni odnosi
- 6.4.4. Radna praksa, pitanje 2: Uvjeti rada i socijalna zaštita
- 6.4.5. Radna praksa, pitanje 3: Socijalni dijalog
- 6.4.6. Radna praksa, pitanje 4: Zdravlje i sigurnost na radu
- 6.4.7. Radna praksa, pitanje 5: Razvoj ljudskih resursa i obuka na radnom mjestu

Za svako od navedenih pitanja norma ukazuje na neophodne aktivnosti za njihovo efektivno ostvarivanje. Prilikom identificiranja aktivnosti organizacija treba nastojati da bolje razumije izazove i dileme iz perspektive pojedinaca i grupa izloženih realnim ili potencijalnim rizicima. Kada je organizacija identificirala spektar pitanja od značaja za svoje odluke i aktivnosti, trebalo bi pažljivo identificirati i razviti skup kriterija, performansi i indikatora zaštite na radu, kao i skup kriterija za odlučivanje o učinku zaštite na radu. Organizacija, također, može odlučiti unaprijediti svoje alate za praćenje i mjerenje indikatora učinka društvene odgovornosti, ukoliko postojeći nisu dovoljno efikasni ili iste ne posjeduje.

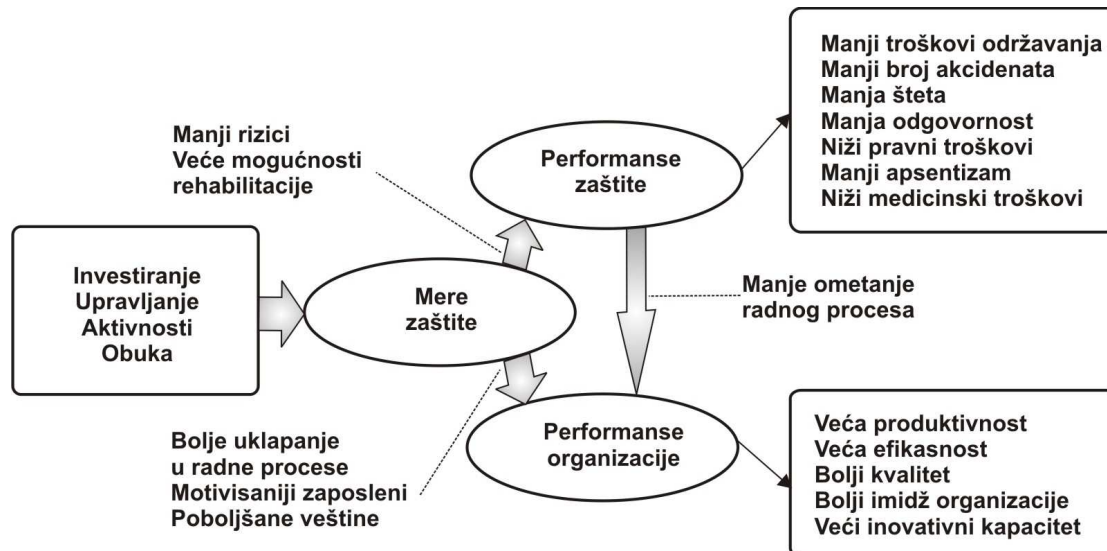
Performanse zaštite na radu se razvijaju i svestranije istražuju usporedo sa jačanjem svesti o:

- 1) potrebi kontinuiranog poboljšanja kvaliteta života, koji uključuje i očuvanje zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu, i

- 2) značaju performansi zaštite na radu za poboljšanje ekonomskih performansi organizacije.

Efekti zaštite na radu na razini organizacije prikazani su na slici 2.

Slika 2. Efekti zaštite na radu na razini organizacije



Izvor: Roland H.E., Moriarty B., System Safety Engineering and Management, John Wiley & Sons, 1990.

Vrijednosti ostvarenih performansi zaštite na radu uvjetovane su djelovanjem unutarnjih i vanjskih čimbenika, koji mogu biti objektivni ili subjektivni. Objektivni faktori su: društveni (tržišni i privredno-sistemske), tehnički (vid proizvodnje, tehnički progres, karakteristike tehnike i tehnologije), prirodni (klima), dispozitivni (inovativnost, poduzetništvo, kvaliteta menadžmenta). Subjektivni faktori su faktori organizacijske prirode, odnosno sve ono što se na performanse odražava kroz karakteristike zaposlenih i kolektiva kao cjeline [12]. Istraživanje i spoznaja prirode, dinamike i korelacije objektivnih i subjektivnih faktora performansi omogućava sagledavanje načina i trendova njihovog djelovanja, čime se stvara temelj za upravljanje faktorima performansi zaštite na radu, odnosno sustavom zaštite na radu.

Organizacije koje imaju nedovoljno razvijene sustave upravljanja zaštitom na radu teško mogu da ispune zahtjeve u vezi sa razinom zaštite, s obzirom na nepostojanje infrastrukture za upravljanje ili poboljšanje upravljanja zaštitom na radu. Sustavi za upravljanje zaštitom na radu podrazumijevaju međufunkcionalnu kooperaciju sa ciljem kontinuiranog poboljšavanja zaštite. Uspješnost postizanja ciljeva vezanih za zaštitu na radu umnogome ovisi od postojanja i kvalitete informacijskih i dokumentacijskih tokova u vezi sa znanjem o zaštiti na radu. Znanje o zaštiti na radu je značajan organizacijski resurs kojim se upravlja kroz proces upravljanja organizacijskim znanjem. Upravljanje zaštitom i znanjem o zaštiti na radu ima pozitivne efekte na konkurentnost organizacije. Ovi efekti su rezultat: definiranja radnih procedura i instrukcija; planiranja i upravljanja poslovima; više produktivnosti kao posljedice poboljšanja kvalitete i smanjivanja troškova uzrokovanih akcidentima; većeg zadovoljstva zaposlenih i krajnjih korisnika; bolje reputacije organizacije, s obzirom da je zaštita na radu posebno značajna za društvo; više razine inovacija, uslijed tehnoloških i organizacijskih inovacija, iniciranih poboljšanjem zaštite na radu [14].

Znanje o zaštiti na radu, zadovoljni i motivirani radnici su aspekti koji osiguravaju da

organizacija ima prednost u odnosu na konkurenciju tijekom dužeg vremenskog razdoblja. Istovremeno, oni ukazuju na visoku razinu zaštite na radu u kontekstu društveno odgovornog poslovanja.

5. ZAKLJUČAK

Društveno odgovorno poslovanje je značajna aktivnost organizacije koja utječe na vrednovanje njene poslovne uspješnosti. Radi se o dobrovoljnom opredjeljenju jedne organizacije da izabere i primjenjuje poslovnu filozofiju i praksu koja ostvaruje organizacijsko i društveno vrednovane rezultate. Analiza relevantnih izvora ukazuje na suglasnost autora da društveno odgovorno ponašanje minimizira rizik, maksimizira korist, stvara transparentan odnos sa zainteresiranim stranama, a pozitivno utječe na financijski rezultat kompanije [15]. Neki od razloga za primjenu i razvoj korporativne društvene odgovornosti mogu se tražiti i nalaziti u povećanju tržišnog učešća, jačanju pozicije robne marke, jačanju korporativnog imidža, unapređenju sposobnosti za privlačenje i motiviranje zaposlenih, smanjivanju troškova poslovanja, povećanju privlačnosti za investitore, sigurnosti i zdravlju zaposlenih i dr. Iskustva i primjeri dobre prakse potvrđuju da su najuspješnije korporacije ujedno i društveno odgovorne organizacije.

Sigurnost i zdravlje na radu ima posebnu ulogu u očuvanju ljudskih resursa kao kapitala i izvora uspješnosti i snage svake organizacije. Istovremeno, menadžment i razvoj ljudskih resursa promatra se kao ključni čimbenik poboljšanja zaštite na radu kao značajne pretpostavke stvaranja dodatne vrijednosti, povećanja produktivnosti i konkurentnosti organizacije. Efikasnost sustava zaštite na radu u organizaciji očituje se kroz odnos prema zaposlenima kao bitne odrednice interne dimenzije korporativne društvene odgovornosti. Otuda organizacijski ambijent i klima koja pospješuje sigurnost i zdravlje na radu, podrazumijeva poslovanje suvremenih organizacija u skladu sa suvremenim normama i načelima društveno odgovornog poslovanja. Šire promatrano, može se govoriti o njihovom sudjelovanju u utemeljenju i razvoju prakse društveno odgovornog poslovanja..

Norma ISO 26000:2010 (i sa njim identičan SRPS ISO 26000:2011) daje upute i doprinosi boljem razumijevanju pitanja koja se tiču društvene odgovornosti. Norma prepoznaje i značaj društvene odgovornosti u području zaštite na radu kroz pitanja i prijedlog aktivnosti organizacije u vezi sa zaposlenima, uvjetima rada, socijalnom zaštitom, socijalnim dijalogom, sigurnošću i zdravljem na radu, humanim razvojem i edukacijom. U stvaranju okvira koji stimulira društveno odgovorno poslovanje presudnu ulogu ima država. Republika Srbija je donošenjem standarda SRPS ISO 26000:2011, ali i "Strategije razvoja i promocije društveno odgovornog poslovanja u Republici Srbiji za period od 2010. do 2015. godine" stvorila okvire za koordinirani razvoj društveno odgovorne prakse.

LITERATURA

1. Drucker, P., *Postkapitalističko društvo*, PS Grmeč – Privredni pregled, Beograd, 1995.
2. Atanacković, U., "Društveno odgovorno poslovanje kao savremeni koncept biznisa", *Škola biznisa*, 1/2011, str. 143-148.
3. *Pojmovnik društveno odgovornog poslovanja /CSR Glossary*, Smart kolektiv, 2007. www.smartkolektiv.org/admin/download/files/cms/attach?id=58
4. Nikolić, V., "Ljudski resursi, upravljanje znanjem i organizacija koja uči u funkciji zaštite radne i životne sredine", *Zbornik radova: Ekonomski aspekti zaštite radne i životne sredine*, Fakultet zaštite na radu, Niš, 2006.
5. *Društveno odgovorno poslovanje u Srbiji*, <http://www.csr-srbija.com/csr.php>

6. ISO 26000:2010, Guidance on Social Accountability, <http://www.iss.rs/images/upload/ISO%2026000%20-%20SRB.pdf>
7. *Strategija razvoja i promocije društveno odgovornog poslovanja u Republici Srbiji za period od 2010. do 2015. godine*
8. *Uvod u društveno odgovorno poslovanje i korporativnu filantropiju*
http://www.crnps.org.rs/wp-content/uploads/Brifing-003_serb_web.pdf
9. SRPS ISO 26000:2011, Uputstvo o društvenoj odgovornosti
http://www.iss.rs/standard/?natstandard_document_id=37544
10. ISO 26000 Social Responsibility
<http://www.iss.rs/images/upload/ISO%2026000%20-%20SRB.pdf>
11. *Društveno odgovorno poslovanje*, Elektroprivreda Srbije
http://www.elektrosrbija.rs/DOP_12_08_portal.pdf
12. Krstić, B., Sekulić, V., *Upravljanje performansama preduzeća*, Ekonomski fakultet, Niš, 2007.
13. Roland H.E., Moriarty B., *System Safety Engineering and Management*, John Wiley & Sons, 1990.
14. Fernandez-Muniz B., Montes-Peon J. M., Vazquez-Ordas C. J., "Relation between occupational safety management and firm performance", *Safety Science*, Volume 47, Issue 7, 2009, pp. 980-991.
15. Perović Nikola, *Društvena odgovornost kompanije – izazov savremene ekonomije*, Zbornik radova "Moral i ekonomija", Institut društvenih nauka, Centar za ekonomska istraživanja, Beograd, 2008., str. 348-362.

ZAHVALNICA

Istraživanje predstavljeno u ovom radu je podržano od strane Ministarstva prosvete i nauke Republike Srbije (projekt III42006).

Abstract:

OCCUPATIONAL SAFETY AS AN ASPECT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Proceeding from importance of socially-responsible business under the new conditions of socio-economic development, research interest of the authors of this work is directed towards the problems of occupational safety and the implications of Corporate social responsibility, as a modern business philosophy, achieved in this area. In this regard the paper starting from the conceptual definition and the definition of Corporate social responsibility, through observation and description of features and requirements of ISO 26000 standard, specifically elaborated issues of occupational safety standards and requirements of SRPS ISO 26000:2011 standard in the context of the establishment of Corporate social responsibility in the Republic of Serbia.

Key words: *corporate social responsibility, ISO 26000, occupational safety.*