



Управлението на нефинансовия риск – фундамент на социалните стандарти

Радостина Бакърджиева*

УВОД

Социалната отговорност в контекста на корпоративното управление през последните години се утвърди като ядро на корпоративната устойчивост. Изискванията към бизнеса от страна на инвеститорите, публичните институции и гражданското общество непрекъснато се повишават.

Корпоративната социална отговорност предполага доброволни фирмени инициативи и стратегии, насочени към удовлетворяване на високите изисквания на заинтересованите страни. Корпоративните действия/ бездействия, предизвикващи негативно социално и екологично въздействие върху обществото, рефлектират върху задълбочаването на нефинансовия риск, което изисква промяна на корпоративното поведение в обществено приемлива насока, чрез прилагане на проактивни корпоративни политики.

Един от инструментите, които компаниите могат да използват с цел постигане на съответствие спрямо изискванията на своите работници и служители като най-важна вътрешна заинтересована страна в изключително чувствителната сфера на здравето и безопасността на труда, е социален стандарт OHSAS 18 001:2007, който се очаква бъде трансформиран в актуализиран формат ISO 45001:2018.

I. ТЕОРЕТИЧНИ ОСНОВИ НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ КАТО УПРАВЛЕНИЕ НА НЕФИНАНСОВИЯ РИСК

Икономическата теория в областта на корпоративната социална отговорност (КСО) се развива изключително динамично. Една от най-новите академични концепции определя КСО като мениджмънт на риска.¹ Представителите на това теоретично направление обогатяват конструкцията на КСО, базирана на съответствието спрямо изискванията на заинтересованите страни, и акцентират върху необходимостта от системен синхрон между потенциалните заплахи срещу компаниите, проявите на уязвимост и необходимостта от строг фирмен контрол и усъвършенстван механизъм на превенция и контрамерки срещу негативни въздействия. Между съвкупността от рискове- политически, технологични и икономически- авторите открояват нефинансовите (социални) рискове, с които трябва да се съобразяват компаниите в глобалната конкурентна бизнес-среда.

Според Kytile B. и Ruggie J. КСО е надскачаща филантропията активност на корпорациите, насочена към ефективно управление на тяхното икономическо, социално и екологично въздействие съответно на изискванията на заинтересованите страни с насоченост към работните места, веригата на доставки, здравето и безопасността на персонала при работа. Тяхната теоретична хипотеза е, че КСО е съвременна проактивна форма на нефинансов риск-мениджмънт, целта на който е идентифициране на риска и своевременно формулиране на корпоративни политики, редуциращи възможността за неговото проявление и задълбочаване. Според авторите КСО, стратегически мениджмънт и риск мениджмънт (в частност управлението на социалния риск) са синонимни понятия.

Според ОИСП КСО представлява мениджмънт на риска в областта на корпоративното управление.² Като ядро на идентифицирането и оценката на социалния

* Доц. д-р Радостина Бакърджиева
Институт за икономически изследвания,
Българска академия на науките

¹ Kytile B., Ruggie J., Corporate Social Responsibility as Risk Management, Harvard University, John Kennedy School of Management, Working Paper, No10, March 2005, 25-30 p.

² OECD, Risk Management and Corporate Governance, 2014, 22p.



риск са посочени мениджмънта на заинтересованите страни с оглед постигането на по-комплексно съответствие с изискванията на работниците и служителите, а като инструмент за постигането на това съответствие се предлага използването на международни социални стандарти с утвърдени универсални норми и правила.

В комплексната съвкупност от международни социални стандарти OHSAS 18001:2007 (Системи за управление на здравето и безопасността при работа)³ е най-тясно свързан с формирането на корпоративните политики с цел управление на здравето и безопасността при работа в интерес на ключовата заинтересована страна на компаниите- работниците и служителите. OHSAS 18001:2007 в интегрирана система с ISO 9001:2009 и ISO 14001:2009 формира системата на мениджмънт на КСО с насоченост към прилагане на международни отчетни стандарти. Тяхната значимост е много голяма и във връзка с трансграничните измерения, заложен в международните договори и вериги на доставки.

Трите посочени стандарта са съвместими, което създава благоприятни предпоставки за прилагането на OHSAS 18001:2007 в единна система за управление на качеството, околната среда и ЗБР, както и като утвърден код за ефективно корпоративно управление.

Основната цел на стандарта за УЗБР е да изгради комплексна система за „управление на здравето и безопасността при работа и да се намалят до минимум рисковете за персонала и другите заинтересовани страни, които могат да бъдат изложени на опасности, свързани със здравето и безопасността, произтичащи от тяхната дейност.”⁴

Съблюдаването на изискванията на OHSAS 18001 : 2007 е доброволно и в този смисъл стандартът е гъвкав инструмент на “soft law”. Доброволните ангажименти по отношение на ЗБР и легитимното им оповестяване пред заинтересованите страни допринася за засилване на значението на

стандарта като лост за управление на потенциални социални рискове. Стандартът за ЗБР е ефективен механизъм за самоконтрол в компаниите, а чрез външен одит се осъществяват мониторинг и оценка на съответствието.

Механизмът на сертификация съгласно изискванията на OHSAS 18001: 2007 е гарант за повишаването на изискванията на бизнес партньорите от групата на външните заинтересовани страни и допринася за укрепването на фирмената репутация и добрия фирмен имидж. Сертификатът е доказателство за отговорност на компанията в процеса на договаряне с клиенти и наемане на нови служители. Чрез него се повишават потенциалните възможности пред компанията при участие в обществени поръчки и конкурси за европейски грантове.

OHSAS18001:2007 е форма на проявление на корпоративната култура и стратегическия мениджмънт на фирмите. Предполага се, че прилагането на стандарта елиминира риска от санкции от страна на контролните органи в чувствителната за всички работници и служители сфера като здравето и безопасността при работа.

Ефективното прилагане на стандарта за ЗБР поставя високи изисквания пред корпоративното ръководство, което трябва да докаже на практика своето лидерство и ангажираност, необходими за гъвкавото управление на социалните рискове. Същевременно обаче, не се поставя под съмнение и съпричастността на заетите, като е препоръчително включването в Комитетите по ЗБР на представители на работниците и служителите и тяхното активно участие при управлението на тези процеси.

Комплексната методология за управление на ЗБР се състои от четири компонента- Планиране, Изпълнение, Проверка и Действие. (PDCA)⁵

На етап Планиране компаниите идентифицират опасностите, оценяват рисковете и формулират конкретни мерки за контрол. Основни предпоставки за управлението на промяната са въведени нови технологии-машини, съоръжения, нови видове

³ В статията ще се използва съкращението СУЗБР или УЗБР БИС, OHSAS 18001:2007 Системи за управление на здравето и безопасността при работа, С., 2008

⁴ БИС, OHSAS 18002:2008, Системи за управление на здравето и безопасността при работа. Указания за внедряване на OHSAS 18001:2007 ,С., 2008

⁵ Plan-Do-Check-Act



суровини, модерни лични предпазни средства – очила, маски, ръкавици, както и засилените контролни мерки.

Етап Изпълнение (Внедряване и функциониране) е от изключителна важност, защото идентифицира конкретните ресурси, функции, задължения, отговорности и правомощия, които компаниите залагат в процеса на управлението на ЗБР. На този етап се определя субектът- представител на корпоративното ръководство, който ще има директна отговорност за управлението на тези дейности. От особена важност е идентифицирането на всички йерархични субекти, ангажирани с управлението на процесите, свързани с преодоляването на рисковете от щети, които влияят върху здравето и безопасността, както и на хоризонталните взаимоотношения с доставчици и клиенти. Компетентността на управляващите мениджъри трябва да бъде в синхрон с обучението на всички работници и служители, независимо от функциите, които изпълняват с цел недопускане на инциденти. За потенциалните рискове за здравето и безопасността при работа е наложително да бъдат информирани доставчиците и всички посетители на работното място. Комитетите по условия на труд се очаква да проявят активност в тази насока.

Етап Проверка предполага системен мониторинг, оценка и контрол с цел редуциране на трудови инциденти, наранявания и заболявания. Очакванията са, че резултатите от вътрешния и външен одит ще позволят обективна оценка на фирмените инциденти и загубите на време, както и ще допринесат за предприемане на своевременни контрамерки с цел недопускане на подобни събития.

Целта на етап Действие е предприемане на перманентни инициативи в насока към ефективно функциониране на системата за управление на ЗБР.

Корпоративната социална отговорност в контекста на корпоративното управление предполага не само стриктно спазване на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, периодично обучение и инструктаж на работниците, осигуряване на работно облекло, тренинг срещу аварии и бедствия, но и допълнителни доброволни инициативи в това направление в интерес на персонала на

фирмите.

Съблюдаването на стандарт OHSAS18001:2007 допринася за повишаване на степента на осведоменост относно корпоративните политики спрямо работниците и служителите.

Положителната оценка на съответствието, постигната от фирмите при прилагането на този стандарт, е доказателство за равнището на тяхната корпоративна култура и ефективността на социалния им одит.⁶

През 2019 г. се очаква да се извърши преход от стандарт OHSAS18001:2007 към ISO 45 001:2018 с цел управлението на здравето и безопасността на труд да се утвърдят като фундамент на корпоративната стабилност и дългосрочна устойчивост. Положителното е, че в новия стандарт се акцентира не само върху рисковете, но и върху потенциалните възможности за тяхното преодоляване въз основа на още по-ангажираното отчитане на изискванията на заинтересованите страни.

В този смисъл съблюдаването на нормите на системите за управление на здравето и безопасността при работа допринася за редуцирането на социалните рискове, за повишаването на доверието на персонала и неговата лоялност към компанията, за намаляването на текучеството и укрепването на устойчивостта на компанията.

II. ЕМПИРИЧНА БАЗА ДАННИ ОТНОСНО ПРИЛАГАНЕТО НА СТАНДАРТ OHSAS 18001:2007 В БЪЛГАРСКИТЕ КОМПАНИИ

Мониторингът и оценката на прилагането на международния стандарт OHSAS 18001:2007 се базират на данни от национално представително изследване на корпоративното управление в България, което обхваща 131 акционерни дружества, от които 40 публични, представени на фондовата борса, и 91 непублични компании. Резултатите са получени чрез анкета, на която са отговорили мениджърите на компаниите.

Емпиричните данни разкриват тенденцията, че приоритетно големите

⁶ Пейчева М., Социален одит и одит на човешките ресурси, С., 2015, с. 35, Димитрова Я., Корпоративната култура като конкурентно предимство, С., 2012, с. 65-70



компаниите прилагат утвърдени социални стандарти като например OHSAS 18001:2007. 58% от анкетираните мениджъри на фирми със заетост над 300 д. дават положителен отговор, който потвърждава прилагането на този стандарт в управлението от тях фирми. 24% от фирмите със заетост между 151-300 д. също дават положителен отговор. В групата предприятия със заетост до 50 д. се отчита най-ограничено прилагане на стандарта- в 12% от фирмите.

От този резултат произтичат няколко извода:

-Мениджърите на големите компании са запознати с предимствата, които могат да бъдат генерирани, в резултат от съблюдаването на изискванията на посочения стандарт.

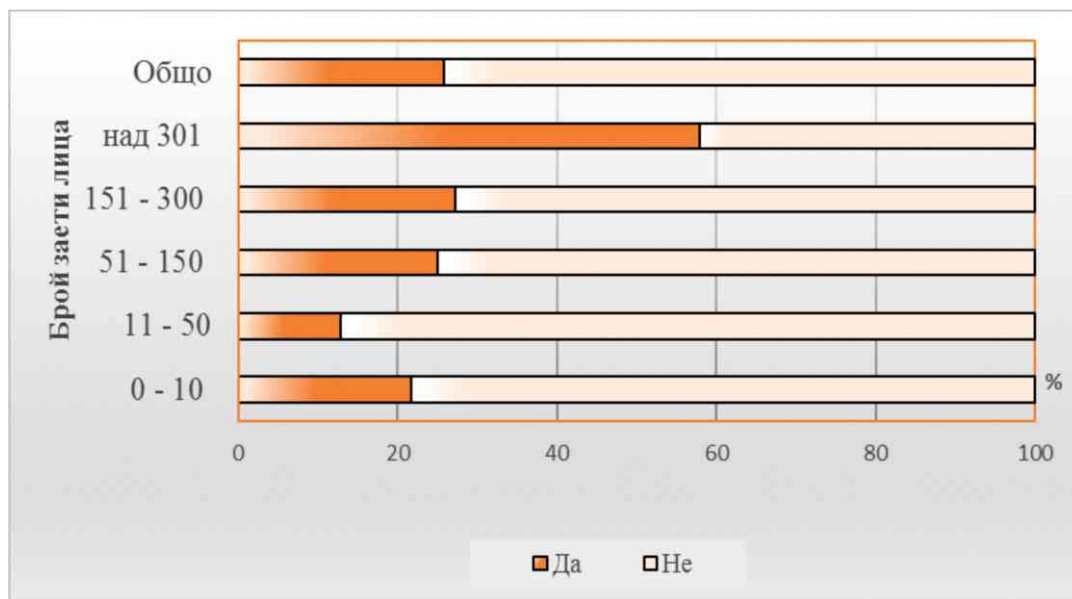
-Компаниите, прилагащи стандарта, разполагат с финансов, управленски и технически капацитет, за да го имплементират успешно в своята корпоративна политика.

-Прилагането на стандарта прави корпоративната политика, свързана с осигуряването на безопасни условия на труд експлицитна, транспарентна и широко оповестена пред заинтересованите страни.

-Прилагането на стандарта е изцяло насочено към удовлетворяването на интересите на персонала като ключова заинтересована страна.

-Дори и мениджъри на малки компании със заетост до 50 д. са осъзнали ролята на посочения стандарт и значението му в интегрираната система на управление.

Фиг. 1 Прилагане на стандарт OHSAS 18001:2007 според броя на заетите лица в предприятието

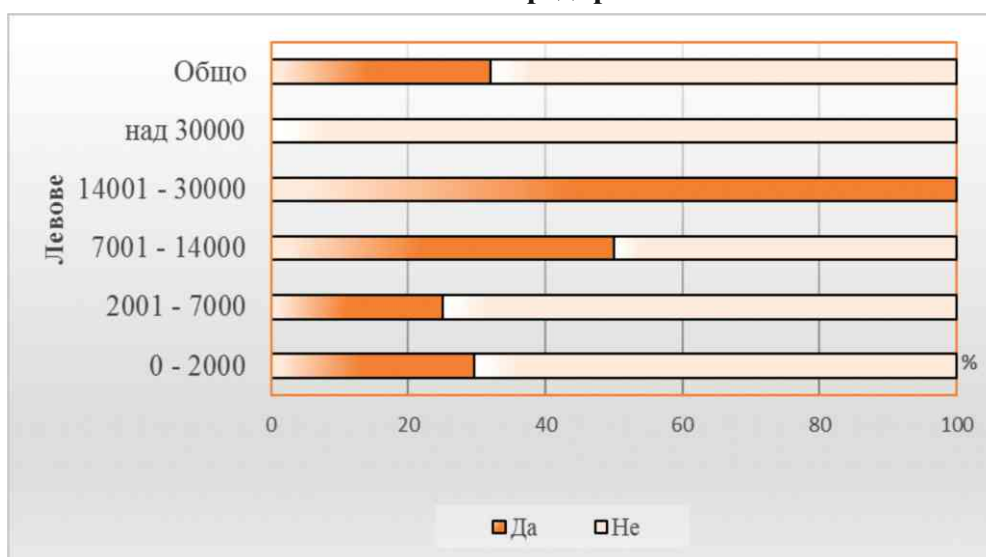


Емпиричните данни, разкриващи въздействието на критерий печалба на фирмите върху прилагането на стандарт OHSAS 18001:2007, показват аналогичен тренд. 100% от мениджърите на компании с реализирана печалба в диапазона 14001-30000 лв. потвърждават прилагането на посочения стандарт в интегрираната система на управление на компаниите си. Положителните отговори в групата компании с печалба 7001-14000 са 45%.

В групата фирми, отчитащи печалба между 2001-7000 лв., преобладават отрицателните отговори- 76% от компаниите.



Фиг. 2 Прилагане на стандарт OHSAS 18001:2007 според печалбата на предприятието

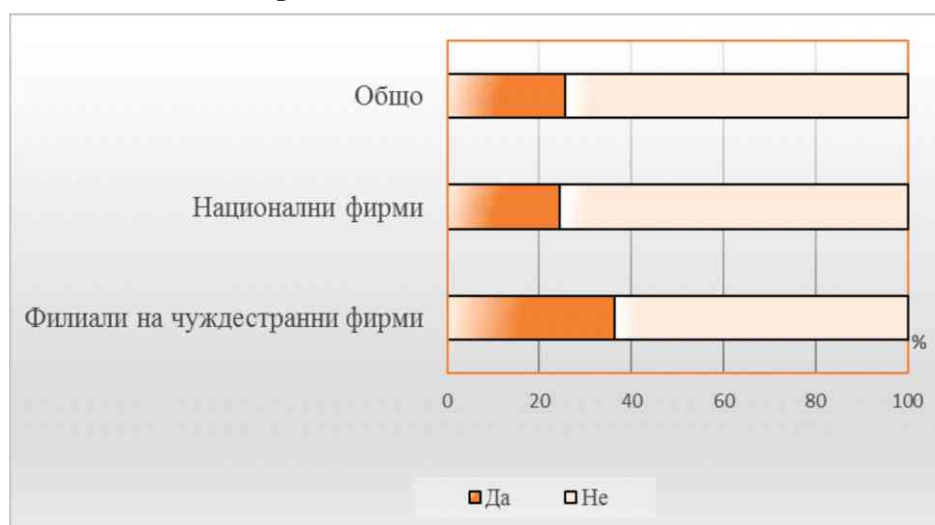


Изследването на въздействието на фактора принадлежност на капитала върху прилагането на стандарт OHSAS 18001:2007 също разкрива интересни тенденции. 38% от фирмите-филиали на международни компании потвърждават успешното прилагане на изследвания стандарт като компонент на системата на мениджмънт на корпоративната социална отговорност. Положителните отговори са доказателство, че националните фирми-филиали се придържат към изискванията на централите на международните компании и в този контекст 62% негативни отговори поставя много въпроси за анализ и оценка.

23% от националните компании, попаднали в представителната извадка от фирми, потвърждават прилагането на изискванията на стандарт OHSAS 18001:2007. Високият относителен дял на отрицателните отговори (77%) изисква засилване на обучението на мениджърите относно прилагането на стандарт OHSAS 18001:2007 като източник на конкурентни предимства и инструмент, поставящ си за цел удовлетворяване на интересите на работниците и служителите на фирмите.

Обучения по темата успешно провеждат Български стопанска камара, Български търговско-промишлена палата, Български институт по стандартизация и др. институции.

Фиг. 3. Прилагане на стандарт OHSAS 18001:2007 според принадлежността на капитала

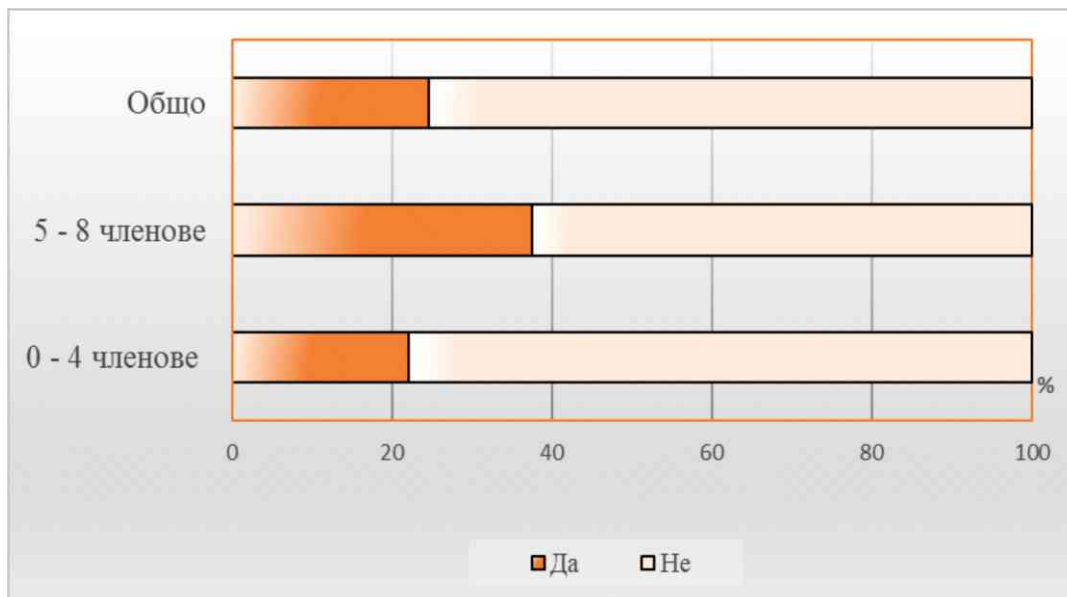




Пресичането на стандарт OHSAS 18001:2007 с големината на съвета на директорите показва, че компании с 5-8 д. членове на съвета на директорите по-активно прилагат изискванията на изследвания стандарт. Предполага се, че по-големият брой на членовете на съвета на директорите символизира управление на по-големи компании с устойчив финансов и управленски ресурс.

38% от мениджърите на компании с големина на съвета на директорите от 5-8 д. припознават изискванията на този стандарт и са сертифицирани като субекти, които успешно го прилагат като ядро на своята интегрирана система на управление. В компаниите с до 4 членове на съвета на директорите преобладават негативните отговори- 78% от отговорите.

Фиг. 4 Прилагане на стандарт OHSAS 18001:2007 според броя на членовете на съвета на директорите



Отговорите на мениджърите - респонденти за оценката им на стандарт OHSAS 18001 като отчетен инструмент на добро корпоративно управление и корпоративна социална отговорност показват, че 29% от анкетираните са убедени в предимствата на стандарта и считат, че прилагането му реално допринася за въвеждането на международни социални стандарти в компаниите, което повишава техната репутация и ги легитимира като отговорни спрямо своите служители субекти. Около една трета (35%) от анкетираните мениджъри изразяват мнение, че изследваният стандарт допринася за добрия имидж на дружеството. 3% от далите отговор мениджъри, може би поради недостатъчно ниво на компетентност, са на мнение, че стандарт OHSAS 18001 не би дал отражение върху дейността на дружеството, прилагането му е формално и очакваните резултати не могат да бъдат точно идентифицирани. 23% от анкетираните са се затруднили и са предпочели да не дадат отговор. В 10% от анкетните карти е посочено, че дружеството няма програма, свързана с изискванията на стандарт за здраве и безопасност на труда.

Фиг. 5. Оценка на програмата за прилагане на международно признати стандарти за добро корпоративно управление според прилагането на стандарт OHSAS 18001:2007



Резултатите от емпиричното изследване категорично показват, че българските фирми възприемат OHSAS 18001:2007 като инструмент на стратегически мениджмънт и успешно го прилагат в корпоративните практики в интерес на заинтересованите страни.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Прилагането на международно утвърдени системи и стандарти за управление на здравето и безопасността при работа е ефективен инструмент на управление на нефинансовия риск като ядро на корпоративната социална отговорност в контекста на корпоративното управление.

Резултатите от емпиричното изследване показват, че българските фирми полагат усилия за въвеждане и успешно прилагане на универсалните международни норми и ценности с цел постигане на оптимално съответствие с интересите на заинтересованите страни, в частност на работниците и служителите. Мениджърите не само на големи, но и на малки компании би следвало да се фокусират върху прилагането на стандарти и системи за управление на здравето и безопасността на труд като гарант за устойчивостта на техните фирми.

Използвана литература:

BIS, OHSAS 18001:2007, Sistemi za upravljenje na zdraveto I bezopasnostta pri rabota, S.2008

BIS, OHSAS 18002:2008, Ukazaniya za upravljenje na zdraveto I bezopasnostta pri rabota

Y. Dimitrova, Korporativnata kultuta kato konkurentno predimstvo, S.2012, 250 p.

M.Peycheva, Sozialen odit I odit na chovechkite resursi, S., 2015, 220 p.

Kytle B., Ruggie J., Corporate Social Responsibility as Risk Management, Harvard University, John Kennedy School of Management, Working Paper, No10, March 2005

OECD, Risk Management and Corporate Governance, 2014, 93 p.