

Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в контекста на корпоративната социална отговорност

Христина Благойчева*

Резюме: Настоящата публикация има за цел да се изведат предпоставките за обособяване на управлението на здравословните и безопасни условия на труд като елемент на корпоративната социална отговорност и да се идентифицират ползите от прилагането им по този начин като елемент на общото управление на организацията.

Всяка година в Европа един на всеки десет работници е засегнат от трудова злополука или професионално заболяване. В резултат 3,4 милиона човека умират, а 3,7 милиона остават с увреждания. Общите загуби са 3,3 % от БВП на Европейския съюз. Правителствата създават правни норми, регламенти и предписания, но отговорността за изграждане на здравословна и безопасна работна среда в организациите е на работодателите. Тази отговорност често се пренебрегва от бизнеса в полза на бързи печалби или е сведена до формално изпълнение на основните нормативни предписания. Такова поведение в крайна сметка води до загуби и за самата фирма, и за обществото като цяло. Очевидно е, че бизнесът се нуждае от повече информация, за да осъзнае общите ползи

* Христина Благойчева е доцент, доктор по икономика в катедра „Финанси“ на Икономически университет – Варна.

от доброто управление на здравословните и безопасни условия на труд, особено в днешните условия на глобализация и повишени изисквания за отговорност от страна на обществото.

Затова е направен опит да се изведат отраженията на изградената в организацията работна среда, да се представят добри практики и да се очертаят ползите от доброволното възприемане на действията на корпоративната социална отговорност като неразделна част от управлението на стопанската единица.

Ключови думи: здравословни и безопасни условия на труд, корпоративна социална отговорност, трудови злополуки, корпоративно управление.

JEL: J53, J83.

Въведение

Работата в здравословни и безопасни условия на труд е едно от основните човешки права, заложено още през 1948 г. във Всеобщата декларация за правата на човека на Организацията на обединените нации (UN, 1948). Развитието на обществото в годините след това е съпроводено с множество социални, политически, технологични и икономически промени, които разширяват и обхващат концепцията за здравословните и безопасни условия на труд. Бързият технологичен процес, раз-

витието на транспорта и комуникациите, демографските промени, глобализацията на световните икономики и либерализацията на световната търговия променят облика на трудовата дейност и генерират нови видове и модели на рискове на работното място.

Отговорността за изграждане на здравословна и безопасна работна среда в организациите е на работодателите. Правителствата създават правни норми, регламенти и предписания, и съответна на тях разгъната система по контрол и свързани с него санкции (Андреева и Йолова, 2018а) но именно работодателите са тези, които трябва да защитят здравето и живота на своите работници. Тази отговорност често се пренебрегва от бизнеса в полза на бързи печалби или е сведена до формално изпълнение на основните нормативни предписания.

Същевременно, разширените възможности за информация и повишените изисквания за екологично и социално осъзнаване дават нов тласък на концепцията за отговорностите на компаниите отвъд чисто правните или свързани предимно с печалбата нормативи. Затова целта на настоящата статия е да се изведат предпоставките за обособяване на управлението на здравословните и безопасни условия на труд като елемент на корпоративната социална отговорност и да се идентифицират ползите от прилагането им по този начин като елемент на общото управление на организацията.

В икономическата литература са налични множество дефиниции за корпоративната социална отговорност, но общото между тях е, че тя по същество се основава на интегрирането на икономически, социални, етични и екологични съображения в бизнес операциите (Sowden and Sinha, 2005). Социалните съображения се обвързват с благосъстоянието на различните заинтересовани страни в бизнеса, а

това са в най-голяма степен работниците и служителите. Следователно, осигуряването на здравословната им и безопасна работна среда може да се разглежда като неразделна част от корпоративната социална отговорност и така да се интегрира в цялостното управление на фирмата, но вече от нов поглед.

1. Нормативна рамка на управлението на здравословните и безопасни условия на труд

Концепцията за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) в организациите отдавна е на дневен ред. Още през 1972 г. Комитетът за безопасност и здраве при работа на Великобритания разработва доклад за състоянието на условията на труд, в който се съобщава за преминаване от отраслово регулиране към еднна нормативна рамка, обхващаща всички отрасли и работещи (ILO, 2011). През 1981 г. Конвенция № 155 на Международната организация на труда (МОТ) относно безопасността и здравеопазването на трудещите се и работната среда (ILO, 1981a) и Препоръка R164 към нея (ILO, 1981b) въвеждат принципите за наблягане на превенцията на професионалните рискове и трипартийното начало за партньорство при организиране на здравословна и безопасна работна среда. От тогава МОТ е представила 23 конвенции и 22 препоръки по този проблем.

На ниво Европейски съюз законодателството определя минимални изисквания, приложими в целия ЕС чрез Рамкова директива 89/391/ЕИО и над 25 свързани директиви по различни теми. Отделните държави членки също са изградили законодателство на национално ниво, за управление на здравето и безопасността на работното място. Нормите на националните трудови законодателства следва да са в синхрон с общата политика и нормотворчество на Съюза, за да се създадат гаранции за спазване на трудовете права на

гражданите на Европа (Андреева, Йолова, 2018, с. 334).

В Декларацията от Люксембург за насърчаване на здравословни условия на труд в Европейския съюз се определят няколко принципа, които компаниите би трябвало да прилагат в организацията на ЗБУТ, с цел предотвратяване на здравословните проблеми на работното място и подобряване на възможностите за насърчаване на здравето и на благосъстоянието на работната сила (ENWHP, 2007):

- Въвеждане на кодекси на поведение на компанията и насоки, които разглеждат служителите не само като фактори на разходите, но като важни фактори за успех;
- Изграждане на култура и политики за управление на фирмата, които включват участието на служителите и ги насърчава да поемат отговорност;
- Формиране на работна организация, която позволява на служителите да балансират изискванията на работното място със своите лични умения и да контролират собствената си работа и социална подкрепа;
- Прилагане на персонални политики, които включват здравни цели във всички други области на компанията;
- Предлагане на интегрирани услуги за здраве и безопасност на работното място;
- Включване на служителите по здравни въпроси на всички нива (участие);
- Системно изпълнение на всички мерки и програми (управление на проекти);
- Съвързване на стратегиите за намаляване на риска с разработването на фактори за безопасност и здравни потенциали (цялостен подход).

Така формулирани, принципите обхващат всички страни и фактори за установяване на качествена организация за управление на здравословните и безопасни условия на труд. Възприемането им от организаци-

ите може значително да намали рисковете на работните места, изграждайки добра предпазна култура както от страна на работодателите, така и на работниците.

Но въпреки широката правна регламентация и значителното внимание от страна на широката общественост, в бизнеса все още съществуват фундаментални проблеми по отношение на осигуряването на безопасна и здравословна работна среда. Доказателство за това са съвместните заключения на Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) и Международната организация на труда, представени на XXI Световен конгрес за безопасност и здраве при работа, през септември 2017 г. в Сингапур (EU-OSHA, 2017):

- трудовете злополуки и професионалните заболявания в световен мащаб водят до загуба от 3,9 % от БВП при годишни разходи от приблизително 2 680 млрд. евро, а в ЕС – 3,3 % от БВП при годишни разходи от приблизително 476 млрд. евро;
- 86% от всички свързани с работата смъртни случаи в световен мащаб са предизвикани от професионални заболявания; в ЕС те са 98%;
- стойността на загубите в резултат на трудови злополуки и професионални заболявания в световен мащаб се равнява на 123,3 милиона (7,1 милиона в ЕС) човеко-години живот, коригирани с оценка за качеството на нетрудогоспособност (DALY). От тях смъртните случаи са 67,8 милиона (3,4 милиона в ЕС), а уврежданията — 55,5 милиона (3,7 милиона в ЕС).

Освен това се отбелязва, че всяка година в Европа един на всеки десет работници е засегнат от трудова злополука или от свързан с работата проблем за здравето (European Commission, 2011, р. 6).

Посочените цифри са ясен индикатор, че много от компаниите пренебрегват изискванията по организацията на здравословните и безопасни условия на труд, заобикаляйки законодателните норми. Възмож-

но е някои от работодателите да считат, че не разполагат с необходимите възможности или средства, които да инвестират в изграждането на безопасни работни места. Други очакват, че самите работници ще се погрижат да избягват злополуки при работата си. Трети са концентрирани в постигане на по-бързи печалби.

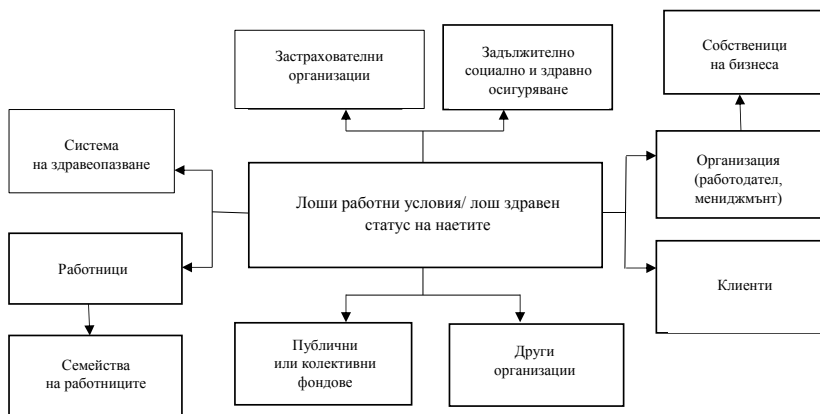
Но данните по-горе очертават както една значителна загуба на човешки животи, така и загуби, водещи до намаляване на икономическия растеж и ощетяване на обществото като цяло. Посочва се, че здравето води до икономически растеж чрез увеличени спестявания, инвестиции в човешки капитал, участие на пазара на труда, преки чуждестранни инвестиции и растеж на производителността (Suhrcke et al., 2008). По този начин предотвратяването на трудовите злополуки и заболявания следва да бъде от полза за обществото, както и да бъде добра бизнес практика за фирмите. Много често може да се окаже, че икономията на разходите за инвестиция в по-добра и здравословна работна среда е алтернатива на по-широки бъдещи разходи за компанията по покриване на щети и обезщетения или на по-големи пропуснати ползи. Осъзнаването на този факт би мог-

ло да промени нагласите сред собствениците на бизнеса.

2. Влияние на организацията на условията на труда върху заинтересованите лица

Пренебрегването на здравословните и безопасни условия на труд оказва влияние не само върху работниците, изложени на неблагоприятна работна среда, и върху техните работодатели, но и върху много по-широк кръг заинтересовани лица (Фигура 1). Съответно, резултатите от случила се трудова злополука или заболяване ще доведат до широк кръг от разходи или неблагоприятни последици, които ще се разпространят по същия начин.

Разходите, които работниците /или служителите/ ще понесат, от една страна имат финансово проявление, включващо загуба на доходи, компенсационни плащания, разходи за здравеопазване и рехабилитация и административни разходи (Perry, 2012). От друга страна, съществуват и нефинансови разходи, които е трудно да бъдат количествено измерени – болката, страданието, изолацията или смъртта. Но във всички варианти последиците се разпростират и върху семействата на пострадалите.



Фигура 1. Сфери на влияние на лошите условия на труд/влошеното здравословно състояние на наетите

Източник: De Greef and Van den Broek (2004, p. 18)

Част от разходите са бреме за организацията. Такива са заплащане на болнично лечение или различни обезщетения, производствени смущения, разпространение на негативна информация към служителите и мениджмънта, административни процедури по официално отчитане пред правителството и корпоративното управление и загубеното работно време (Rikhardsson, 2004). Могат да се отбележат и разходите за престой, необходимостта от заплащане на заместник или извънреден труд. В случаите, когато пострадалото лице е специалист в определена област и намирането на заместник е трудно, може да се стигне до неизпълнение на някои от задачите и това да рефлектира в недоволство у клиентите.

Разходи понесат и обществената система на здравеопазване, чрез разходите за лечение и времето, отделено от медицинския персонал. Застрахователните компании трябва да изплатят обезщетения, а собствениците на бизнеса ще понесат негативните оценки на обществото. В случай на сериозна авария или съдебно дело, разходите на собствениците могат да доведат бизнеса до сериозна дестабилизация.

Останалите сфери на влияние оказват широк обществен отзвук, тъй като в областта на публичните институции се осъществява преразпределение на доходите в обществото. Средствата, изплатени под една или друга форма на лицето, обичайно са събрани под формата на осигурителни вноски или данъци от населението и, за сягайки една голяма общност, те оказват влияние върху много от нейните членове.

Тези последици, обаче, е трудно да бъдат точно изчислени, тъй като са налични и различни странични фактори. Dembe (2001, p. 407) ги нарича „модифициращи фактори“, като твърди, че размерът на

последниците за обществото ще зависи не само от степента на нараняване или влошено здраве на дадения работник, а и от неговата местна, професионална и обществена роля. Например, нараняването на висококвалифициран и високозаплатен инженер на ключова позиция в организацията ще окаже по-значима вълна на последици както върху работодателя, така и върху всички останали институции (за които финансовите последиствия ще са пропорционални на готовата му доход), отколкото нараняването на нискоквалифициран и нискозаплатен работник, който лесно може да бъде заменен на работното му място. И докато от икономическа гледна точка ситуацията има своята обосновка, от социална гледна точка се формира несправедливост, тъй като болката и страданието от влошеното здраве са еднакви и за двамата.

Като модифициращ фактор можем да разгледаме и половата принадлежност. Едно изследване сред 410 лица от всички икономически сектори в България установява, че при равни други условия влиянието на неблагоприятната работна среда върху здравето на жените е по-силно, отколкото при мъжете (Титопулу и Стайкова, 2017).

При това положение, докато Dorman (2000) се опитва да оцени разходите за трудова злополука и влошено здраве като икономически и неикономически социални разходи, то обществените разходи често остават невидими, неизвестни и несвързани (Dembe, 2001; Adams et al, 2002).

Доброто здраве се счита за силен предсказващ фактор за икономическия растеж чрез увеличени спестявания, инвестиции в човешки капитал, участие на пазара на труда, преки чуждестранни инвестиции и растеж на производителността (Suhrcke et al., 2008). Ефектът от

насърчаването на здравето на работното място води до по-мотивиран персонал и, следователно, до по-висока производителност. Същевременно, ниските нива на отсъствията, по-малкото правни и медицински разходи и т.н. имат положително влияние върху производствените разходи, като по този начин също се подобрява производителността на компанията (Mossink, De Greef, 2002). Изследвания установяват, че всяко евро, инвестирано в безопасност и здраве при работа (БЗР), има възвращаемост от 2,2 евро (Bräunig and Kohstall, 2013). По този начин предотвратяването на трудовете злополуки и заболявания следва както да бъде от полза за обществото, така и да бъде добра бизнес практика за фирмите. В допълнение, наличието на здравословни и безопасни условия на труд е съществен фактор за работоспособността на наетите лица и положителен аспект за авторитета на организацията.

3. Интегриране на здравословните и безопасни условия на труд в корпоративната социална отговорност

Корпоративната социална отговорност е доброволна концепция, елемент на корпоративната култура, възприемана от все повече компании, желаещи да докажат своята ангажираност към устойчивото развитие на обществото. В тази връзка, компанията, в рамките на своите бизнес дейности, поемат различни екологични или социални ангажименти, надхвърлящи законите норми и изисквания.

Все пак, в рамките на бизнес отношенията и влиянието върху обществото корпоративната социална отговорност е сложен феномен. Сложността му произтича, на първо място, от различията в националния, културния и социалния контекст на отделните компании, които различия, от своя страна, предполагат

и различни видове отговорности в тях (Midttun, 2007). В много общ смисъл, корпоративната социална отговорност изразява доброволно поетият от компаниите ангажимент към обществото, в което функционират. Оттук нататък, корпоративната социална отговорност (КСО) може да бъде разбрана като стратегия, при която компаниите правят повече от това, което налагат приложимите закони и разпоредби, регулиращи околната среда, безопасността и здравето на работниците и инвестициите в общностите, в които работят“ (Portney, 2008). Това на свой ред оставя решенията във връзка със съдържанието и обхвата на КСО на преценката на мениджърите и зависи от техните етични ценности (Tamm, Eamets and Mõtsmees, 2008, p. 8).

Управлението на здравословните и безопасни условия на труд засяга различни въпроси, свързани със социалното, умственото и физическото благополучие на работниците. А това са теми, които се включват в основните аспекти на корпоративната социална отговорност, основаваща се на доброволното интегриране на социалните проблеми в управленския процес на компаниите.

Наличие на такава гледна точка се открива и в редица определения на КСО. Например, Световният съвет на бизнеса за устойчиво развитие, определя корпоративната социална отговорност като непрекъснат ангажимент на бизнеса да се държи етично и да допринася за икономическото развитие, като в същото време подобрява качеството на живот на работната сила и на техните семейства, както и на местната общност и широката общественост (WBCSD, 1999, p. 3). В Зелената книга на Европейската комисия корпоративната социална отговорност има следната дефиниция: „Декларирайки

своята социална отговорност и доброволно поемайки задължения, които надхвърлят общите закони и обичайни изисквания, които трябва да се спазват при всички случаи, фирмите се стараят да повишат стандартите за социално развитие, защита на околната среда и уважение на основните права, и приемат да прилагат отворено управление, да съгласуват интересите на всички заинтересовани страни в общ подход за качество и устойчивост” (European Commission, 2001).

Според Международната организация на труда, КСО е доброволна инициатива, насочена към предприятията, и се отнася до дейности, за които се счита, че надхвърлят спазването на закона (ILO, 2010). Един международен подход към корпоративната социална отговорност е представен в стандарт ISO 26000 [4] „Ръководство за социална отговорност“, публикуван през ноември 2010 г. Тъй като стандартът иска да подчертае, че социалната отговорност е приложима към различни видове организации (не само бизнес организации), вместо „корпоративна социална отговорност“ се използва терминът „социална отговорност“. В ISO 26000 социалната отговорност се определя като отговорност на организацията за въздействието на нейните решения и дейности (продукти, услуги и процеси) върху обществото и околната среда чрез прозрачно и етично поведение, което: допринася за устойчивото развитие, включително за здравето и благосъстоянието на обществото; взема предвид очакванията на заинтересованите страни; е в съответствие с приложимото право и в съответствие с международните норми на поведение; е интегрирано в организацията и се практикува в нейните взаимоотношения (International Organization for Standardization, 2010).

Очевидно, във всички дефиниции, КСО се

възприема като форма на стратегическо корпоративно управление и като система за управление на взаимоотношенията между фирмата и заинтересованите лица, като и в двата варианта тя отива на едно по-високо от правните задължения ниво. За успешното прилагане на корпоративната социална отговорност от основно значение е ефективната комуникация със заинтересованите страни. Измежду тях именно служителите са решаващият фактор за формирането или промяната в крайните икономически, екологически и социални резултати. А това отново може да се разглежда като важна област за потенциално взаимодействие със здравето и безопасността на работното място.

В практиката съществуват множество примери за социално отговорни компании, които могат да послужат като пример как прилагането на дейностите, свързани с КСО, оказват положително влияние върху удовлетворението от работата на наетите лица и качеството на трудовия им живот. Проучване, обхванало 3637 служители в Естония, Латвия и Литва, показва, че оценките на служителите за различни аспекти на удовлетворението от работата им са значително по-високи в социално отговорните предприятия, които се възприемат като по-ангажирани в дейностите по КСО както към вътрешните, така и към външните им заинтересовани страни (Tamn, Eamets and Mõtsmees, 2008). В същата насока на изводите е още едно проучване, осъществено сред 361 полски работници. Резултатите потвърждават множество ползи от осъществяване на социално отговорни дейности в областта на БЗР – положително влияние върху социалната подкрепа, удовлетворението от работата, връзките между търсенето на работа и контрола на работата, както

и баланса между професионалния и личния живот.

Важна характеристика на КСО е нейната връзка с устойчивостта – гума, вече залегнала като основен елемент в бизнес терминологията. Нещо повече – корпоративната социална отговорност се описва като *принос на бизнеса за устойчиво развитие* (ЕС 2002). Много бизнес лидери вече са на мнение, че ако искат да постигнат конкурентно предимство на пазара, те трябва да включат в дейността си устойчиви бизнес практики, чрез които да гарантират дългосрочния успех на своите компании.

Заклучение

Корпоративната социална отговорност може да се разглежда като всеобхватна концепция, която цели насърчаване на отговорни бизнес практики, тясно обвързани със стратегическите цели на организациите в бизнеса. В последните години тя се превръща във все по-важен приоритет за компании от всякакъв мащаб и вид, особено в Европа, а насърчаването на благосъстоянието на работното място се очертава като неин съществен елемент, особено във връзка със заинтересованите страни. Акцентът към заинтересованите страни налага както съобразяване с външните нужди на обществото, така и с вътрешните потребности на служителите от здравословна, удовлетворяваща и стимулираща работна среда.

Осъщественият преглед на литературата ясно показва, че компанията, ангажирани с корпоративна социална отговорност започват да демонстрират все по-явен интерес и към безопасността и здравето на

работното място. В ерата на глобализацията и цифровизацията, обществото вече е много по-информирано и по-взискателно. В отговор на повишените изисквания, доброто представяне на дадена бизнес организация вече не се свързва само с финансовите резултати, а и със социалните императиви и социалните последици от бизнес успеха.

На тази основа могат да се обобщат ползите и за самия бизнес от интегрирането на здравословните и безопасни условия на труд в корпоративната социална отговорност:

- снижаване на разходите за компенсиране на последиците от трудовите злополуки или професионалните заболявания;
- съхранение на ресурсите и намаляване на разходите за евентуална подмяна на оборудването;
- подобрената работна среда засилва мотивацията на работниците и повишава тяхната производителност;
- подобреният производствен процес обуславя по-високото качество на предлаганите на пазара стоки или услуги;
- по-високото качество на крайния продукт гарантира запазване на удовлетвореността на клиентите и разширяване на клиентската мрежа;
- демонстрираният ангажимент на компанията за здравето и безопасността на нейните работници ѝ осигурява имидж и добра външна реклама пред обществото.

И накрая, осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд в организациите осигурява социални и финансови ползи за работещите, като съдейства за изграждане на дългосрочна връзка между тях и компанията.

Цитирани източници:

Андреева, А. и Г. Йолова, 2018а. За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд; Сборник доклади от конференция „Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината“, с. 65-79.

(Andreeva, A. i G. Yolova, 2018a. Za nyakoi osobenosti na administrativnia control i administrativnonakazatelnata otgovornost za narushavane na zdravoslovnite i bezopasni uslovia na trud. Sbornik dokladi ot konferentsia "Administrativno pravo – savremenni tendentsii v pravorazdavaneto i doktrinata", s. 65-79)

Андреева, А. и Г. Йолова, 2018б. Гармонизацията българското трудово и страхово законодателство с Европейското законодателство с Европейските принципи. Сътрудничество и култура на Работодателите, Лиепāja: Съставител, отговорен редактор Артурс Медвекис, ЛЕПĀJAS UNIVERSITĀTE IZGLĪTĪBAS ZINĀTŅU I NSTITŪTS SOCIOLOĢISKO PĒTĪJUM U CENTRS VADĪBAS UN SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE m.20, с. 334-341.

(Andreeva, A. and G. Yolova, 2018b. Garmonizaciya bolgarskogo trudovogo i strahovogo zakonodatelstva s Evropejskimi principami. Sabiedrība un kultūra Rakstu krājums, Liepāja: Sastādītājs, atbildīgais redaktors Arturs Medveckis, LIEPĀJAS UNIVERSITĀTE IZGLĪTĪBAS ZINĀTŅU I NSTITŪTS SOCIOLOĢISKO PĒTĪJUM U CENTRS VADĪBAS UN SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE, t. 20, s. 334-341)

Тимопулу, М. и Ж. Стайкова, 2017. Нерешени проблеми в областта на здравето и безопасността в България, *Медицински*

меридиани, бр. 2, година VIII, Издание на Център за устойчиво развитие, с. 25-31.

(Titopulu, M. and G. Staykova, 2017. Neresheni problemi v oblastta na zdraveto i bezopasnostta v Bulgaria, *Meditsinski meridiani*, br. 2, godina VIII, Izdanie na Tsentar za ustoychivo razvitie, s. 25-31)

Adams, M. et al., 2002. Aftermath, The Social and Economic Consequences of Workplace Injury and Illness, Department of Labour and the Accident Compensation Corporation, Wellington.

Bräunig, D. and T. Kohstall, 2013. Calculating the international return on prevention for companies. Final report – Version 2, February 2013, German Social Accident Insurance (DGUV), Available at: http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/23_05_report_2013-en--web-dop-pelseite.pdf. [Accessed 15 August 2018].

De Greef, M., and K. Van den Broek, 2004. Making the case for workplace health promotion, European Network for Workplace Health Promotion. Available at: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/report_business_case_01.pdf. [Accessed 30 August 2018].

Dembe A., 2001. The social consequences of Occupational Injuries and Illnesses, *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 40, pp. 403-417.

Dorman, P. 2000. *The Economics of Safety, Health, and Well-Being at Work: An Overview*. InFocus Program on SafeWork, International Labour Organisation, Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_110382.pdf. [Accessed 05 August 2018].

ENWHP, 2007. The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union. Version of January 2007. European Network for Workplace Health Promotion. Available at: [64](http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-</p>
</div>
<div data-bbox=)

dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf. [Accessed 27 August 2018]

EU-OSHA, 2017. Work-related accidents and injuries cost EU €476 billion a year according to new global estimates. Press releases. Available at: < <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/press-room/eu-osha-presents-new-figures-costs-poor-workplace-safety-and-health-world>. [Accessed 17 August 2018].

European Commission, 2001. Green Paper "Promoting a European framework for corporate social responsibility", Brussels, 18.7.2001, COM (2001) 366 final.

European Commission, 2011. Final report: Socio-economic costs of accidents at work and work-related health. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Union.

ILO, 1981a. C155 – Occupational Safety and Health Convention No. 155, International Labour Organisation, Geneva.

ILO, 1981b. R164 - Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), International Labour Organisation, Geneva.

ILO, 2010. The ILO and Corporate Social Responsibility, ILO Helpdesk N° 1. Available at: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/--multi/documents/publication/wcms_116336.pdf. [Accessed 01 September 2018].

ILO, 2011. OSH Management System: A tool for continual improvement. International Labour Organisation, Available at: < https://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS_153930/lang--en/index.htm. [Accessed 15 August 2018].

International Organization for Standardization, 2010. ISO 26000:2010. Guidance on social responsibility. Available at: < <https://www.iso.org/standard/42546.html>. [Accessed 29 August 2018].

org/standard/42546.html. [Accessed 29 August 2018].

Midttun, A., 2007. Corporate responsibility from a resource and knowledge perspective. Towards a dynamic reinterpretation of C(S) R: are corporate responsibility and innovation compatible or contradictory? *Corporate Governance* 7 (4), pp. 401-413.

Mossink, J. and M. De Greef, 2002. Inventory of socio-economic costs of work accidents, report, European Agency for safety and health at work, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Pawlowska Z., 2009. Occupational safety and health management and corporate social responsibility (CSR). European Agency for Safety and Health at Work Available at: < <https://osha.europa.eu/en/wiki-page/occupational-safety-and-health-management-and-corporate-social-responsibility-csr>. [Accessed 04 September 2018].

Perry, P., 2012. A little less compensation, Health and Safety at Work. Available at: < <https://www.healthandsafetyatwork.com/little-less-compensation>. [Accessed 11 August 2018].

Portney, P., 2008. The (Not So) New Corporate Social Responsibility: An Empirical Perspective, *Review of Environmental Economics and Policy* 2(2), pp. 261-275.

Rikhardsson, P., 2004. Accounting for the cost of occupational accidents, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 11, pp. 63-70.

Sowden, P. and S. Sinha, 2005. Promoting health and safety as a key goal of the Corporate Social Responsibility agenda. Research Report 339, Prepared by Technopolis Ltd and Emerging Markets Economics Ltd for the

Health and Safety Executive, Crown copyright, Norwich.

Suhrcke, M., R. Saputo Arce, M. McKee, and L. Rocco, 2008. The economic costs of ill-health in the European Region, WHO Regional Office for Europe, Copenhagen.

Tamm, K., R. Eamets and P. Mõtsmees, 2008. Relationship between corporate social responsibility and job satisfaction: the case of Baltic countries, Tartu. Available at: <www.mtk.ut.ee/research/workingpapers>. [Accessed 10 June 2018].

UN, 1948. The Universal Declaration of Human Rights. Adopted by the UN General Assembly on 10 December 1948, Paris.

WBCSD (World Business Council for Sustainable Development), 1999. Meeting Changing Expectations, WBCSD's first report on corporate social responsibility. Available at: <<http://www.wbcsd.org/DocRoot/hbdf19Txhmk3kDxBQDWW/CSRmeeting.pdf>>. [Accessed 11 August 2018].