

ИСО 26 000 – КОНЦЕПЦИЯ И САМООЦЕНКА НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ

доц. д-р Радостина Телериг Бакърджиева
Институт за икономически изследвания, БАН

ISO 26 000- THEORETICAL APPROACH AND SELF VERIFICATION OF ORGANIZATION

Assoc. Prof. Radostina Bakardjieva, PhD
Economic Research Institute, BAS

Abstract: The article aims to investigate ISO 26 000 as global guidance standard on social responsibility. In the article was used the new definition on corporate social responsibility. There are describe what opportunities does ISO 26 000 provide for its implementers. Key elements of ISO 26 000 are presented, too. In the implementation part are investigating problems about evaluation of the core subjects, engaging of Stakeholders and plans for improvement.

Keywords: corporate social responsibility, ISO 26 000, non financial reporting

ИСО 26 000: 2010 е най-новият и актуален стандарт в съвкупния портфейл от стандарти на международната организация за сертификация /ИСО/, фокусиран към социалната отговорност на организациите. В България стандартът е подготвен и проектиран от Български институт за стандартизация. Указанията за социална отговорност /2012/ въплащават постигнатия с огромен труд широк международен и национален консенсус относно съдържанието, границите на социална отговорност на организациите и принципите, които предопределят основните насоки на дейност в това изключително важно за обществото направление.

Теоретични аспекти относно корпоративната социална отговорност /КСО/, заложи в ИСО 26 000

В Указанията за социална отговорност /2012 / е заложена обобщена дефиниция за социалната отговорност в широк смисъл като „отговорност на организацията за въздействието на нейните решения и дейности върху обществото и околната среда чрез прозрачно и етично поведение, така че:

- да съдейства за устойчивото развитие, включително за здравето и благосъстоянието на обществото
- да отчита изискванията на заинтересованите страни
- да бъде в съответствие с приложимото законодателство и с принципите на международните норми на поведение
- да бъде интегрирана в цялата организация и практикувана във взаимоотношенията й”. [1]

Дефиницията е обхватна, многоаспектна и в нея устойчивото развитие и зачитането на интересите на заинтересованите страни се открояват като фундамент на концептуалната рамка.

При анализа на взаимната обвързаност между КСО и устойчивото развитие е заложена идеята, че това е „развитие, което отговаря на потребностите на настоящето, без да излага на риск възможността на бъдещите поколения да удовлетворяват своите потребности”. [2] В този контекст, от гледна точка на вертикалната субординация социалната отговорност е ядро на устойчивото развитие – идея, която се защитава от много представители на академичната общност.

КСО е в пряка връзка и с практиките на благотворителност, корпоративно дарителство и филантропия. На благотворителността, безспорно, следва да се дава положителна оценка, но тя е частично явление и като такова не би могла да замести комплексния процес на интегриране на социална отговорност в организациите. В този контекст, благотворителността е само един от компонентите на социалната отговорност, но не и най-същественият, въпреки високото ниво на своята презентация и показност.

Социалната отговорност е много по-широко обхватно понятие, излизащо извън границите на благотворителността, и след включването и в стратегията на организацията изисква идентифициране на отговорности и задължения на всички йерархични нива. По тази причина, благотворителността не замества интегрираната, комплексна социална отговорност на ниво организация.

Социалната отговорност в контекста на ИСО 26 000 е адресирана към широк кръг организации и има изключително широк обхват:

- частен сектор /концепция за корпоративната социална отговорност контекста на корпоративното управление/
- държавни институции
- банков сектор
- неправителствени организации.

Това означава, че при така заложения теоретичен подход социалната отговорност е много по-широко понятие от корпоративната социална отговорност на компаниите. Според дефиницията на Европейската комисия корпоративната социална отговорност е „концепция, чрез която компаниите доброволно интегрират социални ангажменти и загриженост за околната среда в своите бизнес-операции и във взаимоотношенията си със заинтересованите страни”. [3] Този подход позволява значителна гъвкавост при анализа и многообразието от стопански практики в зависимост от спецификата на института организация.

Фирмите, които се ангажират с прилагане на принципите на ИСО 26 000 могат да разчитат на създаването на съществени конкурентни предимства :

- повишаване на ефективността на мениджмънт на социалната отговорност / корпоративна социална отговорност в частност.
- Повишаване на репутацията и утвърждаване на добър имидж на организациите
- Задействане на механизма на публично-частното партньорство в интерес на обществото
- Утвърждаване на нов тип организационна / корпоративна култура/.
- При изграждане на „веригата на доставките” социалната отговорност се възприема приоритетно като инвестиция, а не като разход
- Социалната отговорност на организациите създава мотивиран и отговорен персонал

- Социалната отговорност е „морален договор” между организацията и нейните клиенти, доставчици, местна общност. В отговор на социални инициативи заинтересованите страни дават висока оценка на организацията, което предопределя нейното ситуиране в системата на обществено утвърдения ред.
- Социалната отговорност е източник на конкурентоспособност и гаранция за благоприятни контракти в международни субекти, включително бонус при получаване на грантове и кандидатстване на външно финансиране.

Основните принципи на социалната отговорност съобразно ИСО 26 000 са следните:

- Отчетност

Този принцип изисква организацията да бъде отговорна не само за въздействията, които упражнява върху обществото, икономиката и околната среда, но и за действията, предприети за предотвратяване на неумишлени и непредвидени негативни въздействия. Този принцип изисква организациите да осъществят контрол върху изпълнението на поети инициативи в тази насока, включително вътрешен одит.

- Прозрачност

Прозрачността като един от основните принципи на социалната отговорност изисква предоставяне на публична информация относно основното предназначение на дейността на организациите. Това изискване има изключително значение в контекста на корпоративната социална отговорност на публичните компании, особено тези, листвани на борсата. Инвеститори и финансови анализатори трябва да имат възможност да получат достоверна информация относно притежателите на основния пакет акции, размера на капитала, идентифицираните заинтересовани лица. Прозрачността изисква разкриване на стандартите, въз основа на които организацията оценява своята социална отговорност.

Висока оценка заслужава прилагането на SA 8000. [4] Много от темите, обект на разкриване от ИСО 26 000 и SA 8000 се припокриват, но първият стандарт е много по-комплексен и обхванен.

- Етично поведение

Поведението на организацията се дефинира като етично, ако се основава на ценности като честност, справедливост и почтеност. Изпълнението на този критерий изисква организацията да декларира своите основни ценности и принципи, да инициира прилагането на норми за етично поведение, да предотвратява или своевременно да разрешава възникнали конфликти, да създава механизми за мониторинг и контрол при прилагането на етично поведение, да докладва за случаи на неетично поведение без страх от санкции.

- Зачитане интересите на заинтересованите страни

Съблюдаването на този принцип изисква идентифициране на вътрешните и външните заинтересовани страни. В обхвата на вътрешните заинтересовани страни се включват мениджъри, акционери и служители. Кръгът от външни заинтересовани страни е много по-широк и динамичен – клиенти, медии, местна общност, конкуренти, доставчици, банки, еколози, инвеститори, дистрибутори и др. Препоръчително е изграждането на матрица, в която да са ситуирани отделните заинтересовани лица в контекста на обвързаност с организацията. Всички възникнали конфликти трябва да бъдат

разрешавани въз основа на диалог и перманентна обмяна на информация от организациите към заинтересованите страни. Рационално би било тяхното включване при мониторинга и оценката на инициативи на социална отговорност. Перманентното информирание на заинтересованите страни и докладването по темите от общ интерес е основа за предотвратяване на конфликти.

- **Спазване върховенството на закона**

Организациите трябва да изпълняват всички задължения, произтичащи от българското законодателство. Те трябва да бъдат своевременно осведомявани относно всички актуализирани нормативни актове и да съблюдают техните изисквания.

- **Спазване на международните норми на поведение**

Организациите трябва да избягват съучастие в дейности на други институции, които са несъвместими с международните норми на поведение. Този процес е подпомаган от мерките по хармонизиране на българското и европейско законодателство.

- **Спазване на човешките права**

Организацията се задължава да спазва човешките права, дефинирани в Международната харта на правата на човека, които изискват зачитане на всички страни и култури.

Основните теми, заложи в ИСО 26 000 са следните:

Организация и управление

Вземането на социално отговорни решения е процес, предопределен от управлението на организацията. Това изисква разработване на стратегии за социална отговорност и създаването на подходяща среда за практическото прилагане на тези стратегии. Всички йерархични нива на организацията трябва да са информирани и ангажирани със социално отговорни инициативи, свързани с опазване на околната среда и отговорност към обществото. Процесът на управление подлежи на перманентен мониторинг и оценка, резултатите от които трябва да са достойни на всички заинтересовани страни.

Човешки права

Зачитането на човешките права изисква съблюдаване на интересите на уязвимите групи – жени, хора с увреждания, деца, местни жители. Съблюдаването на икономическите, социални и културни права изисква гарантиран достъп до образователната система и учене през целия живот. В този аспект е и съблюдаването на комплекс от мерки по прилагане свободата на сдружаване и колективно договаряне. Колективните трудови договори в преобладаващата част от големите български компании отчитат високи постижения при закрилата на трудещите се и гарантирането на тяхното здраве, образование, хранене и култура. Към тази тема се отнасят и мерките срещу принудителния труд, гарантиране на равни възможности и премахването на дискриминацията по расов, религиозен, полов признак, както и забраната от използване на детски труд.

Раздел Човешки права в ИСО 26 000 е много сходен с изискванията на международен стандарт SA 8000, чиито основни насоки са:

- Детски труд
- Принудителен труд
- Здраве и безопасност

- Свобода на асоцииране и право на колективен договор
- Дискриминация
- Дисциплиниращ ред
- Работно време
- Работна заплата
- Система на мениджмънт

Трудови практики

Темата е много обхватна и включва всички комплексни проблеми, засягащи трудовата заетост, социалната защита, социалния диалог, здраве и безопасност при работа, развитие на човешките ресурси и обучение на работното място. Нефинансовата отчетност изисква разкриването на информация относно съотношението между мъже и жени, включително в съвета на директорите, както и тяхната възраст и образование. Здравето и безопасните условия на труд да обект на верификация от стандарт OHSAS 18 000, съблюдаването на който подпомага и оценките посредством ИСО 26 000.

Околна среда

Обхватът на темата за околната среда включва всички дейности в обхвата на социалната отговорност по:

- предотвратяване на замърсяването – емисии във въздуха, управление на водата и отпадъците, предотвратяване на използването на токсични и опасни химически вещества
- устойчиво използване на ресурсите – енергийна ефективност, опазване на водите, ефективно използване на материали
- Сметчане на измененията на климата и приспособяването към тях
- Опазване на околната среда, биоразнообразието и възстановяването на естествените местообитания.

Верифицирането на организацията със международен стандарт по околна среда ИСО 14001 дава предимство при съблюдаване на изискванията на ИСО 26 000, което показва , че стандартът за социална отговорност е изключително комплексен и защита положителните ефекти от прилагането на другите стандарти от системата ИСО.

Лоялни практики на организацията

В обхвата на тази тема са включени всички аспекти на антикорупционната активност, отговорности при участие в политически дейности, лоялна конкуренция, социална отговорност в аспекта на веригата на стойността, признаването на правата на собственост.

Въпроси, свързани с потребителите

Тази тема обхваща разнообразни подтеми, насочени към лоялен маркетинг, информация и договори, защита на здравето и безопасността на потребителите, устойчиво потребление, защита на личните данни и личния живот на потребителите, достъп до услуги от първа необходимост, обучение и осведоменост. Защитата на потребителите е гарантирана на най-високо институционално равнище, включително от Правилата на ООН. Голямо внимание се отделя на устойчивото потребление посредством предлагането на висококачествени продукти с по-дълъг жизнен цикъл на достъпни цени. Голямо внимание се отделя на ефикасни схеми на етиктиране, респективно екоетиктиране, така че да се гарантира социалната и екологична ползност на предоставяните продукти и услуги.

Приобщаване на общността и нейното развитие

Последната седма тема обхваща значими аспекти на социалната отговорност в направление към приобщаване към общността, образование и култура, създаване на работни места, развитие на технологиите и достъп до тях, повишаване на благосъстоянието и доходите, здравеопазване и социално инвестиране.

Систематизирането на основните принципи и теми на ИСО 26 000 позволява да се направи заключение, че разглежданият стандарт и методически ориентир, ръководство по мениджмънт на социалната отговорност, респ. КСО в контекста на интегриране на социално отговорни практики в организациите без значение на тяхната юридическа предопределеност или размер. ИСО 26 000 не изисква сертификация, за разлика от другите ИСО – стандарти. Неговото основно предназначение е да създаде необходимите предпоставки за изграждане на методически унифицирана, хармонизирана платформа за оценка и сравнение между разнообразните социално отговорни практики на различните организации. По тази причина стандартът – обект на нашия анализ, съдържа приоритетно не задължителни изисквания, а разнообразни препоръки, техники, идеи и насоки за доброволни социални инициативи от страна на организациите. ИСО 26 000 е надеждна платформа за интегрирано управление на социалната отговорност в организациите с цел създаване на балансирана стратегия за социална отговорност, за повишаване на ефективността както вътре в организацията, така и с нейните заинтересовани страни на базата на утвърдени в световната практика подходи.

ИСО 26 000 предполага разнообразие на формите за удостоверяване на внедряването:

1. Декларация от изпълнителен директор, удостоверяваща спазването на насоките на стандарта и изпълнението на неговите изисквания от страна на организацията
2. Потвърждение от представители на заинтересованите страни – клиенти, доставчици, синдикати, банки, общини
3. Независим одит от трета страна, като се счита, че експертната оценка ще е обективна и непредубедена.

Инструментарий за самооценка на организациите относно тяхната дейност в съответствие с принципите на социална отговорност при съблюдаване на изискванията на международен стандарт ИСО 26 000 / въпроси по основните теми /

Тема	Въпроси	Отговори
Управление на организацията	Има ли организацията стратегия за социална отговорност/ корпоративна социална отговорност? Каква е мисията на организацията? Кое организационно звено е ангажирано със СО/ КСО	Публична отчетност на компанията ИСО 31000 Мениджмънт на риска Глобална инициатива по отчетност Дирекция „Управление на човешките ресурси“ Дирекция „Връзки с обществеността“ Дирекция „Връзка с инвеститорите“
Правата на човека	Назначават ли се хора с увреждания? Използва ли се детски труд? Има ли подадени жалби за дискриминация? Сключен ли е колективен трудов договор?	Кодекс за корпоративно управление Етичен кодекс Корпоративна стратегия SA8000

Трудови практики	Каква е преобладаващата форма на заетост? Има ли вътрешно фирмено обучение? Считате ли, че заплащането е достойно? Осигурен ли ви е транспорт до работното място? Има ли компанията Служба по трудова медицина?	OHSAS 18001 SA 8000 Етичен кодекс Колективен трудов договор
Околна среда	Има ли организацията глоби за замърсяване на въздуха/ водите? Съблюдават ли се изискванията за енергийна ефективност	Съглашения с регионалните органи на власт ИСО 14001 Етичен кодекс Публична отчетност AA1000
Добросъвестни делови практики	Разработена ли е схема за основните доставчици на организацията/ основни клиенти? Има ли жалби за нелоялна конкуренция?	Етичен кодекс Колективен договор Съглашения Договори
Проблеми с потребителите	Заведени ли са жалби от страна на Комисията за защита на потребителите относно качествени стоки и услуги? Предоставя ли се обективна информация за екологичната чистота на стоките и услугите?	Кодекс за корпоративно управление Етичен кодекс Корпоративна политика Публична отчетност ИСО 9000
Участие в живота на местната общност	Създадени ли са нови работни места в селището? Направени ли са дарения за изтъкнати спортисти, културни дейци от населеното място?	Кодекс за корпоративно управление Етичен кодекс Корпоративни политики и стандарти Колективен договор Съглашение и контракти с местната власт / община/ Публична отчетност на компанията Стандарт AA1000

Методиката на въпросника, по който фирмата се самооценява, разкрива дълбоката идея на стандарт ИСО 26 000 – изграждане на самостоятелен панел от доброволни социални инициативи с цел удовлетворяване изискванията на заинтересованите страни и минимизиране на риска на базата на утвърдени международни практики

Литература:

1. Указания за социална отговорност, Български институт за стандартизация, София, 2010, с.14
2. Указания за социална отговорност, София, 2010, с. 21
3. The renewed strategy on corporate social responsibility, European Commission
4. Social Accountability 8000
5. Risk management, Институт по стандартизация, София, 2010