

Ewa Magdalena Jastrzębska

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

SYSTEM SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI WEDŁUG MIĘDZYNARODOWEGO STANDARDU SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 W ELEKTROWNI OPOLE

1. Wprowadzenie

Niekorzystne zjawiska będące efektem postępującej globalizacji oraz powstawanie i wzrost znaczenia międzynarodowych korporacji sprawiają, że zwiększa się poziom oczekiwań społeczeństwa wobec sektora biznesu. W świetle współczesnych problemów zaczęto bowiem sobie użysławiać, że przedsiębiorstwo, będąc złożonym systemem, nie może i nie powinno budować strategii wyłącznie ekonomicznych.

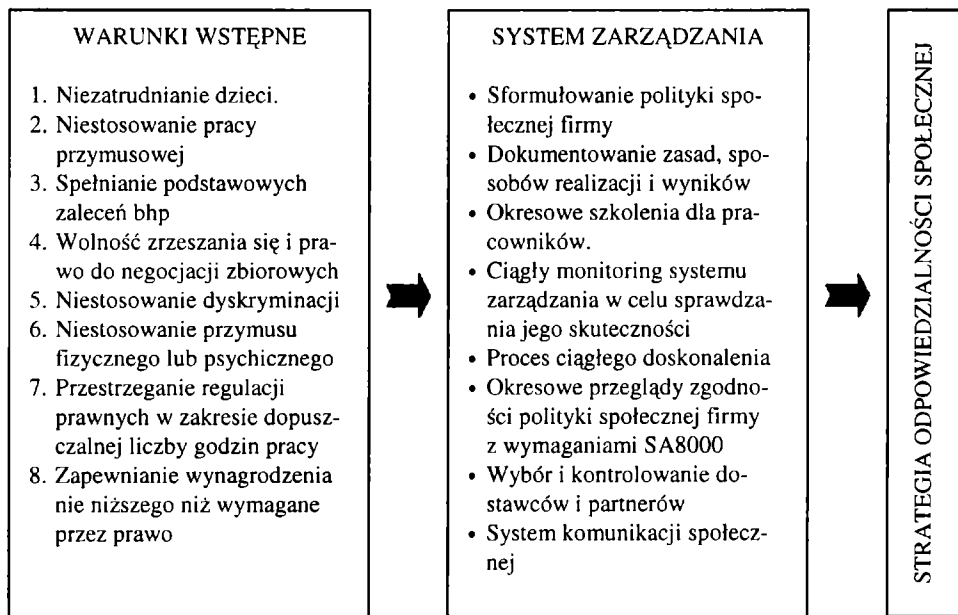
Firmy, które chcą się odnaleźć w nowej rzeczywistości, powinny podążać drogą zrównoważonego rozwoju. Powinny zatem poszukiwać takich kierunków działalności, które są społecznie odpowiedzialne, ekologicznie przyjazne i ekonomicznie wartościowe jednocześnie. To godzenie różnych interesów poprzez budowanie misji i strategii przedsiębiorstwa, opartych na chęci osiągania nie tylko zysku, ale także celów społecznych, przekłada się w systemie zarządzania na społeczną odpowiedzialność biznesu (*corporate social responsibility* – CSR). Egzemplifikacją tej koncepcji może być wdrożenie w organizacji międzynarodowego standardu SA8000.

2. Charakterystyka normy SA8000

W styczniu 1998 r. w Nowym Jorku Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA, obecnie SAI – Social Accountability International) ogłosiła jednolity tekst normy SA8000 (Social Accountability 8000). W roku 2001 wydano uaktualnioną i poprawioną wersję tego standardu [*International standard...* 2006].

SA8000 jest normą dla firm i organizacji, które szukają możliwości uczynienia miejsca pracy bardziej „ludzkim”, gdyż jej misją jest poprawa warunków pracy i praw zatrudnionych w skali globalnej.

SA8000 jest uniwersalnym standardem określającym wymagania w zakresie odpowiedzialności społecznej, jakie dana firma powinna spełniać. W tekście normy sformułowano 8 szczegółowych warunków socjalno-ekonomicznych, które zawierają wymagania dotyczące organizacji firmy. Dopiero po spełnieniu wstępnych punktów można przystąpić do głównego warunku normy, który definiuje system zarządzania w zakresie odpowiedzialności społecznej (rys. 1).



Rys. 1. Wymagania normy SA8000

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Rok 2007; *International Standard...* 2007].

Standard SA8000 może być stosowany we wszystkich krajach świata, w stosunku do organizacji o różnej wielkości i z dowolnej branży. Właśnie dlatego warunki wstępne są całkowicie elementarne i dotyczą w rzeczywistości przestrzegania podstawowych praw człowieka i pracownika ujętych w kluczowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Światowej Deklaracji Praw Człowieka.

System zarządzania w zakresie odpowiedzialności społecznej obejmuje wiele elementów o różnorodnym charakterze. Do najważniejszych z nich można zaliczyć [International Standard... 2007, s. 7]:

- Sformułowanie polityki społecznej odpowiedzialności firmy i udostępnienie jej interesariuszom.
- Wybranie wśród wyższego kierownictwa pełnomocnika odpowiedzialnego za całokształt zagadnień związanych z SA8000 oraz przedstawiciela pracowników.

- Dokumentowanie zasad, sposobów realizacji i ich wyników.
- Okresowe szkolenia i programy dla pracowników w zakresie normy SA8000.
- Ciągły monitoring systemu zarządzania w celu sprawdzania skuteczności działań podejmowanych na rzecz realizowania polityki społecznej firmy i dostosowywania do wymagań normy SA8000, którego wyniki powinny być udostępnione interesariuszom.
- Proces ciągłego doskonalenia poprzez wdrażanie działań korygujących czy zapobiegawczych.
- Okresowe przeglądy zgodności polityki społecznej firmy, procedur i rezultatów działania z wymaganiami normy SA8000, dokonywane przez naczelne kierownictwo, których wyniki powinny być udostępnione interesariuszom.
- Wybór i kontrolowanie dostawców i partnerów pod kątem ich zdolności do dostosowania się do wymagań normy SA8000 oraz realizowania polityki społecznej firmy (uzyskanie ich pisemnej zgody na: spełnianie wymagań normy, podleganie monitoringowi, podejmowanie koniecznych działań korygujących, obejmowanie tymi wymaganiami dalszych poddostawców).
- System komunikacji społecznej, relacje z głównymi interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Norma SA8000 jest wzorowana na normach ISO, obejmuje więc elementy wspólne dla większości systemów zarządzania. Umożliwia to zintegrowanie systemu społecznej odpowiedzialności z systemem zarządzania jakością (ISO9000), środowiskiem (ISO14001 lub EMAS) czy BHP (PN-N/OHSAS18001). Podobieństwo SA8000 do standardów ISO wiąże się także z faktem, że podobnie jak tamte, SA8000 jest opracowana jako norma, z którą zgodność można sprawdzić drogą niezależnych audytów przez akredytowaną instytucję certyfikującą, co zwiększa obiektywizm i jakość nadzoru nad stosowaniem normy.

Wdrożenie normy SA8000 w danej organizacji nie tylko dodatnio wpływa na środowisko pracy, ale również przynosi wiele korzyści zewnętrznym interesariuszom. Do najważniejszych korzyści z wdrożenia SA8000 należy zaliczyć m.in. poprawę wizerunku danej organizacji, możliwość pozyskania nowych, „etycznych” kooperantów – inwestorów i klientów, zmniejszenie rotacji pracowników oraz wzrost wydajności pracy na skutek większego zaangażowania i motywacji pracowników.

Certyfikaty SA8000 są wydawane w 57 krajach głównie firmom małym i średnim, czyli zatrudniającym 1-250 pracowników (59% ogółu firm). Do 30 września 2006 r. certyfikat taki uzyskało 1112 organizacji i firm reprezentujących 71 gałęzi przemysłu i zatrudniających łącznie 609736 pracowników. Najwięcej certyfikatów SA8000 przyznano we Włoszech (395 – 38% ogółu), potem w Indiach, Chinach, Brazylii, Pakistanie, Wietnamie, Tajlandii, Hiszpanii, Sri Lance i Tajwanie. Na 11 miejscu (wraz z Indonezją) znajduje się Polska z 7 certyfikatami (0,67% ogółu). Normę SA8000 najliczniej wdrażają firmy odzieżowe (167), dopiero potem tekstylne (86), świadczące różnorodne usługi porządkowe, transportowe, wreszcie firmy chemiczne [SA8000... 2007].

3. System społecznej odpowiedzialności w Elektrowni Opole

Do wdrożenia systemu społecznej odpowiedzialności (SSO) władze Elektrowni Opole (EO) zainspirowało wystąpienie Kofi A. Annana, Sekretarza Generalnego ONZ, wygłoszone podczas zebrania milenijnego w marcu 2000 roku. Powiedział on wówczas: „Aby przetrwać i prosperować, globalna gospodarka musi mieć silniejsze podstawy w postaci wspólnych wartości i wspólnych praktyk; musi też w bardziej kompleksowy i powszechny sposób – wspierać społeczne cele” [Wesołowski 2001, s. 4].

Na podstawie opracowanego przez zewnętrznych ekspertów raportu, pozytywnie oceniającego EO pod kątem możliwości uzyskania certyfikatu SA8000, w listopadzie 2000 r. zarząd EO podjął niezależną decyzję o wdrażaniu SSO zgodnego z tą normą, stanowiącego jeden z elementów szerszej strategii firmy na rzecz społecznej odpowiedzialności [*Społeczna odpowiedzialność...* 2001].

Przygotowanie EO do wprowadzenia SSO nadzorował zespół wdrożeniowy, powołany 11 maja 2000 r., do którego zadań należało [*Skład i zadania...* 2001]:

- Określenie głównych założeń polityki społecznej (na podstawie analizy misji, wizji, planów rozwoju, polityki bezpieczeństwa oraz celów strategicznych), co wiązało się również z opracowaniem kodeksu etycznego – identyfikującego podstawowe wartości, którymi kieruje się EO.
- Opracowanie strategii społecznej odpowiedzialności wobec głównych grup interesariuszy.
- Opracowanie dokumentu końcowego.

W celu wykonania poszczególnych zadań powołano 6 grup roboczych, w skład których weszli członkowie zespołu wdrażającego oraz osoby spośród kadry przedsiębiorstwa posiadające wiedzę niezbędną do wykonania poszczególnych zadań. Pomoc merytoryczną zapewniali doświadczeni doradcy z zakresu etyki biznesu.

Zakończone w październiku 2001 r. prace zaowocowały przygotowaniem trzydziestostronicowego dokumentu programowego – „Księgi systemu społecznej odpowiedzialności Elektrowni Opole SA” [*Księga systemu...* 2001]. Została ona stworzona nie tylko na bazie poszczególnych strategii odpowiedzialności społecznej, opracowanych przez grupy robocze, ale też przy uwzględnieniu licznych uwag wnoszonych przez pracowników (w tym wyników ankiety na temat wartości wyznawanych w EO), przedstawicieli władz samorządowych i związków zawodowych.

W księdze zaprezentowano podstawowe deklaracje i wartości, wizję oraz cele strategiczne EO. W dokumencie przedstawiono też politykę społeczną EO, na którą składa się 12 zasad odnoszących się do pracowników (równość szans, zakaz dyskryminacji, kształcenie, odpowiednie wynagrodzenia, ochrona zdrowia), dostawców (etyczność), klientów i odbiorców (partnerskie stosunki, zaufanie), społeczności lokalnej (rozwój, walka z ubóstwem), środowiska (racjonalna gospodarka zasobami, redukcja emisji). Szczegółowe zadania, wynikające z polityki społecznej w stosunku do 4 grup interesa-

riuszy: pracowników, dostawców i partnerów, klientów i odbiorców oraz społeczności lokalnej, przedstawiono w postaci odrębnych części tej polityki, które zostały również zamieszczone w książce SSO [*Księga systemu...* 2001, s. 15-27].

Raz w roku zarząd EO dokonuje oceny funkcjonowania SSO; podstawą jest raport przygotowany przez pełnomocnika zarządu ds. SSO w uzgodnieniu z pełnomocnikiem pracowników ds. SSO. Pierwszy raport został opracowany już w marcu 2002 roku.

Wszelka dokumentacja stworzona w EO w ramach SSO jest udostępniana wszystkim interesariuszom, pracownicy natomiast mają do niej nieograniczony dostęp poprzez wewnętrzną sieć komputerową. Ponadto dla pracowników EO prowadzi szkolenia wewnętrzne dotyczące SA8000 w celu zwiększenia ich świadomości oraz udziału w tworzeniu SSO.

Ponieważ SA8000 wymaga stosowania zasad etycznych także przy wyborze kooperantów, w styczniu 2003 r. zarząd EO zorganizował spotkanie swoich dostawców węgla ze spółek węglowych i kopalń. Spotkanie to służyło upowszechnieniu wśród partnerów handlowych założeń SSO w EO, a jego efektem było podpisanie porozumienia partnerów handlowych [*Porozumienie partnerów...* 2003, s. 6]. Każdy sygnatariusz porozumienia zobowiązał się m.in. do wypracowania własnego SSO uwzględniającego kryteria zawarte w normie SA8000.

Ukoronowaniem prac nad społeczną odpowiedzialnością w EO było przeprowadzenie przez niezależną instytucję certyfikującą – Bureau Veritas Quality International, w grudniu 2001 r., audytu na zgodność systemu z wymaganiami normy SA8000 i przyznanie EO certyfikatu SA8000.

Kalendarium najważniejszych faz wdrażania normy SA8000 w EO przedstawiono w tab. 1.

Tabela 1. Najważniejsze etapy wdrażania SSO według normy SA8000 w Elektrowni Opolo (EO)

Kalendarium wdrażania SSO według normy SA8000 w EO	
1	2
Marzec 2000	Wystąpienie Sekretarza Generalnego ONZ, wygłoszone podczas zebrania milenijnego w marcu 2000 r. – inspiracja dla EO
Maj 2000	Powołanie przez dyrektora naczelnego zespołu wdrożeniowego nadzorującego proces tworzenia SSO w EO
Listopad 2000	Zarząd podejmuje decyzję o wdrażaniu SSO wg normy SA8000
Grudzień 2000	Spotkanie zarządu z przedstawicielami grupy doradztwa strategicznego w sprawie opracowania programu społecznej odpowiedzialności i przygotowania do uzyskania certyfikatu SA8000
	Rozesłanie do części kadry kierowniczej ankiet zawierających zestawienie wartości, którymi powinna kierować się EO
Czerwiec 2001	Zarząd powołuje pełnomocnika zarządu ds. SSO, a pracownicy – pełnomocnika pracowników ds. polityki społecznej
	Zatwierdzenie przez zarząd listy firm zaproszonych do złożenia ofert na przeprowadzenie certyfikacji SSO

Tabela 1, cd.

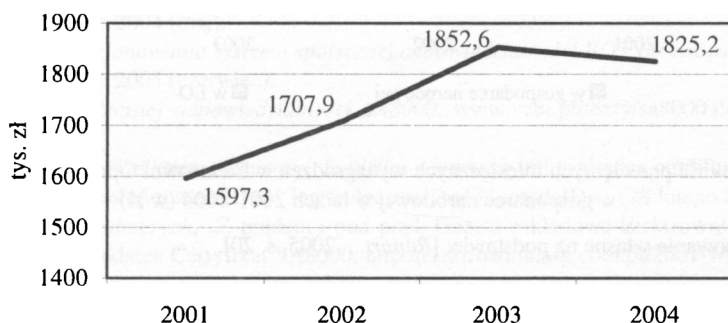
1	2
Sierpień 2001	Zarząd dokonuje wyboru jednostki certyfikującej SSO w EO na zgodność z normą SA8000
Październik 2001	Seminarium poświęcone aspektom wprowadzenia w EO kodeksu etycznego (dla przedstawicieli kierownictwa, związków i zespołu wdrażającego)
	Zespół wdrożeniowy zakończył prace nad przystosowaniem EO do wymagań normy SA8000 i przygotował raport końcowy – „Księgę systemu społecznej odpowiedzialności Elektrowni Opolo”
	Zarząd zatwierdził i przyjął do realizacji księgę SSO
Listopad 2001	Zarząd modyfikuje brzmienie misji EO, uwzględniając rynkową orientację działalności elektrowni oraz wymagania standardu SA8000
Grudzień 2001	BVQI przeprowadza w EO audyt certyfikujący na zgodność SSO z wymaganiami normy SA8000:1997.
Marzec 2002	Pełnomocnik zarządu ds. SSO przygotowuje raport dotyczący funkcjonowania SSO w EO
Kwiecień 2002	Zarząd akceptuje wnioski zawarte w raporcie z realizacji SSO, przedstawionym przez pełnomocnika zarządu ds. SSO
Lipiec 2002	Audyt kontrolny SSO według SA8000
Listopad 2002	Opracowanie procedury reagowania na skargi i wnioski pracowników w ramach SSO
Styczeń 2003	Dwudniowe spotkanie głównych dostawców EO, w czasie którego podpisano porozumienie partnerów handlowych
Maj 2003	Dwudniowe seminarium dla spółek dystrybucyjnych, na którym zaprezentowano SSO w EO
Czerwiec 2003	Pełnomocnik zarządu ds. SSO przygotowuje raport dotyczący funkcjonowania SSO w EO
Lipiec 2003	Drugi audyt kontrolny SSO według SA8000
Listopad 2003	Podpisanie znowelizowanego zakładowego układu zbiorowego pracy (zawierającego szereg rozwiązań korzystniejszych dla pracowników) [Raport... 2004, s. 9-10]
Maj 2004	Pełnomocnik zarządu ds. SSO przygotowuje raport dotyczący funkcjonowania SSO w EO
Wrzesień 2004	Podpisanie znowelizowanego regulaminu pracy
Grudzień 2004	Audyt recertyfikacyjny SSO SA8000
Grudzień 2004	Podpisanie w Bełchatowie umowy społecznej dotyczącej gwarancji pracowniczych i socjalnych przez zarządy i organizacje związkowe czterech spółek wchodzących w skład konsolidowanej grupy energetycznej BOT
Czerwiec 2005	Pełnomocnik zarządu ds. SSO przygotowuje raport dotyczący funkcjonowania SSO w EO

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji publikowanych w gazecie zakładowej „Elektrowni Opolo” w latach 2001-2005 oraz raportów dotyczących funkcjonowania systemu społecznej odpowiedzialności Elektrowni Opolo SA w latach 2001-2004.

Do najważniejszych korzyści z wdrożenia normy SA8000 EO zalicza większe respektowanie praw pracowników w firmie oraz uświadomienie społeczeństwu, że

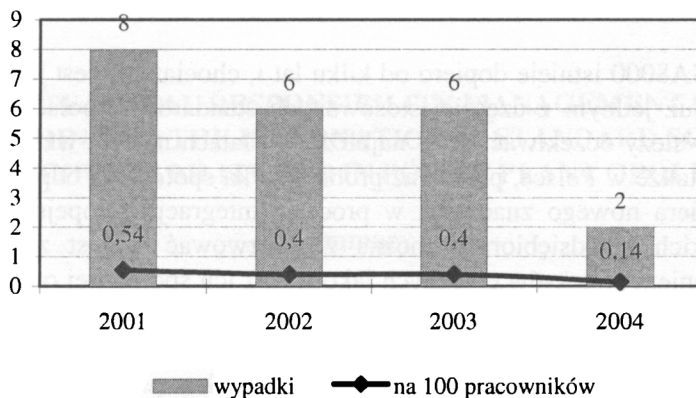
istnieją firmy, które podejmują działania na rzecz zapewnienia bardziej „ludzkich” warunków pracy. Certyfikat SA8000 jest także wykorzystywany przez EO jako ważne narzędzie marketingowe.

W celu dokładnego określenia pozytywnego wpływu wdrożenia normy SA8000, EO kompleksowo monitoruje wskaźniki pracownicze w zakresie odpowiedzialności społecznej korzystając przy tym z wytycznych społecznego raportowania Global Reporting Initiative (rys. 2-4).¹



Rys. 2. Wysokość wydatków ponoszonych przez Elektrownię Opole na cele ochrony zdrowia pracowników w latach 2001-2004 (w tys. zł)

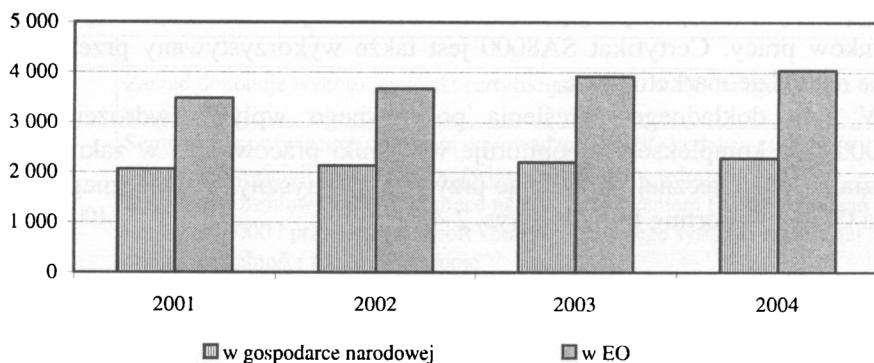
Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Raport... 2005, s. 8].



Rys. 3. Liczba wypadków przy pracy w EO w latach 2001-2004

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Raport... 2005, s. 9].

¹ Monitorowanie wskaźników pracowniczych w zakresie społecznej odpowiedzialności jest zgodne z wymaganiami SA8000. Warto podkreślić, że EO prowadzi takie działania jako jedyna z polskich firm posiadających taki certyfikat.



Rys. 4. Wysokość przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w Elektrowni Opole na tle wynagrodzeń w gospodarce narodowej w latach 2001-2004 (w zł)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Raport... 2005, s. 20].

EO jest pierwszą firmą w Polsce, która podjęła decyzję o wdrażaniu SSO i pierwszą, która uzyskała certyfikat na zgodność z wymaganiami normy SA8000. W roku 2003 rozwiązania zastosowane w EO pomogły we wdrożeniu SSO w Elektrowni Łaziska w Południowym Koncernie Energetycznym oraz w firmie Thomson Intermedia z Żyrardowa (teraz TTE Polska).

4. Wnioski końcowe

Norma SA8000 istnieje dopiero od kilku lat i, chociaż nie jest jeszcze szeroko znana, jest już jednym z częściej stosowanych standardów społecznej odpowiedzialności. Należy oczekiwać, że w najbliższych latach nastąpi wzrost popularności SA8000 także w Polsce, ponieważ problematyka społecznej odpowiedzialności biznesu nabiera nowego znaczenia w procesie integracji europejskiej. Już teraz wśród polskich przedsiębiorstw można zaobserwować wzrost zainteresowania opracowywaniem kodeksów etycznych jako wyraz ich społecznej odpowiedzialności. Można się zatem spodziewać, że firmy te będą musiały wkrótce udowodnić zgodność deklarowanych wartości z codzienną praktyką. Opinia publiczna i media są bowiem sceptyczne wobec deklaracji składanych bez pokrycia i będą domagać się „dowodów”, czyli zgodności postępowania z przyjętymi normami w tej dziedzinie. Temu celowi służyć może certyfikat SA8000.

Literatura

- International Standard Social Accountability 8000*, www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=document.showDocumentByID.DocumentID=136 (28 lutego 2007).
- Księga systemu społecznej odpowiedzialności Elektrowni „Opole” SA*, Elektrownia Opole, Brzezie 2001 (październik).
- Porozumienie partnerów handlowych*, „Z prądem i pod prąd”. Gazeta zakładowa „Elektrowni Opole” 2003 (styczeń) nr 124, <http://elektrownia.org.com.pl/numer/2003-JAN.pdf> (18 lutego 2008).
- Raport dotyczący funkcjonowania systemu społecznej odpowiedzialności Elektrowni „Opole” SA w roku 2003*, Brzezie 2004 (maj).
- Raport dotyczący funkcjonowania systemu społecznej odpowiedzialności BOT Elektrowni Opole SA w roku 2003*, Brzezie 2005 (czerwiec).
- Rok B., *Standard społecznej odpowiedzialności SA8000*, www.vcbi.pl/texty/sa8000.doc (28 lutego 2007).
- SA8000 – Certified Facilities Summary Statistics*, www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPageapagelId=445&parentID=617&grandparentID=473&modeID=1 (28 lutego 2007).
- Skład i zadania grup roboczych*, „Z prądem i pod prąd. Gazeta zakładowa Elektrowni Opole” 2001 (styczeń) nr 98. Dodatek Certyfikat SA8000, <http://elektrownia.org.com.pl/2001-JAN.pdf> (11 lutego 2006).
- Spółeczna odpowiedzialność – co, jak, dlaczego* (rozmowa z dyrektorem Ireneuszem Wesołowskim, szefem zespołu wdrażającego system SA8000), „Z prądem i pod prąd. Gazeta zakładowa Elektrowni „Opole” 2001 (styczeń) nr 98, <http://elektrownia.org.com.pl/numer/2001-Jan.pdf> (11 lutego 2006).
- Wesołowski I., *Coś znacznie więcej niż tylko kolejny certyfikat. Społeczna odpowiedzialność*, „Z prądem i pod prąd. Gazeta zakładowa Elektrowni „Opole” 2001 (styczeń-luty) nr 111-112, <http://elektrownia.org.com.pl/numer/2001-FEB.pdf> (27 lutego 2006).

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY MANAGEMENT SYSTEM ACCORDING TO THE INTERNATIONAL STANDARD SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 IN POWER PLANT OPOLE

Summary

Unfavourable phenomena created by developing globalization, growing importance of multinational companies, caused the societies to increase their expectations towards the enterprises.

Companies willing to find themselves in the new reality should follow the idea of sustainable development what in the management system means Corporate Social Responsibility. The implementation of formalized management system conformable to the international standard SA8000 can be used as a confirmation on Corporate Social Responsibility.

SA8000 is a standard for companies seeking to make the workplace more humane as its mission is to improve working conditions and workers' rights around the world.

Among 7 enterprises in Poland having adopted SA8000 standard the special attention should be given to Power plant Opole, the first company in Poland which decided to implement this standard.