

Materiał szkoleniowy w zakresie Systemu Społecznej Odpowiedzialności wg normy SA 8000 w PGE Elektrowni Opole S.A.



Wprowadzenie

Zachowanie organizacji oraz poszczególnych jednostek wpływa na podnoszenie jakości życia i otoczenia, stając się przy tym kluczowym czynnikiem odpowiedzialności tychże podmiotów w stosunku do pozostałych.

Organizacje stają wobec kilku grup interesariuszy, które mogą bezpośrednio jak i pośrednio wpływać na ich zachowanie, należą do nich:

- grupy wewnętrzne (właściciele, pracownicy);
- grupy zewnętrzne (akcjonariusze, klienci, dostawcy, kooperanci, nadzór zewnętrzny korporacji);
- rząd (władza państwowa i regionalna/lokalna) oraz grupy nacisku (urzędy administracyjne, wierzyciele, banki, media);
- organizacje ruchów ekologicznych i konsumenckich oraz inne organizacje wyższej użyteczności.

Coraz częściej głoszone są poglądy o społecznej odpowiedzialności organizacji, które wykraczają poza podstawowe funkcje przedsiębiorstwa, tj. wytwarzanie produktów oraz gwarantowanie zysku i spełnienia satysfakcji klienta.

Wynikiem tego jest spełnienie moralnego minimum przez przedsiębiorstwo, oferujące społeczeństwu usługi i produkty wysokiej jakości, bez narażania na szwank zasadniczego dobra publicznego lub wspólnej przyszłości.

Dobrze prosperująca firma to nie tylko odpowiednia infrastruktura i osiągnięcie założonego wyniku finansowego. To również personel, bez którego powyższe elementy nie miałyby racji istnienia. To on obsługuje wszystkie maszyny i urządzenia, to on zarządza procesem produkcyjnym czy świadczy swe usługi i to on przyczynia się do generowania wartości dodanej dla organizacji. Mając, zatem świadomość tego, jak ważnym elementem funkcjonowania przedsiębiorstwa jest jego kapitał ludzki, implementuje się coraz częściej Systemy Społecznej Odpowiedzialności, gwarantujące osiąganie założonych celów przy jednoczesnym osiągnięciu przez pracowników satysfakcji z wykonanej pracy.

Chcąc uniknąć negatywnego odbioru społecznego korporacje musiały uznać, że brak Społecznej Odpowiedzialności wpływa na reputację firmy a tym samym na efektywność jej działania. Dlatego w ostatnich latach obserwuje się dobrowolne przyjmowanie przez korporacje „kodeksów postępowania”. Określają one normy, którymi kierować się będzie korporacja na wszystkich szczeblach swojej działalności.

Kodeks postępowania powinien odnosić się do potrzeb wszystkich interesariuszy: konsumentów, inwestorów, organizacji pozarządowych oraz pracowników i ich stowarzyszeń, dostawców i poddostawców, dystrybutorów towarów, instytutów naukowych.

Co to jest SA 8000?

Wychodząc naprzeciw potrzebom społecznym spełnianym przez organizacje stworzono normę SA 8000 (Social Accountability 8000). Przy opracowywaniu normy SA 8000 uwzględniono wymagania odnoszące się do praw pracowników ujęte w kluczowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, Światowej Deklaracji Praw Człowieka oraz Konwencji Praw Dziecka Narodów Zjednoczonych, tj.:

Nazwa Konwencji	Dotyczy
Konwencja nr 29 i 105 Międzynarodowej Organizacji Pracy	Praca przymusowa i niewolnicza
Konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy	Wolność zrzeszania się
Konwencja nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy	Prawo do negocjacji zbiorowych
Konwencja nr 100 i 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy	Równe wynagrodzenie dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę o równej wartości; Dyskryminacja
Konwencja nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy	Przedstawiciele pracowników
Konwencja nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy	Wiek minimalny
Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy	Bezpieczeństwo i higiena pracy
Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy	Rehabilitacja zawodowa i zatrudnianie/ zatrudnienie osób niepełnosprawnych
Konwencja nr 177 Międzynarodowej Organizacji Pracy	Praca w domu
Konwencja nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy	Niedozwolone formy pracy dzieci
Podstawowa Deklaracja Praw Człowieka	
Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka	
Konwencja Narodów Zjednoczonych o eliminacji wszystkich form dyskryminacji kobiet	

Celem SA 8000 jest stworzenie koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, czyli uwzględnianie w zarządzaniu przedsiębiorstwem aspektów społecznych, ekologicznych oraz innych czynników, którymi może być dotknięty interesariusz danej firmy.

Odpowiedzialność Społeczna wg wymogów SA 8000, jako że oparta jest na uniwersalnych wartościach, przeznaczona jest dla przedsiębiorstw z dowolnego sektora rynkowego oraz dowolnej branży.

Norma ta stworzona została jako wiarygodne, ogólnodostępne i efektywne narzędzie, które zapewniałoby w miejscu pracy:

- standardy akceptowane przez międzynarodowe prawa i obowiązki organizacji;
- wymagania dotyczące odpowiedniego poziomu systemu zarządzania dla bieżącego podporządkowania się i poprawy organizacji;
- włączenie wszystkich zainteresowanych stron działalnością organizacji;
- publicznego ogłaszania raportów danej certyfikowanej organizacji na oficjalnej stronie internetowej SAI (roczne sprawozdania);
- wzrost zabezpieczenia konsumentów i inwestorów danej organizacji.
- niezależną weryfikację przez akredytowanego eksperta SAI;

Standard SA 8000 pozwala na przejrzyste spojrzenie stronom zainteresowanym w funkcjonowanie organizacji, zapewniając przy tym przestrzeganie zasad równego traktowania wszystkich zatrudnionych, etycznego postępowania i społecznej odpowiedzialności za wytwarzane produkty i dostarczane usługi. Aspekt ten odgrywa coraz bardziej znaczącą rolę w globalizacji biznesu, w szczególności w stosunkach z organizacjami poruszającymi się w obrębie różnych kultur i narodowości.

Norma SA 8000 opiera się na 8 aspektach, które stanowią warunki wstępne:

1. pracy dzieci: firma nie wykorzystuje ani nie popiera wykorzystywania do pracy dzieci; Firma nie naraża dzieci oraz młodocianych pracowników na sytuacje niebezpieczne, niezgodne z BHP lub zagrażające zdrowiu w miejscu pracy.
2. pracy przymusowej: firma nie stosuje ani nie popiera pracy przymusowej oraz żadnej formy zmuszania i szantażu do wykonywania pracy,
3. bezpieczeństwa i higieny pracy: zapewnienie i spełnienie wymagań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na danym stanowisku; zapewnienie właściwych warunków higieniczno-sanitarnych (czystych pomieszczeń sanitarnych i socjalnych, wody pitnej itp.);
4. wolność zrzeszania się i wchodzenia w układy zbiorowe: respektowanie praw do formowania i udziału w związkach zawodowych oraz podejmowania negocjacji zbiorowych
5. dyskryminacji: brak dyskryminowania ze względu na płeć, kolor skóry, wyznania, mniejszości i orientacji seksualnej lub politycznej, związków zawodowych itp.;
6. praktyki dyscyplinarne: brak stosowania terroru w miejscu pracy, znęcania się fizycznego, psychicznego

7. nad pracownikami oraz stosowania mobbingu; godzin pracy: uwzględnienie obowiązujących prawa w tym zakresie; w szczególności przestrzeganie wymogu pracy w wymiarze nie większym niż 48 godzin tygodniowo z co najmniej jednym dniem wolnym w każdym siedmiodniowym okresie pracy. A także nie przekraczanie liczby 12 nadgodzin (pracy ponad 48 godzin tygodniowo) na pracownika. Praca w takich nadgodzinach wymagać można od pracowników wyłącznie w wyjątkowych i krótkotrwałych okolicznościach działalności firmy.
8. wynagrodzenia: prawo do godziwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę w wysokości nie mniejszej niż ustawowe lub branżowe minimum wypłacane zgodnie z przepisami prawa w tym zakresie. Zapewnienie pracownikom przejrzystych informacji na temat zasad wynagradzania i świadczeń. Nie stosowanie form zatrudniania mających na celu unikania wypełniania zobowiązań przez firmę wobec pracownika wynikających z przepisów prawa np. ubezpieczeniowych)

Po spełnieniu ww. 8 warunków wstępnych można przystąpić do realizacji punktu 9 normy, który definiuje system zarządzania w zakresie odpowiedzialności społecznej, tj: politykę, planowanie i wdrażanie systemu, monitorowanie funkcjonowania systemu, przegląd zarządzania, kontrolę dostawców/podwykonawców i poddostawców w zakresie przestrzegania zasad społecznej odpowiedzialności, działania korygujące i zapobiegawcze, dialog (komunikację) wewnętrzną i zewnętrzną.

WARUNKI WSTĘPNE

- Nie zatrudnianie dzieci
- Nie stosowanie pracy przymusowej
- Spełnianie podstawowych wymagań w zakresie BHP
- Wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych
- Nie stosowanie dyskryminacji
- Nie stosowanie przymusu fizycznego lub psychicznego
- Przestrzeganie regulacji prawnych odnośnie dopuszczalnych ilości godzin pracy
- Godziwe wynagrodzenie



SYSTEM ZARZADZANIA

- Sformułowanie polityki społecznej odpowiedzialności
- Dokumentowanie zasad, sposobów realizacji, wyników
- Okresowe szkolenia dla pracowników
- Ciągły monitoring systemu zarządzania w celu sprawdzenia jego skuteczności
- Wybór i kontrolowanie dostawców/poddostawców i podwykonawców
- System komunikacji społecznej
- Okresowe przeglądy polityki społecznej firmy z wymaganiami SA 8000
- Proces ciągłego doskonalenia



STRATEGIA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI

System Społecznej Odpowiedzialności (wg SA 8000) 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.

System zarządzania w zakresie społecznej odpowiedzialności obejmuje wiele czynników o różnorodnym charakterze. Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

- Sformułowanie polityki społecznej odpowiedzialności firmy (misja, cele, procedury) i udostępnienie jej interesariuszom;
- Wybór wśród wyższego kierownictwa pełnomocnika odpowiedzialnego za całokształt zagadnień związanych z SA 8000 oraz przedstawiciela pracowników reprezentującego ich punkt widzenia;
- Dokumentowanie zasad, sposobów realizacji i ich wyników;
- Okresowe szkolenia i programy dla pracowników nt. zasad społecznej odpowiedzialności określonych w normie SA 8000;
- Ciągły monitoring systemu zarządzania w celu sprawdzania skuteczności działań podejmowanych na rzecz realizowania polityki społecznej firmy i dostosowywania do wymagań normy SA 8000, 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 SA 8000, dokonywane przez najwyższe kierownictwo, które udostępniane jest interesariuszom;
- Wybór i kontrolowanie dostawców i podwykonawców pod kątem ich zdolności do dostosowania się do wymagań normy SA 8000 oraz realizowania polityki społecznej firmy (uzyskanie ich pisemnej zgody na: spełnianie wymagań normy, podleganie monitoringowi, podejmowanie koniecznych działań korygujących, obejmowanie tymi wymaganiami dalszych podwykonawców i poddostawców);
- System komunikacji społecznej, relacje z głównymi interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Wdrożenie i certyfikacja na zgodność z SA 8000 przynosi określone korzyści:

1. Przywództwo,
2. Wychodzenie na przeciw oczekiwaniom klientów,
3. Zaangażowanie personelu w proces zarządzania firmą,



4. Większe rozumienie łańcucha dostawców i większa współpraca z dostawcami,
5. Wychodzenie na przeciw ruchowi odpowiedzialności biznesu promowanego przez Unię Europejską,
6. Dowód zgodności ze standardami etycznymi i społecznymi,
7. Wzrost zaufania oraz zdecydowania klienta/konsumenta do firmy i oferowanych produktów i usług,
8. Ułatwienie w zdobywaniu nowych rynków i konkuroowaniu na nich,
9. Kreuje pozytywny wizerunek, reputację firmy i branży w oczach potencjalnych klientów i partnerów,
10. Poprawa efektywności procesu rekrutacji, obniżenie rotacji oraz wzrost wydajności pracowników,

System Społecznej Odpowiedzialności w PGE Elektrowni Opole S.A.

Norma SA 8000 jest wzorowana na normach ISO, obejmuje, więc elementy wspólne dla większości systemów zarządzania bazujących na tzw. cyklu Deminga (cyklu ciągłego doskonalenia). Umożliwia to zintegrowanie Systemu Społecznej Odpowiedzialności z Systemem Zarządzania Jakością (ISO 9001), Środowiskiem (ISO 14001) czy BHP (PN-N/OHSAS 18001). Podobieństwo SA 8000 do standardów ISO wiąże się także z faktem, że podobnie jak te standardy, SA 8000 jest opracowana jako norma, na zgodność, z którą można przeprowadzać niezależne audyty przez akredytowaną instytucję certyfikującą, co zwiększa obiektywizm i jakość nadzoru nad stosowaniem normy.

Zasadniczym dokumentem Systemu Społecznej Odpowiedzialności w PGE Elektrowni Opole S.A. jest **Polityka Społecznej Odpowiedzialności** oraz zasady realizacji tej polityki określone w **Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności PGE Elektrowni Opole S.A.**

Polityka Społecznej Odpowiedzialności oparta jest na podstawowych wartościach, które dają się ułożyć w trzy główne grupy:

1. Dobre zarządzanie, skuteczność, konkurencyjność,
2. Odpowiedzialność, uczciwość,
3. Bezpieczeństwo, dbałość o środowisko.

Polityka Społeczna zawiera następujące deklaracje:

1. Uznajemy, że polityka społecznej odpowiedzialności jest nieodłącznym elementem zarządzania zgodnie z zasadami rozwoju zrównoważonego. Na wszystkich szczeblach zarządzania kierujemy się zasadami społecznej odpowiedzialności.
2. Przestrzegamy prawo i inne wymagania dotyczące obszaru społecznej odpowiedzialności.
3. Pracownicy są dla nas najważniejsi. Stwarzamy im równość szans rozwoju, a wszelkie formy uprzedzeń i dyskryminacji w miejscu pracy uznajemy za niedopuszczalne.
4. Chcemy być atrakcyjnym pracodawcą w naszym regionie. Dążymy do tego, aby poziom wynagrodzeń był co najmniej zgodny ze standardami stosowanymi w energetyce.
5. Szanujemy zdrowie pracowników. Podejmujemy wszystkie możliwe działania by eliminować zagrożenia ze środowiska pracy, obniżać ryzyko zawodowe, a także zapewnić pracownikom wysokiej klasy opiekę medyczną.
6. Wspieramy zaangażowanie naszych pracowników



w proces przygotowywania i realizacji zadań z zakresu polityki społecznej.

7. W doborze dostawców kierujemy się ich gotowością do spełniania wymagań społecznej odpowiedzialności. Będziemy zachęcać naszych partnerów do podejmowania działań w duchu społecznej odpowiedzialności i przedstawiania dowodów, że wymagania te są spełniane.
8. Budujemy partnerskie stosunki z naszymi klientami i odbiorcami, oparte na wzajemnym zaufaniu i przejrzystości.
9. Kierując się szacunkiem wobec otoczenia, chcemy być wobec niego wiarygodnym partnerem. Staramy się o to, aby nasz pozytywny wkład w rozwój lokalnej społeczności przynosił szeroko rozumiane korzyści wszystkim zainteresowanym.
10. Chcemy wykorzystać wszystkie nasze atuty, by stać się motorem zmian strukturalnych w wymiarze regionalnym i krajowym. Włączamy się w działania na rzecz kształcenia kadr regionu, stwarzania szans zatrudnienia, rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw i budowania nowoczesnej kultury przemysłowej.
11. Dokładamy wszelkich starań, by optymalizować wykorzystanie zasobów surowcowych, dokonując jednocześnie znaczącej redukcji emisji szkodliwych substancji do środowiska i dbając o poprawę warunków życia w regionie poprzez obniżanie kosztów utrzymania rodzin.
12. Wspieramy ważne społecznie działania na rzecz upowszechniania kultury i etosu mieszkańców Śląska Opolskiego, a także zdrowia, nauki i edukacji. Prowadzimy również działania na rzecz wspomaganie najuboższych i tych, którzy są zagrożeni społeczną marginalizacją.
13. Staramy się jak najszerzej upowszechnić zasady społecznej odpowiedzialności. Zapraszamy wszystkich do współpracy przy ich doskonaleniu.

Podstawą Polityki Społecznej Odpowiedzialności wobec pracowników są następujące wartości wynikające z Polityki Społecznej:

- Traktowanie pracowników zgodnie z zasadami równości,
- Uczciwość we wzajemnych stosunkach pomiędzy pracownikami,
- Stwarzanie najlepszych warunków pracy pod względem bezpieczeństwa,
- Zapewnienie właściwej opieki medycznej,
- Troska o odpowiednią strukturę wynagrodzeń,
- Zapewnienie satysfakcjonujących warunków zatrudnie-

nia,

- Wspieranie procesu rozwoju pracownika w najszerszym sensie.

Istotne znaczenie PGE Elektrowni Opole SA dla gospodarki narodowej, jej pozycja w krajowym systemie elektroenergetycznym, świadomość znaczenia pracy dla potrzeb człowieka jako pracownika i partnera, a także obowiązek troski o optymalne korzystanie z zasobów przyrody nakazują oparcie naszej działalności o zasady zrównoważonego rozwoju, wymagające jednoczesnych starań o efektywność ekonomiczną, ochronę środowiska naturalnego i rozwój społeczny.

Kierując się powyższym PGE Elektrownia Opole S.A. zobowiązała się do:

- ścisłego przestrzegania wymogów prawa polskiego i międzynarodowego, zasad etycznych i dobrych obyczajów,
- ciągłego doskonalenia naszych działań dla budowania trwałych, pozytywnych relacji ze wszystkimi zainteresowanymi stronami,
- propagowania zasad Społecznej Odpowiedzialności wśród wszystkich naszych partnerów,
- stosowania wymogów w zakresie Odpowiedzialności Społecznej wg międzynarodowej normy SA 8000 oraz zasad przedstawionych w Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności PGE Elektrowni Opole S.A.

Zasadami Polityki Społecznej PGE Elektrowni Opole S.A. kieruje się wobec pracowników, dostawców i partnerów, klientów i odbiorców oraz społeczności lokalnej.

Przyjęty System Społecznej Odpowiedzialności odzwierciedlony jest w naszej misji, a wraz z wdrożonymi systemami zarządzania bezpieczeństwem pracy, zarządzania środowiskowego, zarządzania jakością oraz zarządzania bezpieczeństwem informacji stanowi podstawę zarządzania strategicznego PGE Elektrowni Opole S.A.

W celu właściwego utrzymywania wdrożonego systemu społecznej odpowiedzialności Zarząd PGE Elektrowni Opole S.A. wyznaczył swojego przedstawiciela - **Koordynatora ds. Systemu Społecznej Odpowiedzialności** w osobie **Anny Dożyckiej - Dyrektora Personalnego PGE Elektrowni Opole S.A.** - tel. (077) 423 50 22, odpowiedzialnego za prawidłowe funkcjonowanie oraz zgodność wdrożonego Systemu Społecznej Odpowiedzialności z wymaganiami normy SA 8000.

Jednocześnie w celu ułatwienia i usprawnienia komunikacji z Zarządem PGE Elektrowni Opole S.A. w kwestiach związanych z ww. systemem wybrany został przez pracowników PGE Elektrowni Opole S.A. **Pełnomocnik Pracowników ds. Polityki Społecznej** w osobie **Dariusza Ćwikły - Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy** - tel. (077) 423 50 45 (w każdą środę w godzinach od 12:00 do 16:00), tel. kom.: 605 415 199.

Pełnomocnik Pracowników ds. Polityki Społecznej przyjmuje skargi pracowników dotyczące naruszania wymogów Systemu Społecznej Odpowiedzialności oraz uwagi i wnioski do jego funkcjonowania. Skargi mogą być składane zarówno w formie pisemnej jak i ustnie (telefonicznie). Dla umożliwienia lepszego kontaktu z pracownikami Pełnomocnik Pracowników ds. Polityki Społecznej pełni stałe dyżury: w każdą środę w godzinach od 12:00 do 16:00 w pomieszczeniu Społecznej Inspekcji Pracy, które mieści się w budynku BHP.