



WYTYCZNE

wdrażania zasad

**odpowiedzialności społecznej biznesu
dla poprawy warunków pracy
w przedsiębiorstwie**



Opracowano i wydano w ramach programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” (I, II etap) finansowanego w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Rysunki:

Małgorzata Dudek, Renata Dziedzic

© Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2012

CIOP  PIB

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel.: (22) 623 36 98, fax: (22) 623 36 93
www.ciop.pl

Spółeczna odpowiedzialność biznesu

(CSR - Corporate Social Responsibility)

dobrowolne włączanie aspektów społecznych oraz środowiskowych wykraczających poza zakres obowiązujących aktów prawnych do działalności gospodarczej firm oraz ich kontaktów z interesariuszami

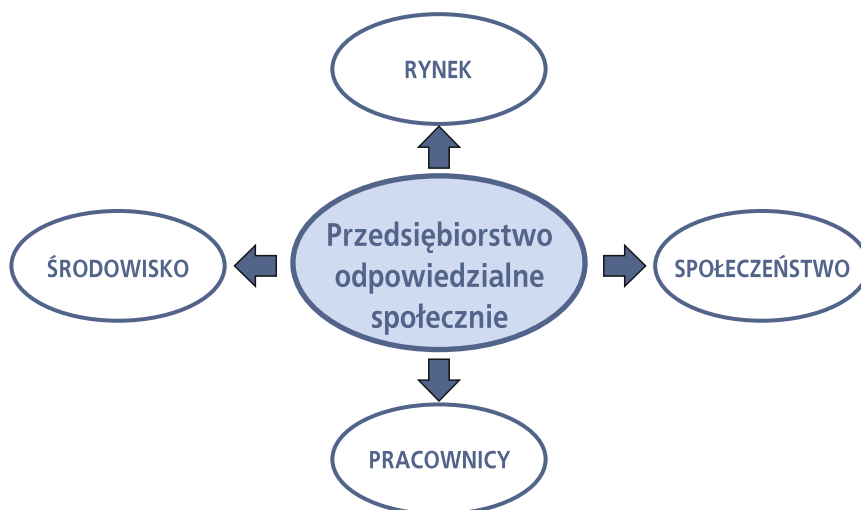
Zaangażowanie najwyższego kierownictwa

W ramach systemu zarządzania bhp należy zapewnić silne i widoczne przywództwo oraz zaangażowanie najwyższego kierownictwa w działania na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu. Zaleca się zachęcanie kierownictwa organizacji do:

- uwzględnienia aspektów CSR w polityce bhp,
- udostępniania dodatkowych środków w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy na wdrożenie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu,
- ustalania i aktualizowania polityki oraz celów strategicznych odnoszących się do CSR realizowanych w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy,
- przeprowadzania okresowych przeglądów działań społecznej odpowiedzialności biznesu.

Interesariusze

wszystkie podmioty uczestniczące w działaniach przedsiębiorstw; najczęściej są to: pracownicy, inwestorzy, udziałowcy, partnerzy handlowi, klienci, władze publiczne, organizacje pozarządowe oraz społeczność lokalna



Polityka społecznej odpowiedzialności biznesu a polityka bezpieczeństwa i higieny pracy

Ustalenie polityki bezpieczeństwa i higieny pracy z uwzględnieniem zasad odpowiedzialności społecznej, jej wdrożenie w organizacji, zakomunikowanie pracownikom w taki sposób, aby była przez nich zrozumiana, spoczywa na najwyższym kierownictwie. Głównym przesłaniem powinna być zasada, iż żadne działania realizowane w organizacji nie są ważniejsze od bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zarówno psychicznego, jak i fizycznego.



Zaleca się, aby polityka ta, oprócz minimalnych zobowiązań w zakresie odpowiedzialności społecznej wynikających z polityki bezpieczeństwa i higieny pracy, tj.:

- dążenia do spełnienia coraz wyższych standardów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu realizowanej w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w organizacji,
- spełniania wymagań przepisów prawnych oraz innych wymagań dotyczących organizacji,
- ciągłego doskonalenia działań w zakresie odpowiedzialności społecznej w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w organizacji,
- zapewniania odpowiednich zasobów i środków do wdrażania polityki CSR w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w organizacji,
- podnoszenia kwalifikacji pracowników, wspierania ich rozwoju i angażowania w działania na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu,

zawierała zobowiązania organizacji do:

- zapewniania pracownikom godnych warunków pracy w odniesieniu do wynagrodzenia, godzin pracy, cotygodniowego odpoczynku, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony macierzyństwa, nie mniej korzystnych niż oferowane przez innych, porównywalnych pracodawców lokalnych,
- podejmowania starań w celu umożliwienia przestrzegania narodowych lub religijnych tradycji i obyczajów, w tym w odniesieniu do cotygodniowego odpoczynku.

Ponadto polityka organizacji powinna wskazywać, że organizacja ta jest wolna od uprzedzeń płciowych, rasowych lub innych oraz że oferowane wynagrodzenie i praktyki doboru personelu są oparte na ocenach obiektywnych.

Formą udokumentowania polityki bezpieczeństwa i higieny pracy organizacji jest deklaracja podpisana przez przedstawiciela kierownictwa.

Współdziałanie pracowników

Kierownictwo powinno przeprowadzać konsultacje z pracownikami i ich przedstawicielami oraz informować ich o aspektach bezpieczeństwa i higieny pracy w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu.

Kierownictwo powinno zapewnić pracownikom możliwości (czas i środki) aktywnego uczestnictwa w działaniach związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu wynikających z przyjętej polityki.



Wymagania prawne i inne

Jako minimum organizacja powinna zapewniać przestrzeganie następujących praw człowieka odnoszących się do pracy:

- niezatrudnianie dzieci,
- niestosowanie pracy przymusowej,
- spełnianie podstawowych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zapewnienie wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych,
- niestosowanie dyskryminacji,
- niestosowanie przymusu fizycznego lub psychicznego wobec pracowników,
- przestrzeganie regulacji prawnych odnośnie do dopuszczalnej liczby godzin pracy,
- zapewnienie wynagrodzenia nie niższego niż wymagane przez prawo.



Zaleca się, aby organizacja opracowała i utrzymywała procedury identyfikowania i wprowadzania postanowień wszystkich wymagań prawnych i innych, które dotyczą pracowników.

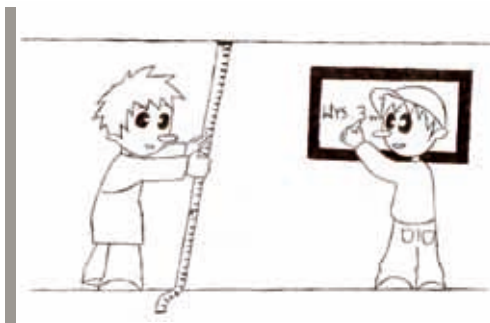
W szczególności zaleca się określenie w tych procedurach sposobów:

- zapewnienia dostępu do odpowiednich wymagań prawnych i innych,
- śledzenia wymagań prawnych i innych oraz wprowadzanych do nich zmian,
- przekazywania pracownikom odpowiednich informacji dotyczących ww. wymagań.

Cele

Organizacja powinna ustalić cele długoterminowe i wynikające z nich cele krótkoterminowe w zakresie CSR, powiązane z celami strategicznymi organizacji. Cele te powinny uwzględniać w szczególności:

- wymagania prawne i inne,
- wielkość firmy,
- rodzaj działalności,
- posiadane środki finansowe, ludzkie, środki trwałe oraz infrastrukturę techniczną.



Cele powinny być:

- szczegółowe – dokładnie opisywać oczekiwany efekt,
- mierzalne – posiadać wskaźnik pozwalający ocenić, czy wyznaczony cel został osiągnięty lub na jakim jest etapie realizacji,
- akceptowalne – gwarantujące, że pracownicy będą się z nimi utożsamiać i uznawać, że cel jest słuszny, że ma sens; zaleca się, aby pracownicy uczestniczyli w wyznaczaniu celów, które będą potem realizować,
- realne – możliwe do realizacji, dopasowane do posiadanych aktualnie zasobów, np. odpowiednio przeszkolona kadra, odpowiedni sprzęt, zasoby finansowe,
- terminowe – określone wraz z terminem, w jakim cel ma zostać osiągnięty.

Plany

Organizacja powinna opracować plany osiągnięcia ustalonych celów dotyczących CSR.

Plany powinny uwzględniać w szczególności określenie:

- służb, szczebli organizacji, grup lub osób odpowiedzialnych za osiągnięcie celów,
- zasobów niezbędnych do osiągnięcia celów,
- terminów osiągnięcia celów,
- mierzalnych wskaźników umożliwiających ocenę stopnia realizacji celów.

Realizacja planów powinna być monitorowana i aktualizowana. Stopień realizacji planów powinien być podawany do informacji wszystkim pracownikom.

Struktura, odpowiedzialność i uprawnienia

Przedsiębiorstwo powinno wyznaczyć przedstawiciela najwyższego kierownictwa, który powinien być odpowiedzialny również za zarządzanie w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu. Jeżeli w przedsiębiorstwie został wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, za aspekty CSR może być odpowiedzialny pełnomocnik kierownictwa ds. tego systemu.

Przedsiębiorstwo powinno umożliwić pracownikom wyznaczenie przedstawiciela, który byłby odpowiedzialny za komunikowanie się pracowników z przedstawicielem najwyższego kierownictwa w sprawach dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu. Może to być ta sama osoba, która reprezentuje pracowników w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wszyscy pracownicy powinni być informowani o swoich obowiązkach i uprawnieniach w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz wiedzieć, kto jest odpowiedzialny za realizację poszczególnych działań.

Zapewnienie środków

Należy określić i udostępnić odpowiednie środki (uwzględniając zasoby finansowe, środki rzeczowe, sprzęt techniczny, technologię, zasoby ludzkie oraz wiedzę i umiejętności specjalistyczne), niezbędne do realizacji polityki odpowiedzialności społecznej w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w organizacji.

Szkolenie, świadomość, kompetencje i motywacja

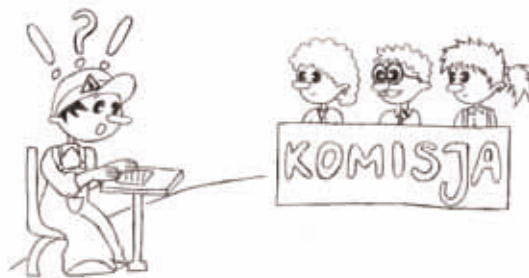
Zaleca się, aby wszyscy pracownicy posiadali odpowiednie, udokumentowane kompetencje do realizacji ustalonych celów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz do realizacji swoich zadań. Kompetencje te zaleca się uwzględniać przy doborze pracowników do określonych stanowisk pracy, rekrutacji nowych pracowników, planowaniu szkoleń, rozwijaniu umiejętności i stałym doskonaleniu.



Zaleca się, aby programy szkoleniowe były opracowywane z uwzględnieniem potrzeb poszczególnych grup pracowników oraz wymagań wynikających z przepisów. Treści i formy szkoleń powinny być dostosowane do zadań i zakresu odpowiedzialności poszczególnych grup pracowników.

Organizacja powinna opracować system monitoringu efektywności programu rozwoju zasobów ludzkich, uwzględniający ocenę szkoleń oraz indywidualną ocenę pracownika.

Organizacja powinna opracować, wdrożyć i ciągle doskonalić system motywowania obejmujący wszystkich pracowników, powiązany z systemem ocen pracowników oraz systemem wynagrodzeń.



Komunikowanie się z pracownikami i kontakt z interesariuszami

Organizacja powinna określić i realizować procedury dotyczące regularnej komunikacji zarówno z pracownikami, jak i zainteresowanymi stronami zewnętrznymi w zakresie realizacji polityki odpowiedzialności społecznej (z wykorzystaniem już funkcjonujących kanałów komunikacji). Powinna wspierać dialog społeczny. W tym celu organizacja powinna:

- uznać znaczenie dla organizacji instytucji dialogu społecznego oraz odpowiednich struktur układów zbiorowych,
- być członkiem odpowiednich organizacji pracodawców w celu stworzenia możliwości dialogu społecznego i rozpowszechnienia poprzez te kanały jej odpowiedzialnej społecznie postawy,
- nie sprzeciwiać się powstawaniu ani zniechęcać do tworzenia organizacji pracowniczych lub do rokowań zbiorowych,
- nie odwoływać ani w inny sposób nie dyskryminować pracowników, grożąc relokacją lub outsourcingiem stanowisk pracy, w celu udaremnienia działań pracowników mających na celu utworzenie własnych organizacji bądź przeprowadzania układów zbiorowych,
- umożliwiać wyznaczonym przedstawicielom pracowników dostęp do decydentów, miejsca pracy, tych, których reprezentują, udogodnień niezbędnych do pełnienia ich roli oraz informacji, które pozwolą im mieć prawdziwy i rzetelny obraz sytuacji finansowej i aktywności organizacji,
- nie zachęcać władz do ograniczania przestrzegania uznanych praw do wolności gromadzenia się i rokowań zbiorowych, ani nie stosować systemów motywacyjnych opartych na takich ograniczeniach.

W komunikacji zewnętrznej należy w pierwszej kolejności zidentyfikować kluczowych interesariuszy, którym będą przekazywane informacje z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (w tym w ramach systemu zarządzania bhp, jeśli jest) - np. PIP, władze samorządowe, partnerzy biznesowi. W ramach komunikacji na temat działań CSR należy wykorzystać wszelkie dostępne narzędzia i kanały komunikowania, takie jak strony korporacyjne, informacje prasowe, spotkania i konferencje, publikacje tematyczne, artykuły lub też konkursy i rankingi, które pozwalają na komunikowanie wyników.

Zapisy

Przedsiębiorstwo powinno utrzymywać określone zapisy, dokumentujące działalność zgodną z wytycznymi. Zapisy te powinny być dostępne zainteresowanym stronom z zachowaniem zasad poufności i obowiązującego prawa. Zapisy te mogą dotyczyć, m.in.:

- odbytych szkoleń, studiów,
- dodatkowych usług medycznych, cateringowych czy fitness,
- rejestrowania godzin pracy (gdy mamy do czynienia z elastycznym czasem pracy).

Nadzór nad podwykonawcami i poddostawcami

Przedsiębiorstwo powinno ustanowić i utrzymywać procedury oceny i wyboru właściwych poddostawców/podwykonawców tak, aby spełniać deklarację polityki społecznej odpowiedzialności biznesu oraz wymagania prawne i inne dotyczące organizacji. Przedsiębiorstwo powinno posiadać dowody, że wymagania określonego standardu zostały spełnione przez jego poddostawców/podwykonawców.

Przedsiębiorstwo powinno dbać o wprowadzenie określonych zapisów od poddostawców /podwykonawców, w których zobowiązują się oni co najmniej do:

- spełnienia wymagań polityki CSR,
- udziału w monitorowaniu działań prowadzonym przez przedsiębiorstwo,
- natychmiastowego usuwania niezgodności oraz prowadzenia działań korygujących i zapobiegawczych,
- natychmiastowego i pełnego informowania przedsiębiorstwa o jakichkolwiek związkach z innymi partnerami biznesowymi.



Niezgodności oraz działania korygujące i zapobiegawcze

Przedsiębiorstwo powinno badać i odpowiadać na wszelkie wątpliwości pracowników i stron zainteresowanych dotyczące niezgodności z polityką odpowiedzialności społecznej, jednakże bez restrykcji lub dyskryminacji w odniesieniu do tych osób.

Organizacja powinna wdrażać działania korygujące i zapobiegawcze w celu usunięcia wszelkich niezgodności z polityką odpowiedzialności społecznej oraz zapewnić środki do ich usunięcia.

Przegląd wykonywany przez kierownictwo i ciągłe doskonalenie

Kierownictwo organizacji powinno w określonych odstępach czasu dokonywać przeglądu realizacji polityki odpowiedzialności społecznej w celu jej oceny i zapewnienia stałej przydatności i skuteczności, do czego organizacja się zobowiązała. Gdy jest to niezbędne, należy wdrożyć zmiany i poprawki.



CIOP  PIB

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
www.ciop.pl