

Стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»

Завдання стандарту ISO 26000

Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 «Настанова по соціальній відповідальності» (опублікований 28 жовтня 2010 р.) допомагає організаціям упорядкувати свою діяльність в галузі соціальної відповідальності. Ця настанова дає єдине розуміння соціальної відповідальності і детальну інструкцію для всіх організацій.

В ISO 26000 враховані всі ті принципи, які названі в Глобальному договорі ООН (п. 1.2.2).

Важливо відзначити, що стандарт ISO 26000 розроблений не тільки для бізнес-структур, але також і для профспілок, громадських організацій і державних органів. Він визначає зони відповідальності для кожної організації у її взаєминах із зацікавленими сторонами.

Питання, що становлять сутність соціальної відповідальності, відбирають очікування суспільства в конкретний момент часу і, отже, постійно змінюються разом із проблемами суспільства і його очікуваннями.

Очікування суспільства

Соціальна відповідальність вимагає розуміння широких інтересів і очікувань суспільства. Соціальна відповідальність базується на повазі правових норм і виконанні юридично обумовлених обов'язків. Однак усвідомлення соціальної відповідальності вимагає також визнання обов'язків по відношенню до інших зацікавлених сторін, причому ці обов'язки не є юридично обов'язковими. Ці обов'язки можуть витікати із загальних цінностей, переконань та етики.

Незважаючи на те, що очікування відповідальної поведінки і розрізняються між країнами і культурами, організації варто визнавати і застосовувати універсальні цінності. Ці очікування відображені в міжнародних конвенціях і нормах поведінки, установлених в міжурядових інструментах, таких як Загальна декларація прав людини.

Визнання організацією своєї соціальної відповідальності

Існують два аспекти визнання організацією своєї соціальної відповідальності. Перший аспект полягає в тому, що організація розуміє, як її діяльність впливає на інших і на довкілля. Другий аспект полягає в тому, що організація розуміє суспільні очікування своєї соціально відповідальної поведінки.

Соціальна відповідальність організації розглядається по таких основним аспектам (рис. 1.1):

- Організаційне управління.
- Права людини.
- Трудові відносини.
- Довкілля.
- Добросовісні ділові практики.
- Проблеми, пов'язані зі споживачами.
- Соціально-економічний розвиток суспільства.

Соціальна відповідальність в трудових відносинах та охороні праці

Трудові відносини організації поєднують у собі всю діяльність, що відноситься до роботи, що виконується самою організацією або від її імені. Власне кажучи, трудові відносини містять у собі не тільки взаємини організації зі своїми працівниками або відповідальність організації на робочих місцях, які належать їй; вони містять у собі відповідальність організації за роботу, яка виконується від її імені іншими, включаючи субпідряд.

Трудові відносини, зокрема, містять у собі питання найму, умов праці, навчання і підвищення кваліфікації працівників, охорони праці, а також представництва працівників та їхньої участі у колективних договорах, соціальному діалозі і тристоронніх взаєминах.

У сфері трудових відносин, зокрема, в питаннях використання найманої праці стандарт встановлює такі правила поведінки.

Як роботодавець, організація сприяє досягненню однієї з найбільш визнаних цілей суспільства, а саме підвищенню рівня життя за рахунок повного і безпечного працевлаштування.

Організація:

- визнає важливість безпечних умов праці для працівників і для суспільства в цілому.
- передає роботу на контрактній основі тільки тим організаціям, які офіційно визнані або в інший спосіб довели своє бажання й можливість виконувати зобов'язання, покладені на роботодавця, і працювати чесно. Це виключає посередників на ринку праці, які офіційно не визнані.
- не шукає переваг від нечесних, пов'язаних з експлуатацією або утисками трудових відносин, які можуть використовувати її партнери, постачальники або субпідрядники. Організація повинна відповідати за діяльність, яку здійснюють від її імені інші організації.

Зобов'язання організації у сфері охорони праці

Охорона праці стосується досягнення і підтримки самого високого рівня фізичного, інтелектуального і соціального процвітання працівників, запобігання звільнень у зв'язку зі станом здоров'я, викликаного умовами праці, захисту працівників від ризиків, пов'язаних з нанесенням шкоди здоров'ю, і адаптації виробничого середовища до фізичних і психологічних можливостей працівників.

Організації повинна:

- прагнути до розуміння та контролю ризиків, пов'язаних з охороною праці. Також організація повинна вводити відповідні процедури і надавати безпечне устаткування, необхідне для запобігання професійних захворювань та нещасних випадків, а також для дій у аварійних ситуаціях;
- аналізувати причини нещасних випадків і професійних захворювань, а також проблеми, підняті працівниками, для того, щоб розуміти їх і інформувати працівників про те, яким може бути вплив на людей;
- розуміти і застосовувати засоби виробничої гігієни;
- визнавати, що психологічні ризики на робочих місцях є причинами стресів і погіршення стану здоров'я;
- розробити політику охорони праці, у якій буде чітко прописано, що жоден з елементів діяльності організації не є важливішим за охорону праці, і що охорона праці є невід'ємною частиною діяльності організації;
- надавати необхідне навчання і зміцнення потенціалу всього персоналу по необхідних напрямках;
- дотримуватися норми, відповідно до якої заходи охорони праці не пов'язуються з витратами, покладеними на працівників;
- застосовувати системи управління охороною праці, які засновані на залученні зацікавлених працівників і які визнають і поважають права працівників на:
 - повну і достовірну інформацію щодо ризиків, зв'язаних зі здоров'ям і безпекою, а також щодо контролю та попередження цих ризиків;
 - вільно з'ясовувати й одержувати роз'яснення по всіх аспектах охорони праці;
 - відмову від роботи, що явно може викликати серйозну і неминучу загрозу їхньому життю і здоров'ю або життю і здоров'ю інших;
 - звернення за консультацією з питань охорони праці, за межі організації (до сторонніх фахівців);
 - повідомлення керівникам про випадки, що стосуються охорони праці;
 - участь у прийнятті рішень з охорони праці;
 - відсутність репресій за те, що вони зробили щось із перерахованого вище.

Впровадження заходів соціальної відповідальності

У більшості випадків організації можуть включити соціальну відповідальність у практику діяльності без створення нових структур або спеціальних нових систем управління, хоча деякі види діяльності, імовірно, будуть здійснюватися з розглядом дещо ширшого кола проблем. Впровадження соціальної відповідальності в першу чергу стосується її інтеграції в існуючу систему управління і структуру.

Загалом повна перебудова організації з метою вмонтувати соціальну відповідальність у її діяльність є необов'язковою або неефективною. В більшості випадків соціальна відповідальність може бути інтегрована в організацію без істотних змін її структури.

Досягнення переваг

Організація, що застосовує соціально відповідальні трудові відносини, безумовно має розраховувати на досягнення відповідних потенційних переваг. Соціально відповідальні трудові відносини організації в сфері охорони праці можуть:

- позитивно впливати на її можливості щодо найму на роботу,
- покращити мотивацію та збереження кадрів;
- покращити виконання зобов'язань по охороні праці;
- позитивно впливати на репутацію організації.
- скоротити витрати,
- підвищити продуктивність праці.
- підтримувати моральний стан персоналу;
- впливати на думку інвесторів, донорів, спонсорів і фінансового співтовариства;
- впливати на взаємини з урядом, засобами масової інформації, постачальниками, аналогічними за рівнем організаціями, споживачами й співтовариством, у якому організація функціонує;
- розвивати взаємну довіру із зацікавленими сторонами.