

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

**Весела Петрова¹, Цветинка Христова², Юлия Атанасова³, Десислава Костова⁴,
Валентин Велев⁵**

¹ Минно-геоложки университет "Св. Иван Рилски", 1700 София, E-mail: vessela.st@gmail.com

² Студент в специалност "Управление на ресурси и производствени системи", Минно-геоложки университет "Св. Иван Рилски", 1700 София, E-mail: cvetinka_9104@abv.bg

³ Студент в специалност "Управление на ресурси и производствени системи", Минно-геоложки университет "Св. Иван Рилски", 1700 София, E-mail: julina@abv.bg

⁴ Минно-геоложки университет "Св. Иван Рилски", 1700 София, E-mail: dessi.kostova@gmail.com

⁵ Минно-геоложки университет "Св. Иван Рилски", 1700 София, E-mail: velev_mgu@abv.bg

РЕЗЮМЕ: През последните години налице е все по-нарастващият натиск върху предприемачите, от страна на всички заинтересовани страни, да поемат своята социална и екологична отговорност. Стандартизирането в областта на Корпоративната социална отговорност (КСО) е едно от най-големите предизвикателства пред компаниите и в същото време търсен инструмент от страна на мениджмънта, тъй като стандартите в тази област не разглеждат само екологичните и социалните резултати, но и финансовите за компанията. Информацията, съдържаща се в статията, дава ясна представа за различните стандарти, касаещи социалната отговорност. Посочва техните силни и слаби страни и приложимост. Стандартизацията в областта на КСО е не само съвременен подход за удовлетворяване нуждите на заинтересованите страни, но и инструмент за постигане на устойчиво развитие.

STANDARDIZATION IN THE FIELD OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Vessela Petrova¹, Tsvetinka Hristova², Julia Atanasova³, Desislava Kostova⁴, Valentin Velev⁵

¹ University of Mining and Geology "St. Ivan Rilski", 1700 Sofia, E-mail: vessela.st@gmail.com

² Student in "Management of Resources and Production Systems" in University of Mining and Geology "St. Ivan Rilski", 1700 Sofia, E-mail: cvetinka_9104@abv.bg

³ Student in "Management of Resources and Production Systems" in University of Mining and Geology "St. Ivan Rilski", 1700 Sofia, E-mail: julina@abv.bg

⁴ University of Mining and Geology "St. Ivan Rilski", 1700 Sofia, E-mail: dessi.kostova@gmail.com

⁵ University of Mining and Geology "St. Ivan Rilski", 1700 Sofia, E-mail: velev_mgu@abv.bg

ABSTRACT: In recent years there is an increasing pressure on entrepreneurs, by all stakeholders, to take their social and environmental responsibility. Standardization in the area of Corporate Social Responsibility (CSR) is one of the biggest challenges for companies and at the same time sought approach by management, as standards in this area are not considered only in environmental and social results, but also the financials for company. The information, contained in this article provides a bright overview of the different standards, concerning social responsibility. It also indicates their strengths and weaknesses and practicability. Standardization in the area of CSR is not only a modern approach to satisfy the needs of stakeholders, but also an instrument for achieving sustainable development.

Въведение

Корпоративната социална отговорност (КСО) е концепция, която в много компании по света и все по-често и в България навлиза в бизнеса. Чрез нея се интегрират както социалните ангажменти, така и грижата за околната среда, като едновременно с това работят за своя икономически просперитет.

КСО се основава на теорията за „Triple Bottom Line“ - израз въведен от Джон Елкингтън през 1997 г. в книгата „Канибали с вилицы: тройната основа на бизнеса през 21 век“. Той улавя един разширен спектър от ценности и критерии за измерване на организационните и обществени успехи /икономически, екологични и социални/. Теорията

се базира на три панела: хората, околната среда и икономиката. (Elkington, 1997)

Факторът „хора“ включва всички служители на организацията и населението, пребиваващо около територията му, безопасните условия на труд, доброто заплащане и здравословната, приветлива атмосфера за целия персонал. Отличава се стремежът обществото да бъде подпомагано чрез програми, свързани със здравеопазването, образованието и заетостта на населението в региона. (Gimenez, Sierra, Rodon, 2012)

Предприятията все повече се съобразяват с екологичните норми. Това е и причината да се създадат, въведат и изпълняват стандарти за околната среда,

свързани с намаляване на отпадъците и рисковете, ефективно използване на природните ресурси и т.н.

Не по-малко важен за всяка корпорация е икономическият фактор. Целта на всяка компания е да реализира икономически растеж. (Николова, 2011)

Теорията за "Triple Bottom Line" именно има за цел да балансира между социалната и екологичната отговорност, като успоредно с това да запази устойчив икономически растеж в динамичната бизнес среда. В дългосрочен план хората и околната среда допринасят за развитието на икономическите показатели чрез изграждане на доверие в потребителите. Следвайки тази концепция, предприятията показват заинтересованост и загриженост не само към финансовите си резултати, а и към заобикалящия ги свят. (Savitz, Weber, 2006)

Връзка между стандартизацията и КСО

Според международната организация по стандартизация (ISO) стандартизацията е дейност, ориентирана към постигането на оптимална подреденост в определена област посредством установяването на правила за всеобщо многократно използване. Основната цел на стандартизацията е въвеждането на ред в цялата човешка дейност. Нейната форма са стандартите - нормативни документи, разработени на основата на консенсус и утвърдени от признат орган, отнасящи се за конкретни обекти от различни области и имащи определен обхват. Равновесието между икономическата, социалната и правната отговорност е най-голямото предизвикателство за всеки бизнес. Корпорациите, които развиват стратегии, увеличават печалбата, намаляват вредното въздействие върху околната среда и успоредно с това удовлетворяват нуждите на обществото, могат да се нарекат успешни и печеливши. Това е и причината за въвеждането и съблюдаването на международните стандарти. Чрез тях предприятията изпълняват стриктно своите отговорности към населението и бизнеса.

Бизнес организациите се развиват в изключително динамична среда. За да функционира дейността им ефективно, връзката между тях, обществото и околната среда, както и постигането на баланс е от съществено значение. Стандартите, касаещи социална отговорност дават указания за това как фирмите и организациите могат да действат по един по-етичен и по-прозрачен начин, чрез който да допринасят за здравето и благосъстоянието на обществото. Те са международни и изготвени от редица сертификационни организации по обща методика, която определя рамката на социалната отговорност на организациите. Чрез тях предприятията и организациите могат да потвърдят социалните си ангажменти в бизнеса и изпълнението на изискванията на националната и друга нормативна уредба на труда пред заинтересованите страни. (Castka, Vamber, Vamber, Sharp, 2004)

Стандартите са разработени въз основа на 12 конвенции на Международната организация на труда, Всеобщата декларация на ООН за правата на човека и Конвенцията на ООН за правата на детето. Въвеждането на „социално отговорни“ стандарти изисква създаване на адекватна социална политика. Предвидените механизми на управление гарантират елиминирането на потенциални

проблеми, които могат да уронят престижа на организацията или да доведат до санкции.

Внедряването и/или интегрирането на тези изисквания в системата за управление на организацията гарантира по-голямо доверие от страна на всички партньори - клиенти, доставчици, работещи в организацията и обществото, като цяло.

Сертификацията по стандартите за социална отговорност е своеобразен начин да се докаже пред заинтересованите страни, че организацията наистина изпълнява разглежданите правила, и чувствително да намали социалните проверки от страна на потенциални или реални клиенти. (Hahn, 2012)

„Социално отговорни“ стандарти

SA 8000 – Социална отговорност

SA8000, или "Социална отговорност 8000", е най-разпространеният засега стандарт за КСО. Разработен е от организацията Social Accountability International (SAI), защитаваща човешките права и въведен през 1997/1998г. Стандартът е базиран на международните изисквания за нормите на работното място, приети от Международната организация на труда (ILO) и се основава на 12 конвенции на Международната организация на труда (МОТ), на Всеобщата декларация на ООН за правата на човека и на Конвенцията на ООН за правата на детето. Стандартът изследва 9 основни области на управление на човешките ресурси. Създаден е да промотира социално отговорния бизнес във всички сектори по целия свят. До голяма степен за клиентите това е код, който се асоциира с фабриките, в които се работи при лоши условия и чрез който те могат да оказват въздействие върху доставчици. SA8000 е създаден, за да може да отличи социално-отговорните компании от останалите, в които се работи при условия под допустимите. Стандартът покрива всички основни права за работа, определени в конвенциите на Международната трудова организация, Декларацията за човешките права и Конвенцията за правата на децата.

SA 8000 е съставен от следните елементи:

1. Детски труд - забрана за извършване на работа от лица под 15 годишна възраст, а за страните в развитие, приети като изключение с Конвенцията 138 на Международната организация по труда, допустимата минимална възраст е 14 години.
2. Принудителен труд - забрана за извършване на принудителния труд, включително и на лишените от свобода или на осъдените на принудителен труд, както и на депозирването и задържането на документи за самоличност от страна на работодателите или от други наети фирми.
3. Здраве и безопасност - осигуряване на здраве и безопасност при работа, предприемане на мерки за предотвратяване на наранявания; извършване на редовни инструктажи и обучения за здравето и безопасността на работниците; внедряване на система за откриване на заплахи за здравето и безопасността; осигуряване на достъп до санитарни възли и питейна вода.
4. Свободата на сдружаване и право на колективно договаряне - уважаване правото за организиране и членуване в професионални съюзи и колективно

договаряне, а когато Законът забранява тези свободи – осигуряване на паралелни начини на сдружаване и договаряне.

5. Дискриминация - нетолериране на дискриминация, основана на раса, каста, произход, религия, увреждане, пол, сексуална ориентация, професионален съюз или политическа принадлежност или възраст. Забрана на сексуалния тормоз.

6. Дисциплинарна практика - забрана на телесните наказания, психическото или физическото насилие или вербален тормоз.

7. Работно време - спазване на приложимия закон, но във всеки случай не повече от 48 часа на седмица, с поне един почивен ден за всеки седемдневен период, като при доброволно извършване на извънреден труд, той трябва да се заплаща по-високо и да не надвишава 12 часа седмично. Извънредният труд може да бъде задължителен, ако е част от колективен трудов договор.

8. Възнаграждение - заплащането за стандартна работна седмица трябва да отговаря на законовите и отрасловите стандарти и да бъде достатъчно за задоволяване на основните нужди на работници и техните семейства. Забрана на дисциплинарите глоби.

9. Системи за управление - дейностите, целящи сертифициране по този стандарт трябва да се стремят да надхвърлят простото спазване на изискванията на стандарта. (<http://www.sa-intl.org/>)

AA 1000 – Отчетност

AA 1000 серия AccountAbility са принципи, създадени на базата на стандарти, които помагат на организациите да станат по-отговорни и да работят устойчиво. Те се отнасят до въпроси, засягащи управлението, създаването на бизнес модели и организационна стратегия, както и предоставянето на оперативни насоки за гарантиране на устойчивост и ангажираност на заинтересованите страни. Целта им е да подобрят отчетността и ефективността на организацията чрез по-активно участие на заинтересованите страни в ежедневната ѝ дейност. Дават възможност за предоставяне на ясна и реална информация на инвеститори, бизнес партньори и други заинтересовани страни. Стандартите повишават доверието в организации с активна социална позиция. Те са разработени чрез многобройни консултации, което гарантира, че са създадени не само от тези, които могат да спечелят от тях, но и от тези, на които въздействат.

AA 1000 Серията от стандарти включва:

AA1000 AccountAbility Principles Standard – осигурява рамка от принципи, целящи да отговори на предизвикателствата пред устойчивостта.

AA1000 Assurance Standard – осигурява методология за определяне степента до която една организация се придържа към принципите.

AA1000 Stakeholder Engagement Standard – осигурява рамка, която да помогне на организацията да гарантира процесите на участие на заинтересованите страни.

AA 1000 помага на лица и организации да развият своите знания и умения, необходими за разбиране и прилагане на принципите на отчетността, както и ефективно участие на заинтересованите страни и докладване на устойчивост и увереност чрез

сертифицирането. (<http://www.accountability.org/standards/index.html>)

Чрез тази серия от стандарти се съгласуват критериите за устойчиво развитие и ефективността на бизнеса. Това е един от малкото стандарти, които категорично поставят заинтересованата страна в основата на всяка дейност, с която се ангажира организацията. По този начин представителите на бизнеса са в състояние да бъдат диалогични и съгласуват критериите за устойчиво развитие и по-добра ефективност на бизнеса си. AA 1000 е добър метод за управление на риска.

ISO 26000 – Социална отговорност

Стандартът е въведен през ноември 2010г., въз основа на засиления интерес към социално отговорното предприемачество. Той дава насоки за всички видове организации, независимо от техния размер или местоположение, за:

1. понятия, термини и определения, свързани със социалната отговорност;
2. историята, тенденциите и характеристиките на социална отговорност;
3. принципи и практики, свързани със социалната отговорност;
4. основните теми и проблеми на социалната отговорност;
5. интегриране, внедряване и насърчаване на социално отговорно поведение в цялата организация;
6. идентифициране и ангажиране със заинтересованите страни;
7. ангажимент за комуникиране, изпълнение и друга информация, свързани със социалната отговорност.

Стандартът е ориентиран към всички видове организации /както в публичния, така и в частния сектор/ – независимо от техния размер, дейност или населено място, да работят по социално-отговорен начин, по пътя си към устойчиво развитие. Целта му е да насърчи организациите да надхвърлят спазването на закона, като признава, че спазването на правото е основно задължение на всяка организация и съществена част от тяхната социална отговорност. Предназначен е също така за насърчаване на общо разбиране в областта на социалната отговорност, и да допълни други инструменти и инициативи за социална отговорност, а не да ги замени.

Препоръчително е при прилагането на ISO 26000:2010, организацията или компанията да вземе под внимание социалните, екологичните, правните, културните, политическите и организационните различия, както и различия в икономическите условия, като същевременно да е и в съответствие с международните норми на поведение.

ISO 26000:2010 е доброволен стандарт и не представлява система за управление, при него не се изисква външен одит и сертификация. Не е предназначен или подходящ за целите на сертифициране. Предоставя насоки в областта на социалната отговорност и може да се използва като част от политика за обществени дейности.

Стандартът е предназначен да подпомага устойчивото развитие на организациите. При прилагането му е препоръчително организацията да обърне внимание на социалните, екологичните, правните, културните,

политическите и организационните различия и респективно с това да е в съответствие с международните норми на поведение.

Освен, че насърчава организациите в усилията им да работят по социално отговорен начин, отговарящ на все по-големите изисквания на обществото, стандартът насърчава организациите да предприемат действия отвъд изискванията на нормативните актове и да насочат своите усилия към добрите практики, които водят до устойчиво развитие и бизнес съвършенство.

Устойчивото развитие на бизнес организациите, означава не само предоставяне на продукти и услуги, които отговарят на клиентските търсения, при това без да се застрашава околната среда, но и работа по социално отговорен начин. Идеята на този стандарт е да насочи вниманието към социалната отговорност не само на бизнес организациите, но и на организациите, заети в публичния сектор.

Ролята на ISO 26000 е да определи в световен мащаб разбирането за социална отговорност, както и какви стъпки ще трябва да бъдат предприети, за да се работи по социално отговорен начин. (<http://www.iso.org/iso/home.html>)

Тясно свързано с това един бизнес да бъде социално отговорен, съответно да осигури вътрешната си устойчивост, както и да повлияе върху обществото и околната среда, е и сертифицирането по ISO 9001:2008; ISO 14 001:2004 и OHSAS 18 001: 2007. Стандартите са разработвани с цел защитата на потребителите и главно тяхната безопасност. Изискванията на потребителите нарастват все повече и обхващат не само определени изделия или услуги, но и цялата дейност на фирмите. Ръководствата на фирмите все повече се убеждават, че непрекъснатото подобряване на качеството на работата е най-жизнената стратегия за успеха на фирмата. (Castka, Balzarova, 2008)

ISO 14001 – Стандарт за околната среда

След конференцията на ООН в Рио де Жанейро през 1992г., посветена на околната среда и развитието, се появява стандарт ISO 14001 като система за екологичен мениджмънт. От неговото публикуване до днес десетки хиляди са компаниите и организациите, притежатели на този стандарт. Стандартът определя изискванията към системата за управление на околната среда, която може да се интегрира с други изисквания за управление, за да помогне на организациите да достигнат както икономическите си цели, така и целите, свързани с околната среда. В основата на стандарта лежи загрижеността на човечеството за осъществяване на устойчиво развитие на планетата. Той е универсален и приложим и за големи, и за малки фирми, както за публичния, така и за частния сектор. (Бакърджиева, 2012)

ISO 9001 – Управление на качеството

Представява международен стандарт, възприет от над 40 страни по света и осигурява висока степен на хармонизиране на основните изисквания към системите по качество, поставящ изискванията към системите за управление, като дадена организация трябва да

демонстрира способността си да предоставя непрекъснато продукт/услуга, който да отговаря на клиентските и приложимите нормативни изисквания и да се стреми непрекъснато да повишава удовлетворението на клиента.

Стандартът е приложим за всички организации, независимо от техния вид, размер и продукт/услуга, който предоставят.

Всяка организация, която се стреми към непрекъснато подобряване на управленската си дейност и процеса на работа и иска да увеличи ползите от непрекъснатото си усъвършенстване, трябва да внедри и сертифицира ISO 9001.

OHSAS 18001 – Безопасни условия на труд.

Представява британски стандарт, занимаващ се със системата за управление на здравето и безопасността при работа. Разработен е за да контролира и подобрява безопасността и здравословните условия на труд.

Елементите на OHSAS 18001 включват политика и ангажираност; идентификация на опасностите, оценка и контрол на риска, оценка на съответствието; законови изисквания; цели и програми, организация и персонал, обучение, комуникация и консултации; документи и записи; оперативен контрол, готовност за извънредни ситуации, наблюдение и измерване, разследване на инциденти и злополуки; коригиращи и превантивни действия, одит и преглед от ръководството.

Сертификацията по BS OHSAS 18001 демонстрира ангажираността на компанията за безопасна работна среда и защита на служителите и други заинтересовани страни от злополуки и инциденти.

Стандартът може да се прилага от всяка организация, желаеща да демонстрира ангажираност по отношение на здравето и безопасността, да управлява и минимизира рисковете за трудовото здраве на своите служители и тези, към които е насочена дейността ѝ. (<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>)

Заклучение

Социално отговорните стандарти са безспорно изключително актуални, тъй като ефектът от прилагането им оказва неоспорим положителен отпечатък върху бизнеса. Необходимо е трите стълба – общество, околна среда и икономика - да работят в синхрон. Въвеждането им гарантира този синхрон, като хармонизира цялата производствена дейност, прави услугите по-ефективни и уверява потребителите им, че продуктите и дейността им са безопасни и благоприятни за околната среда.

Въвеждането на социално отговорни стандарти дава насоки към изпълнението на най-трудните и сложните предизвикателства на съвременния бизнес и изгражда отлична репутация.

Макар, че стандартите позволяват сертифициране от страна на всички видове и размери организации, без значение от техния предмет на дейност, не всяка компания може да си позволи сертифицирането, поради финансови

причини, високи изисквания, сложност на документите и т.н.

Необходимо е осъзнаване от страна на мениджмънта, че стандартизирането и въвеждането на социално отговорни политики са инвестиции, които се изплащат многократно във времето и влиянието им винаги е благоприятно за компаниите.

Литература

- Бакърджиева, Р., 2012. Стандарти за корпоративна социална отговорност. *Икономически изследвания, година XXI, 2*.
- Близнаков, Ат., Д. Костова, 2012. Природоползване и икономическо развитие. *Годишник на Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски”, Том 55, Св. IV, Хуманитарни и стопански науки*.
- Николова, В., 2011. Корпоративната социална отговорност като технология на успеха. *Психологични изследвания, кн. 2*.
- Радев, Р., В. Велев, 2012. Устойчивото развитие и фирмените отговорности. *X международна национална конференция, ТУ, Созопол*.
- Castka, P., J. Bamber, D. Bamber, J. Sharp, 2004. Integrating corporate social responsibility (CSR) into ISO management systems – in search of a feasible CSR management system framework. *The TQM Magazine, Vol. 16 Iss: 3, pp.216 – 224*.
- Castka, P., M. Balzarova, 2008. Social responsibility standardization: Guidance or reinforcement through

certification? *Human Systems Management Journal, vol. 27, number 3*.

Castka, P., M. Balzarova, 2008. The impact of ISO 9000 and ISO 14000 on standardization of social responsibility – an inside perspective. *International Journal of Production Economics, vol. 113, Issue 1, 74-87*.

Elkington, J., 1997. *Cannibals With Forks: Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oxford.

Gimenez, C., V. Sierra, J. Rodon, 2012. Sustainable operations: Their impact on the triple bottom line. *International Journal of Production Economics. Vol. 140, issue 1, p. 149-159*.

Hahn, R., 2012. Standardizing Social Responsibility? New Perspectives on Guidance Documents and Management System Standards for Sustainable Development. *IEEE - Transactions on Engineering Management, 59(4)*, p. 717-727.

Promoting a European framework for corporate social responsibility. Green paper, 2011. *European commission*.

Savitz, A., K. Weber. 2006. The triple Bottom Line: How Today's Best-Run Companies are achieving economic, social, and environmental success-and how you can too.

Schwartz, B., K. Tilling, 2009. 'ISO-lating' corporate social responsibility in the organizational context: a dissenting interpretation of ISO 26000, *Volume 16, Issue 5*, p. 289–299.

<http://www.accountability.org/standards/index.html>

<http://www.iso.org/iso/home.html>

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>

<http://www.sa-intl.org/>