

אחריות חברתית "המכללה למיסים ולחשבונאות"



כולם מדברים על זה, מנהלים מתהדרים בזה, אבל רק בודדים יודעים מה זו בדיוק אחריות חברתית. בארץ המונח הזה הפך לשם נרדף של תרומה לקהילה, אבל אחריות חברתית היא הרבה יותר מכסף. מדובר קודם כל בהתחשבות ובדאגה ללקוחות, לעובדים ולסביבה.

מהי אחריות חברתית?

באופן כללי, כשמדברים על אחריות חברתית מדברים על מפגש של שלושה נושאים: **סביבתיים, חברתיים וכלכליים**.

בשנים האחרונות מתעצמות ברחבי העולם תפיסת האחריות החברתית של חברות עסקיות. עסקים בעולם נמדדים ומוערכים כיום באמצעות שיטת מדידה הבודדת לא רק את ההצלחה הפיננסית של הפירמה, אלא גם את האופן בו היא מנהלת את עסקיה – במימד מחויבותה לחברה ולקהילה ובמימד מחויבותה לאיכות הסביבה.

עקרונות אחריות חברתית:

1. **Beyond compliance** – עקרונות וולונטריים: אחריות חברתית עוסקת בכל מה שהוא מעל החוק, מעבר לציות. גישה זו יוצאת מהנחה, שקיים ציות לכל מה שמצוי במסגרת החוק, וזהו נתון יסודי לניהול של כל מערכת שהיא. כך, למשל, האחריות החברתית לא נועדה לשכנע מעסיק, שישלם שכר מינימום, הנדרש לפי חוק.
2. **אחריות לכל שרשרת הפעילות של הארגון**: מחויבות להפעיל שיקולים חברתיים וסביבתיים לא רק בניהול של הארגון עצמו אלא מתוך ראיית הארגון כחוליה בשרשרת והפעלת אותם שיקולים חברתיים וסביבתיים לכל אורך השרשרת: בקרב ספקים, לקוחות וכו'. יש מקרים רבים של חברות, שמנהלות את עצמן בצורה

טובה מאד, אבל הספקים שלהן מתנהלים תוך פגיעה בסביבה (לדוג' תעשיית יהלומי הדמים, פרוות). תפיסת ה"חוליה בשרשרת" יכולה להתמודד עם סוג כזה של ניתוק מאחריות כוללת.

3. **אימוץ תקנים בינ"ל, אמנות או מסמכים מנחים.**
4. **אימוץ עקרונות של שקיפות ומתן דין וחשבון (accountability) גם בהיבטים חברתיים וסביבתיים.** תפיסת האחריות החברתית מבקשת ליישם את השיטה של הדיווח פיננסי, שמטרתו לספק תמונה מסודרת של הנתונים כדי שמשקיעים ואחרים יוכלו לקבל החלטות לגבי החברה, גם לגבי הדיווח החברתי והסביבתי של החברה.
5. **שיתוף מחזיקי עניין – stakeholder engagement** - זהו אחד הנושאים המורכבים ביותר, שגם הכי "מרתיע" את בעלי הכוח בחברות. ארגון, שרוצה לדבר על אחריות חברתית, חייב להראות מיהם מחזיקי העניין שלו, איך הוא זיהה אותם, איך הוא קבע האם הם רלוונטיים ומהותיים לתפקודו, איך הוא מנהל את הדיאלוג איתם. הפעילות של שיתוף מחזיקי עניין צריכה להחליף את העיסוק בפילנתרופיה, שהוא חסר משמעות מבחינת פיתוח חברתי.
6. **ניהול אתיקה**- איך לכתוב קוד אתי, מי שותף לכתובה של הקוד ואיך מתבצע תהליך ההטמעה של הקוד.

תחומים של אחריות חברתית בארגון:

נקדים ונציין, שאין אף ארגון ישראלי, המנהל אחריות חברתית (לא עמותות, לא ארגון פרטי או ציבורי). ארגונים מתנהלים בצורה יותר או פחות טובה, אבל כיום אין לאף ארגון דיסציפלינה מסודרת של אחריות חברתית.

באופן כללי, נושאי אחריות חברתית באים לידי ביטוי במסגרת תחומי ניהול שונים ומגוונים, המוכרים מכל ארגון בכל מגזר. להלן מספר דוגמאות:

1. **מסמכי ארגון** - ניסוח, גיבוש ואימוץ מסמכי ארגון (חזון, מטרות, יעדים, קוד אתי, מדיניות העסקה, מדיניות סביבתית). כל ארגון צריך להתנהל לפי תכנון מראש ובחינה מחודשת של המסמכים כדי שהארגון יוכל להתנהל לאורך זמן בצורה נכונה.
2. **סביבה**- הארגון צריך להתייחס לצריכה מבוקרת של אנרגיה ומים, טיפול בפסולת- מחזור, רכש ירוק וכו'. כל זאת במטרה להגיע למצב שטביעת הרגל של הארגון על כדור הארץ תהיה מינימאלי ת. אחד הכלים הוא על ידי פיצוי. יש היום נוסחאות מפורטות של חישוב כמות הזיהום שנפלטת ממכונות ומה צריך להיות הפיצוי (נטיעה של X עצים לכל נסיעה של X ק"מ).
- הערה א': קיים היום בעולם מנגנון מפותח של סחר בפחמן ובגזי חממה (פליטות). גם בנושא זה יש בעייתיות ישראלית ספציפית, מעבר למודעות הנמוכה: למרות שישראל היא מדינה מזהמת למדי, היא מוגדרת בפרוטוקול קיוטו כמדינה מתפתחת, ולכן היא לא מחוייבת להפחית את הפליטות, אלא רשאית לעשות זאת באופן וולונטרי. קיימים מספר פרויקטים ישראלים במסגרת זו, אבל הדרך למודעות ולהטמעה רחבה יותר עדיין ארוכה.
- הערה ב': הנושא החשוב של הגנת הסביבה הופך ל"עלה תאנה" של חברות רבות, שההתייחסות שלהן לנושא אינה פרופורציונאלית למהותיות האמיתית שלו לגביהן. עקרון מרכזי באחריות החברתית הוא - המהותיות, המטריאליות של הפעילות. האחריות החברתית של בנק שונה מזו של מפעל כימי וחשוב שההבדלים הללו יבואו לידי ביטוי אמיתי בפרופורציות שלהן זוכה כל תחום של אחריות חברתית במסגרת

- אותו ארגון, וההתעסקות תהיה רלוונטית לתכנים המהותיים לארגון, מבלי להשקיע השקעת-יתר בתחומים נוחים יותר לארגון על חשבון הזנחת תחומים מהותיים, שהם יותר בעייתיים או שנויים במחלוקת.
3. **הארגון כחוליה בשרשרת** - יישום של עקרונות חברתיים/סביבתיים בניהול ספקים. כאן נכנס לתמונה גם הנושא של עובדי קבלן, היות ובדרך כלל הם כפופים למחלקה של ניהול הרכש בחברות הגדולות ולא למחלקת משאבי האנוש/כח אדם. נושאים רלוונטיים נוספים בתחום זה הם מדיניות תשלומים והגינות מול ספקים.
4. **לקוחות** – הנגשה של מוצרים ללקוחות, אמת בפרסום, התאמה של הפרסום לקהלי יעד (אי הטעיית ילדים), נורמות של תחרות הוגנת.
5. **פיתוח חברתי** - תרומה לכלכלה הלאומית והמקומית על ידי המיסים שמשולמים לעירייה, למדינה. מידע על תרומה זו ניתן באמצעות דוחות חברתיים, שלא מסתפקים בנתון כללי של ההוצאה על המשכורות אלא מבקשים גם לבדוק את פילוג המשכורות (פער בין משכורות, שכר לנשים וגברים, נשים וגברים ברמות שכר שונות).
6. **משאבי אנוש** - זכויות אדם, גיוון בתעסוקה אי אפליה, גיוון תעסוקתי (ייצוג נאות של מרכיבי אוכלוסייה שונים: בעלי מוגבלויות, מגדר, מיעוטים וכו'). הימנעות מהעסקה בלתי הוגנת. הארגון נדרש לנקוט בצעדים פרו-אקטיביים מעבר למה שנדרש בחוק כדי לשמור על הגינות בהעסקה, פיתוח וקידום עובדים וכו'. לדוגמה, הארגון צריך לאפשר גמישות תעסוקתית (שעות גמישות, עבודה מהבית וכו' כדי להקל על ההשתתפות בכוח העבודה).

כוחות להנעת אחריות חברתית:

- צרכנים:** Consumer international – ארגון צרכנים אמריקאי רב עוצמה שגורם לחברות תעשייתיות להתיישר לפי עקרונות חברתיים. דוג' NIKE – התרומה של נייק לקהילה בארה"ב היתה גבוהה מאד. נתנו הרבה מאד כסף כדי שעוד ועוד אמריקאים יקנו את המוצרים של נייק אבל באותו הזמן ניצלו ילדים במדינות מתפתחות לתפור את המוצרים הללו. חרם הצרכנים כפה על נייק, בין השאר, לתרום לקהילה במקומות שבהם היא מייצרת (בעולם ה-3) ולא במקומות בהם היא מוכרת.
- תאגידים:** לתאגידים יש כוח לכפות על הספקים לקחת על עצמם סטנדרטים של אחריות חברתית. לדוגמה חברת Unilever השותפה בשטראוס גלילות גרמה לכך שהחברה הישראלית אימצה את תקן 8000SA (תקן העסקה הוגנת), בדומה לשותפים עסקיים אחרים של Unilever.

תקנים חברתיים בינ"ל:

1. **global compact** - אמנה של האו"ם שהושקה בשנת 2000 בשיתוף חברות פרטיות, סוכנויות של האו"ם, החברה האזרחית, ארגוני עובדים ועוד. אלה הם 10 עקרונות שמתחלקים לזכויות אדם, העסקה, סביבה וטוהר מידות. האמנה הפכה למעין עשרת הדברות וממנה התפתחו תקנים נוספים. כל סוכנויות האו"ם אימצו את האמנה הזו.
2. **GRI - Global Reporting Initiative** - הוקם על ידי אחת הסוכנויות של האו"ם במטרה לקבוע נורמות אחידות של דיווח חברתי. נותן קווים מנחים של התכנים שצריכים להימצא בדוח. מדריך שנמצא באינטרנט ונגיש לכל ארגון. מאפשר לבחון את הארגון בצורה מסודרת לפי פרמטרים קבועים.

3. **SA8000 – Social Accountability** – תקן העסקה הוגנת המחויב לשמירה על זכויות אדם. ארגון אמריקאי שיצר תקן מחמיר של העסקה שקובע עקרונות ברורים שהארגון צריך לאמץ (לאפשר הקמת ועדי עובדים, איסור הפליה, איסור העסקת קטינים וכו'). קובע מדדים להעסקה הוגנת. שטראוס גלילות לדוגמה נמצאת באופן חלקי בבעלות Unilever ולכן חויבה לאמץ את התקן הזה.

4. **ISO26000** – איגוד התקינה הבינ"ל מנסח מזה 3 שנים תקן לאחריות חברתית והוא עתיד להתפרסם בקרוב.

בהמשך למגמת מודעות בינלאומית הולכת וגוברת, גאה "המכללה למיסים ולחשבונאות", לקחת חלק מן המנהיגות, בארגון מעלה, המקדם את אחריותם החברתית של עסקים בישראל.

השונים שלנו, אנו פועלים כל העת לשפר את ביצועינו החברתיים והסביבתיים לרווחתם של בעלי העניין ביניהם: עובדים, צרכנים, לקוחות, ספקים ועוד.

הפעילויות שאנו מקיימים בנושא נובעות מתחושת אחריות ומחויבות חזקה לחברה ולסביבה, וכן מתוך הרגשת שליחות המשתלבת ביכולת להניע, להשפיע לטובה ולשפר.

על רקע הדאגה הגוברת והולכת בעולם לעתידו של כדור-הארץ ומתוך הכרה באחריותנו לשמור על הסביבה, גובשה ב"מכללה למיסים ולחשבונאות" מדיניות סביבתית מוצהרת.

חרטנו על דגלנו עיקרון מוביל: אנו מנהלים את עסקינו בדרכים המצמצמות את הפגיעה בסביבה מתוך אחריות גם לדורות הבאים.

שמנו לנו למטרה להיות החברה המובילה בישראל בנושא איכות הסביבה, תוך מחויבות מתמשכת לשיפורים. כדי להוציא לפועל את מדיניותנו הקמנו מערכת ניהול סביבתית.

מטרתה היא ליישם מסגרת עבודה המחויבת לשימור הסביבה בה אנו פועלים- לרבות האוויר, המים, הקרקע, המשאבים הטבעיים, החי, הצומח, בני האדם ויחסי הגומלין בין כל הגורמים.

כדי לקיים ניהול סביבתי בר קיימא אנו ב"מכללה למיסים ולחשבונאות" מתחייבים:

- להכניס לפעילות ולשיקולים העסקיים היומיומיים שלנו פעולות אשר תמנענה או תמזערנה את הפגיעה בסביבה.
- לפעול מתוך אחריות סביבתית בהתאמה לחוקים ולתקנות איכות הסביבה הנוגעות לפעילויות החברה.
- להשתמש במידע זמין, עדכני וחדשני, בטכנולוגיות, בחומרים ובתהליכים חדשניים כדי לצמצם את הפגיעה בסביבה.
- לפעול לצמצום הפליטה לסביבה על-ידי ניטור, קביעת יעדים ומניעה אחראית של זיהומים והכנסת נהלים לבקרה.
- לשתף פעולה עם ארגונים פרטיים, ציבוריים וממשלתיים יחד עם פעילות קהילתית כדי למצוא פתרונות לאתגרים סביבתיים.
- לפתח תוכניות הדרכה בנושאים סביבתיים להגברת המודעות ולספק הנחיות ליישום מערכת הניהול הסביבתית.
- לקבוע מטרות, יעדים ותוכניות עבודה שנתיות לשם שיפור מתמיד של ביצועים סביבתיים.

- לבצע סקר תקופתי של ההנהלה לבחינת הביצועים הסביבתיים והאפקטיביות של מערכת הניהול הסביבתית .
- לשתף באחריות וביישום עקרונות חשובים אלה את כל עובדי החברה באשר הם .

רמת המחויבות, ההזדהות והמקצוענות של עובדינו היא מקור לגאווה, היא הבסיס להצלחתנו העסקית. לכן, אנו חותרים לעצב חברה שכל אחת ואחד מהם יהיה גאה לעבוד בה . במסגרת זו, יש לנו המחויבות לספק בטיחות, הוגנות, אתגר, תגמול ופיתוח מקצועי לכל עובד .

ממכללה מובילה בשוק הישראלי, אנו מיישמים באופן מלא ומוחלט את כל חוקי העבודה והחוקים הקשורים לסביבת העבודה במדינת ישראל.

סביבת העבודה המתקדמת שלנו כוללת סל הטבות מגוון ומקיף לעובד ולמשפחתו : מענק אישי שנתי הנגזר מביצועי החברה וביצועי העובד, ביטוח בריאות לעובד ולבני משפחתו, מתנות חגים, פעילויות רווחה , אירועים ועוד. מערכת יחסי העבודה שלנו הוגנת ושקופה. כל המידע הרלוונטי אודות זכויות וחובות, כמו גם נהלים ותהליכים מוצגים באופן בהיר, ברור וידידותי .

אנו גאים להיות מעסיק, המעודד שונות (**Diversity**) תעסוקתית. עובדינו מייצגים את כל מגוון קשת העדות והלאומים של החברה הישראלית. בנוסף, אנו מקפידים על קיומה של סביבת עבודה נגישה, המעניקה הזדמנות נאותה לבעלי מוגבלויות פיזיות .

חזון "**המכללה למיסים ולחשבונאות**" מציב לנו את האתגר להמשיך להוביל באמצעות מפגשים של חווית שירות, הנאה ותועלת לא רק עם צרכנים ולקוחות אלא גם ואולי בעיקר עם עובדינו .

זו הדרך בה אנו צועדים .