



FÖRETAGENS SOCIALA ANSVAR OCH EUROPAS ELSEKTOR

December 2004

Version: 9 december 2004



Företagens sociala ansvar och Europas elsektor

Arbetsmarknadens parter EURELECTRIC och EPSU/EMCEF kom i december 2003 överens om att arbeta med företagens sociala ansvar som en del av sitt arbetsprogram. De enades om de breda riktlinjerna för debatten vid plenarsammanträdet i juni 2004. Detta pm anger vilket ytterligare arbete som ska utföras.

Utgångspunkten för parternas arbete är definitionen av företagens sociala ansvar (CSR) enligt Europeiska kommissionen (i dess grönbok och meddelande):

”Företagens sociala ansvar är ett begrepp som innebär att företagen på frivillig grund integrerar sociala och miljömässiga hänsyn i sin verksamhet och i sin samverkan med intressenterna”

Genom företagens sociala ansvar bidrar näringslivet till en hållbar utveckling. Arbetsmarknadens parter ska analysera hur europeiska elbolag i nuläget arbetar med frågan, och i synnerhet fokusera på den sociala pelaren.

Detta arbete ligger i linje med rekommendationerna från EU:s flerpartsforum för företagens sociala ansvar:

- **Medvetandegöra och förbättra kunskaperna om företagens sociala ansvar:** öka medvetenheten om kärnvärden och nyckelprinciper i referenstexter: samla in, utbyta och sprida information om företagens sociala ansvar, forska och förbättra kunskaper om aktioner för företagens sociala ansvar
- **Utveckla förmåga och kompetens att ta hänsyn företagens sociala ansvar i verksamheten:** förbättra näringslivets kapacitet att förstå och integrera företagens sociala ansvar
- **Skapa rätt förutsättningar för företagens sociala ansvar:** se till att tillämpningen av företagens sociala ansvar blir trovärdig genom att, till exempel, rapportera, föra en dialog och ingå partnerskap med intressenter, följa upp och informera om framsteg och resultat.



Företagens sociala ansvar innebär att näringslivet frivilligt införlivar sociala och miljömässiga hänsyn i verksamheten, utöver de rättsliga krav och avtalsbaserad skyldigheter som finns. Företagens sociala ansvar handlar om att gå utöver dessa, inte att ersätta eller kringgå dem. Övervakningen av rådande verksamhet kring företagens sociala ansvar i elsektorn baseras på följande kriterier:

1. Insamling av företagens befintliga texter om företagens sociala ansvar
2. Analys av EU:s och internationella referenstexter och instrument som varit en utgångspunkt för företag när de utvecklat sin arbetsmetod för företagens sociala ansvar (till exempel i slutsatser och rekommendationer från EU:s flerpartsforum för företagens sociala ansvar)
3. Publikation av en rapport om företagens sociala ansvar grundad på normerna i det globala rapporteringsinitiativet (Global Reporting Initiative - GRI) för att säkerställa insyn och jämförbarhet (samtidigt som man beaktar att publikationen av rapporten endast är en del av aktiviteterna i samband med företagens sociala ansvar)
4. Analys av de faktorer som är avgörande för att vara framgångsrik med företagens sociala ansvar och medverkan av interna och externa intressenter i arbetet för kontinuerlig förbättring och uppföljning av genomförande och kontroll
5. Ett positivt förhållningssätt gentemot facket och social dialog
6. Analys av företagens pelare för socialt ansvar med hjälp av de resultatindikatorer som föreslås i GRI, till exempel för:
 - 6.1 Personalens välbefinnande och kompetens: personalstruktur (ålder, kön, typer av anställningsförhållande), personalomsättning, tillgång/bidrag till och kvalitet på utbildning¹ samt rekreations- och fritidsaktiviteter, arbetsglädje
 - 6.2 Hälsa och säkerhet för arbetstagare och kunder²: olyckor och sjukfrånvaro medel s om går till hälso- och sjukvård policy för att skydda kunders hälsa och säkerhet
 - 6.3 Relationer med lokalsamhällen och grannar: feedback från lokala invånare, evenemang för intressenter, gynnsam inverkan på lokalsamhällen
 - 6.4 Företagspartners, bland annat underleverantörer: metod och täckning vid utvärdering av underleverantörer
 - 6.5 Samarbete med utbildningsinstitut: samarbetsprojekt, antal studenter, antal sommarjobb
 - 6.6 Mångfald och möjligheter³: Se till att policyn för lika möjligheter efterlevs
 - 6.7 Facklig representation, arbetstagares medverkan, föreningsfrihet och avtalsförhandlingar.

¹ Dessa aspekter bör också studeras mot bakgrund av det gemensamma uttalandet om framtida kompetens, som antogs den 22 juni 2004

² Hänvisar även till förekomst (eller inte) av arbetsmiljökommittéer

³ Det gemensamma uttalandet om jämlikhet och mångfald (2003) ger riktlinjer om vilka områden som bör granskas



Parterna bildar en arbetsgrupp för detta ändamål. Den kommer som ett första steg att samla befintliga texter och analysera dem enligt ovannämnda kriterier. Ett andra steg är att med detta som utgångspunkt behandla de faktorer som är mest betydelsefulla för den europeiska elsektorn. Arbetsgruppen ombes att rapportera till det första plenarsammanträdet 2005.