

تقدیم

شورای پیشگامان اقتصاد (CEP)^(۱) یک سازمان تحقیقاتی خدمات عمومی است که در سال ۱۹۶۹ با هدف فراهم آوردن زمینه تحلیلهای دقیق و غیرمفروضانه در مورد عملکرد اجتماعی شرکتهای، در نیویورک تاسیس شد.

دفتر اعتباردهنده این شورا (CEPAA)^(۲) استانداردهای ایپاسخگویی اجتماعی ۸۰۰۰ را به عنوان اولین استاندارد اخلاقی - انسانی قابل میزوی در جهان منتشر کرد.

این دفتر که در اوایل سال ۱۹۹۷ میلادی شکل گرفت، توانست در اکتبر همان سال استاندارد جهانی SA 8000 را تدوین و منتشر کند. کار تدوین این استاندارد به وسیله یک گروه از متخصصان انجام شده که در قالب یک هیئت مشورتی گردهم آمده بودند. این هیئت علاوه بر تدوین جهت گیریها و توصیه های راهبردی در زمینه نحوه رهبری و تعیین خط مشی کلی CIPAA، کار تهیه پیش نویس استاندارد SA 8000 را نیز به عهده داشت.

هیئت مشورتی CIPAA از نمایندگان اتحادیه ها، سازمانهای حقوق بشر و حقوق کودک، اعضای آکادمیهای علوم و فنون، کسبه، تولیدکنندگان، پیمانکاران، سازمانهای غیردولتی، مشاوران، شرکتهای و موسسات حساسی و همچنین نمایندگان شرکتهای گواهی دهنده تشکیل شده است.

اعضای این هیئت صرفاً به دلیل تجربیات و دانش آنها در بخشهای خاصی از تولید و تجارت انتخاب شده اند و هیچ یک از آنها بیان کننده نمایلات خاصی سازمان مشخصی نیست. همچنین انتخاب اعضای هیئت مشورتی CEPAA با هدف حصول اطمینان از بیان مناسب علاقه مندیهای بخشهای مختلف اجتماع صورت گرفته به نحوی که در قضاوت و تصمیم گیریهای متوازن و متعادل شورا موثر واقع گردند.

SA 8000 چیست؟

در حقیقت SA 8000 اولین استاندارد جهانی مبتنی بر اصول اخلاقی است که در اکتبر سال ۱۹۹۷ میلادی منتشر شده است. این استاندارد، بر مبنای پیمان نامه سازمان بین المللی کار، اعلامیه جهانی حقوق بشر و همچنین پیمان سازمان ملل در مورد حقوق کودک تدوین شده و صرف نظر از اندازه، موقعیت جغرافیایی و زمینه فعالیت، در مورد هر سازمانی قابل کاربرد است.

SA 8000

استاندارد جهانی

اصول

اخلاقی - انسانی

از: علیرضا چادریان



به طور خلاصه می توان گفت هدف این استاندارد، ایجاد اطمینان از رعایت اصول اخلاقی - انسانی در تولید کالا و ارائه خدمات است. استاندارد SA 8000 از نظر نوع ممیزیها (شخصی اول، دوم و سوم) دقیقاً مانند استانداردهای ISO 9000 و ISO 14000 است.

علت تدوین استاندارد SA 8000

احساس نیاز به تدوین چنین استانداردی در سطح بین المللی از ۳ منبع عمده ناشی می شود:

- نگرانی فزاینده مصرف کنندگان و سرمایه گذاران از این موضوع که آیا کالاها و یا خدمات تحت شرایطی همچون نادیده گرفتن حقوق بشر، کار اجباری، کار کودکان و... تولید می شوند. کمابینه این موضوعها، مکرراً از طریق رسانهها گزارش می شد.

- مدیران بسیاری از سازمانها نمی توانستند به خوبی از عهده رعایت الزامات بشماره ای که قوانین کار، قوانین اداره شرکتهای خصوصی و سرمایه گذاران آنها در زمینه رعایت حقوق اجتماعی مطرح می کردند برآیند. ضمن اینکه ایجاد هماهنگی بین الزامات یادشده نیز، خود به عنوان یک مشکل برای مدیران مطرح بود.

- به وجود آوردن امکان مراقبت موثر از تولیدکنندگان و تامین کنندگان در زمینه رعایت حقوق اجتماعی کارگران را می توان از دیگر علت های به وجود آمدن نیاز به تدوین چنین استانداردی برشمرد.

الزامات SA 8000

به صورت خلاصه می توان الزامات این استاندارد را به شرح زیر بیان کرد:

- ۱- الزامات اجتماعی - اخلاقی
 - ۱-۱ - کار کودک
 - ۲-۱ - کار اجباری
 - ۳-۱ - بهداشت و ایمنی
 - ۴-۱ - آزادی اجتماعات و قانونی بودن مذاکرات جمعی^(۳)
 - ۵-۱ - اقدامات انضباطی
 - ۶-۱ - ساعات کار
 - ۷-۱ - غرامت، از کارافتادگی و پاداش
- ۲- الزامات مدیریتی - سیستمی
 - ۱-۲ - سیستم مدیریت
 - ۲-۲ - بازرگری مدیریت
 - ۳-۲ - نمایندگان سازمان
 - ۴-۲ - طرح ریزی و اجرا
 - ۵-۲ - کنترل تامین کنندگان
 - ۶-۲ - اطلاع به طرفهای ذینفع^(۴) و اقدام

انسانی تولید (خصوصاً در کشورهای فقیر و درحال توسعه)؛

● عدم دسترسی به نیروی متخصص (و تجهیزات مورد نیاز) به منظور ایجاد سیستمهای ایمنی و بهداشت کار؛

● عدم هماهنگی بین الزامات استاندارد SA 8000 و محدودیتهای سیاسی، اجتماعی و فرهنگی برخی از کشورها؛

● عدم امکان کنترل موثر تامین کنندگان و پیمانکاران فرعی (به علت تکثر و تعداد زیاد آنها)؛

● عدم شناسایی دقیق تولیدکنندگان از وجود و ماهیت سازمانهای علاقه مند به مسائل انسانی در محدوده خود.

نتیجه گیری

باتوجه به تاکید و مراقبتهای ویژه جامعه جهانی در مورد حقوق بشر و حقوق کودک و همچنین الزامات مطرح شده از سوی دولتها و جوامع گوناگون (از جمله جامعه اروپا) در مورد چگونگی معامله با تولیدکنندگان کالا و خدمات به نظر می رسد در آینده نه چندان دور شاهد رویکرد گسترده سازمانها و شرکتهای، خصوصاً در کشورهای درحال توسعه، به موضوع استاندارد پاسخگویی اجتماعی SA 8000 باشیم.

بنابراین لازم است تولیدکنندگان کالا و خدمات از هماکنون مقدمات استقرار چنین سیستمهایی را در سازمانهای خود فراهم آورند تا در صورت نیاز به ارائه مدارک معتبر در این زمینه، دچار مشکلاتی که مختصراً به آنها اشاره شد نشوند. □

منابع و مآخذ:

- 1 - HTTP://WWW.CPIT.ORG
- 2 - HTTP://WWW.SGSGROUP.COM
- 3 - HTTP://WWW.CITINV.IT/ORG

پانوشتها:

- 1 - COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES
- 2 - COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES ACCREDITATION AGENCY
- 3 - RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING
- 4 - ADDRESSING CONCERNS
- 5 - SELF-ASSESSMENT
- 6 - EFFECTIVE LABOUR PRACTICES

● علیرضا چادریان: مهندس صنایع در مرکز تحقیقات وزارت نیرو

SA 8000 اولین استاندارد جهانی مبتنی بر اصول اخلاقی است که در اکتبر سال ۹۷ منتشر شده است.



هدف استاندارد SA 8000 ایجاد اطمینان از رعایت اصول اخلاقی - انسانی در تولید کالا و ارائه خدمات است.

می شود:

● احساسات مثبت جامعه را در مورد سازمان و محصولات آن برمی انگیزد؛

● تعداد ممیزیهای شخصی دوم را کاهش می دهد؛

● انطباق با نیازهای تجارت جهانی (خصوصاً برای صدور کالا و خدمات به آمریکا و جامعه اروپا).

همانگونه که قبلاً ذکر شد، استاندارد SA 8000 از نظر قوانین و مقررات ممیزی عیناً مشابه سیستم مدیریت کیفیت (ISO 9000) و سیستم مدیریت زیست محیطی (ISO 14000) است با این تفاوت که مدت اعتبار گواهینامه آن یکسال بوده و در این یکسال دوبار (هر شش ماه یکبار) موردبازبینی قرار می گیرد.

نکته دیگری که در مورد این استاندارد و گواهینامه آن جالب توجه است، اینکه سازمانها و طرفهای ذینفع (از جمله سازمانهای غیردولتی حقوق بشر و...) در صورتی که مدارک محکم و معتبری دال بر عدم رعایت الزامات این استاندارد در یک شرکت دارنده گواهینامه SA 8000 داشته باشند، طی درخواستی به موسسه گواهی دهنده مربوطه می توانند درخواست تعلیق و یا حتی ابطال گواهینامه مذکور را کنند.

در هر صورت دارندگان این گواهینامه همواره باید نظر طرفهای ذینفع را در مورد رعایت حقوق اجتماعی کارکنان خود جلب کنند.

معضلات SA 8000

این مشکلات را به صورت خلاصه می توان به شکل زیر بیان کرد:

- بالارفتن ناگهانی و قابل توجه هزینه های

اصلاحی

۷-۲ - ارتباطات خارج از سازمان

۸-۲ - اجازه تصدیق و رسیدگی

۹-۲ - نگهداری سوابق

چگونگی دریافت گواهینامه SA 8000

۱ - آماده سازی

۱-۱ - نهاد مدیریت

۲-۱ - معرفی کارکنان مسئول

۳-۱ - خود ممیزی (۵)

۴-۱ - برقرار کردن ارتباط مشاوره ای با یک مشاور و با یک سازمان غیردولتی محلی برای برقراری یک «سیستم مدیریت پاسخگویی اجتماعی».

۲ - استقرار

۱-۲ - تهیه مستندات

۲-۲ - آموزش کارکنان

۳-۲ - اجرای سیستم

۴-۲ - ایجاد سوابق

۳ - ممیزی

۱-۳ - پیش ممیزی

۲-۳ - ممیزی رسمی

۳-۳ - صدور گواهینامه

۴ - بهبود مستمر

۱-۴ - بازبینی های دوره ای (هر ۶ ماه یکبار تا یکسال)

۲-۴ - ممیزی تجدید گواهینامه

از دیدگاه دیگر می توان این ۴ مرحله را با چرخه دمیینگ (ACT, CHECK, DO, PLAN) مقایسه کرد.

سازمانهای دریافت کننده این گواهینامه

طبق آخرین آمار (ژانویه ۱۹۹۹) شرکتهایی که تاکنون موفق به اخذ گواهینامه SA 8000 شده اند عبارتند از:

- AVEN PRODUCTS (آمریکا)
- THE MARKETING STORE WORLD WIDE
- CHENG DA TOYS (هنگ کنگ)
- ARGEAL DIECASTING AND PLASTIC (چین)

مزایای دریافت گواهینامه SA 8000

- سازمانها را قادر می سازد که یک «سیستم موثر کار»^(۱) را طراحی، مستقر و اجرا کنند؛
- ارتباط میان سازمان و سرمایه گذاران آن را از نظر مدت همکاری افزایش می دهد؛
- باعث ایجاد اعتبار جهانی برای سازمان (از طریق استقرار یک استاندارد بین المللی)