



جایگاه ایمنی و بهداشت شغلی در مسئولیت اجتماعی سازمان از دیدگاه استاندارد «SA 8000»

مقالات ارائه شده در همایش ارتقاء سلامت و ایمنی محیط کار

سخنرانی



ناصر میر شاه ولایتی

سرمیمیز سیستم های یکپارچه مدیریت کیفیت، ایمنی و بهداشت و زیست محیطی شرکت ISOQAR انگلستان - مشاور
فنی وزارت کار و امور اجتماعی
shahvelayati@hotmail.com

فهیمة ابراهیمی

دانشجوی کارشناسی ایمنی و بهداشت حرفه ای دانشگاه علوم پزشکی قزوین
fahime.ebrahimi@hotmail.com

چکیده

با جهانی شدن کسب و کار، توسعه رسانه ها و علاقه مندی آنها به عملکرد اجتماعی و زیست محیطی سازمانها انتظار جوامع در خصوص رعایت حقوق انسانی کارکنان بیش از پیش بوده و عملکرد اجتماعی سازمان به عنوان یک عضو جامعه می تواند تاثیر بسزایی در نتایج اقتصادی و سود تجاری آن بگذارد. رقابت جهانی و لزوم کاهش هزینه های تولید در زنجیره تامین تهدید بالقوه ای برای به خطر افتادن حقوق انسانی و سلامت و ایمنی کارکنان می باشد. تدوین استاندارد SA 8000 از سوی سازمان بین المللی مسئولیت اجتماعی SAI^۱ با همکاری سازمان جهانی کار ILO^۲ و سایر ارگانهای حافظ حقوق بشر، راهکار مناسبی در صیانت از حقوق اولیه کارکنان و حفظ سلامت و ایمنی آنها می باشد. علاوه بر آن استقرار این استاندارد در سازمانها می تواند همچنین زمینه ساز رشد و توسعه یافتگی جوامع و بهبود استانداردهای زندگی باشد. در این مقاله ضمن بررسی الزامات این مدل به تحلیل نگرش آن در خصوص ایمنی و سلامت کار پرداخته و چالش های سازمان در استقرار و جاری سازی آن را مورد توجه قرار می دهیم.

کلمات کلیدی

۱- ایمنی و بهداشت شغلی ۲- مسئولیت اجتماعی سازمان ۳- استاندارد SA 8000 ۴- سازمان جهانی کار ILO ۵- زنجیره تامین ۶- مسئولیت اجتماعی بین المللی SAI

مقدمه

امروزه با توجه به روند سریع تحقق دهکده جهانی و پیرو آن جهانی شدن کسب و کارها، سازمانها از قالب ایزوله اجتماعی خارج و بتدریج در متن جامعه قرار می گیرند. مشکلات زیست محیطی و نگرانی های ناشی از آن یکی از شاخصه های آشنای ابعاد اجتماعی سازمان می باشد. توسعه رسانه ها و پیشرفت فناوری اطلاعات هم از سوی دیگر سازمان ها را در قبال دیگر جنبه های فعالیتشان در پیشگاه داوری مردم (به عنوان مشتریان) قرار داده است. بعنوان مثال عدم رعایت برخی هنجارهای اجتماعی می تواند در اندک زمان و با افشاکاری توسط رسانه های جمعی و یا اینترنت تبدیل به معضلی بزرگ برای این سازمانها و از دست دادن بخش عمده ای از سهم بازار آنان شود. در همین راستا حوادث و سوانح کار و پیامد های انسانی و احساسی ناشی از آن نیز معیار تعیین کننده ای در جایگاه اجتماعی سازمان و تصویر افکار عمومی از عملکرد آن میتواند داشته باشد.

شود تا با استفاده از آن بتوان مزیت رقابتی را افزایش داد. برای مثال استفاده از نیروی کار ارزان قیمت یا مهاجر، استفاده از خلاء های قانونی برخی کشورها، اعمال برخی فشار های غیر قانونی به کارگران برای واداشتن آنان به کار های خطرناک، ارزان و یا بیش از حد، استفاده از کار کودکان و یا جوانان و همچنین برخی تبعیض ها در پرداخت ها و یا کسورات را می توان از مصادیق واقعی برخی از این راهبردها برشمرد. تهدید سلامت و امنیت کارگران پیامد اصلی راهبرد هایی از این دست جهت دستیابی به قیمت تمام شده کمتر و سود بیشتر می باشد. که نمونه های آنرا هنوز هم در بسیاری از کشور های توسعه نیافته در حال توسعه و بعضاً توسعه یافته نیز می توان یافت. البته به یمن حضور فعال رسانه ها و شبکه های اطلاعاتی و افشای مواردی از این دست شاخص های رضایتمندی مشتریان دستخوش تغییر شده و کمپانی های بزرگ و معتبر چند ملیتی برای حفظ وجهه اجتماعی خود مجبور به اعمال برخی محدودیت ها و یا لغو قراردادهای پیمانکاران و تامین کنندگان خود گردیده اند ولی با این حال اقبال عمومی خریداران نیز به طرز چشمگیری کاهش یافته که تمام این موارد می تواند منجر به بد نامی یک نام تجاری (برند) شده و اثرات آن تا مدت ها بر جای خواهد ماند.

از سوی دیگر نیاز به کار برای تامین حداقل مایحتاج زندگی قشر

پیدایش مفهوم مسئولیت اجتماعی

تبدیل شدن بازار کسب و کار به یک پدیده جهانی و حضور محصولات متنوع و رقابتی از آن سوی اقیانوس ها چالش بزرگی برای بنگاههای اقتصادی به شمار می رود، در این راستا راهبردهای گوناگونی نیز به خدمت گرفته می



وسعی از کارگران همواره عاملی قوی برای پیشگیری از بازتاب این موارد در رسانه دارد لذا برای رفع این مشکل بنیاد بین المللی مسئولیت اجتماعی SAI و سازمان جهانی کار ILO تدابیری در قالب مدل‌های پاسخگویی سازمان به مسائلی نظیر این اندیشیده اند که همگی در قالب یک مفهوم با نام مسئولیت اجتماعی تداعی و بصور گوناگون قابل اعمال و پیاده سازی است. این مفهوم بطور فراگیر و قابل اعمال در تمامی لایه های زنجیره تامین یک نام تجاری (برند) جاری شده و تعهدات لازم را در آنها بر آورده می سازد.

نگاهی به زنجیره تامین

در یک نگاه زنجیره تامین جهانی از مصرف کننده شروع و در لایه بعدی به عوامل پخش و توزیع و سپس به سازمان دارنده نام تجاری یا برند می رسد. اما زنجیره در اینجا ختم نمی شود بلکه در لایه زیرین به تامین کنندگان و پیمانکاران و در یک لایه بعد از آن به پیمانکاران فرعی و تامین کنندگان اولیه برای پیمانکاران و تامین کنندگان اصلی می رسد.

حال سوال این است که محدوده پذیرش مسئولیت اجتماعی در کدام قسمت از این زنجیره واقع است؟ پاسخ صریح و روشن است تعهد به مسئولیت پذیری اجتماعی از برند یا مالک تجاری محصول شروع می شود اما دامنه شمول آن در لایه های بالایی یعنی توزیع کنندگان و در لایه های زیرین یعنی پیمانکاران اصلی و فرعی گسترش می یابد. این بدان معناست که نه تنها سازمان اصلی مالک نام تجاری خود را متعهد به رعایت اصول مسئولیت اجتماعی می داند بلکه تمامی عوامل زنجیره تامین خود را در راستای دستیابی به این الزامات کنترل می نماید.

بدین ترتیب اطمینان های لازم به مصرف کنندگان و جامعه در خصوص رعایت اصول اولیه بشری و اخلاقی در تامین جنس یا خدمات مورد استفاده داده می شود. از سوی دیگر هم با تغییر نگرش مصرف کنندگان رعایت این اصول علاوه بر خوشنامی برای نام تجاری، منافع و سود قابل ملاحظه ای را نیز در بازار رقابت برای برند فراهم می آورد. در همین راستا ایجاد محیطی امن و سلامت برای کارکنان با در نظر گرفتن شان انسانی آنان بی شک افزایش بهره وری عوامل انسانی و شاخص های سود و منفعت را نیز برای سازمان به ارمغان خواهد داشت. لذا سازمان در چارچوب فعالیت خویش پیوسته در مرزهای اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی خود محصور بوده و ابعاد فعالیت آن همواره با ملاحظه تلافی های آن با این مرزها برنامه ریزی و اجراء میگردد. علاوه بر اینها امروزه با پیشرفت دانش مدیریت و سازمان و ارائه مدلها والگوهای متنوع برای موفقیت و تعالی بنگاههای اقتصادی این مفهوم (مسئولیت اجتماعی) در برخی از این مدل ها نظیر EFQM و نیز برخی استانداردها نظیر ISO 26000 و SA8000 عمیقاً مورد تفسیر و تبیین قرار گرفته اند. از آنجایی که امنیت و سلامت بعنوان یکی از نیازهای اصلی بشر بشمار می روند و نیز نقش منابع انسانی در بهره وری و اعتلای کسب و کار از اهمیت ویژه ای برخوردار است توجه به سلامت و ایمنی نیروهای انسانی نیز در کانون و محوریت مدلها و استانداردهای یاد شده قرار گرفته است. در اینجا ضمن مرور اجمالی یکی از این استانداردها (SA 8000) به بررسی جایگاه ایمنی و بهداشت حرفه ای در آن و نیز راهکارهای بهبود آن از دیدگاه استاندارد می پردازیم.

مسئولیت اجتماعی سازمان

(Corporate Social Responsibility - CSR)

مسئولیت اجتماعی سازمان که امروزه از آن به RSC یاد می شود نشان دهنده حوزه مسئولیت پذیری شرکت به عنوان عضوی از جامعه در قبال

تعاملات متقابل با آن می باشد. سازمان به عنوان عضوی از جامعه نه تنها می بایستی نسبت به پیامدهای حاصل از فعالیت های خود پاسخگو باشد بلکه در یک گام فراتر، از سازمان انتظار می رود در اعتلای جامعه نیز سهیم باشد. احداث مدارس و کتابخانه ها حضور در برنامه هاو مسابقات ورزشی و فرهنگی، شرکت در فعالیت های بشر دوستانه نظیر همکاری با یونیسف و نظایر آن از مصادیق عملی فعالیت های اجتماعی سازمان می باشد.

سازمانهای بین المللی و NGO ها نیز با بهره گیری از این اصل رویکرد خود را در جهت دستیابی به توسعه پایدار در سطح بین المللی با استفاده از سازمان ها پی ریزی کرده اند تا جایی که بنا بر برخی نظریه ها سازمان ها در قیاس با دولت ها ۵۱٪ از سهم مشارکت در توسعه یافتگی جوامع را به خود اختصاص داده اند. مسئولیت اجتماعی بین الملل (SAI-Social Accountability-International)

نیز به عنوان یکی از مهم ترین ارگان های فعال در این خصوص در سال ۱۹۹۷ اقدام به انتشار رویه ای برای لحاظ نمودن ابعاد اصلی و فراگیر مسئولیت اجتماعی سازمان ها نمود که به استاندارد AS8000 مشهور گردید. الزامات این استاندارد بر اساس ۴ دسته از قوانین پایه ریزی گردیده است که بیانیه حقوق بشر معاهدات بین المللی و گروهی و نیز مقاله نامه های سازمان جهانی کار اجزاء اصلی آن می باشند. سازمان جهانی کار ILO نیز بعنوان یکی از ارکان اصلی در تدوین این استاندارد با تعاملی که با ۳ گروه اعضاء اصلی خود یعنی دولتها، انجمن های عضو و سازمانهای کارگری داشته است به نحوی نوعی تعادل در الزامات استاندارد متناسب با شرایط واقعی سازمانها و در نظر گرفتن برخی ترتیبات و محدودیت ها بوجود آورده است

استاندارد مسئولیت اجتماعی سازمان AS 8000

این استاندارد با هدف تامین محصولات و خدمات از منابع و تامین کنندگان پایبند به اصول اولیه اخلاق حرفه ای تدوین گردید. پذیرش این استاندارد کاملاً داوطلبانه و قابل استقرار در همه سازمانها در هر سایز و یا زمینه فعالیتی می باشد. محوریت اصلی استاندارد براساس کارکنان یک سازمان با در نظر گرفتن حقوق حقه انسانی آنها، شرایط محیطی کار و سیستم های مدیریتی اعمال شده می باشد. پایه اصلی الزامات آن بر اساس قوانین بین المللی و ملی و نیز حقوق بشر طراحی گردیده است همچنین برخی مقوله نامه های سازمان جهانی کار (OLI) نیز به عنوان دیگر ارکان اصلی الزامات آن به شمار می رود. لذا به منظور استقرار این استاندارد می بایستی سازمان اقدام به شناسایی قوانین محلی و ملی و بین المللی در خصوص حقوق انسانی کارکنان نموده و سایر الزامات را بر اساس بند های ۹ گانه این استاندارد پیاده سازی و اجرا نماید.

ذیلاً جهت آشنایی مقدماتی به اختصار عناصر اصلی استاندارد را مورد بررسی قرار داده و سپس در ادامه به تشریح عنصر سوم آن یعنی ایمنی و بهداشت پرداخته و آنرا از منظر انتظارات این استاندارد مورد مطالعه موشکافانه تر قرار می دهیم.

الزامات استاندارد AS 8000 ویرایش سوم 2008 [1]

۱- کار کودکان

در این استاندارد بکارگیری یا حمایت از بکارگیری کار کودک (کارگران کمتر از ۱۵ سال ممنوع بوده) و سازمان می بایستی اطمینان های لازم در این خصوص را حاصل نماید. همچنین کار جوانان (کارگران ۱۵-۱۸ سال) نیز با رعایت برخی ترتیبات مشخص شده و یا در صورت نیاز انجام اقدامات جبرانی قابل استفاده می باشد.

۲- کار اجباری

مصادیق کار اجباری در دنیای امروزی بسیار گسترده است. تحمیل

شغل، گرو نگهداشتن بخشی از مزد یا مدارک هویتی و استفاده از برخی ابزارهای اعمال فشار و ... همه از مصادیق کار اجباری است. در استاندارد ۸۰۰۰ AS هر گونه قرارداد یا اعمال شرايطی که بتواند از مصادیق کار اجباری شناخته شود ممنوع بوده و سازمان می بایستی ترتیبات لازم جهت حذف یا پیشگیری از اعمال آنرا طرح ریزی و اجرا نماید.

۳- ایمنی و بهداشت

در این بند از استاندارد به تبیین نیازمندیهای مربوط به تامین محیطی امن و سلامت برای کارکنان می پردازد که در ادامه مفصلاً به بحث و بررسی در خصوص آن خواهیم پرداخت .

۴- آزادی پیوستن به انجمنها، اتحادیه ها و پیمانهای جمعی

نظر به نقش سازنده اتحادیه های حرفه ای در پیشبرد توسعه یافتگی و بهبود بهره وری در سازمان، ایجاد و فعالیت قانون مندانه آنها و آزادی کارکنان در پیوستن به این تشکل ها مورد حمایت استاندارد قرار گرفته است. ضمناً این راهکار به نحوی تعامل کارفرمایان و کارگران را افزایش و حمایت قانونمند از حقوق کارگران را میسر ساخته است.

۵- تبعیض

توجه سازمان به ممنوعیت اعمال و حمایت از هر نوع تبعیض در قومیت، رنگ، جنسیت و عقیده و نظایر آن در قراردادهای کار و استفا ده از نیروهای انسانی الزامی شمرده شده است .

۶- تدابیر انضباطی و نظام مند

در این الزام توجه همه جانبه به رعایت حریم و شان انسانی کارکنان در انجام فعالیت های انضباطی سازمان مورد تاکید قرار گرفته است.

۷- ساعات کاری

رعایت حد مجاز ساعات کاری بر اساس استاندارد های بین المللی و ملی تعریف شده یا توافقات انجام شده در قالب پیمانهای جمعی، عدم اجبار به انجام اضافه کاری های بیش از حد استاندارد (۲۱ ساعت در هفته) و یا در صورت نیاز به اضافه کاری، پرداخت دستمزد آن بر اساس تعرفه های مشخص و توافق شده (رعایت اصل کارکردن برای زندگی و نه زندگی کردن برای کار) از اهم نکات مورد اشاره در این بند از استاندارد می باشد.

۸- دستمزد

شفافیت و رعایت عدالت در پرداخت با توجه به قوانین ملی و بین المللی و نیز توجه به تامین نیاز های اولیه کارگران به نحو مقتضی مورد حمایت استاندارد می باشد.

۹- سیستمهای مدیریتی

این بخش استاندارد مفصلاً به سیستم های مدیریتی پشتیبانی کننده استاندارد می پردازد. این الزام به منزله بستر لازم جهت استقرار سایر الزامات شمرده شده و در آن به موارد و سیستمهایی چون بیانیه خط مشی، بازرنگری مدیریت، نماینده مدیریت، نماینده کارگران، طراحی و استقرار سیستم، کنترل

پیمانکاران و تامین کنندگان، اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه، ارتباطات و تعاملات برون سازمانی، تمهیدات مورد نیاز برای تصدیق استاندارد و کنترل سوابق اشاره شده است .

در واقع الزام نهم این استاندارد ساختاری نظیر استاندارد ISO 9001 داشته و پایه ریزی و اجرای یک سیستم کامل مدیریتی به منظور دستیابی به سایر الزامات این استاندارد و پشتیبانی از اجرا و بهبود آنرا در بر دارد.

الزامات ایمنی و بهداشت حرفه ای در استاندارد AS 8000

[بند سه استاندارد] (۱)

استاندارد AS 8000 نگاه ویژه ای به ایمنی و سلامت محیط کاری داشته و موارد زیر را صراحتاً به عنوان الزام برشمرده است.

۱- شرکت می بایستی محل کار و محیطی ایمنی و سلامت همراه با اقدامات موثر در راستای پیشگیری از بروز هر گونه حوادث بالقوه که منجر به صدمه دیدن کارکنان یا به خطر افتادن سلامت آنان می شود فراهم آورده و بر اساس شناختی که از صنعت خود و خطرات احتمالی آن دارد میزان این خطرات را به حداقل برساند .

۲- شرکت می بایستی یک نفر نماینده از طرف مدیریت ارشد به عنوان مسئول ایمنی و بهداشت تعیین نموده تا اطمینان حاصل کند که محیط کاری امن و سالم برای تمامی کارکنان تامین و تمامی الزامات این استاندارد در خصوص ایمنی و بهداشت برقرار گردیده است .

۳- شرکت می بایستی برای پرسنل آموزش های منظم ایمنی و بهداشت و نیز آموزش های حین کار و نیز بر اساس نیازمندیهای شغل پیش بینی و اجراء نماید . این آموزش ها در خصوص پرسنل جدید و جابجا شده نیز هنگامی که حادثه ای اتفاق می افتد مجدداً اعمال می گردد .

۴- شرکت می بایستی سیستمی جهت شناسایی، پیشگیری و پاسخگویی به تهدیدات بالقوه برای ایمنی و سلامت کارکنان بر قرار سازد . همچنین می بایستی سوابق مکتوب تمامی حوادث اتفاق افتاده در محیط کار را با ذکر محل و نحوه وقوع تحت کنترل نگهداری نماید .

۵- شرکت می بایستی برای پرسنل تجهیزات حفاظت فردی مناسب تهیه و در اختیار بگذارد و در هنگام بروز حوادث جرحی مربوط به کار کمک های اولیه را فراهم و پس از آن مراحل پزشکی مورد نیاز را پیگیری نماید .

۶- شرکت بایستی برآوردهای لازم در خصوص ریسک های احتمالی برای تمامی مادران جوان و باردار را در خصوص فعالیت های شغلی شان انجام و اطمینان حاصل نماید تمامی اقدامات مورد نیاز جهت حذف یا کاهش ریسک ایمنی و سلامت آنها انجام شده است .

۷- شرکت می بایستی برای تمامی پرسنل امکان دسترسی به سرویس های بهداشتی تمیز، آب آشامیدنی و در موارد مقتضی تسهیلات بهداشتی برای نگهداری مواد غذایی را فراهم نماید .

نگاه ویژه مسئولیت اجتماعی به مقوله ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان [۲]

همانگونه که از مرور الزامات استاندارد SA8000 پیداست نگاه این

استاندارد به ابعاد ایمنی و بهداشت از سایر استانداردهای مدیریت ایمنی و بهداشت فراگیر تر است. الزام سوم این استاندارد (ایمنی و بهداشت) به همراه الزام نهم آن (سیستم مدیریتی) در تلفیق با هم ساختاری شبیه به استاندارد مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه ای OHSAS18001 پیدا می کنند اما دامنه شمول و نکات مورد توجه آنها در عرصه ای فراگیر تر و همه جانبه نگر نسبت به OHSAS18001 تداعی می یابد توجه ویژه استاندارد به نکات ظریفی چون سلامت مادران جوان و باردار، بهداشت و ایمنی خوابگاه های کارگری و نیز ساعات کاری مجاز منحصر به فرد بوده و در سایر مدلها با این جدیت مورد الزام قرار نگرفته است.

تاکید ویژه SA8000 بر آموزشهای سیستماتیک و هدفمند در راستای ارتقاء ایمنی و سلامت پرسنل نیز خود درخور تامل است در این مدل مثلث تشکیل شده بر مبنای سه اصل پیشگیری، کاهش و محافظت به عنوان راهبرد اصلی سیاست های ایمنی و بهداشتن تلقی و جایگاه آموزشهای فراگیر و مستمر پرسنل در مرکز ثقل این مثلث طرحریزی گردیده است. این آموزشها در تمامی سطوح سازمان جاری شده و تمامی پرسنل اعم از جدیدالاستخدام و جابه جا شده را دربر می گیرند و این اطمینان را می دهند که پرسنل همواره در خصوص خطرات ناشی از حوادث و پیامدهای کار خود آگاه و اطلاعات آنان بروز شده است.

نماینده مدیریت در ایمنی و بهداشت جدای از دو نماینده الزامی دیگر این استاندارد یعنی نماینده کارگران و نماینده مدیریت در SA8000 منحصرأ وظیفه پایش وضعیت استقرار سیستمهای ایمنی و بهداشت مطابق با الزامات این استاندارد و سایر الزامات اعمال شده بر سازمان را داشته و در تعامل با مدیریت ارشد و کمیته های ایمنی دائماً بهبود شاخص های ایمنی و سلامت را در سازمان پیگیری می نمایند.

کمیته های ایمنی متشکل از کارگران با مشارکت همه پرسنل از طریق باز بینی مداوم فرایندها، کشف خطرات بالقوه و بالفعل نسبت به بهبود مستمر آن و ارائه پیشنهادات و راهکارهای مناسب در تعامل با مدیریت اقدام می نمایند. از سوی دیگر این گروه ها در ارتباط نزدیک با سایر گروه ها کاری و بهروری سازمان بوده و مسئولیت پایش و صیانت از سلامت پرسنل در قبال پیامدهای ناشی از برنامه های افزایش تولید و بهره وری را با به کار گیری تدابیر مناسب و موثر عهده دار می باشند.

مدیریت سازمان با حمایت از برنامه های ارزیابی ریسک و آنالیز آن همچنین با فراهم آوردن کلیه سخت افزار و نرم افزارهای مورد نیاز نظیر تجهیزات حفاظت فردی مناسب، سیستمهای اطفاء حریق کارآمد، کمکهای اولیه و پزشکی و نیز فیلمها و سمینارهای آموزشی و نظایر آن، مشارکت مستمر و دائمی در برنامه های بهبود سلامت و ایمنی داشته و در کانون اجرای آن قرار دارد.

دغدغه های استقرار استاندارد مسئولیت اجتماعی در سازمانها

متأسفانه علی رغم توسعه و تکامل استاندارد های مسئولیت اجتماعی خصوصاً SA8000 اقبال عمومی سازمانها نسبت استقرار آن هنوز چشمگیر نشده است. هرچند این روند رو به افزایش است اما بنظر می رسد دلایل زیربیشترین سهم را در ایجاد تصویری دست نیافتنی و توأم با دردر از این استاندارد ساخته است:

ترس از پذیرش اتحادیه های کارگری و انجمن های داخلی به عنوان سدی بر سر راه افزایش بهره وری عوامل انسانی و

- ❑ روش های کاهش قیمت تمام شده.
- ❑ مخاطرات تجاری در توسعه این مدل به پیمانکاران و تامین کنندگان.
- ❑ تصور نادرست مبنی بر افزایش هزینه های مربوط به استقرار و یا نظامهای پرداخت.
- ❑ عدم اعمال فشار های برون سازمانی از طرف دولت ها، موسسات غیر دولتی و سایر طرفهای ذینفع.
- ❑ عدم توجه به نتایج عجاب انگیز استقرار این مدل در افزایش انگیزش پرسنل و مشارکت همه جانبه آنان.
- ❑ برخی محدودیت های قوانین ملی که در تناقض یا عدم هم راستایی با الزامات این استاندارد می باشد (خصوصاً در بند تبعیض).
- ❑ عدم وجود بسترهای فرهنگی لازم در جامعه.
- ❑ مشکلات اجرایی در مسیر استقرار مثلا در مورد استفاده پرسنل از وسایل حفاظت فردی و ...
- ❑ عدم اطلاع رسانی و شفاف سازی این مدل ها توسط دولت ها و رسانه ها.

نتیجه

با توجه به رویکرد های افزایش تولید و کاهش قیمت تمام شده نگرانی های ناشی از به خطر افتادن سلامت کارگران دغدغه های اصلی سازمانهای حامی حقوق انسانی است. تدوین استاندارد مسئولیت اجتماعی راهکاری برای صیانت از این حریم می باشد که در آن سیستم های ایمنی و بهداشت شغلی کاملاً توسعه یافته و با مشارکت مدیریت و پرسنل سعی در افزایش عملکرد برنامه های بهبود سلامت، بهروری و سودآوری سازمان دارد. به دلیل عدم شفافیت و اطلاع رسانی در نحوه ی استقرار این استاندارد متأسفانه هنوز جایگاه آن را در جوامع در حال توسعه از موقعیت مناسبی برخوردار نمیباشد اما با اصلاحات انجام شده در قوانین کار و نیز ویرایش جدید این استاندارد می توان با جاری سازی آن در سازمان ها علاوه بر رعایت حقوق کارگران و دستیابی به محیط کاری سلامت و نشاط آور شاخص های توسعه را در جامعه نیز افزایش داد. چشم اندازی که این استاندارد مجسم می نماید از مرزهای سازمان عبور کرده و دنیایی سالم، ایمن و توسعه یافته با حفظ حریمهای انسانی شکل می دهد و میتواند راهکاری مناسب برای همه سازمانها و جوامع در حال حاضر باشد.

منابع مورد استفاده

- [1] - Social Accountability International SAI - Social Accountability 8000:2008 International Standard
- [2] - Social Accountability International SAI - guidance document for Social Accountability 8000 (SA 8000)

پانویس

- 1) Social Accountability International
- 2) International Labor Organization
- 3) Supply Chain
- 4) Brand