



راهنمای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی

تسهیلگری برای کسب و کارهای مسؤلانه و پدیدار ایران در رقابت پذیری

و توسعه صادرات

کمیسیون حاکمیت شرکتی و مسؤلیت اجتماعی بنگاهها

دیرخانه کمیسیون های تخصصی

عنوان گزارش: راهنمای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی (تسهیلگری برای کسب و کارهای مسئولانه و پایدار ایران در رقابت

پذیری و توسعه صادرات)

تهیه کننده: احمد رضا برقبانی B_ahmadreza@yahoo.com

کمیسیون: حاکمیت شرکتی و مسئولیت اجتماعی بنگاه ها

اعضای کمیته پژوهشی دبیرخانه: مهدی تاجیک - هما شریفی - علی فراهانی

ویراستار: پریسا فتوحی

انتشار: دبیرخانه کمیسیون های تخصصی اتاق ایران

شماره گزارش: ۰۸۹۸۱۳۷

بهار ۹۸



فهرست

۱	مقدمه
۲	فصل اول (درباره مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی)
۶	فصل دوم (چرا این راهنما؟)
۱۰	فصل سوم (منافع و مزایای CSR برای کسب و کارها)
۱۴	فصل چهارم (مشارکت و کمک به جامعه خود)
۱۸	فصل پنجم (مراقبت از محیط زیست)
۲۴	فصل ششم (برقراری رفاه در محل کار)
۳۴	فصل هفتم (اجتناب از رشوه و رانت)
۴۱	فصل هشتم (تولید و تحویل مسئولانه و ایمن کالا)
۴۵	فصل نهم (حقوق کارکنان و حقوق شهروندی در کسب و کار مسئولانه)
۵۰	فصل دهم (احترام به قانون و رعایت مسئولانه استانداردها)
۶۲	فصل یازدهم (انتشار و اطلاع رسانی عملکرد مسئولیت اجتماعی)
۶۶	نتیجه گیری و منابع

مقدمه

ایران یکی از مهمترین کشورها در تجارت جهانی محسوب می‌شود. بر اساس پیش بینی‌ها ایران تا سال ۲۰۳۰ شانزدهمین اقتصاد برتر دنیا و کشورهای چین، هند، آلمان، روسیه، ژاپن، اندونزی از جمله ده اقتصاد برتر دنیا خواهند بود که ایران در حال حاضر نیز بیشترین تعاملات و سطح تجاری خود را با این شش کشور برقرار نموده است.

پیش بینی می‌شود در آینده، همانطور که روابط اقتصادی ایران با سایر کشورها تقویت می‌شود، برای شراکای تجاری ایران، موضوع تعهد و پایبندی شرکت‌های ایرانی به مسئولیت اجتماعی شرکتی خود بر اساس استانداردهای بین‌المللی، یکی از مهمترین شاخص‌های تجارت و قراردادهای باشد. رصد و مطالعه رفتار کشورهای برتر اقتصادی دنیا در خصوص مسئولیت اجتماعی شرکتی، بیانگر آن است که آن‌ها از کشورهای طرف قرارداد خود گزارش‌هایی را مبنی بر اینکه آن‌ها چگونه کسب و کارهای خود را به طور فزاینده‌ای به صورت مسئولانه مدیریت می‌نمایند، خواستار هستند.

بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، کمیسیون حاکمیت سازمانی و مسئولیت اجتماعی شرکتی اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران اقدام به تهیه و انتشار اولین راهنمای مسئولیت اجتماعی شرکتی نموده است. این کمیسیون پس از بررسی تعدادی از راهنماهای مسئولیت اجتماعی کشورهای مختلف، نهایتاً راهنمای مسئولیت اجتماعی برای شرکت‌های چینی را انتخاب نموده است که توسط آقای احمدرضا برقبانی مشاور کمیسیون حاکمیت سازمانی و مسئولیت اجتماعی شرکتی به زبان فارسی ترجمه و سپس با توجه به اقتصاد، فرهنگ، مذهب و قانون اساسی کشور جمهوری اسلامی ایران بومی‌سازی شده است.

طرح کلی این مجموعه به صورت پرسش و پاسخ‌هایی از زبان مدیران کسب و کارها می‌باشد.

در هر فصل پرسش‌هایی که ممکن است برای مالکین کسب و کارها در اجرا و بکارگیری مسئولیت اجتماعی شرکتی خود، بوجود می‌آید مطرح شده و پس از آن به این سوالات پاسخ می‌دهد و قوانین مرتبط با آن را نیز ارائه نموده است.

همچنین در پایان هر فصل داستان موفقیت از یک شرکت پیشرو ارائه گردیده است.

فصل اول

درباره مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی

Corporate Social Responsibility

مروری بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی

در دهه‌های گذشته شمار فزاینده‌ای از بحران‌های اجتماعی و حوادث محیط‌زیستی (که کسب و کار نقش موثری در شکل‌گیری آن‌ها داشته‌اند) موجب افزایش نگرانی و انتقاد جامعه نسبت به فعالیت کسب و کارها شده است. امروزه، کسب و کارها برای کاهش اثرات اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی اقدامات خود و ایجاد ارزش پایدار در جهت رشد اقتصادی، جامعه همه شمول و محیط‌زیستی پایدار، اقدام به ایفای مسئولیت اجتماعی خود می‌کنند.

به مجموعه اقداماتی که سازمان به منظور کاهش و جبران اثرات منفی اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی فعالیت‌هایش، برای پاسخگویی به نیازهای ذی‌نفعان و در راستای اصول رفتار مسئولانه و عملکرد پایدار شرکتی به صورت داوطلبانه انجام می‌دهد، مسئولیت اجتماعی شرکتی گفته می‌شود.

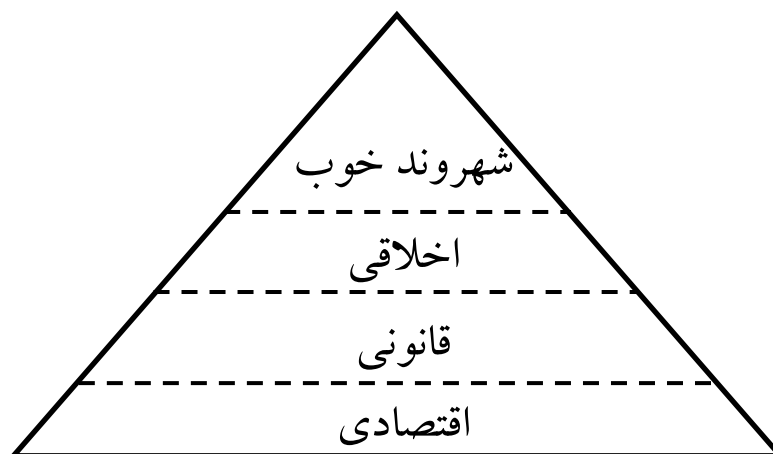
نقش ذی‌نفعان در مسئولیت اجتماعی و پایداری شرکتی کلیدی است و اصولاً مسئولیت اجتماعی به عنوان مکانیسم اصلاح سیستم اقتصادی رایج که ناعادلانه و غیرپایدار است بر مبنای تئوری ذی‌نفعان و نه مرکزیت سهامداران بنا نهاده شده است.

در بین تعاریف مسئولیت اجتماعی و معرفی ابعاد آن، نظرات کارول شناخته شده‌ترین آن‌ها محسوب می‌شود. «مسئولیت اجتماعی شرکتی شامل انتظارات اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اختیاری است که جامعه از سازمان‌ها در یک زمان خاص دارند»^۱. برخلاف بعضی تعاریف سنتی، بیش از چند دهه است که «مسئولیت اجتماعی صرفاً در قالب فعالیت‌های خیرخواهانه تعریف نمی‌شود» بلکه به مسئولیت اجتماعی به عنوان یک استراتژی مدیریتی و یک چارچوب فکری نگاه می‌شود (۲).

تعریف بانک جهانی از مسئولیت پذیری اجتماعی عبارتست از: تعهد کسب و کار برای کمک به توسعه اقتصادی پایدار در کار با همکاری کارکنان، خانواده‌های آن‌ها، جامعه محلی و به طور کلی جامعه برای بهبود کیفیت زندگی خود که این روش می‌تواند روش خوبی هم برای توسعه و هم برای کسب و کار باشد.

از نظر جونز^۲ (۱۹۸۰) مسئولیت اجتماعی شرکتی مفهومی است که شرکت‌ها (به غیر از سهامداران) را به گروه‌های بهبود در جامعه تبدیل می‌کند و آنها را به فراتر رفتن از قوانین یا قراردادهای اتحادیه، متعهد می‌کند (۳) و فردریک^۳ (۱۹۹۲) مسئولیت اجتماعی شرکتی را به عنوان اصلی که شرکت‌های اجتماعی باید برای اثرات زیست محیطی هر یک از اقداماتشان، در جامعه و محیط زیست پاسخگو باشند معرفی می‌کند.

کارول (۱۹۸۹)، ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی شرکتی را در هرمی به نام هرم مسئولیت اجتماعی، گردآوری کرده است:



^۱ کارول (۱۹۷۹)

^۲ Jones

^۳ Frederick

از نظر کارول، مسئولیت اجتماعی شرکت دارای این چهار بعد اولیه است (۴).

همچنین پیدایش مفاهیم مرتبط با مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی و توسعه دهندگان کلیدی آن را نیز به طور خلاصه می‌توان در جدول زیر جمع‌بندی کرد:

نام مفهوم	نویسنده	اصول و مبانی
Corporate Social Responsibility مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی	Bowen, 1953 Davis, 1960 Networks, 1975 Carroll, 1979	محتوای سازمان یافته از CSR، سطح سیستماتیک حساسیت‌پذیری شرکت‌های اجتماعی
Corporate Social Responsiveness پاسخگویی اجتماعی شرکتی	Ackerman, 1973 Preston, Post, 1975 Frederick, 1978 Carroll, 1979	توانایی‌های شرکت‌ها برای اقدام اجتماعی
Corporate Social Performance عملکرد اجتماعی شرکت	Carroll, 1975 Vatika, 1979 Korhogo, 1985 Wood, 1991	مدلی برای عملکرد اجتماعی شرکت
Corporate Social Performance Management (concept) Stakeholders مدیریت عملکرد اجتماعی شرکت (مفهوم) سهامداران	Freeman, 1984 Clarkson, 1985 Donaldson, Preston, 1995 Post, Sachs, 2002	تعریف جدیدی از شرکت، که ارتباط آن با سهامداران را بیان می‌کند
Corporate Citizenship شهروندی شرکت	Longsdon Wood, 2002	مدلی که از ارتباط شرکت‌ها با ذی‌نفعانش تشکیل شده است
Corporate Sustainability پایداری سازمانی	Van Marreviyk, 2003 Steuer, 2005	رابطه بین مسئولیت اجتماعی و مسائل اجتماعی شرکت با مسائل کلان سازمان

جدول ۱: جدول پیدایش و توسعه دهندگان مفاهیم کلیدی مرتبط با مسئولیت پذیری اجتماعی (5)

علاوه بر تعاریف ارائه شده، خود مسئولیت اجتماعی نوعی کسب و کار محسوب می‌شود که می‌تواند فضای رقابتی را افزایش دهد.

در نتیجه اجرای مسئولیت اجتماعی در شرکت، جدای از اینکه شما یک فعالیت اجتماعی یا زیست محیطی برای بهبود جامعه انجام می‌دهید به شما در مدیریت بهتر ریسک و ساختن شهرت خود در بازارهای داخلی و بین‌المللی کمک می‌کند.

کسب و کارهایی که مسئولیت‌پذیری اجتماعی را پذیرفته، بکار گرفته و اجرا می‌کنند با توجه به آگاهی‌هایی که از چالش‌های اجتماعی کسب می‌کنند و نوآوری‌هایی که برای حال و آینده سهامداران خود (مشتریان وفادار، کارکنان با انگیزه، سرمایه‌گذاران، سازمان‌های جامعه مدنی و عموم مردم) بکار می‌گیرند موجب می‌شوند تا در عرصه‌های رقابتی و در دراز مدت، قوی‌تر عمل کنند و این برای ارتقای کیفی و تحقق چشم‌انداز کسب و کارشان مفید است.

ما اعتقاد داریم که این مجموعه می‌تواند فرصت و نقطه‌شروعی برای توسعه بیشتر مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) در صنایع مختلف کشور و پررونق شدن آن به ویژه در امر صادرات و واردات و عقد قراردادهای بین‌المللی باشد.

هدف اصلی از تهیه و انتشار این راهنما ارائه یک «راهنمای عملی» به شما می‌باشد. شما چه کسب و کار کوچک، متوسط، بزرگ و یا حتی چند ملیتی باشید، یا یک تامین‌کننده یا خریدار باشید، می‌توانید از این راهنما استفاده کنید.

به هر حال این راهنما به شما در مورد چگونگی اقداماتتان در حوزه مسئولیت اجتماعی شرکتی کمک می‌کند.

جهت مطالعه تکمیلی در زمینه تعاریف، مزایا و سایر مفاهیم مرتبط می‌توانید به مجموعه «مسئولیت اجتماعی به زبان ساده» که توسط کمیسیون مسئولیت اجتماعی و حاکمیت سازمانی اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران تهیه شده است مراجعه فرمائید..

فصل دوم

چرا این راهنما؟



درباره این راهنما⁴

این راهنما با هدف توسعه و جاری سازی اقدامات مسئولانه و پایدار در ایران تهیه و منتشر شده است.

موضوع این راهنما درباره چه چیزی است؟

در این راهنما مرور کلی بر موضوعات اصلی مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی به صورت پرسش و پاسخ صورت می پذیرد و در انتهای هر فصل داستان موفقیت یکی از شرکت های پیشتاز در آن زمینه ارائه شده است.

این راهنما شروعی برای فکر کردن اساسی و ایده پردازی برای شیوه های مسئولیت پذیری در محل کار، جامعه و محیط زیست است و موضوعاتی مانند بهداشت و ایمنی در محیط کار، رشوه خواری و فساد، بازیافت و استفاده مجدد، انتشار کربن، رانت و سایر موارد را پوشش می دهد.

چرا تهیه و بکارگیری این راهنما مهم است؟

امروزه انتظارات داخلی و بین المللی در خصوص رعایت مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی هم در بعد اجتماعی و هم در بعد زیست محیطی بیشتر شده است.

سهامداران نه تنها بر شیوه های انجام کار مسئولانه شرکت خود تمرکز می نمایند بلکه بر نحوه عملکرد زنجیره ارزش شرکت خود به ویژه تامین کنندگان شان نیز نظارت و حساسیت دارند.

برای شرکت های مسئولانه و تامین کنندگان آنها حفاظت از شهرت خود و اطمینان از مثبت بودن تاثیراتشان در جوامعی که در آنها کار می کنند همچنین حفاظت از محیط زیست و مسائل اجتماعی مهم است.

چگونه می توانید از این راهنما استفاده کنید؟

ممکن است در بعضی از مسائل مربوط به شرکت شما نسبت به دیگران تفاوت هایی در زمینه عملیات و فرایندهای شرکت وجود داشته باشد اما مطالعه این راهنما به شما کمک می کند تا یک دید کلی و روشن از مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی پیدا کنید و بتوانید خطرات کلیدی و مناطقی که در آن تمرکز دارید را شناسایی یا پیش بینی کنید و راهکار بهبود تعریف نمایید.

برای شرکت شما چه بزرگ، متوسط و یا کوچک باشد به هر حال گامها و راه حل هایی وجود دارد که می تواند به بهبود تاثیرات زیست محیطی و اجتماعی توسط شما کمک کند.

شما می توانید این راهنما را با شرکا و زنجیره ارزش خود نیز مطرح و به اشتراک بگذارید. تامین کنندگان شما می توانند از آن به عنوان منبع آموزشی نیز استفاده کنند.

از طریق این راهنما می توانید به راه هایی که منجر به بهبود عملیات شرکت شما می شوند دست پیدا نمایید. شما می توانید از راهنمایی های ارائه شده در پایان هر بخش استفاده کنید.

راهنما مبتنی بر این باور است که به همان اندازه شرکت‌هایی که تجارت خود را به مسئولیت اجتماعی و زیست محیطی پیوند می‌دهند خودشان بهتر می‌توانند ریسک کسب و کارشان را مدیریت کنند و به نوبه خود شهرت خود را بر اساس آن ایجاد کنند و در این بازی نقش مثبت در جامعه و دستیابی به بازار جهانی داشته باشند.

در واقع بسیاری از شرکت‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که؛ شرکت‌های موفق در خارج از کشورشان و در امر صادرات، آنهایی هستند که به طور فزاینده‌ای از مسئولیت اجتماعی خود آگاه بوده، آن را مدیریت می‌کنند و به همین دلیل است که فعالیت‌های آنها سودآور شده‌اند.

از طرفی شرکت‌های خارجی و بین‌المللی به این نتیجه رسیده‌اند که بهترین راه برای تشخیص اینکه شرکت‌ها چقدر به تعهدات منعقد شده خود پایبند خواهند بود تا بتوانند با آنها قراردادهای خود را عقد نمایند این است که وضعیت مسئولیت اجتماعی آنها و میزان متعهد بودن به آن را بررسی نمایند.

به طور کلی این راهنما شش حوزه اصلی مسئولیت اجتماعی را مد نظر قرار می‌دهد که می‌تواند سودآوری شرکت‌ها را بهبود بخشد:

- ۱- عملکرد مالی
- ۲- مدیریت ریسک
- ۳- اعتبار و ارزش برند
- ۴- جذب و نگهداشت کارکنان
- ۵- دسترسی به سرمایه
- ۶- روابط با ذی‌نفعان

این راهنما به شما کمک می‌کند تا شرایط فعلی خود را ارزیابی کرده و شرایط ارتباط خوب با مشتریان خود را شناسایی کنید.

همچنین به سوالات متداول شما و تامین‌کنندگان تان در خصوص داشتن یک کسب و کار مسئولانه پاسخ می‌دهد.

سوال ۱-۲) این راهنما چگونه به کسب و کار من کمک می‌کند؟

شرکت‌های بین‌المللی باید اطمینان حاصل کنند که تامین‌کنندگان آنها نیز روش‌های کسب و کارهای خوب و مسئولانه را نهادینه‌سازی و اجرا می‌کنند.

شما با پیروی از دستورالعمل‌های ارائه شده در این راهنما و تبلیغ و ارائه نمونه‌های موفق کسب شده خود می‌توانید مشتریان بیشتری را جذب کنید که از این طریق فرصت‌های ورود به بازارهای جدید برایتان فراهم می‌شود. البته این قبیل شرکت‌ها روابط بهتری نیز با کارکنان‌شان داشته و مشتریان وفادارتری خواهند داشت و برای سرمایه‌گذاران و وام‌دهندگان جذابیت بیشتری دارند.

سوال ۲-۲) برخی از مشتری‌ها و ذی‌نفعان ما معتقدند که به CSR نیازی ندارند؟

آنها ممکن است اکنون به CSR نیازی نداشته باشند اما برای شرکت‌ها و بازارهای بین‌المللی رعایت و داشتن اینگونه استانداردها در بین تامین‌کنندگان و شبکه نمایندگی‌ها دارای اهمیت است. لذا با رعایت داوطلبانه این استانداردها در حال حاضر که می‌توانند در آینده تبدیل به قانون و الزام شوند و یا حتی در برخی از موارد نیز با رعایت و تعهد به آنها بیشتر از الزامات قانونی، می‌توانید روابط تجاری امروز و آینده شرکت خود را تقویت نمایید.

سوال ۳-۲) آیا مشتریان شما اقدامات شما را در زمینه مسئولیت اجتماعی کنترل و ممیزی می‌نمایند؟

در حالت کلی به نظر نمی‌رسد که فعلا این اقدام را انجام دهند. چون یکی از موضوعات اصلی مسئولیت اجتماعی رعایت اخلاقیات کار و صداقت می‌باشد و چون مسئولیت اجتماعی به صورت داوطلبانه انجام می‌شود شرکت‌ها ضرورتی برای استقرار، ممیزی و کنترل آن ندارند ولی در آینده بسیار نزدیک این رویکردها تغییر می‌کنند و مشتریان و شرکتهای بین‌المللی الزاماتی را برای تامین‌کنندگان خود در نظر می‌گیرند.

سوال ۴-۲) کسب و کار من هر ساله به موسسات خیریه پول می‌دهد. آیا این اقدام برای نشان دادن کسب و کار مسئولانه کافی نیست؟

این اقدام بسیار عالی و ارزشمند می‌باشد که شما از خیریه‌ها و فعالیتهای خیریه حمایت و پشتیبانی می‌کنید. با این حال این اقدام به تنهایی نمی‌تواند شما را به عنوان یک کسب و کار مسئولیت‌پذیر معرفی و مطرح نماید زیرا به طور نمونه موضوع محیط زیست یا مسائل کارکنان در محل کار نیز از موضوعات مهم مسئولیت اجتماعی می‌باشند که مدنظر شرکتهای بین‌المللی برای همکاری با شرکتهای و تامین‌کنندگان جدیدشان است تا از این طریق بتوانند میزان تعهد شما به قراردادهای را پیش‌بینی کنند.

سوال ۵-۲) آیا مسئولیت اجتماعی برای من سودآور است؟

بله، مسئولیت اجتماعی برای بنگاههای اقتصادی سودآور است. از طرفی بهبود شیوه‌های تجاری در بلند مدت نیز موجب صرفه‌جویی و کاهش هزینه‌های شرکت شما می‌شود. به‌طور نمونه بهبود و صرفه‌جویی در انرژی، بازیافت و استفاده مجدد از ضایعات، کارکنان متعهد و ماندگار و سایر موارد. البته اگر شما به دلیل انجام و رعایت مسئولیت اجتماعی خود اقدام به تولید محصولات پایدار و دوستدار محیط زیست نمودید می‌توانید این ارزش افزوده شده به محصولتان را برای مشتریان خود توضیح دهید و نرخ جدید و پیشنهادی خود را برای مشتریانانتان تشریح نمایید.

سوال ۶-۲) من به صورت قانونی کار می‌کنم، چرا باید فراتر از قانون و به صورت داوطلبانه اقداماتی را انجام دهم؟

مشتریان شما و شرکتهای بین‌المللی تحت فشار قرار دارند تا از تعهدات قانونی خود فراتر روند بنابراین آنها مجبور خواهند بود این الزامات را به تامین‌کنندگان و زنجیره ارزش خود که شامل شما نیز می‌شود، انتقال دهند. از طرفی شما می‌توانید تاثیر مثبت این اقدام را در طولانی مدت بر روی کسب و کار خود مشاهده کنید.

فصل سوم

منافع و مزایای CSR برای کسب و کارها



۳) منافع و مزایای مسئولیت اجتماعی شرکتی برای شما

تحقیقات و شواهد متعددی وجود دارند که نشان می‌دهند مدیریت مسائل اجتماعی و زیست محیطی در زنجیره تامین برای کسب و کارها مناسب است:

این را به اصطلاح «مطالعه موردی کسب و کاری برای مسئولیت اجتماعی شرکتی»^۵ می‌نامند.

رسیدگی به مسائل مربوط به مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌تواند به مدیریت ریسک، شناسایی فرصت‌های تجاری جدید و ایجاد اعتماد^۶ در میان سهامداران^۷ کمک کند.

بهبود عملکرد اجتماعی و زیست محیطی^۸ کسب و کارتان می‌تواند بر روی موارد و سیستم‌های مدیریتی زیر تأثیر مثبت داشته باشد:

(۱) عملکرد مالی^۹

(۲) مدیریت ریسک^{۱۰}

(۳) اعتبار و ارزش برند^{۱۱}

(۴) جذب و نگهداشت کارکنان^{۱۲}

(۵) دسترسی به سرمایه^{۱۳}

(۶) روابط با ذی‌نفعان^{۱۴}

۳,۱) عملکرد مالی

با تمرکز دادن برنامه‌های مختلف کارخانه و شرکت به ویژه برنامه‌های آموزشی بر موضوعات اجتماعی^{۱۵} و مسائل^{۱۶} مربوط به محیط زیست، مزایای مالی برای شما حاصل می‌شود.

کارکنانی که با آن‌ها به خوبی رفتار می‌شود، بیشتر کارآیی دارند و نرخ خطای کمتری خواهند داشت. آموزش بازیافت، استفاده بهینه از کاغذ و چاپگر، مصرف بهینه انرژی، مصرف بهینه آب، پیروی از قانون کار، ایجاد یک محیط کار ایمن و احترام آمیز و مشارکت کارکنان در زنجیره می‌تواند بهره‌وری را بهبود بخشد و در نتیجه درآمدهای مالی قابل توجهی را ایجاد کند. برنامه‌هایی که به کارمندان کمک می‌کنند زندگی سالم و عادی خود را حفظ کنند، از جمله ساعت‌های کار معقول و برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیر، ممکن است باعث افزایش بهره‌وری، کم شدن روزهای بیماری و در نتیجه افزایش نرخ بازدهی شود که همه این‌ها تأثیر مثبتی بر تجارت شما خواهند داشت.

⁵ Business case for CSR

⁶ Build trust

⁷ Stakeholders

⁸ Improved social and environmental performance

⁹ Financial performance

¹⁰ Risk management

¹¹ Reputation and brand value

¹² Staff recruitment and retention

¹³ Access to capital

¹⁴ Relationships with stakeholders

¹⁵ Social compliance

¹⁶ Issues

۳,۲) مدیریت ریسک

CSR برای کاهش خطرات و ریسک‌های غیر مالی^{۱۷}، ساختن فرآیندهای داخلی قوی‌تر و کمک به مدیریت بدهی‌ها^{۱۸} بسیار مهم است. انتظارات و تقاضاهای رو به رشد مصرف‌کنندگان نسبت به رفتار بخش خصوصی افزایش یافته است. شرکت‌ها باید از این پتانسیل برای تنظیم مقررات آینده در عملکردهای شرکت مطلع باشند.

جهت مطالعه تکمیلی در ارتباط با مدیریت ریسک و ارتباط آن با مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌توانید به کتاب مسئولیت اجتماعی بنگاه تالیف آقای احمد رضا برقبانی نیز مراجعه نمایید.

۳,۳) اعتبار و ارزش برند

ارتقاء ارزش برند بسیار سخت، پرهزینه و بلند مدت است. برند می‌تواند بر توانایی کسب و کار برای جذب بهتر کارکنان، جذب منابع مالی، جذب مشتریان و شرکای تجاری تأثیر بگذارد. بسیاری از اقدامات مسئولیت اجتماعی شرکتی با بودجه‌های ناچیز هم می‌توانند به بهبود عملکرد اجتماعی و زیست محیطی شرکت کمک کنند و در نتیجه بر روی نام تجاری و شهرت^{۱۹} شرکت تأثیر بگذارند و به افزایش وفاداری مشتریان کمک کنند.

۳,۴) جذب و نگهداشت کارمندان

کسب و کار نمی‌تواند بدون کارکنانش به فعالیت خود ادامه دهد و مأموریت و چشم‌انداز خود را محقق سازد. جذب و یا حفظ یک نیروی کار با کیفیت بالا بر روی بهره‌وری، کیفیت محصول و نوآوری تأثیر می‌گذارد. اطمینان از شهرت خوب در مورد مسائل زیست محیطی نیز می‌تواند به شرکت شما کمک کند تا افراد خوب را جذب کنید. حتی اگر یک منبع اطلاعاتی بزرگ از رزومه و درخواست‌های کارگران وجود داشته باشد، شرکت‌ها به طور مداوم برای استخدام و آموزش کارمندان جدید هزینه می‌کنند. جایی که کار کم است عرضه آن حتی بیشتر از یک مزیت رقابتی مفید است. باید در نظر داشت که عدم رعایت مسائل رفاهی کارکنان می‌تواند منجر به افزایش زمان کار و احتمالاً از دست دادن کارکنان آموزش دیده و پیرو آن هزینه‌های استخدام و آموزش بالا باشد. فعالیت در مسیر مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌تواند به حفظ و جذب کارکنان خوب کمک کند.

۳,۵) دسترسی به سرمایه

طبق نظر خوانندگان و خبرنگاران و منتشرکنندگان گزارش‌های GRI، ۱۶ درصد از گزارش دهندگان اخبار مربوط به Sustainability / CSR شامل سرمایه‌گذاران یا کسانی هستند که این اطلاعات را برای سرمایه‌گذاران (مانند آژانس‌های رتبه بندی) ارائه می‌دهند که این تعداد به احتمال زیاد در آینده افزایش می‌یابد. اگر کسب و کار شما می‌تواند نشان دهد که سیستم‌های حاکمیتی و مدیریتی شرکت متعهد به مسائل اجتماعی و محیط زیست است، می‌تواند به افزایش دسترسی به سرمایه کمک کند. علاوه بر استانداردهای بالای حاکمیت شرکتی، الزامات موسسات مالی برای نشان دادن مدیریت صحیح از مسائل اجتماعی و زیست محیطی به احتمال زیاد رشد خواهد کرد. ریسک‌ها بر هزینه سرمایه مالی تأثیر می‌گذارند. بنابراین شرکت‌هایی که ریسک‌های اجتماعی و محیط زیست را مدیریت می‌کنند می‌توانند با نرخ‌های بهتری به سرمایه‌گذارها و منابع مالی دسترسی داشته باشند. همچنین روش‌های خاصی از منابع مالی برای کسب و کارهایی وجود دارد که صریحاً مایل به کمک به توسعه پایدار هستند.

۳,۶) ارتباط با ذی‌نفعان

¹⁷ Non-financial risks

¹⁸ liabilities

¹⁹ Reputation

اظهار کردن و انتشار اقدامات مسئولانه شرکتی، چشم انداز کسب و کار را تقویت می کند و در نتیجه توسط جوامع محلی²⁰ و سرمایه گذاران²¹ پشتیبانی می شود. اغلب این موارد می توانند به عنوان تأمین کننده، مجوزهای اجتماعی برای کسب و کار شما را فراهم نمایند، یعنی موجب حمایت سهامداران برای فرایندهایی مانند صدور مجوزهای خرید در طولانی مدت می شوند.

اعتمادسازی برای ذی نفعان می تواند جهت شناسایی و ایجاد همکاری با شرکت های جدید، با رتبه بندی بالاتر و انعطاف پذیرتر کمک کند.

مشارکت با ذی نفعان می تواند به شرکت ها کمک کند تا با استفاده از سیستم هشدار اولیه برای مسائلی که ممکن است توسط مدیران شناسایی نشوند، ریسک خود را کاهش دهند. گروه های اجتماعی و سایر ذی نفعان با پیوندهای بیشتر با کارگران، کارخانه ها و مسائل محلی می توانند اطلاعات ارزشمندی را که شرکت ها ممکن است از آنها آگاه نباشند، ارائه دهند.

²⁰ Local community

²¹ Investors

فصل چهارم کمک به جامعه



۴- کمک و مشارکت در جامعه

ما متعلق به جامعه‌ای هستیم که کسب و کار ما در آن محل فعالیت می‌کند و اینکه کسب و کار شما کوچک باشد، متوسط یا بزرگ اهمیت زیادی در این رابطه ندارد.

مهم‌ترین عامل این است که آنچه که شما انجام می‌دهید بر مردم محلی و محیط زیست تاثیر می‌گذارد.

اگر شما در جامعه به عنوان یک کسب و کار خوب شناخته شوید، افراد و کارکنان با استعداد اغلب محل کار شما را به سایر شرکت‌ها ترجیح می‌دهند.

داشتن شهرت خوب، هنگام تعامل با خریداران بین‌المللی مهم است. کسب و کارهای مسئول این را درک می‌کنند و برای کمک به جامعه و بهبود شهرت خود به جامعه و محیط زیست خود کمک می‌کنند.

با این حال، در بسیاری از موارد تاثیرات مستقیم بر جامعه محلی نادیده گرفته می‌شود. یک دفتر یا تامین کننده مستقر در یک منطقه مسکونی، یک کارخانه کوچک مجاور خانه‌های مسکونی و شرکت‌های استخراج معادن و مزارع جوامع روستایی، همه بر جامعه خود تاثیر می‌گذارند. کسب و کارهای مسئول باید برای جوامعی که در آن کار می‌کنند، ارزش قائل شوند و سعی کنند تا هر گونه تاثیر منفی را که می‌تواند منازعاتی را در جامعه ایجاد کند، کاهش دهند.

• سوالات متداولی که ممکن است برای شما بوجود آید:

سوال ۱-۴) کمک به جامعه چه مزایایی برای من دارد؟

-تاثیر بر مدیریت ریسک

-تاثیر بر نام تجاری و شهرت

-تاثیر بر جذب نخبگان محلی

سوال ۲-۴) به چه روش‌هایی به جامعه کمک کنم؟

-با جامعه ارتباط بیشتری برقرار کنید: سعی کنید آنچه را که در مورد تاثیر فعالیت‌های تجاری خود می‌خواهید بدانید، از جامعه محلی مطلع شوید.

-حداقل تاثیر را داشته باشد: شناسایی اثرات منفی کسب و کار شما و به حداقل رساندن آن در جامعه محلی به شما کمک می‌کند. باید قبل از شروع هر گونه اختلاف نظر و مخالفت‌های جامعه محلی منشاء آن را شناسایی کرده و رفع نمائید.

کارخانه‌ها می‌توانند اطمینان حاصل کنند که آلودگی صوتی، هوا و آب را به حداقل می‌رسانند و زباله‌ها به روش صحیح و استاندارد از بین می‌روند.

در عملیات معادن و کشاورزی، حقوق زمین به رسمیت شناخته شده‌اند و منابع طبیعی محلی آلوده نمی‌شوند.

-خرید و استخدام در سطح محلی را انجام دهید: شما و تامین‌کنندگان شما می‌توانید با خرید و استخدام در سطح محلی از جامعه محلی حمایت کرده و از منافع آن بهره‌مند شوند.

این اقدام یک مشارکت و نتیجه برنده - برنده ایجاد می‌کند که به نفع همه است.

همچنین زمان و هزینه حمل و نقل مواد و مهاجرت کارگران از خارج از جامعه، به ویژه به جوامع روستایی، که ممکن است باعث تنش‌های اجتماعی شود، کاهش می‌یابد و افزایش بهره‌وری برای شما در پی خواهد داشت.

سوال ۳-۴) من یک بار در سال به سازمان‌های خیریه محلی کمک کرده و اهدایی می‌دهم. آیا برای مسئولانه بودن کسب و کارم چیز بیشتری لازم است؟

این فعالیت‌ها خوب است که شما به خیریه‌های محلی اهدایی می‌دهید، اما کسب و کارهای مسئول باید فراتر از بشردوستی بروند و در مورد اینکه چگونه کسب و کار آنها بر جامعه محلی تاثیر منفی می‌گذارد مطالعه و تاثیرات آن را کاهش دهند و سایر مشارکت‌هایی که می‌توانند در مورد جامعه محلی انجام دهند، را برنامه‌ریزی و اجرا کنند.

سوال ۴-۴) من زمین منطقه و امتیاز بهره‌برداری از آن را خریده‌ام و این حق قانونی من برای استفاده از زمین است. چرا باید این نوع کارها را که شما می‌گوئید انجام دهم؟

درست است که این حق قانونی شماست، اما بی‌توجهی به مسائل جامعه محلی، خود می‌تواند موجب درگیر شدن با جامعه محلی شود و شما در معرض اختلافات و اعتراض‌های آن‌ها در مورد موضوعاتی که برای آن‌ها اهمیت دارد قرار بگیرید. مشارکت شما در جامعه محلی مانع از تاخیر و اختلال در عملیات شما می‌شود و در نهایت هزینه‌های احتمالی آتی را کاهش می‌دهد.

سوال ۵-۴) من یک دفتر کوچک در یک منطقه مسکونی هستم، چه تاثیر منفی می‌توانم بر جامعه محلی داشته باشم؟

اثرات شرکت‌ها متفاوت هستند. برای شما، ممکن است یک چیز ساده مانند شیوه‌ای که کارکنان شما خودروهای خود را در محله‌ای کوچک پارک می‌کنند یا نحوه دفع زباله‌ها و موارد مشابه این‌ها باعث ایجاد مزاحمت و ناراحتی دیگران شوند. ممکن است این مسئله در نظر شما کوچک باشد اما می‌تواند تنش‌هایی را با جامعه محلی ایجاد کنند و ارتباط مسئولین محلی با مسئولین رده‌های بالاتر اعتبار کسب و کار شما را از بین ببرند.

سوال ۶-۴) من و تامین‌کنندگان من فقط از طریق کارگاه‌ها و سایت‌هایمان با هم کار می‌کنیم، ما چه تاثیر منفی بر جامعه خواهیم داشت؟

سایت و کارگاه شما و تامین‌کنندگان شما در حال تاثیر گذاشتن بر جامعه خود هستند. هنگامی که شما در یک کارگاه یا سایت جدید هستید، نگاهی بیندازید و اثرات بالقوه منفی خود را کشف کنید و سعی کنید آنها را کاهش دهید، مثلا اگر در مناطقی حضور دارید که مشکل تامین انرژی دارند اطمینان حاصل کنید مصرف انرژی در سایت‌هایتان مدیریت می‌شود و آن را به اطلاع عموم برسانید.

سوال ۷-۴) چرا باید فعالیت‌های اجتماعی را با مشارکت تامین‌کنندگان و شرکا انجام دهم؟

همه تاثیرات منفی و مثبت ایجاد شده در جامعه اهمیت دارند. تامین‌کنندگان خود را در اجرای یک ارزیابی مناسب از تاثیرات کسب و کار خود مشارکت دهید.

احتمالا تامین‌کننده شما در جامعه‌ای که فعالیت می‌کند، اطلاعات دست اول تری در مورد انتظارات و نیازهای آن جامعه نسبت به شما در اختیار دارد که می‌توانید با مشارکت دادن آنها، این اطلاعات را جمع‌آوری کنید. سپس به سرعت با کمک تامین‌کنندگان خود برای به حداقل رساندن تاثیرات منفی کسب و کارتان اقدام کنید و با برنامه‌های سرمایه‌گذاری اجتماعی که به جامعه محلی کمک می‌کند، با آنها همکاری کنید.

مطالعه موردی شرکت رویال DHV^{۲۲}

هدف از مشارکت اجتماعی این شرکت تمرکز بر روی آموزش است و این شرکت بهترین استفاده از دانش، تخصص و مهارت‌ها را دارد. شرکت رویال DHV در حال حاضر در زمینه اهداف مشارکت اجتماعی خود موفق بوده و اخیراً یک برنامه بین‌المللی نیز برای حمایت از آموزش در جوامع محلی در زمینه فن‌آوری و توسعه پایدار را آغاز کرده است.

هدف این برنامه ایجاد انگیزه، حمایت و الهام‌بخشی به کودکان و دانش‌آموزان برای توسعه استعدادها، کسب اطلاعات بیشتر در مورد فن‌آوری‌ها در جهت ارائه راه‌حلی برای داشتن یک جامعه بهتر و پایدارتر می‌باشد. برای حمایت از این طرح، شرکت رویال، یک سیاست حمایت مالی را تدوین کرده است. در سال ۲۰۱۲، فعالیت‌های مربوط به مشارکت اجتماعی این شرکت، از ابتکاراتی است که شامل بسیاری از کارکنان و رویدادهای بزرگ و فعالیت‌های کوچک محلی و افراد مشتاق می‌شود.

²² Royal HaskoningDHV

فصل پنجم

مراقبت از محیط زیست



۵-مراقبت از محیط زیست

همه کسب و کارها بر محیط زیست و جامعه تاثیرات منفی می‌گذارند. به عنوان یک کسب و کار مسئول، مهم است که شما تاثیرات خود را بررسی و شناسایی کنید و تا آنجا که ممکن است این اثرات را کاهش دهید. با دنبال کردن این ردپاها و تاثیرات منفی بر محیط زیست اغلب ایده‌ها و اقدامات شما منجر به صرفه‌جویی قابل توجه در انرژی و منابع خواهد شد و به شما کمک می‌کند تا خطر جریمه‌ها و مسائل مختلف پیش روی شرکت را مدیریت کنید.

قوانین و مقررات مربوط به محیط زیست دائماً در حال سخت گیرانه‌تر شدن بوده و انتظارات جامعه از بنگاه‌های تجاری افزایش می‌یابد.

کارخانه‌ها و تولیدکنندگان مقدار زیادی زباله تولید می‌کنند. آنها باید از آلودگی‌های ایجاد شده در فرایندهای خود آگاه باشند.

آنها می‌توانند مواد شیمیایی مورد استفاده، فاضلاب تخلیه شده، سوخت مورد استفاده برای ماشین آلات، بهره‌وری انرژی و زباله‌ها را ارزیابی کنند.

در صنعت کشاورزی، کشاورزان با استفاده از کود و آفت کش‌ها، تاثیر زیادی در تبدیل و تخریب زیستگاه‌های طبیعی دارند.

در این زمینه تعدادی از استانداردهای پایداری بین‌المللی برای کمک به صنعت کشاورزی در ایجاد مسئولیت‌های طولانی مدت ایجاد شده است که کشاورزان می‌توانند از آنها استفاده کنند.

بعضی از شرکت‌های کوچک ممکن است احساس کنند که آنها تاثیر کمی بر محیط زیست دارند و تصمیم به انجام کاری در جهت شناسایی و کاهش تاثیرات خود نداشته باشند. اما مجموع کسب و کارهای کوچک می‌توانند تاثیر زیادی بر محیط زیست داشته باشند. همه شرکت‌ها می‌توانند کارهای ساده‌ای مانند کاهش مصرف برق، تنظیم دمای تهویه مطبوع در سطوح معقول، صرفه‌جویی در مصرف آب، مراقبت از آلودگی و فرسایش خاک و هوا و افزایش تلاش‌های بازیافت انجام دهند.

کم کردن تاثیرات شرکت بر محیط زیست موجب صرفه‌جویی در پول و هزینه‌های شما می‌شود.

کسب و کارها به طور مستقیم یا غیر مستقیم از منابع و مواد طبیعی استفاده می‌کنند و بکارگیری روش‌هایی مانند بسته‌بندی کمتر یا کوچکتر، خریداری و استفاده از مواد بازیافتی، استفاده از مواد شیمیایی که پس از پایان عمر مضر نباشند، استفاده از مواد قابل برگشت و تجزیه پذیر به محیط زیست و طراحی سبز می‌توانند به بهبود محیط زیست و رفتار مسئولانه شرکت شما کمک کنند.

• سوالات متداولی که ممکن است در زمینه محیط زیست برای شما بوجود آید:

سوال ۱-۵) اقدامات زیست محیطی چه مزایایی برای من دارد؟

-تاثیر بر روحیه و رفاه کارکنان

-تاثیر بر بهره‌وری بیشتر

-تاثیر بر مزیت رقابتی

-تاثیر بر مدیریت ریسک

سوال ۲-۵) شرکت من برای حفاظت از محیط زیست چه کاری می‌تواند انجام دهد؟

اولین و مهمترین کار مطالعه و بکارگیری قوانین حفاظت از محیط زیست و انجام ارزیابی‌های زیست محیطی است.

طبق قانون ارزیابی زیست محیطی کشور جمهوری اسلامی ایران،

کلیه ارزیابی‌هایی که به منظور تنظیم رابطه هماهنگ بین فعالیت‌های توسعه‌ای و اقتصادی در چهارچوب قابلیت‌ها و استعدادهای طبیعی سرزمین و با هدف پیشگیری از ورود صدمات جبران ناپذیر به محیط زیست و خدمات بوم شناختی (اکولوژیکی) آن صورت می‌پذیرد را ارزیابی زیست محیطی می‌گویند. هدف از تصویب این قانون، تحقق اهداف مندرج در اصل پنجاهم (۵۰) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و پیشگیری از بروز خسارات و آسیب‌های محیط زیستی و هماهنگ‌سازی برنامه‌ها، طرح‌ها و برنامه‌های توسعه‌ای با ملاحظات و الزامات محیط زیستی و سلامت مردم و دستیابی به اهداف توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و محیط زیستی و تحقق مطلوب مفهوم توسعه پایدار است.

- بکارگیری استانداردهای بین‌المللی: استقرار استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ برای سیستم‌های مدیریت محیط زیست که می‌تواند در تمامی کسب و کارها بدون توجه به اندازه، محل و درآمد اجرا شود.

- بررسی و بازنگری تاثیرات مخرب فعالیت‌های خود: برای شروع می‌توانید از گام‌های کوچک و ساده مانند تفکیک زباله‌ها و بازیافت آن‌ها، عدم دفع و تخلیه آن‌ها در رودخانه‌ها و مزارع استفاده کنید.

- رعایت تعمیرات نگهداری روزانه: صنایعی که سطوح بالای آلاینده‌گی دارند یا تخلیه فاضلاب دارند و یا از مواد اولیه طبیعی استفاده می‌نمایند، لازم است تا به صورت روزانه برنامه تعمیرات و نگهداری ماشین آلات خود را اجرا نمایند و در صورت بروز نشستی و یا خرابی در ماشین‌آلات به سرعت آن‌ها را تعمیر و اصلاح نمایند.

- استفاده از مواد خام پایدار^{۲۳}: فعالیت‌های شما ممکن است به طور مستقیم بر محیط زیست تأثیر نگذارد. با این وجود، فعالیت شما در منطقه‌ای که منبع مواد خام شما را تولید می‌کند، ممکن است تأثیر محیطی داشته باشد. هنگام استخراج مواد اولیه، این جنبه‌ها را در نظر بگیرید.

بررسی کنید چگونه می‌توانید با کمک مشتریان با هم کار کنید تا اثرات زیست محیطی خود را کاهش دهید.

سوال ۳-۵) چگونه یک کسب و کار مسئول می‌تواند به محیط زیست کمک کند؟

-دفع زباله‌های شرکت به طور صحیح و مسئولانه.

در کشور جمهوری اسلامی ایران در جهت تحقق اصل پنجاهم (۵۰) قانون اساسی و به منظور حفظ محیط زیست کشور از آثار زیان‌بار پسماندها و مدیریت بهینه آن‌ها، کلیه وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و نهادهای دولتی و نهادهای عمومی غیردولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام می‌باشد و کلیه شرکت‌ها و مؤسسات و اشخاص حقیقی و حقوقی موظفند مقررات و سیاست‌های مقرر در این قانون را رعایت نمایند.

بر اساس ماده ۱۳ این قانون، مخلوط کردن پسماندهای پزشکی با سایر پسماندها و تخلیه و پخش آن‌ها در محیط و یا فروش، استفاده و بازیافت این نوع پسماندها ممنوع است.

سوال ۴-۵) در صورتیکه من به قوانین بازیافت در کشورم عمل نکنم چه جرایم و تهدیداتی برای من در پی خواهد داشت؟

بر اساس ماده ۱۶ این قانون، نگهداری، مخلوط کردن، جمع‌آوری، حمل و نقل، خرید و فروش، دفع، صدور و تخلیه پسماندها در محیط برطبق مقررات این قانون و آیین‌نامه اجرایی آن خواهد بود. در غیر این صورت اشخاص متخلف به حکم مراجع قضایی به جزای نقدی در بار اول برای پسماندهای عادی از پانصد هزار (۵۰۰۰۰۰) ریال تا یکصد میلیون (۱۰۰۰۰۰۰۰) ریال و برای سایر پسماندها از دو میلیون (۲۰۰۰۰۰۰) ریال تا یکصد میلیون (۱۰۰ ۰۰۰ ۰۰۰) ریال و در صورت تکرار، هر بار به دو برابر مجازات قبلی در این‌ماده محکوم می‌شوند. متخلفین از حکم ماده (۱۳) به

²³ Sustainable raw materials

جزای نقدی از دو میلیون (۲۰۰۰۰۰۰) ریال تا یکصد میلیون (۱۰۰۰۰۰۰۰) ریال و در صورت تکرار به دو برابر حداکثر مجازات و در صورت تکرار مجدد هر بار به دو برابر مجازات بار قبل محکوم می‌شوند.

بر اساس ماده ۲۰ این قانون، خ و دروهای تخلیه‌کننده پسماند در اماکن غیرمجاز، علاوه بر مجازاتهای مذکور، به یک تا ده هفته توقیف محکوم خواهند شد. در صورتی که محل تخلیه، معابر عمومی، شهری و بین شهری باشد، به حداکثر میزان توقیف محکوم می‌شوند.

حال برای اجرای بازیافت در شرکت خود می‌توانید کارگاه یا کارخانه خود را کنترل کنید که چه قطعات و محصولات هستند که می‌توانند بازیافت شوند و مجدداً به چرخه تولید برگردند و می‌توان مجدداً آن‌ها را به سایر قطعات متصل، و یا ادغام^{۲۴} نمود.

-کارمندان را تشویق کنید تا از موادی که قابلیت استفاده مجدد را دارند در صورت امکان، مجدداً استفاده شود. به عنوان مثال، چاپ در هر دو طرف کاغذ، استفاده کمتر از کاغذ و کارت‌دریج

-تمرین بازیافت در دفتر (کاغذ، مقوا، شیشه، قوطی‌های آلومینیومی و فلز قراضه)

-بررسی فرآیندهای تولید برای اطمینان از اینکه مواد خام به محیط آسیب نمی‌رسانند

-اجرای یک سیستم مدیریت زیست محیطی، که ممکن است شامل سیاست‌های حفاظت از محیط زیست، اقداماتی که شما برای بهبود کارایی انرژی^{۲۵} و کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای^{۲۶} انجام می‌دهید.

سوال ۵-۵) کنترل و کاهش انتشار کربن چه مزایایی می‌تواند برای شرکت من داشته باشد؟

بسیاری از شرکت‌ها در تلاش برای کاهش انتشار کربن در فرایندهای خود و زنجیره تامین‌شان هستند.

کاهش انتشار کربن می‌تواند به شما کمک کند تا از مزایای زیر برخوردار شوید:

-بهبود بهره‌وری در انرژی خود داشته باشید

-هزینه‌هایتان را کاهش دهید

-شهرت و رهبری را تقویت کنید

-مزیت رقابتی خود را افزایش دهید

-خطرات اقدامات قانونی بر علیه شرکت خود را کاهش دهید

سوال ۵-۶) از چه روش‌هایی برای کاهش انتشار کربن خود استفاده کنم؟

-برنامه تعمیر و نگهداری جامع: اطمینان حاصل کنید که ماشین‌ها و وسایل نقلیه شما کارآمد هستند

-ارتقاء روشنایی: استفاده از لامپ‌های جدید دارای تکنولوژی کارآمدتر مصرف انرژی

-خاموش کردن روشنایی‌ها بعد از ساعت‌های کاری یا در حین ناهار

²⁴ Re-integrated

²⁵ Energy efficiency

²⁶ Reduce emissions

-تنظیم تهویه مطبوع در دمای معتدل و متناسب با فصل‌ها

سوال ۷-۵) من یک بنگاه تجاری هستم، آیا می‌توانم اثرات زیست محیطی خود را کاهش دهم؟

-بله، تمام مشاغل، صرف نظر از اینکه چقدر بزرگ یا کوچک باشند، بر محیط تاثیر می‌گذارند. مثلا هدر ندادن برق، بازنگری در مصرف کاغذ و تونر و استفاده از کاغذهای پایدار^{۲۷} در دفتر کار می‌توانند به تأثیرگذاری بر محیط زیست کمک کند.

سوال ۸-۵) چه کارهای ساده‌ای را می‌توانم در دفترم انجام دهم؟

-برق را در ساعت‌های نهار خاموش کنید.

-تهویه مطبوع خود را خاموش کنید.

-چاپگرهای مدرن گزینه‌هایی برای چاپ دو طرفه یا در اندازه بروشور دارند و می‌توانید تنظیمات آن را در این حالت قرار دهید.

سوال ۹-۵) به عنوان یک تولید کننده، آیا می‌توانم فاضلاب‌های خود را به داخل جوب‌های آب^{۲۸} بریزم؟

شما باید این موضوع را توسط سازمان محیط زیست بررسی کنید. آن‌ها قادر خواهند بود به شما در این زمینه مشاوره‌های تخصصی و راهکارهای مناسب ارائه دهند.

با این حال، تمام کسب و کارها باید میزان تخلیه آب را کاهش دهند، چه در حین اجرای فرایند باشند و چه بعد از فرایند نهایی. به عنوان مثال، ساخت و ساز و سایت‌های نفت و گاز باید رسوبات مواد نفتی و مواد شیمیایی خود و ورود آن‌ها به آب‌ها و رودخانه‌ها را به حداقل برسانند.

سوال ۱۰-۵) برخی از تامین‌کنندگان من با شرایط نامناسب و احتمالاً غیر قانونی تخلیه فاضلاب و مواد سمی را انجام می‌دهند ولی تخلیه من در کارخانه خودم اینگونه نیست و کاملاً قانونی می‌باشد، آیا من یک شرکت خوب هستم؟

خیر. شما ممکن است طبق قانون عمل کنید ولی چون در زنجیره ارزش شما به روش غیر قانونی عمل می‌شود پس شما هنوز محیط زیست را آلوده می‌کنید و باید پاسخگو باشید. ببینید و بررسی کنید که چگونه می‌توانید تخلیه فاضلاب خود و زنجیره خود را با سرمایه‌گذاری در تکنولوژی و یا تجهیزاتی که بیشتر آلودگی‌ها را کاهش می‌دهد یا فاضلاب کمتری تولید می‌کنند، کاهش میزان آلودگی نیز می‌تواند از طریق تعمیر و نگهداری بهتر ماشین‌آلات هم به دست آید.

سوال ۱۱-۵) آیا استفاده از مواد دوستدار محیط زیست به معنای افزایش هزینه‌های بالاتر نیست؟

ممکن است درست باشد با این حال، با مشتریان‌تان صحبت کنید و به آن‌ها اطلاع رسانی کنید موادی را که شما تولید و ارائه می‌دهید برای کسب و کار و محیط زیست بهتر است. آنها ممکن است مجبور به پرداخت بهایی کمی بیشتر از قبل بشوند، اما وقتی مشتریان ببینند که آنها نیز بخشی از راه‌حل برای ایجاد کسب و کارهای پایدار و رهایی از پاسخگویی به جامعه خواهند بود، آنگاه ممکن است این تغییرات را بپذیرند.

سوال ۱۲-۵) وقتی مواد سازگار با محیط زیست گران است، چگونه می‌توانم هزینه‌هایم را کاهش دهم؟

²⁷ Sustainable paper

²⁸ Drains

یکی از روش‌ها این است که از طریق خرید عمده می‌توانید با قیمت مناسب‌تر، مواد را تهیه و دریافت کنید. بررسی کنید و با سایر مشتریان و تولید کنندگان ارتباط برقرار کنید و شبکه‌ای ایجاد کنید که از طریق آن بتوانید خرید عمده با قیمت کمتر داشته باشید. اگر شما متعلق به یک انجمن هستید، می‌توانید ببینید که آیا می‌توانید با دیگران به خرید و فروش منحصر به فرد خود پردازید تا قیمت مواد را کاهش دهید؟

مشارکت‌دادن و درگیر کردن²⁹ تامین‌کنندگان خود

بهبود عملکرد زیست محیطی لزوماً نیازمند سرمایه‌گذاری‌های عظیمی در ارتقاء ماشین‌آلات و سایر هزینه‌های گران قیمت نیست. اگر شما طرح کلی برای محیط زیست داشته باشید، آنگاه شما و تامین‌کنندگان قادر خواهید بود تا در عملکرد زیست محیطی پیشرفت کنید.

اگر تامین‌کننده شما منابع لازم برای انجام یک ارزیابی کلی یا طرح بهبود را نداشته باشد، برای آن‌ها یک طرح گام به گام و مرحله به مرحله طراحی کنید تا با طی زمان مناسب پیشرفت کنند. با ارائه راهنمایی‌های لازم و کنترل دقیق، اطمینان حاصل کنید که تامین‌کنندگان شما هر دو اهداف و اقدامات کوتاه مدت و بلندمدت را برای بهبود دارند.

مطالعه موردی: شرکت FrieslandCampina

این شرکت خود را متعهد به ایجاد زنجیره‌های کارآمد و پایدار و بهبود عملکرد زیست محیطی آن نموده است.

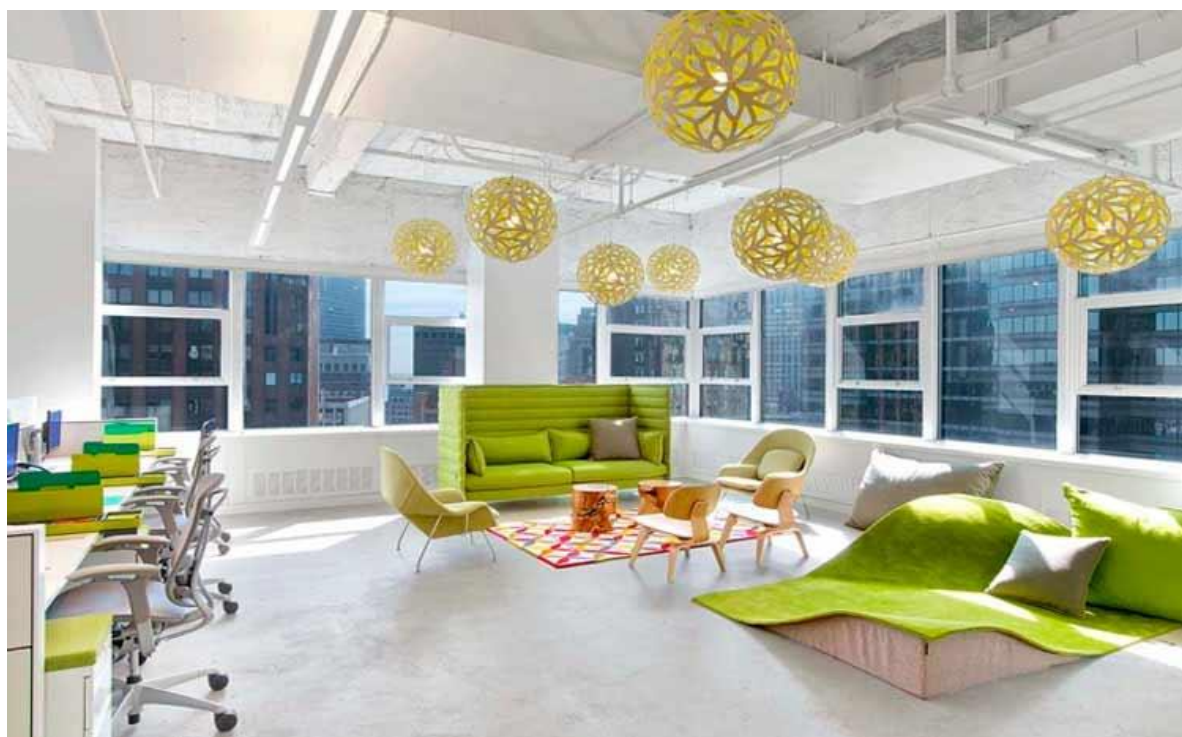
این فرآیند با کشاورزی لبنی پایدار³⁰ و خرید مواد خام پایدار آغاز می‌شود و با کاهش آن، کاهش مصرف انرژی، آب و فاضلاب در کارخانه‌های تولید آن ادامه می‌یابد. شرکت یک نقشه راه برای سال ۲۰۲۰ در رابطه با عملکرد CSR خود تهیه کرده است. این اهداف برای طراحی برنامه‌های عملیاتی و ارزیابی عملکرد سالیانه مورد استفاده قرار می‌گیرند.

²⁹ Engaging

³⁰ Sustainable dairy farming

فصل ششم

رفاه و ایمنی در محل کار



۶- رفاه و ایمنی در محل کار

تلاش در جهت رفاه کارکنان و تامین امنیت در محل کارشان بسیار مهم بوده و بر شهرت شرکت موثر است.

هر حادثه‌ای که در محل کار رخ دهد موجب اتلاف زمان و پول نیز می‌شود.

تلاش برای رفاه کارکنان در بسیاری از موارد ارزش‌های واقعی از جمله افزایش بهره‌وری، کاهش گردش مالی، جذب و حفظ استعدادها و به حداقل رساندن خطر را برای یک شرکت به ارمغان می‌آورد.

سلامت و ایمنی شغلی^{۳۱} (OHS) موضوعی است که باید در همه بخش‌های برنامه‌ریزی شغلی بدون در نظر گرفتن اندازه، بخش یا مکان کار، مورد توجه قرار گیرد.

سلامت و ایمنی شغلی در حوزه زنجیره تامین، عمدتاً در مورد اقدامات احتیاطی معقول برای اطمینان از جلوگیری از آسیب و یا خطرات بهداشتی در هنگام انجام کار آن‌ها می‌باشد.

برخی از این موارد می‌تواند ارتقاء سطح آگاهی عمومی، ارائه آموزش در مورد عملیات مناسب، تهیه و نگهداری تجهیزات حفاظتی و ارزیابی ریسک‌های خطرناک ایمنی شغلی باشد.

در کشور ما قوانین و استانداردهای ویژه‌ای در این خصوص وجود دارد که شرکت‌ها اقدام به استقرار و جاری‌سازی آن می‌نمایند.

OHSAS 18001 از سری استانداردهای بهداشت حرفه‌ای و ایمنی بین‌المللی است. شرکت‌هایی که گواهینامه OHSAS 18001 را دریافت می‌کنند باید اقدامات ایمنی شغلی خود را پیاده‌سازی، حفظ و به طور مداوم بهبود بخشند.

سوال ۱-۶) من چه نوع از خطرات بهداشتی در محل کارخانه یا شرکت‌م را باید شناسایی و رفع کنم؟

-خطرات فیزیکی مانند نویز بیش از حد، گرما، تابش، ارتعاش، فشار، ماشین‌آلات و یا برق

-خطرات مواد شیمیایی مانند نشت گازها، بخارات، اسیدها، قلیایی، سم، آئروسول و یا تحریک کننده

-خطرات بیولوژیکی مانند حضور پاتوژن‌ها، قارچ‌ها و یا سایر میکرو ارگانیسم‌ها

-خطرات روانشناسی مانند استرس، مشکلات اجتماعی، ترس از شکست و یا کمرنگ شدن

-خطرات ارگونومیک مانند طراحی محل کار، طرح ایستگاه‌های کاری، تولید بیش از اندازه‌دستی و یا طراحی ابزار

سوال ۲-۶) من چه نوع از خطرات ایمنی^{۳۲} در محل کارخانه یا شرکت‌م را باید شناسایی و رفع کنم؟

-ارتفاع: شناسایی و رفع احتمال سقوط اشیاء یا داربست غیرایمن در امتداد پیاده‌روها

-برق: شناسایی و رفع مشکلات مرتبط با پریزهای سست که موجب برق گرفتگی و سوختگی می‌شوند

-مکانیکی: شناسایی و رفع موارد غیر ایمن ماشین‌هایی که می‌توانند برش داده شوند، درهم ریزد و یا خرد شوند

-آتش / انفجار: شناسایی و رفع مشکلات ماشین‌آلات، مواد شیمیایی، گازهایی که می‌توانند باعث سوختگی، صدمات و یا مرگ شوند

³¹ Occupational health and safety

³² Safety hazards

-فضای محصور: شناسایی و رفع حوزه‌هایی که می‌توانند منجر به مسمومیت، غرق شدن، و یا در معرض خطر شکستگی باشند

سوال ۳-۶) چه قانون‌های بین‌المللی در زمینه ایمنی و بهداشت محل کار، وجود دارد که باید آنها را رعایت کنیم؟

سازمان بین‌المللی کار، شغلی را مناسب و معقول و به عنوان کار کارآمد توصیف می‌کند که درآمد منصفانه، امنیت در محل کار و حمایت اجتماعی برای کارکنان و خانواده‌هایشان را فراهم می‌کند.

این رویکرد باید چشم‌اندازی باشد برای توسعه فردی و یکپارچگی اجتماعی، آزادی کارکنان برای ابراز نگرانی‌ها و مشکلات خود، سازماندهی و مشارکت در تصمیم‌هایی که بر زندگی آنها تأثیر می‌گذارد و برابری فرصت‌ها و فراهم‌آوری امکانات درمانی برای همه زنان و مردان در محیط کار.

جذب و تامین کارکنان واحدهای ستادی و کارگران خطوط تولید با دسترسی به آموزش، یادگیری و آموزش‌هایی که به آنها در توسعه شخصی و حرفه‌ای کمک می‌کند، برای کسب و کارها بسیار مهم است.

کارکنان و کارفرمایان از اهمیت مهارت‌های زندگی برای توسعه شخصی و مهارت‌های فنی برای توسعه حرفه‌ای آنها آگاهی کامل دارند و از این جهت کارکنان در خصوص تامین منابع لازم و حمایت از اجرای این مهارت‌ها از کارفرمایان انتظار دارند.

در مورد اجرای برنامه‌های رفاهی برای کارکنان، دو گروه خاص وجود دارند که ممکن است بخواهید توجه ویژه‌ای به آنها داشته باشید:

۱. کارگران نسل جوان کارخانه

۲. کارگران مهاجر کارخانه

نسل جوان نسبت به نسل قدیمی رفتارهای متفاوت‌تری دارند و ارزیابی شغلی آنها از محل کار با کارگران قدیمی متفاوت‌تر است. به‌طور نمونه آن‌ها وقت و پول زیادی را صرف گوشی هوشمند خود می‌کنند و در رسانه‌های اجتماعی و اپلیکیشن‌ها و وب سایت‌های مختلف فعال هستند.

در حال حاضر بسیاری از مناطق کشور بیکاری و کمبود شغل را تجربه می‌کنند اما اگر در بسیاری از همین مناطق نیروهای کار مهاجر نباشند تعداد زیادی از خدمات شهری و شرکت‌ها با مشکلاتی مواجه می‌شوند. به همین دلیل درک نیازهای کارگران مهاجر و ارائه خدمات حمایتی از آنها برای حل مشکلاتشان به تامین کنندگان کمک می‌کند تا نیروی کار خود را حفظ و ثبات شاخص بهره‌وری خود را تضمین کنند.

سوال ۴-۶) در مورد کارگران مهاجر^{۳۳} که در شرکت من استخدام شده‌اند چه کارهایی می‌توانم انجام دهم؟

کارگران مهاجر باید از حقوق مشابه کارگران دیگر برخوردار باشند. همچنین در معرض سوء استفاده‌هایی از قبیل نقض قرارداد شغلی، شرایط زندگی نامناسب، عدم پرداخت دستمزدها، شرایط کار بی‌ثمر، ساعات کار طولانی و قرار گرفتن در معرض خطرات غیر ضروری نباشند.

سوال ۵-۶) من و تامین کنندگانم باید چگونه با کارگران مهاجر رفتار کنیم؟

به عنوان یک کارفرما از یک شرکت مسئولیت‌پذیر، شما و تامین کنندگان تان باید اطمینان حاصل کنید که با کارگران مهاجر مانند کارکنان محلی رفتار می‌شود. علاوه بر خط مشی‌های اساسی در محل کار که قبلاً ذکر شد، می‌توانید از اینکه کارگران مهاجر دارای قراردادهای قانونی هستند نیز اطمینان حاصل نمایید.

کارگران مهاجر را در تصمیم‌گیری‌ها و منافع پروژه مشارکت دهید تا باعث بهبود روابط کاری و افزایش بهره‌وری گردد. یک نماینده از طرف شرکت تعیین کنید که به زبان محلی کارگران مهاجر آشنایی داشته باشد تا بتواند در مواقع لزوم منازعات و درگیری‌های بین آنها یا انتقال مشکلاتشان با شما را درک و مدیریت کند.

³³ Migrant labour

• با توجه به تفاوت در استانداردها و شیوه های کاری، باید آموزش مناسب برای اطمینان از بهره‌وری و ایمنی لازم ارائه شود.

• اطمینان حاصل کنید که خوابگاه‌ها یا سایر امکانات مسکونی که در آن کارکنان ساکن می‌شوند بهداشتی، تمیز، ایمن و مناسب برای استفاده هستند.

سوال ۶-۶) چه اقدامات دیگری می‌توانم انجام دهم تا محیط کار مسئولانه و ایمن تری ایجاد کنم؟

-استقرار استانداردهای بین‌المللی: بررسی و اقدام جهت پیروی از این استانداردها و تعهد واقعی به الزامات آنها:

-فعال باشید: یکی از بهترین شیوه‌ها که کارفرمایان را تشویق می‌کنند تا از ریسک جلوگیری کنند، مشارکت و همکاری با کارکنان برای ارزیابی خطرات بهداشت و ایمنی در محل کار و احتمال وقوع حوادث است.

-سوابق را دقیق نگه دارید: حفظ و نگهداشت سوابق خوب و مهم، موجب ابتکار عمل و بکارگیری راهکارهای مناسب در بهبود می‌باشند. ضبط و نگهداری کنید که چه اتفاقی رخ می‌دهد، چندبار اتفاق می‌افتد و چه کسی درگیر است. از آنها عکس و فیلم تهیه کنید و فرم‌های مربوطه را تکمیل کنید.

-پیاده‌سازی تغییرات: یک برنامه زمانی برای تغییرات تهیه کنید که شامل تغییر نحوه انجام کارها، آموزش‌ها، خرید تجهیزات جدید یا صدور تجهیزات حفاظت شخصی و سایر موارد مرتبط باشد.

-اندازه‌گیری تأثیرات تغییرات: پس از این مراحل پرداخت‌های حوادث در محل کار شامل پرداخت به بیمه‌ها، وقت صرف شده از کار و صورت حساب‌های پزشکی را اندازه‌گیری کنید و روند نزولی این هزینه‌ها در محل کار را بررسی نمایید.

-مسائل مربوط به سلامت: یک نیروی کار سالم، یک نیروی مولد است. اکثر شرکت‌ها بر ایمنی تمرکز می‌کنند اما مشکلات سلامت را فراموش می‌کنند. شرکت باید کارمندان را به مراقبت از سلامت خود تشویق کند.

فراتر از سلامت فیزیکی: توجه به رفاه محل کار از دیدگاه روانی، شناسایی نیازها و کمک‌های ضروری به کارکنان و کارگران و رسیدگی به این نیازها و رفع آنها به سلامت فیزیکی محل کار و سلامت روحی و روانی کارکنان می‌انجامد.

-ارزیابی و ارائه آموزش: انجام ارزیابی برای شناسایی شکاف‌های دانشی و ارائه آموزش‌های مربوط به کارکنان و کارگران، پیگیری تغییرات و ارزیابی اثر بخشی آموزش‌های کارکنان و همچنین دسترسی کارگران به اطلاعات به روز صورت پذیرد.

-توسعه مهارت‌ها: گفتگو با کارکنان و کارگران شرکت و زنجیره تامین خود برای شناسایی نیازهای آنها و ارائه آموزش‌های مورد نیاز به منظور حمایت از توسعه مهارت‌های فردی در محل کار و زندگی.

سوال ۶-۷) چگونه می‌توانم ارزیابی‌های ریسک مرتبط با سلامتی و ایمنی با تامین‌کنندگان را انجام دهم؟

در اینجا برخی از مراحل کلیدی برای ارزیابی ریسک ایمنی و ایمنی در محل کار ارائه شده است:

۱- لیستی از تمام مکان‌های کاری تهیه کنید (به عنوان مثال طبقات کارخانه، اتاق‌ها، فروشگاه، دفتر، آبدارخانه و ...)

۲- تهیه فهرست فعالیت‌های کاری در هر مکان

۳- شناسایی هر گونه خطر بالقوه ایمنی و بهداشت

۴- شناسایی افرادی که در معرض خطر قرار دارند

۵- تعیین نوع خطر بالقوه

سوال ۸-۶) چه خطرات بهداشتی وجود دارد که باید زنجیره تامین من از آن آگاه باشند؟

این بستگی به نوع کسب و کار شما دارد. برخی خطرات در همه بخش‌ها وجود دارد، مانند استرس، که برطرف می‌شوند.

در اینجا نمونه‌های گسترده‌ای از خطرات بهداشتی ذکر شده است:

-در دفتر و انبار: میزان نور و روشنایی در بخش اداری یا تهویه هوا مناسب نیست، ارگونومی ضعیف است.

- در صنایع سبک: سر و صدای بیش از حد، استنشاق مواد شیمیایی و بخارات خطرناک

-در صنایع سنگین و کارخانجات: ارتعاش و فشار کاری بیش از حد، فضای کاری محدود

- در صنعت کشاورزی: مصرف بیش از حد و نادرست مواد شیمیایی، دستکاری دستی مواد، تماس با پاتوژن‌ها و قارچ‌ها

سوال ۹-۶) چه خطرات ایمنی وجود دارد که باید زنجیره تامین من از آن‌ها آگاه باشند؟

این مورد هم بستگی به نوع کسب و کار شما دارد. در اینجا نمونه‌های گسترده‌ای از خطرات ایمنی مشترک ذکر شده است:

-در دفتر و انبار بر اساس: انباشتگی اشیاء، برچسب‌گذاری ضعیف محل خطر، برق گرفتگی ناشی از تعمیر ضعیف تجهیزات،

-در صنایع سبک: ماشین کاری بدون ایمنی، خطر آتش سوزی و انفجار ناشی از نگهداری ضعیف مواد

- در صنایع سنگین و کارخانجات: کار در مکان‌های فاقد ایمنی، استفاده از ماشین آلات بدون طی کردن دوره‌های آموزشی، سوختگی و صدمه به علت عدم استفاده از تجهیزات حفاظت شخصی

- در کشاورزی: استفاده نادرست از ماشین آلات مزرعه و سوزاندن مواد شیمیایی

سوال ۱۰-۶) کارگران زنجیره تامین من از تجهیزات حفاظتی شخصی^{۳۴} (PPE) استفاده نمی‌کنند. من چه کاری می‌توانم انجام دهم؟

باید به کارمندان آموزش و اطلاع داده شود که موضوع ایمنی انتخابی و سلیقه‌ای نیست. ارائه آموزش در محلی که به علت عدم استفاده از تجهیزات حفاظت شخصی در معرض خطر هستند و ارزیابی اینکه آیا آنها از تجهیزات حفاظت شخصی مناسب برای کار استفاده می‌کنند یا خیر باید صورت پذیرد.

سوال ۱۱-۶) چه اقداماتی در قانون ایمنی در محل کار بیان شده است که من باید به آن‌ها متعهد باشم؟

قانون ایمنی کار ۱۴ سیستم اساسی و یا اقدامات را تعریف می‌کند که مهمترین آنها عبارتند از:

-یک واحد تولیدی باید تمام قوانین و مقررات مرتبط با صنعت را رعایت کند، در غیر این صورت ممکن است مجوز فعالیت‌های تولیدی آن لغو شود.

-یک شرکت باید فردی را تعیین کند که نماینده و مسئول تمام جنبه‌های ایمنی شرکت باشد.

-شرکت باید سیستم مدیریت ایمنی فردی و شغلی را اجرا کند.

³⁴ Personal protective equipment

-شرکت باید یک سیستم آموزش و ارزیابی دانش و مهارت‌های ایمنی ویژه مدیران و کارکنان را اجرا نماید.

-شرکت‌ها باید سیستم سه اقدام همزمان (OHS) را در تمامی مراحل پروژه‌ها اجرا کنند؛ یعنی اقدامات سازمان بهداشت جهانی در مرحله برنامه ریزی، در طول ساخت و ساز و زمانی که تولید در حال انجام است، باید رعایت کنند.

-واحدهای تولید باید عوامل فوق‌العاده خطرناک را با بازرسی ایمنی محلی ثبت کنند.

-شرکت‌ها باید یک سیستم مدیریت ایمنی را به طور خاص در محیط کار قرار دهند که مواد منفجره، کار در ارتفاع و دیگر خطرات را پوشش دهد.

سوال ۱۲-۶) چرا باید یک کمیته ایمنی و بهداشت در زنجیره تامین خود تشکیل دهیم؟

کمیته ایمنی و بهداشت در محل کار می‌تواند با اهداف و عملکردهای زیر تشکیل شود:

-بررسی پرونده‌های ایمنی و بهداشت در محل کار؛

-بررسی هرگونه شکایات یا سایر مسائل مرتبط مطرح شده.

-برگزاری جلسات منظم با کارفرما در مورد مسائل مربوط به ایمنی و بهداشت در محل کار.

سوال ۱۳-۶) آیا لازم است تا تامین‌کنندگان خود را در این زمینه درگیر و کنترل کنیم؟

بله. شما باید از طریق بازرسی و ارزیابی‌های دوره‌ای از بکارگیری سیستم‌های ایمنی و بهداشت شغلی در سرتاسر زنجیره تامین خود مطمئن شوید.

سوال ۱۴-۶) چه الزاماتی در قانون حفاظت فنی و بهداشت کار برای کارفرمایان تعیین شده است؟

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل‌هایی که از طرف شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره- کارگاه‌های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.

ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند مکلفند بدو " برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر را از لحاظ پیش‌بینی در امر حفاظت و بهداشت کار برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یکماه اعلام نماید. بهره‌برداری از کارگاه‌های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸- اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می‌باشند.

ماده ۸۹- کارفرمایان مکلفند بیش از بهره‌برداری از ماشین‌ها دستگاه‌ها ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آئین‌نامه‌های محسوب شورایی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش‌های لازم را توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز مورد تأیید شورایی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آن‌ها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۰- کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسائل را حسب مورد همراه با نمونه‌های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید به ساخت یا وارد کردن این وسائل اقدام نمایند.

ماده ۹۱- کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوطه کارگاه می‌باشند.

ماده ۹۲- کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آن‌ها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند، باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایش‌های لازم را بعمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.

ماده ۹۳- به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماری‌ها، در کارگاه‌هایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد. ماده ۹۴- در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش‌بینی نمایند می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود ثبت گردد.

تبصره- چنانچه کارفرما یا مسئول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند، موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیکترین واحد کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسی کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

سوال (۱۵-۶) چه جرائم و مجازاتی در قانون حفاظت فنی و بهداشت کار تعیین شده است؟

ماده ۹۵- مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولیت واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولیت واحد حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است.

تبصره ۱- کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد، ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲- چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزش‌های لازم و تذکرات قبلی، بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود، از آن‌ها استفاده ننماید، کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت در صورت بروز اختلاف رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

ماده ۱۰۴- کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازات‌های مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۵- هرگاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراء است دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند.

تبصره ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می‌شود، مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

سوال ۱۷-۶) اگر من به قانون کار کشورم کم توجهی کنم چه جرائم و مجازات‌هایی برایم در پی خواهد داشت؟

شرکت‌های ایرانی موظف به رعایت قانون کار جمهوری اسلامی ایران هستند و برای متخلفان از این قانون مجازات‌ها و جرائم زیر در نظر گرفته شده است:

ماده ۱۷۱- در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل (متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد، مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد) نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲- کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هرگاه چند نفر به اتفاق یا از طرفین یک موسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند، هر یک از متخلفان به مجازات‌های فوق محکوم و مشترکاً مسئول پرداخت اجرت‌المثل خواهند بود مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصاً مسئول است. تبصره- چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹-۱۵۱-۱۵۲-۱۵۳-۱۵۴-۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸، علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷۴- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۳۸-۴۵-۵۹ و تبصره ماده ۴۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تادیبه حقوق کارگر و با هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

۱- برای تا ۱۰ نفر ۷۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر ۵۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

ماده ۱۷۵- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول)-۸۰-۸۱-۸۲ و ۹۲ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف با تادیبه حقوق کارگر و با هر دو مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر- ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲-۶۱-۷۵-۷۷-۷۹-۸۳-۸۴ و ۹۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیبه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در موارد ۸۷، ۸۹ (قسمت اول ماده) و ۹۰ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف به تادیبه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد.

۱- در کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- در کارگاه‌های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸- هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نماید. یا مانع از عضویت آن‌ها در تشکل‌های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۹- کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند. در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاکی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۵۹ این قانون از اجرای بموقع آراء قطعی و لازم الاجرا مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آراء مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خاکی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱- کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است، به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آن‌ها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۲- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۹۲ این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرائط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴- در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جزائی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

مطالعه موردی: تامین رفاه و تندرستی در محل کار شرکت فیلیپس

برنامه IDH Electronics Programme که در کشور هلند برای شرکت های بخش الکترونیک اجرا می شود ، متعهد می شود که یک رهبر جهانی در سلامت و رفاه از طریق ارزش آفرینی و نوآوری های معنی دار در محیط کار برای کارکنان و مشتریان شده تا از طریق آن زندگی کارکنان و مردم بهبود یابد.

فیلیپس یکی از پیشگامان در برنامه الکترونیک پایدار هلند (IDH) است. این یک طرح چند جانبه است که عملکرد کلی کارخانجات تامین کننده را بهبود می بخشد. فیلیپس از روش های کنترل سنتی و صدور تائیدیه های غیر ایمن جلوگیری می کند. فیلیپس با بیش از ۱۰۰ تامین کننده الکترونیک در چین کار می کند و این برنامه را تا پائین ترین سطح تامین کنندگان خود جاری سازی می نماید. فیلیپس از طریق ایجاد ساختار گفت و شنود مداوم بین کارکنان و مدیریت، نیازهای کارکنان را به صورت مستمر و پایدار شناسایی می نماید. برخی از محتویات این برنامه شامل توسعه مهارت های حرفه ای به کارکنان، افزایش گفت و گو مدیریت و کارکنان و افزایش رضایت آن ها می باشد. این کار سبب افزایش بهره وری خواهد شد و به این ترتیب آن را تبدیل به یک برنامه سودمند دو طرفه می کند.

فصل هفتم

اجتناب از رشوه و رانت



۷) اجتناب از رشوه خواری، رانت و فساد

۷-۱) رشوه:

رشوه یکی از مصادیق اصلی فساد اداری و اقتصادی است. بررسی‌ها نشان می‌دهند که سالانه ۲ تا ۵ درصد از کل تولید جهان به صورت رشوه رد و بدل می‌شود (دادگر و معصومی، ۱۳۸۳).

بر اساس تحقیقات سازمان شفافیت بین‌الملل در سال ۲۰۰۷، یک نفر از هر ده نفر مردم جهان در خلال سال ۲۰۰۶، رشوه پرداخت کرده است. نتایج نشان می‌دهد که پرداخت رشوه بیشترین آسیب را به فقرا وارد می‌کند (ت.ی، ۲۰۰۷).

همچنین تخمین محافظه کارانه پیمایش سنجه جهانی فساد نشان می‌دهد پرداخت کنندگان رشوه ۷ درصد درآمد سالانه خود را به این امر اختصاص داده‌اند (سازمان بازرسی کل کشور، ۲۰۱۰).

تعریف رشوه، پاره و بلکفده، یعنی آنچه به کسی دهند برای کار ناروا و غیر مشروع، دادن مالی به کسی برای انجام دادن مقصود خود (معین، ۱۳۷۱). در زبان انگلیسی واژه Bribery به معنای رشوه است و منظور از آن مبلغی است که به فرد تصمیم گیرنده پرداخت می‌شود تا در تصمیم‌گیری، منافع پرداخت کننده وجه را در نظر داشته باشد مانند مبلغی که کارگر به کارفرما یا سرپرست خود برای حفظ شغلش می‌پردازد (فرنچ، ۱۳۷۱).

این اثیر رشوه را راه رفتن به رفع حاجت بوسیله مصلحه می‌داند.

مصانعه را می‌توان معادل رفیق بازی، سازش کاری، ملاحظه کاری و معامله‌گری دانست. واژه‌های برطل، سحت، شکم، جعل در زبان عربی به معنی رشوه استفاده شده‌اند (فرهنگ اجدی عربی و فارسی). واژگان بکاررفته در مفهوم رشوه در زبان فارسی مانند پول زور، انعام، کارچاق کنی، بخشش، شیرینی، حق‌العمل، زیرمیزی و باج سبیل عناوینی هستند که در مورد رشوه بکار می‌روند (عابدی، جعفری و دیگران، ۱۳۸۷) (توکلی، تسلیمی، & همکاران، ۱۳۹۱).

۷-۲) رانت:

اگر جلوی پدیده شوم رشاء و ارتشاء گرفته نشود به تدریج رانت‌جویی و رانت‌خواری رشد می‌کند. رانت‌جویی فعالیتی است کم زحمت و پرسود که در آن شخص یا گروهی صاحب نفوذ در صددند از راه توسل به رشوه به منافع ویژه‌ای دست یابند، اگرچه این دستیابی به بهای تمام شدن هزینه آن به حساب جامعه شود، از این روست که رانت، دستیابی به درآمدی است خارج از عرصه فعالیت‌های مولد اقتصادی، رانت نوعی سوءاستفاده از فرصت‌ها و امکانات جامعه است. رانت ثروت‌های بادآورده‌ای است که بیشتر از ارزش واقعی محصول یا خدمت است.

رانت‌جویی عبارت است از جستجو برای دست یافتن به درآمدهای مازاد. رانت خواران افراد حقیقی یا حقوقی هستند که بدون انجام کار مفید و حتی گاهی مضر برای اقتصاد کشور، در ازای پرداخت رشوه یا با پارتی بازی قادر به دستیابی به امتیازنامه ای انحصاری می‌باشند، امتیازاتی مانند دریافت مجوز موردی برای سهمیه‌های وارداتی، صدور کالا، توزیع، خرید و فروش موافقت اصولی واحدهای صنعتی تجاری، اختصاصی‌سازی منابع و صنایع دولتی، فروش اطلاعات مالی، تخصیص ارزان قیمت اعتبارات بانکی و زمین، قاچاق کالا، دستیابی به امتیازات دولتی خارج از برگزاری مزایده و بلکه صرفاً بهره‌مند شدن از راه تلبانی و رشوه، آگاهی زودرس از اطلاعات اقتصادی در زمینه تغییرات قوانین و مقررات سرمایه‌گذاری به خصوص در زمینه عمرانی، اخذ وام‌های کلان و بلندمدت با بهره کم، اطلاع یابی از افزایش و کاهش قیمت سهام، به همین شیوه است که گاه به تدریج بخش اعظم و کلیدی سرمایه یک کشور در دست گروه اندکی قرار می‌گیرد و بخش اندک سرمایه‌ها در دست گروه اکثریت است و همین جاست که عدالت اجتماعی نقض می‌شود و همین گروه اندک رانت‌جو، سررشته سمت و سودهای به جامعه را از نظر اقتصادی، سیاسی، قضایی، مدیریتی و فرهنگی و... را به دست می‌گیرند. علاوه بر این موارد سرگرم شدن نیروی انسانی به کسب رانت و بازماندن از کار مولد، پایین آمدن انگیزه تولید، افزایش رشد بیکاری، گسترش دلالتی، توقف رشد تکنولوژی در جامعه، کاهش بهره‌وری، افزایش تورم، حذف وجدان کار، تضاد طبقاتی و دوقطبی شدن جامعه، فساد گسترده مالی، ناعادلانه شدن سیستم توزیع و تأمین منافع خاص و... از دیگر زیان‌های مهم این پدیده شوم است.

۷-۳) زشتی رشوه و رانت در قرآن:

در سوره بقره آیه ۱۸۸ آمده است که: (و لا تاكولو اموالكم بينكم بالباطل و تدلوا بها الى الحكام لتاكلوا فريقا من اموال الناس بالاثم و انتم تعلمون) یعنی اموال همدیگر را به ناحق نخورید و برای خوردن اموال مردم مرتکب گناه نشده، قسمتی از آن را به قضاوت ندهید، در حالیکه بطلان آن را می دانید.

علامه طباطبایی (ره) در ذیل آیه فوق آورده‌اند که منظور، رشوه‌دادن به حاکمان است و در حقیقت حکم مورد ادلا از نظر رشوه دهنده، به منزله آب ته چاه قلمداد شده، که به وسیله دلو رشوه، بالا کشیده می‌شود و در هر صورت آیه مذکور راشی و مرتشی را، نهی می‌کند که طی آن می‌خواهند با هم سازش کنند و اموال مردم را به ناحق و از غیر راه صحیح بخورند.

۴-۷) راه‌های تشخیص رشوه از هدیه

تفاوت هدیه و رشوه بستگی به تشخیص موارد استفاده این دو و انگیزه اقدام کننده دارد. در موردی که شخص به لحاظ موقعیت خاص و جایگاه مؤثر در انجام کارهای اجتماعی، مورد توجه خاص واقع می‌شود و با انگیزه اقدام امری باطل، به او چیزی داده می‌شود این عطیه حرام و مصداق رشوه است. هر چند به عنوان هدیه پرداخت شود که مورد یقین و قطعی محرم آن اعطای در جهت قضاوت ناحق است که به قاضی برای حکم ناحقی داده می‌شود. مواردی که عطا یا با انگیزه اقدام باطلی باشد ظاهراً همین حکم را دارد. اما هدیه صرفاً با قصد و انگیزه احسان پرداخت می‌شود، چنان که اگر شخص در موقعیت خاص نبود و در اقدام ناحق، نقشی نداشت و فرض اینکه بخشنده گرفتاری امروز را هم نمی‌داشت به او می‌بخشید. به عبارت دیگر تنها محبت شخص، انگیزه است و یا قصد احسان دارد، آن هم بر همین اساس است. برای تشخیص رشوه از هدیه در یک کلمه کوتاه باید گفت به وجدان و تشخیص خود افراد و طرفین برمی‌گردد و چندان کار مشکلی نیست.

در زبان فارسی، گاهی از هدیه به اسم تحفه نام برده می‌شود. سوغات نیز که معمولاً هدیه مسافری به افراد است و همین طور چشم روشنی و کادو که بستگان و دوستان در مناسبت‌ها به یکدیگر می‌دهند، همه مصادیقی از هدیه محسوب می‌شوند و از امور ممدوح و پسندیده می‌باشند؛ در مقابل، رشوه از امور مذموم و ناپسند و در راستای دست‌یابی به مقاصد ناحق پرداخته می‌شود.

بخشش‌هایی که گاهی به بعضی دست‌اندرکاران به نام هدیه پرداخت گردد، و با این انگیزه که از پست و سمت او به نفع هدیه دهنده استفاده کند در احادیث مذموم و ممنوع دانسته شده است. هدیه با اینکه مورد ستایش واقع شده اگر وسیله سوء استفاده باشد و باعث تضعیف حقوق دیگران، دیگر عنوان هدیه نخواهد داشت و در احادیث به نام رشوه از آن اسم برده شده. هر چند پرداخت کننده یا گیرنده، ادعای هدیه نماید (میرحسینی نیری، ۱۳۸۹).

رشوه‌خواری و رانت برای یک کسب و کار عادلانه، بسیار مضر است، زیرا شفافیت و فرصت‌های برابر را از بین می‌برد و قیمت‌های بازار را تحریف می‌کند.

اخذی همچنین می‌تواند به کسب و کارهای خوب و به کیفیت و ایمنی محصولات و خدمات آسیب برساند، هزینه‌های تولید را افزایش داده و شهرت و تصویر بدی را به حرفه یا صنعت وارد کند.

بسیاری از شرکت‌های بین‌المللی با این موضوع از طریق تدوین و انتشار سیاست‌هایی بر علیه رشوه‌خواری به صورت مستقیم یا غیرمستقیم مبارزه می‌کنند. برخی از شرکت‌های چند ملیتی امروز حتی از پذیرفتن هدیه و امانت‌یون خودداری می‌کنند تا اطمینان حاصل شود که آن‌ها شفاف هستند.

سوال ۱-۷) جلوگیری از پرداخت رشوه، رانت و فساد در شرکت برای من چه مزایایی دارد؟

-تاثیر بر مدیریت ریسک

-تاثیر بر شهرت و نام تجاری

سوال ۲-۷) چه کاری می‌تونم انجام بدم؟

-بررسی سیاست‌ها و شیوه‌های عملکرد خود: در میان کارمندان ارشد فروش، تامین، شبکه نمایندگی‌ها و سایر واحدهای مرتبط میزان رشوه، فساد و رانت در شرکت و صنعت را ارزیابی کنید. ارزیابی اینکه چگونه این موضوعات را تحت تاثیر قرار داده و یا به صورت بالقوه آن را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

-قانون داخلی: سیاست‌ها و برنامه‌ها و دستورالعمل‌های مبارزه با فساد، رانت و پولشویی را در سازمان خود وارد کنید.

بخش‌هایی که مستعد ابتلا هستند را شناسایی کنید. دستورالعمل‌های مربوط به ارزش هدیه‌ای را که برای دادن و دریافت کردن قبول می‌کنند، و ارتباط آن را با همه کارکنان به طور واضح تعیین کنید.

در شرکت خود روشن کنید که هر کسی که گزارش رشوه، فساد اداری و رانت را تجربه کند، پیامدهای شدید منفی آن را هم تجربه خواهد کرد و حوادث ادعا شده و تشریح شده در گزارش فساد اداری به طور کامل مورد بررسی قرار می‌گیرند.

-اقدام جمعی: با سایر شرکای تجاری، رقبا، شبکه نمایندگی‌ها و انجمن‌های تجاری که متعلق به آن‌ها هستند اقداماتی در جهت مبارزه با فساد تعریف کنید و از آن‌ها نیز در این خصوص مشورت بگیرید.

سوال ۳-۷) رشوه دادن در برخی از موارد تنها راه موفقیت کسب و کار است. اگر من این کار را انجام ندهم چگونه شرکت‌م زنده بماند؟

فرهنگ، خصوصاً در هنگام کار با شرکت‌های چند ملیتی، تغییر کرده است. امروز، بسیاری از شرکت‌ها سیاست‌های قوی علیه پذیرش هدایای شرکتی و رشوه دارند.

سوال ۴-۷) هدیه دادن ما به سایرین بیشتر در اعیاد و نوروز وجود دارد و در فرهنگ ما این شیوه را رشوه نمی‌دانند؟ ما فکر می‌کنیم هدایای تبلیغاتی و اشناتیون‌های ما به افراد، بیانگر رفتار فرهنگی سازمان ماست نه یک نوع پرداخت رشوه؟

درست است. با این حال، برای اجتناب از دادن هدایای بیش از حدگران قیمت و نفیس، که رنگ و بوی رشوه به خود می‌گیرد، باید مقدار و ارزش هدایا توسط شرکت مشخص شود.

در صورتیکه هدایای شرکتی به مشتریان و ذی‌نفعان بیش از حد بزرگ نباشد و از گیرنده آن توقع جبران کاری غیر قانونی و رانت بازی و از بین بردن حق دیگران را نداشته باشید می‌تواند مقبول باشد.

۵-۷) نمونه‌هایی از یک بیانیه ساده شرکتی در مورد رشوه خواری و فساد^{۳۵}:

-رشوه: ما رشوه‌ها را نمی‌پذیریم

-پرداخت‌های تسهیلات: ما برای تسریع در خدمات عمومی رشوه پرداخت نمی‌کنیم.

-هدایا: ما فقط هدایای از نوع کارت پستال و سوغات محلی را می‌دهیم یا دریافت می‌کنیم.

-مشارکت سیاسی و خیریه: ما به هیچ عنوان به افراد و احزاب سیاسی پول یا کادوی گران قیمت نمی‌دهیم، اما گاهی اوقات به موسسات خیریه کمک می‌کنیم.

³⁵ Corruption

- ما به منظور پیشگیری از رانت و سوء استفاده از اطلاعات به هیچ عنوان اطلاعات فروش و افزایش قیمت‌ها را به افراد یا برخی از نمایندگان خود ارائه نمی‌نمائیم.

۶-۷) مشارکت شرکا و تامین کنندگان شما

سیاست‌های نوشته شده‌ای برای اجتناب از رشوه‌خواری و فساد داشته باشید و آن‌ها را به تامین کنندگان خود انتقال دهید و از آن‌ها پشتیبانی نمایید. اگر تامین کنندگان شما در این مورد با شما کار نکنند، این خطرات، کسب و کار و شهرت شما را تهدید می‌کنند.

سوال ۵-۷) آیا قوانین و مقرراتی درباره رشوه و رانت در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد؟

بله. در ایران آیین‌نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاه‌های اجرایی توسط مجلس شورای اسلامی تصویب شده است که متن آن در زیر ارائه می‌شود:

۷-۷) مصادیق رشوه

ماده ۱ - کارکنان و مسؤولان دستگاه‌های اجرایی که مطابق بندهای ذیل مبادرت به اخذ وجه و یا مال نمایند یا سند پرداخت وجه یا تسلیم مالی را دریافت کنند یا موجبات جلب موافقت و مذاکره و یا وصول و ایصال مال یا سند پرداخت وجه را فراهم نمایند، با توجه به بند (۱۷) ماده (۸) قانون رسیدگی به تخلفات اداری - مصوب ۱۳۷۲ - پرونده آنان به هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری برای اعمال مجازات مناسب ارجاع خواهد شد.

الف - گرفتن وجهی به غیر از آنچه در قوانین و مقررات تعیین شده است.

ب - اخذ مالی بلاعوض یا به مقدار فاحش ارزانتر از قیمت معمولی یا ظاهراً به قیمت معمولی و واقعاً به مقدار فاحش کمتر از قیمت.
ج - فروش مالی به مقدار فاحش گرانتر از قیمت به طور مستقیم یا غیرمستقیم به ارباب رجوع بدون رعایت مقررات مربوط.
د - فراهم نمودن موجبات ارتشا از قبیل مذاکره جلب موافقت یا وصول و ایصال وجه یا مال یا سند پرداخت وجه از ارباب رجوع.
هـ - اخذ یا قبول وجه یا مال یا سند پرداخت وجه یا تسلیم مال از ارباب رجوع به طور مستقیم یا غیرمستقیم برای انجام دادن یا انجام ندادن امری که مربوط به دستگاه اجرایی می‌باشد.

و - اخذ هرگونه مال دیگری که در عرف رشوه‌خواری تلقی می‌شود از جمله هرگونه ابراء یا اعطای وام بدون رعایت ضوابط یا پذیرفتن تعهد یا مسؤولیتی که من غیرحق صورت گرفته باشد و همچنین گرفتن پاداش و قائل شدن تخفیف و مزیت خاص برای ارایه خدمات به اشخاص و اعمال هرگونه موافقت یا حمایتی خارج از ضوابط که موجب بخشودگی یا تخفیف گردد.

۸-۷) تکالیف و وظایف دستگاه‌های اجرایی

ماده ۲ - کلیه دستگاه‌های موضوع ماده (۱۶) این آیین‌نامه برای تحقق اهداف این آیین‌نامه نسبت به انجام موارد ذیل می‌باید اقدام نمایند:

الف - شفاف‌سازی مراحل انجام خدمات اطلاع رسانی مناسب به مردم، اصلاح و کوتاه نمودن روش‌های انجام خدماتی که به مردم ارایه می‌گردد، توسعه فناوری اداری، انجام نظرسنجی از مردم و مراجعان بر اساس دستورالعمل‌هایی که از طرف سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور صادر می‌گردد، (طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع در نظام اداری و مصوبات مربوط به اصلاح سیستم‌ها و روش‌های اداری)

ب - آموزش کارکنان به نحوی که کارکنان ذی‌ربط از مفاد این آیین‌نامه به طور کامل مطلع شده باشند.

ج - انتخاب بازرسی یا بازرسان از طرف وزرا و رؤسای سازمان‌ها، استانداران، مدیران عامل شرکت‌ها، رؤسای سازمان‌ها، مدیران کل واحدهای استانی برای انجام نظارت‌های لازم به طریقی مقتضی و تهیه و ارائه گزارش در حیطه وظایف و مأموریت‌های محوله.

د - تشویق اشخاصی که تخلفات موضوع ماده (۱) این آیین‌نامه را گزارش نموده و گزارش آنان منجر به صدور حکم قطعی بر اساس آیین‌نامه شده باشد، مطابق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ه - پیش‌بینی حق فسخ برای دستگاه اجرایی در قرارداد با اشخاص حقیقی و حقوقی به منظور اعمال حق مذکور در مواردی که به تشخیص دستگاه اجرایی طرف قرارداد مرتکب یکی از اعمال بندهای ماده (۱) این آیین‌نامه شود.

۹-۷) تکالیف و وظایف کارکنان

ماده ۳ - کلیه کارکنان دستگاه‌های موضوع آیین‌نامه مکلفند در صورت اطلاع از وقوع اقدامات مندرج در ماده (۱) نسبت به خود یا دیگر کارکنان مراتب را با ذکر مشخصات فرد یا افراد پیشنهاد کننده به هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و مقامات مافوق اطلاع دهند تا مطابق قانون پیگیری شود.

ماده ۴ - هر شخصی که در ارتباط با وظایف دستگاه‌های اجرایی از وی تقاضای رشوه شده و یا رشوه اخذ شده باشد یا تلاش برای گرفتن رشوه از وی شده باشد در اولین فرصت به مسؤولان یا بازرسان موضوع بند (ج) ماده (۲) این آیین‌نامه گزارش کامل موضوع و مشخصات شخص یا اشخاصی را که این رشوه را تقاضا نموده یا به دست آورده یا برای به دست آوردن آن تلاش کرده‌اند به مسؤولان مربوط ارایه دهد.

۱۰-۷) نحوه رسیدگی به تخلفات رشوه گیرندگان و مجازات‌های اداری

ماده ۵ - دستگاه‌های مشمول این آیین‌نامه به ترتیب زیر برای پیگیری و رسیدگی به تخلفات موضوع ماده (۱) و اعمال مجازات اقدام خواهند نمود:

الف - مقامات مندرج در ماده (۱۲) قانون رسیدگی به تخلفات اداری چنانچه از طریق بازرسان انتصابی به وقوع تخلفات موضوع ماده (۱) این آیین‌نامه توسط هر یک از کارکنان یا مدیران و مسؤولان مربوط اطلاع حاصل نمایند مکلفند حسب اهمیت موضوع نسبت به اعمال یکی از مجازات‌های بندهای (الف) و (ب) و (ج) ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری اقدام نمایند.

ب - در صورت تکرار تخلف با گزارش و تأیید بازرسان یا مدیران ذی‌ربط، هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مکلفند با توجه به میزان تخلف و حساسیت آن کارمندان متخلف را به یکی از مجازات‌های مقرر در ماده (۹) قانون یادشده (به استثنای موارد مذکور در بند فوق) محکوم نمایند.

ج - در صورت تکرار تخلف موضوع ماده (۱) این آیین‌نامه متخلف با تقاضای اعمال اشد مجازات‌های مندرج در ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری به یکی از مجازات‌های بازخرید خدمت، اخراج یا انفصال دایم از خدمات دولتی توسط هیأت رسیدگی به تخلفات اداری محکوم خواهد شد.

تبصره ۱ - مراحل مذکور در این ماده مانع از اعمال اختیارات هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در ماده (۹) بدون طی مراحل فوق‌الذکر نمی‌باشد و هیأت‌ها می‌توانند حسب درجه اهمیت تخلف موضوع مجازات‌های بند (ج) را برای بار اول یا دوم اعمال نمایند.

تبصره ۲ - مقامات ذی‌ربط با توجه به ماده (۱۳) قانون رسیدگی به تخلفات اداری می‌توانند کارکنانی را که پرونده آنان به هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع می‌شود حداکثر به مدت سه ماه آماده به خدمت نمایند.

تبصره ۳ - دستگاه‌های اجرایی که مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری نمی‌باشند مکلفند بر اساس قوانین و مقررات مربوط به خود با تخلفات مندرج در این مقررات برخورد نمایند.

تبصره ۴ - در صورتی که بازرسان موضوع بند (ج) ماده (۲) این آیین‌نامه مرتکب تخلفات بندهای ماده (۱) شوند با تقاضای اعمال اشد مجازات‌های مذکور در قانون رسیدگی به تخلفات اداری به هیأت‌های مزبور معرفی خواهند شد. چنانچه تخلف ارتكابی بازرسی

عنوان یکی از جرایم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد پرونده آنان به ترتیب مقرر در ماده (۱۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری به مراجع قضایی صالح ارجاع خواهد شد.

ماده ۶ - در مورد تخلفات موضوع بندهای ماده (۱) این آیین نامه که واجد جنبه جزایی است، خصوصاً بندهای (ب)، (ج)، (د) و (ه) این ماده، هیأت رسیدگی به تخلفات اداری مکلف است با رعایت ماده (۱۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری مراتب را جهت رسیدگی به مراجع قضایی صالح نیز منعکس نماید.

ماده ۷ - در صورتی که اشخاص حقیقی و یا حقوقی طرف قرارداد با دستگاه‌های اجرایی مرتکب یکی از اعمال بندهای ماده (۱) آیین نامه شوند دستگاه ذی ربط مجاز به عقد قرارداد جدید با اشخاص یادشده به مدت پنج سال نمی‌باشد و این موضوع باید در شرایط معاملات با اشخاص حقیقی و حقوقی درج گردد.

تبصره ۱ - دستگاه اجرایی مربوط موظف است مشخصات اشخاص حقیقی یا حقوقی موضوع این ماده را به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور نیز اعلام دارد.

تبصره ۲ - در صورتی که اشخاص یادشده حداقل دو بار مرتکب تخلف مندرج در این ماده گردند سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور موظف است ضمن اعلام نام آنها به کلیه دستگاه‌های اجرایی خودداری از انجام معامله با اشخاص مزبور را جزء شرایط عمومی پیمان لحاظ نماید.

۱۱-۷) مطالعه موردی - فرهنگ اجتناب از رشوه خواری در شرکت یونیلیور^{۳۶}

یونیلیور یک شرکت کالاهای مصرفی است که مواد غذایی، نوشیدنی‌ها، مواد پاک کننده و محصولات مراقبت شخصی را تولید می‌کند. یونیلیور اصول کد رفتاری خود را تدوین و منتشر کرده است که در آن استانداردهای عملیاتی لازم را که همه کارکنان باید در هر جای دنیا که در یونیلیور فعالیت می‌کنند دنبال کنند، شرح می‌دهد. یونیلیور در اصول تجارت خود، به وضوح اصل خود را در اجتناب از رشوه خواری بیان می‌کند:

یونیلیور به طور مستقیم یا غیرمستقیم، رشوه یا سایر مزایای نامناسب کسب و کار یا سود مالی را دریافت نمی‌کند. هیچ کارمندی، هیچ هدیه یا پرداختی را که ممکن است رشوه باشد ارائه نکرده و یا آن را دریافت نمی‌کند.

هر گونه تقاضا یا پیشنهاد رشوه باید فوراً رد شده و به مدیریت گزارش شود.

سوابق حسابداری یونیلیور و اسناد حمایتی باید با دقت توصیف و بازتاب ماهیت معاملات مبنی بر آن باشد. حساب، صندوق یا دارایی نامشخص یا غیرقابل ثبت ایجاد نشده یا نگهداری نخواهند شد.

³⁶ Unilever

فصل هشتم

تولید و تحویل مسئولانه و ایمن کالا



۸) ارائه و تحویل محصولات ایمن و مسئولانه به مشتریان

۸-۱) محصول و خدمت مسئولانه

در گذشته، زمانی که محصول تولید شده انبارهای شرکت را ترک می‌کرد، مسئولیت شرکت برای محصول پایان می‌یافت. اما امروزه شرکت‌ها مسئولیت بیشتری می‌پذیرند و آن‌ها به تأثیرات بلندمدت محصولات خود توجه می‌کنند.

امروزه، پیروی از روش‌های بازیافت مواد اولیه به عنوان مواد خام جهت تولید محصولات جدید در کارخانجات بسیار رایج شده است.

شرکت‌های مسئولیت‌پذیر همچنین پاسخ سوالاتی را مطرح می‌کنند که بر کارایی آنها تأثیر می‌گذارد:

برای استفاده از این محصول چه موادی استفاده می‌شود؟

چه کسی این محصول را می‌سازد؟

چگونه بسته بندی می‌شود؟

چگونه از آن استفاده شود؟

چه کسی از آن استفاده خواهد کرد؟

مصرف کنندگان چگونه آن را دور می‌ریزند؟

این‌ها فقط برخی از سوالاتی می‌باشند که شرکت‌ها با آن مواجه هستند.

کسب و کارهای مسئول، خطر تولید محصولات خود را پیش بینی می‌کنند زیرا آنها درک تأثیرات دراز مدت محصولات خود و یا خطرات احتمالی استانداردهای تولید ضعیف را دارند.

درک محصول به شما امکان می‌دهد از منابع کمتری استفاده کنید و از این طریق بازآفرینی کارآمدتر و یا استفاده از مواد بازیافتی^{۳۷} صورت پذیرد. همچنین ممکن است باعث جذب مشتری، کاهش میزان زباله، بهبود کیفیت و دوام محصول شود که می‌تواند فرصت‌های کسب و کار جدید را از طریق نوآوری و محصولات جدید فراهم نماید.

سوال ۸-۱) تحویل مسئولانه محصولات و خدمات چه مزایایی برای من دارد؟

-مدیریت ریسک

-نام تجاری و شهرت

-مزیت رقابتی

-وفاداری مشتری

سوال ۸-۲) من برای تحویل مسئولانه محصولات و خدمات چه کاری می‌توانم بکنم؟

³⁷ Recycling materials

-درک تاثیرات^{۳۸} منفی کسب و کار شما: برای این کار به سه عنصر برتر فروش یا تولیدات خود نگاه کنید و برآوردهایی از تاثیراتشان پس از آن که انبارهای شرکت را ترک می‌کنند داشته باشید. بررسی کنید چه کسی از آن‌ها استفاده می‌کند؟

آیا مشتریان و استفاده‌کنندگان از آن نیاز به آموزش و یا اطلاعات اضافی برای اینکه بتوانند با خیال راحت از محصول استفاده کنند دارند؟

چه اتفاقی پس از استفاده از آن می‌افتد؟

چگونه و در کجا قرار دارد و پس از استفاده از آن چه می‌شود؟

۲-۸) گزینه‌های تحقیق

هنگامی که شما تاثیرات محصول خود را می‌بینید و درک می‌کنید، نگاهی به جایگزین‌هایی که تاثیرات آن را به حداقل می‌رسانند داشته باشید. شروع به جستجو در مورد مواد جایگزین یا طراحی مجدد، ایجاد یک فرصت کسب و کار جدید در مورد بازیافت و یا استفاده مجدد^{۳۹} از آن داشته باشید.

۳-۸) ترویج استفاده مسئولانه

تحقیق کنید که چگونه مشتریان یا کاربران نهایی محصول شما را استفاده و در نهایت دفع می‌کنند. از استفاده مناسب و ایمن، و همچنین دفع مسئولانه زباله‌ها مطمئن شوید.

برای کل چرخه زندگی محصول فرصت‌هایی که نشان دهنده مسئولیت‌پذیری هستند را به صورت پی در پی طراحی و مشخص کنید.

بکارگیری مواد بازیافتی یک فرصت برای نشان دادن مسئولیت‌پذیری شما در سراسر چرخه زندگی محصول^{۴۰} است.

۴-۸) بازاریابی مسئولانه^{۴۱}:

از ارائه اطلاعات غلط و یا ادعاهای گمراه‌کننده در مورد محصول خود اجتناب کنید.

واقعیت‌ها را بیان کنید و به عنوان یک کسب و کار مسئول پاسخگو باشید تا تاثیرات خود را به حداقل برسانید.

سوال ۳-۸) من فقط یک تامین‌کننده خدمات اداری هستم. مسئولیت خدمات من چیست؟

شما می‌توانید مزایای استفاده از کاغذهای بازیافتی را که بیشتر با محیط زیست سازگار هستند به مشتریان خود آموزش دهید. همچنین می‌توانید مشتریان را تشویق به استفاده کمتر و جمع‌آوری و بازیافت کاغذ و کارتریج پرینتر کنید. این اقدام می‌تواند به یک فرصت تجاری هم تبدیل شود به عنوان مثال با فروش یا معاوضه آنها کسب درآمد کنید.

سوال ۴-۸) من در کسب و کار صنایع پلاستیک و بسته‌بندی هستم، آیا به خاطر محافظت از محیط زیست باید کسب و کار من را تعطیل کرد؟

خیر، شما می‌توانید فرصت‌های کسب و کار جدید در زمینه پلاستیک و بسته‌بندی‌های قابل بازیافت را که با محیط زیست سازگارترند نسبت به کیسه‌های پلاستیکی سنتی، توسعه دهید.

³⁸ Impacts

³⁹ Reuse

⁴⁰ Life-cycle of the product

⁴¹ Responsible marketing

سوال ۵-۸) من مواد شیمیایی را به شرکت‌ها و همچنین آفت‌کش‌ها و حشره‌کش‌ها را به کشاورزان عرضه می‌کنم. من چه کاری می‌توانم انجام دهم؟

هنگامی که مواد شیمیایی به اشتباه استفاده می‌شوند، می‌توانند باعث مشکلات بهداشتی و ایمنی و سلامت فردی شوند. اطمینان حاصل کنید با شرکت‌هایی که کار می‌کنید کارگران یا مصرف‌کننده نهایی آنها از طریق اطلاعات ارائه شده به آنها با کیفیت خوب محصول آشنا می‌شوند. گزینه‌های موجود در محصول فعلی را بررسی کنید و ممکن است جایگزین‌هایی که کمتر مضر باشند پیدا کنید. می‌توانید نگرانی‌های خود را با تامین‌کننده شرکت مطرح کنید تا راهکارهایی را پیشنهاد دهند.

سوال ۶-۸) من فقط یک قطعه ساز خودرو هستم، مسئولیت محصول من چیست؟

اطمینان حاصل کنید در ارتباط با ویژگی‌های محصول از نگاه مسئولیت اجتماعی بررسی‌های لازم صورت گرفته است. از بکارگیری مواد شیمیایی سمی که ممکن است در پایان عمر محصول زیان‌آور باشند پرهیز کنید.

سعی کنید در طراحی و بازرنگری فرایند تولید خود نیاز به منابع جدید را کاهش دهید. نحوه استفاده صحیح از محصول و عوارض احتمالی آن را به مشتریان اطلاع‌رسانی کنید.

۵-۸) مطالعه موردی - محصولات مسئولانه شرکت رویال^{۴۲}

در سراسر جهان، تولیدکنندگان پوشاک کار، از مواد شیمیایی برای انواع لباس‌ها استفاده می‌کنند. اخیراً آنها تلاش می‌کنند از مواد و فرایندهایی استفاده کنند که تاثیرات کمتری بر محیط زیست داشته باشند.

در حال حاضر، تولیدکنندگان بر اجتناب از استفاده از ترکیبات پرفوروئید^{۴۳} متمرکز شده‌اند. این ترکیبات مواد را در برابر لکه‌ها، روغن و آب مقاوم می‌کند. ترکیبات پرفوروئید پس از دفع، در محیط زیست به عنوان آلاینده‌های آلی پایدار باقی می‌مانند.

رویال یک شرکت دانش بنیان در زمینه بهداشتی شیمیایی و غذایی است. این شرکت از طریق همکاری استراتژیک با یک شریک محلی در چین، یک روکش جدید سبز و قابل بازیافت برای لباس‌های کار به نام Easy TextTM ابداع کرده است. این روکش یک غشای ضد آب، مقاوم در برابر نفوذ باد و سرما و قابل بازیافت برای استفاده در انواع لباس، کفش، لوازم جانبی و کاربردهای فنی است. این شرکت توانسته است با محصولاتی که تمام ویژگی‌های مهم برای لباس‌های کار را دارند، بالاترین کیفیت را در محصولات خود برای مشتریان فراهم کند و این کار را با مواد بدون ترکیبات پرفوروئید و ۱۰۰٪ قابل بازیافت انجام داده است تا به محیط زیست آسیب کمتری برسد و به مسئولیت اجتماعی شرکتی خود متعهد باشد.

⁴² Royal DSM

⁴³ PFC

فصل نهم

حقوق انسانی کارکنان و حقوق شهروندی در کسب و کار مسئولانه



۹) حقوق انسانی کارکنان و حقوق شهروندی در کسب و کار مسئولانه

۹-۱) حقوق انسانی

حیات انسانی می‌تواند و باید دارای ارزش باشد. بدین معنا که انسان به ماهوی انسانی دارای ارزش احترام و حرمت است و این ارزش او باید تضمین شود. از سوی دیگر انسان دارای حق تعیین سرنوشت است که باید این حق نیز محترم شمرده و تکریم شود. دفاع از حقوق بشر در واقع دفاع از حیثیت انسانی است.

این امر بدان معناست که هر کس که در این جهان زندگی می‌کند، حق داشتن یک زندگی آزاد و بدون تبعیض را داراست.

تلاش‌ها برای شناخت اصولی حقوق بشر با تصویب اعلامیه جهانی حقوق بشر در مجمع عمومی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۴۸ آغاز گردید و در طول سالیان متمادی این اعلامیه توانست بستری مناسب برای تدوین اعلامیه‌ها و قطع نامه‌های متعددی جهت رعایت حقوق بشر در میان کشورهای جهان باشد. منشور حقوق بشر از کشورهای عضو می‌خواهد که از مردم خود در برابر فقدان شغل، آموزش، ایمنی، مراقبت‌های بهداشتی، تامین اجتماعی و تغذیه مناسب، محافظت کنند.

حقوق بشر را قلب فعالیت‌های سازمان ملل دانسته‌اند (کمالی، ۱۳۸۳). در این چشم انداز عدالت، والاترین ارزش انسانی و گوهری گران‌بها در راه تحقق حقوق بشر است (کاتوزیان، ۱۳۸۶) که شرکت‌های با مسئولیت اجتماعی بالا در برنامه‌های مسئولیت اجتماعی خود به ویژه در حوزه کارکنان توجه ویژه‌ای به آن دارند.

همچنین دستورالعمل‌های OECD بیان می‌کنند که احترام به حقوق بشر، بخشی از استانداردهای رفتار جهانی برای شرکت‌ها محسوب می‌شود. تمام شرکت‌ها، صرف نظر از اندازه، بخش، زمینه عملیاتی، مالکیت و ساختار، باید به حقوق بشر در هر کجا که کار می‌کنند احترام بگذارند.

مهم است که به یاد داشته باشید که مسئولیت اصلی دولت‌ها برای پیروی از تعهدات بین‌المللی حقوق بشری، حفاظت از حقوق بشر شهروندان خود و ارائه راه حل‌های مناسب برای جبران خسارت شهروندانی است که احساس می‌کنند حقوق بشر در مورد آن‌ها نقض شده است. اما وظیفه و مسئولیت کسب و کار برای انجام اقدامات قانونی جهت کاهش تأثیرات سوء خود، ارزیابی اثرات احتمالی بر منافع حقوق بشر ناشی از عملیات شرکت است. این امر مستقل از وظایف دولت‌ها و کشورها می‌باشد و کسب و کار باید به طور مستقل این امر را با قوانین بین‌المللی ارزیابی کند.

۹-۲) تعهد

متعهد بودن برای احترام به حقوق بشر و تعهد در کسب و کار خود.

تعهد را می‌توان از طریق تدوین و انتشار بیانیه‌ای از سیاست شرکت بیان کرد که در آن موارد زیر رعایت شده باشد:

الف) توسط بالاترین سطح شرکت تأیید شده باشد.

ب) به اطلاع کلیه کارکنان و ذی‌نفعان مربوطه داخلی و یا خارجی رسیده شود.

ج) انتظارات حقوق بشری سازمان را در مورد پرسنل، شرکای تجاری و سایر گروه‌ها که مستقیماً با عملیات، محصولات یا خدمات آن ارتباط دارد، تعیین کند و در دسترس همه پرسنل داخلی یا خارجی، شرکای تجاری و سایر گروه‌های مرتبط باشد.

د) در خط مشی‌های عملیاتی و رویه‌های لازم برای جاری‌سازی آن در سرتاسر شرکت منعکس شده باشد.

• شناسایی خطرات حقوق بشر و ارزیابی تاثیرات بالقوه حقوق بشر در فعالیت‌های تجاری شرکت، از طریق فعالیت‌های مستقیم یا غیر مستقیم روابط تجاری با اشخاص دیگر صورت پذیرفته باشد.

نتیجه ارزیابی و فعالیت‌های صورت گرفته می‌تواند شامل اقدامات^{۴۴} انجام شده و یا فراموش شده^{۴۵} باشند.

• اقدامات لازم جهت جلوگیری از وقوع خطرات شناسایی شده و رفع آن‌ها را انجام دهید. کسب و کار باید اقدامات لازم را برای متوقف کردن یا جلوگیری از اثرات نامطلوب حقوق بشر کسب و کار خود انجام دهد. جایی که یک کسب و کار (به طور غیر مستقیم) به چنین تاثیری کمک می‌کند، باید اقدامات لازم را برای متوقف کردن یا جلوگیری از گسترش آن انجام دهد و از همه اهرم‌ها برای کاهش هرگونه تاثیر باقیمانده با تمام توان خود استفاده کند.

• در صورتی که مستقیماً بر روی حقوق بشر تأثیر منفی و مخرب می‌گذارید، باید برای کسانی که تحت تأثیر قرار می‌گیرند، اقدام به جبران خسارت و اقدامات درمانی کنید. جبران خسارت (درمان) را می‌توان در قالب مکانیسم‌های دریافت و بررسی شکایات در سطح عملیاتی یا با همکاری سازمان‌های قضایی یا دولتی شناسایی و پیگیری کرد.

• پیگیری و ارزیابی پیشرفت شما مهم است. پیگیری کنید که چگونه کسب و کار شما در معرض اثرات واقعی و منفی نقض حقوق بشر قرار می‌گیرد، نه تنها برای اطمینان از مدیریت مناسب پاسخ‌های خود به این تاثیرات، بلکه برای همراه کردن سایر سهامداران برای ارزیابی عملکرد شما.

• در مورد آنچه که انجام می‌دهید اطلاع‌رسانی و گزارش‌های شفاف منتشر کنید. وقتی که بحث CSR پیش می‌آید، شفافیت کلید اصلی محسوب می‌شود.

در متن گزارش CSR، شما می‌توانید بر این موضوع تمرکز نمائید که کسب و کار شما به حقوق بشر احترام می‌گذارد. لزومی ندارد که تمام خطرات یا تاثیرات شناخته شده و نحوه برخورد با آنها را افشا کنید، اما در صورت سوال از شما، باید آمادگی لازم را برای پاسخگویی داشته باشید.

سعی و کوشش در مورد حقوق بشر به طور کامل مرتبط با بسیاری از جنبه‌های دیگر CSR و مدیریت ریسک سازمانی است. حقوق بشر نباید به عنوان یک موضوع CSR جداگانه دیده شود. بین موضوعاتی مانند حقوق بشر، شرایط محیط کاری، ایمنی محصول و پایداری محیطی همبستگی وجود دارد و شما باید این همبستگی را در کسب و کار خود ایجاد کنید.

مسائلی مانند تبعیض و گروه‌های آسیب پذیر در شیوه‌های رفتاری زنجیره تامین نیز قابل بررسی است. شرکت‌ها باید هم فعالیت‌های خود و هم شرکای تجاری زیر مجموعه خود را بررسی کنند تا اطمینان حاصل شود که تبعیض مستقیم وجود ندارد. تبعیض‌ها می‌تواند شامل، تبعیض نژادی، جنسیت، سن، ملیت، محل اقامت، زبان، اموال، زمینه‌های اقتصادی، معلولیت، بارداری یا هر وضعیت دیگری باشد. توجه ویژه نیز باید به گروه‌های آسیب پذیر مانند کودکان، افراد معلول، افراد بومی، مهاجران، زنان سرپرست خانواده و کارگران مهاجر صورت پذیرد.

البته عوامل و موارد تبعیض می‌تواند از کشوری به کشور یا از شهری به شهر دیگر متفاوت باشد و باید به قوانین کشور احترام گذاشت.

سوال (۱-۹) توجه به حقوق بشر چه نتایج و دستاوردهایی برای شرکت خواهد داشت؟

- بهره‌وری^{۴۶} بیشتر

⁴⁴ Actions

⁴⁵ Omissions

⁴⁶ Productivity

- ایجاد مزیت رقابتی^{۴۷}

- مدیریت ریسک^{۴۸}

- روحیه^{۴۹} و رفاه^{۵۰} کارکنان

- سیاست‌های مناسبی را داشته باشید:

سوال (۱-۹) برای حقوق بشر در محیط کار، من چه کاری می‌توانم انجام بدهم؟

در چارچوب قانون ممکن است اطمینان حاصل شود که فعالیت‌های شما حقوق بشر را نقض نمی‌کند، اما لزوماً مطمئن نیستید که تامین کنندگان شما نیز مسائل مربوط به حقوق بشر را رعایت می‌کنند. بنابراین، داشتن سیاست‌های مناسب برای به حداقل رساندن خطرات نقض حقوق بشر ضروری است. سیاست‌های مناسب نه تنها فعالیت‌های خود شرکت‌ها بلکه انتظارات و دستورالعمل‌های مربوط به شرکای تجاری، از جمله تامین کنندگان را هم شامل می‌شود.

- در ارتباط با سیاست‌های^{۵۱} کاری خود تبادل نظر کنید و آنها را با عملیات روزانه ادغام کنید: سیاست‌ها تنها زمانی کار می‌کنند که به درستی اطلاع رسانی و اجرا شوند. ارتباطات داخلی در هنگام ارتباط با شرکای تجاری بسیار با اهمیت است و سیاست‌ها در اغلب موارد نادیده گرفته می‌شوند.

لازم است به تامین کنندگان خود توضیح دهید که چرا حقوق بشر برای کسب و کار اهمیت دارد؟ برای اطمینان از احترام و اجرای حقوق بشر لازم است تا بر چگونگی همکاری با یکدیگر در این زمینه تمرکز کنید.

۳-۹ پیگیری عملکرد

لازم است تا مستندات عملکرد حقوق بشری شرکت را نگهداری و حفظ نمود تا شما را قادر به بررسی و تجزیه و تحلیل تاثیرات این فعالیت‌ها نماید و همچنین امکان تهیه گزارشات مختلف در زمینه حقوق بشر را به شما می‌دهد.

۴-۹ ارزیابی اثرات منفی

لازم است تا فعالیت‌های شرکت و تامین کنندگان خود را در این زمینه ارزیابی کنید و خطرات موجود را شناسایی و قبل از انتقال این اثرات منفی به جامعه و یا کسب و کار اقداماتی در جهت حذف یا اصلاح آنها صورت دهید.

سوال (۱-۹) آیا برنامه‌های مرتبط با تضمین حقوق بشر بر عهده سازمان ملل و دولت‌ها نیست؟

بله، اما کسب و کار نیز به نوبه خود مسئولیت احترام به حقوق بشر را بر عهده دارد و سیاست‌ها و فرایندهای لازم را برای جلوگیری از نقض آن‌ها در نظر گرفته است.

هرگز نباید به کودکانی که مشمول قانون هستند برای کار در شرکت اقدام نمود.

⁴⁷ Competitive advantage

⁴⁸ Risk management

⁴⁹ Morale

⁵⁰ Retention

⁵¹ Policies

برای بسیاری از سرمایه‌گذاران خارجی مهم است که اطمینان حاصل کنند که کارگران در خصوص شکایت از محل کار خود از یک روش کارآمد برخوردارند و شکایات آن‌ها به موقع رسیدگی و اجرا می‌شود و از حقوق و شان انسانی آن‌ها در محیط کار به خوبی محافظت می‌شود.

سوال ۱-۹) چگونه تامین‌کنندگان خود را در زمینه رعایت حقوق بشر در محیط کار درگیر کنیم؟

تامین‌کنندگان شما ممکن است دانش و منابع کافی برای ارزیابی عملکرد و برنامه‌های بهبود مسائل حقوق بشر نداشته باشند.

با آنها ارتباط برقرار کنید و ببینید که در این زمینه شما چه راهنمایی‌ها و حمایت‌هایی می‌توانید داشته باشید.

با نظارت و ارزیابی منظم از وضعیت رعایت حقوق بشری در شرکت‌های زیر مجموعه خود از بی‌نقص بودن و صحت اجرای آن اطمینان حاصل کنید.

۵-۹) مطالعه موردی^{۵۲} با موضوع «حقوق بشر»

احترام کامل به حقوق بشر در سراسر زنجیره ارزش گروه ایر فرانس و KLM اجرا می‌شود.

هدف شرکت Air France - KLM این است که استانداردهای حقوق بشری را در برنامه‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی خود و در صنایع هوایی بکار گیرد. به عنوان یکی از امضاکنندگان قرارداد جهانی سازمان ملل، Air France - KLM متعهد به احترام به حقوق بشر و مخالفت با تمام اشکال کار کودکان و کار اجباری است. این تعهد توسط منشور حقوق اجتماعی و اخلاقی شرکت برای کارکنان آن و در بیانیه CSR این شرکت تأیید و تأکید شده است.

Air France و KLM در تلاش هستند حقوق بشر را در تمام زنجیره ارزش خود برقرار و حفظ کنند. بخشی از استراتژی تدارکات گروه، امضای یک منشور توسعه پایدار توسط تامین‌کنندگان و استفاده از یک فرایند ممیزی برای شناخت بهتر عملکرد CSR و بکارگیری بهترین شیوه برای مجموعه وسیعی از تامین‌کنندگان است.

در سال ۲۰۰۸، KLM در ابتکار سازمان تجارت جهانی و حقوق بشر، در همکاری با ده شرکت چند ملیتی هلندی، برای استقرار حقوق بشر در محیط کار با استفاده از اصول راهنمایی آن، مشارکت کرد.

مصاحبه‌ها در بخش‌های مختلف شرکت KLM برگزار شد و ارزیابی تاثیر حقوق بشر در بخش‌های مختلف از جمله تامین، منابع انسانی و خدمات امنیتی صورت پذیرفت.

⁵² Case Study

فصل دهم

احترام به قانون و رعایت مسئولانه استانداردها



۱۰) احترام به قانون و رعایت مسئولانه استانداردها

انتظار مشتریان و جامعه محلی از شما، رعایت پایداری و عمل به مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود می‌باشد. درک این انتظارات توسط شرکت آن‌ها را قادر می‌سازد تا در فضای رقابتی بهتر از رقبا و همتایان خود عمل نمایند.

۱۰-۱) انتظارات مشتریان و ذی‌نفعان از شما

برای مشتری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی به معنای اطمینان از تأثیرات مثبت عملکرد شرکت، به طور آگاهانه بر سه بعد جامعه^{۵۳}، محیط زیست^{۵۴} و سودآوری^{۵۵} است. بنابراین، شرکت مسئولیت‌پذیر به رونق بلند مدت جامعه کمک می‌کند، ارتباط با ذی‌نفعان^{۵۶} مختلف را بر اساس شفافیت^{۵۷} و گفتگو^{۵۸} حفظ می‌کند و به خواسته‌های قانونی جامعه پاسخ می‌دهد.

یکی از روش‌های شناسایی شرکت‌ها و کشورهای دارای تأثیرات مثبت بر جامعه و محیط زیست، عضویت آن‌ها در سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^{۵۹} OECD می‌باشد. البته برخی از شرکت‌ها و کشورها عضو این سازمان نیستند ولی دستورالعمل‌ها و قوانین آن را پذیرفته و اجرا می‌نمایند که از آن‌ها نیز می‌توان به عنوان یک منبع استفاده کرد.

۱-۱-۱) سازمان همکاری اقتصادی و توسعه

سازمان همکاری اقتصادی و توسعه به عنوان یکی از تأثیرگذارترین نهادهای اقتصاد جهانی به منظور بحث و بررسی، ایجاد و پالایش سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی می‌باشد. توصیه‌های سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه به اعضا در شکل موافقتنامه‌های الزام آور حقوقی همچون موافقتنامه‌های مربوط به مبارزه با رشوه یا قانون جریان آزاد سرمایه و خدمات از طریق ساز و کارهای غیرالزام آور صورت می‌گیرد. البته این سازمان از کشورهای غیرعضو نیز خواسته است تا به موافقتنامه‌ها و قراردادهای آن بپیوندند که در این خصوص اکنون ۱۰۰ کشور غیر عضو از جمله برزیل، چین و روسیه و تعدادی از کشورهای آفریقایی با OECD همکاری می‌کنند (روزنامه همشهری، ۱۳۸۷).

از سازمان همکاری اقتصادی و توسعه که مقر آن در پاریس است به عنوان باشگاه کشورهای ثروتمند، مرکز پژوهشی، موسسه نظارتی و دانشگاه غیر آکادمیک یاد می‌شود. سازمان همکاری اقتصادی و توسعه در ۱۴ دسامبر سال ۱۹۶۰ با امضای یک کنوانسیون ۲۱ ماده‌ای توسط کشورهای اتریش، بلژیک، کانادا، دانمارک، فرانسه، آلمان، یونان، ایسلند، ایرلند، لوکزامبورگ، هلند، نروژ، پرتغال، اسپانیا، سوئد، سوئیس، ترکیه، انگلیس و آمریکا تاسیس شد. بعداً با پیوستن کشورهای ایتالیا، ژاپن، نیوزیلند، فنلاند، استرالیا، جمهوری چک، مجارستان، مکزیک، کره جنوبی، لهستان و جمهوری اسلواکی تعداد اعضای این سازمان به ۳۰ کشور افزایش یافت.

دستورالعمل‌های این مجمع در سال ۱۹۷۶ تصویب شده‌اند و چندین بار آن را تجدید نظر و به روز رسانی کرده‌اند. به اعلامیه OECD یک ضمیمه در خصوص محیط زیست^{۶۰}، افشا^{۶۱}، حقوق بشر^{۶۲}، استخدام و روابط صنعتی^{۶۳}، مبارزه با رشوه خواری^{۶۴}، درخواست رشوه و اخاذی^{۶۵}، منافع مصرف کننده^{۶۶}، دانش و فناوری^{۶۷}، جبران خسارت^{۶۸} و مالیات^{۶۹} اضافه شده است.

53 People

54 Planet

55 Profit

56 Stakeholders

57 Transparency

58 Dialogue

59 Organization for Economic Cooperation and Development

60 Environment

61 Disclosure

62 Human rights

63 Employment and industry relations

این موارد، استانداردها و اصول داوطلبانه^{۷۰} را برای رفتار تجاری مسئولانه^{۷۱} جهت تولید و حضور در فضای رقابتی جهانی فراهم می‌نمایند. شرکت‌هایی که دولت‌هایشان به این دستورالعمل متعهد شده‌اند، خود را موظف به پیروی از آن می‌دانند تا تجارت خود را در عرصه جهانی بهبود بخشند.

بنابراین شما برای عقد قرارداد با شرکت‌ها یا کشورهایی که عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه هستند باید به موضوع مسئولیت اجتماعی شرکتی خود توجه ویژه داشته، استانداردهای مربوطه را استقرار داده باشید.

در عمل، پیروی از دستورالعمل‌های OECD به این معنی است که شرکت‌ها تجزیه و تحلیل خطر^{۷۲} در مورد اثرات رفتار تجاری خود بر روی مردم، سیاره و زنجیره تامین^{۷۳} شان را انجام می‌دهند و کاهش اثرات نامطلوب واقعی و بالقوه خود را شناسایی و پیشگیری می‌کنند.

این فرایند، می‌تواند برای این قبیل از کسب و کارها برای ایجاد شرایط همکاری با سازمان‌های غیر دولتی^{۷۴}، جامعه مدنی^{۷۵}، مراکز دانش^{۷۶} و دولت‌ها^{۷۷} مفید باشد.

طبق تقسیم‌بندی OECD، کشورها از نظر ریسک به ۷ گروه تقسیم‌بندی می‌شوند؛ به این ترتیب که گروه‌های ۱ و ۲ کم‌ریسک‌ترین کشورها و گروه‌های ۶ و ۷ پرریسک‌ترین کشورها را در بر می‌گیرند. در حال حاضر رتبه اعتباری ایران در گروه ۶ می‌باشد.

شاخص ریسک و درجه اعتبار در حکم داماسنج و جهت‌نما برای سرمایه‌گذاران را دارد؛ به طوری که سرمایه‌گذاران ترجیح می‌دهند به کشوری وارد شوند که ریسک کمتری دارد. در مجموع گروه ریسک کشورها تعیین‌کننده سقف جذب سرمایه، هزینه بیمه اعتبار و فاینانس‌های خارجی است. سالانه کمتر از ۲۰۰ میلیارد دلار اعتبارات بلندمدت (فاینانس) از طرف کشورهای اعتباردهنده اعطا می‌شود که با چانه‌زنی برای بهبود رتبه اعتباری ایران، باید تلاش شود سهم بیشتری از این رقم به ایران تخصیص یابد (دنیای اقتصاد، ۱۳۹۶).

بنابراین توجه و اهمیت دادن شرکت‌ها و سازمان‌های بخش خصوصی و دولتی به تعهدات اجتماعی و زیست محیطی‌شان و انتشار گزارش‌های مسئولیت‌پذیری می‌تواند به بهبود رتبه اعتباری ایران و ایجاد نگرش مثبت در سرمایه‌گذاران بیانجامد.

برخی دیگر از کشورها هم استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ را به عنوان یک استاندارد مفید برای بکارگیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی انتخاب و معرفی می‌کنند. این استاندارد توسط سازمان بین‌المللی استانداردسازی در سال ۲۰۱۰ راه‌اندازی شد تا راهنمایی‌هایی درباره رفتار اجتماعی و اقدامات احتمالی مرتبط ارائه دهد. بنابراین استقرار این استاندارد و تهیه گزارش‌های مبتنی بر آن نیز می‌تواند به شرکت‌ها در امر اعتمادسازی و عقد قراردادهای خارجی و در نتیجه تسهیل‌گری در بخش صادرات کشور کمک کند. در فصل‌های بعدی در مورد این استاندارد توضیحات بیشتری ارائه شده است.

۱۰-۲) انتظارات سایر اعضای جامعه از شما:

⁶⁴ Combating bribery

⁶⁵ Bribe solicitation and Extortion

⁶⁶ Consumer interests

⁶⁷ Science and technology

⁶⁸ Compensation

⁶⁹ taxation

⁷⁰ Voluntary principles

⁷¹ Responsible business conduct

⁷² Risk analyses

⁷³ Supply chain

⁷⁴ NGOs,

⁷⁵ Civil society

⁷⁶ Knowledge centres

⁷⁷ Governments

امروزه رفتار تجاری مسئولانه توجه تعداد زیادی از کسب و کارها، رهبران سیاسی، رسانه‌ها و مردم را در کشورها به خود جلب کرده است. انتظار از مسئولانه بودن کسب و کارها رو به افزایش است و بعید به نظر می‌رسد که عواملی بتوانند این رشد را متوقف کرده یا این انتظارات را کاهش دهند. انتشار گزارش مسئولیت اجتماعی شرکتی و ارائه عملکرد اجتماعی و زیست محیطی شرکت می‌تواند انتظارات جامعه را در این زمینه پوشش دهد. بسیاری دیگر از شرکت‌ها نیز به منظور افزایش ارزش نام و شهرت تجاری خود و یا کاهش ریسک‌ها اقدام به انتشار و گزارش‌دهی می‌کنند.

به عنوان مثال یک برند تجاری پوشاک ممکن است خود را در معرض انتقاد از رسانه‌ها، سازمان‌های غیر انتفاعی و سمن‌ها و یا سایر ذی‌نفعانش قرار دهد. مثلا اگر کشف شود که پوشاک تولیدی آن‌ها در شرایطی تولید شده است که حداقل استانداردهای کار را برای کارکنان خود برآورده نکرده است.

شرکت نایک و یا شرکت کپ از جمله این شرکت‌ها هستند که محصولاتشان در کشورهای فقیر آسیایی و توسط کودکان کار تولید می‌شوند و مورد تحریم مشتریان سرتاسر جهان قرار گرفتند که مجبور به بازنگری روش‌های تامین خود در سرتاسر زنجیره تامین و در سایر کشورها شدند.

در کشور هلند نیز شرکت‌ها در حال حاضر موظف هستند دستورالعمل‌های حداقلی را برای عمل کردن به حکمرانی سازمانی خوب، مسئولیت زیست محیطی و اجتماعی تدوین نمایند. شرکت‌های هلندی باید بررسی کنند که تامین کنندگان آنها چه در داخل هلند و چه در سایر کشورها از بکارگیری کودکان جهت کار اجباری در کارگاه‌ها و کارخانجات پرهیز می‌کنند، محیط ایمن و بهداشتی در محیط کار برای کارگرانشان را فراهم نموده‌اند، مقررات زیست محیطی را رعایت می‌کنند، بیانیه‌ها و استانداردها و کدهای رفتاری را تدوین کرده‌اند و به طور شفاف و واضح تشریح کنند که شرکت و کارگاه آنها چگونه قصد دارد تا در این مسیر حرکت کند و به آنها عمل نماید و چگونه انتظارات شرکای تجاری خود را برآورده می‌کنند.

شما می‌توانید قوانین ارائه شده در استانداردهای مختلف بین المللی و تجاری را با قوانین مصوب کشور جمهوری اسلامی ایران مطابقت دهید و اقدام به گزارش دهی نمائید.

در کشور جمهوری اسلامی ایران بر اساس ماده ۱۲۰، اتباع خارجی در صورتیکه اولاد دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و ثانیاً مطابق قوانین و آئین نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند می‌توانند در ایران مشغول به کار شوند و بر اساس ماده ۱۸۱ به کارگیری اتباع بیگانه که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است و یا پذیرش اتباع بیگانه در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است ممنوع می‌باشد. همچنین بر اساس همین قانون در صورتیکه رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌گردد کارفرمایان باید مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نمایند (اداره کل اشتغال اتباع خارجی، ۱۳۹۷).

۳-۱۰) برخی از قوانین که می‌توانند در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی در ایران مطرح شوند:

۳-۱-۱۰) اصل پنجاهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

در جمهوری اسلامی ایران، حفاظت محیط زیست که نسل امروز و نسل‌های بعد باید در آن حیات اجتماعی رو به رشدی داشته باشند، وظیفه عمومی تلقی می‌گردد. از این رو فعالیت‌های اقتصادی و غیر آن که با آلودگی محیط زیست یا تخریب غیر قابل جبران آن ملازمه پیدا کند، ممنوع است.

۳-۲-۱۰) سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران در مورد «منابع طبیعی»

- ایجاد عزم ملی بر احیای منابع طبیعی تجدیدشونده و توسعه پوشش گیاهی برای حفاظت و افزایش بهره‌وری مناسب و سرعت بخشیدن به روند تولید این منابع و ارتقاء بخشیدن به فرهنگ عمومی و جلب مشارکت مردم در این زمینه.
- شناسایی و حفاظت منابع آب و خاک و ذخایر ژنتیکی گیاهی - جانوری و بالا بردن غنای حیاتی خاک‌ها و بهره‌برداری بهینه بر اساس استعداد منابع و حمایت مؤثر از سرمایه‌گذاری در آن.

- اصلاح نظام بهره‌برداری از منابع طبیعی و مهار عوامل ناپایداری این منابع و تلاش برای حفظ و توسعه آن.
- گسترش تحقیقات کاربردی و فن‌آوری‌های زیست‌محیطی و ژنتیکی و اصلاح گونه‌های گیاهی و حیوانی متناسب با شرایط محیطی ایران و ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی و تقویت آموزش و نظام اطلاع‌رسانی.

۴-۱۰) حقوق کودک

طبق تعریف یونیسف، کودکان زیر ۱۸ سال که عمده وقت خود را بدون سرپرستی و نظارت بزرگسالان به مشاغل رده پایین می‌گذرانند، کودکان خیابانی خوانده می‌شوند و در چهار گروه می‌باشند:

- ۱- کودکانی که تنها نگرانی آنها بقا و پناه می‌باشد و در خیابان‌ها زندگی می‌کنند.
- ۲- کودکانی که از خانواده خود جدا شده، در اماکن مختلف مثل کانون‌ها و ساختمان‌های متروکه یا با دوستان زندگی می‌کنند.
- ۳- کودکانی که ارتباط خود را با خانواده‌هایشان حفظ نموده‌اند، ولی بدلیل فقر و عائله زیاد خانواده و سایر عوامل، بیشتر روزها و بعضی شب‌ها را در خیابان می‌گذرانند.
- ۴- کودکانی که تحت مراقبت مؤسسه‌هایی هستند و از وضعیت بی‌خانمانی درآمده‌اند یا به علت ارتکاب جرایمی در کانون‌های اصلاحی بازداشت هستند.

طبق آمارهای جهانی، یک پنجم جمعیت جهان، کودکان بین ۸ تا ۱۰ سال هستند و کودکان خیابانی از محروم‌ترین گروه کودکان هستند که از بیشترین حقوق خود بی‌بهره‌اند. حق برخورداری از تغذیه، پوشاک، بهداشت، مسکن مناسب، حق بهره‌مندی از آموزش و پرورش، حق برخورداری از زندگی با پدر و مادر، حق استفاده از اوقات فراغت، حق برخورداری از تأمین اجتماعی و در نهایت حق زندگی سالم و انسانی از آنان سلب شده است. سازمان بین‌المللی کار در گزارشی اعلام کرده که بیش از ۵ میلیون و ۷۰۰ هزار کودک در جهان به کار اجباری و بردگی مشغول هستند. در این گزارش نقل شده ۷۳٪ کودکان کارگر جهان هم اکنون در بدترین نوع شرایط کار نظیر کار الزام آور، قاچاق مواد مخدر و کالا، سوءاستفاده جنسی و نیز کارهای مخاطره‌انگیز فعالیت می‌کنند.

کشور هندوستان بالاترین نرخ کار کودک را داراست؛ زیرا ۸۲ میلیون کودک در این کشور به مدرسه نمی‌روند و فقط اقلیتی از کودکان از تحصیلات کیفی برخوردارند.

طبق برخی از گزارش‌ها، آمار کودکان خیابانی در نقاط گوناگون تهران به بیش از ۲۰ هزار کودک شاغل می‌رسد که روزانه ۱۵۰ نفر از آنها جان خود را از دست می‌دهند. باندهای سودجو با چتر حمایت از کودکان محتاج، آنها را جذب نموده و به مشاغل غیر اخلاقی و غیرقانونی وا می‌دارند. ما در رابطه با کودکان کار چند ماده قانونی داریم. اول ماده ۷۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران که بر عدم اشتغال کودکان زیر پانزده سال تأکید دارد و اشتغال این کودکان ممنوع است. کشور ما در سال ۷۳ پیمان نامه جهانی حقوق کودک را پذیرفت. ماده ۳۲ این پیمان نامه صراحتاً اعلام می‌کند که هرگونه بهره‌کشی از کودکان ممنوع است. علاوه بر این دو ماده، کشور ما در سال ۱۳۸۰ مقاله نامه ۱۸۲ سازمان جهانی کار که عنوانش "منع اشتغال کودکان و تلاش برای شناسایی و محو بدترین اشکال اشتغال کودکان" است را پذیرفته و متعهد به اجرای آن در کشور شده است (humanrights-iran.ir, 1391).

۵-۱۰) برخی دیگر از استانداردهای بین‌المللی مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکتی

۵-۱۰-۱) قرارداد جهانی سازمان ملل متحد^{۷۸} یک ابتکار سیاستی استراتژیک برای کسب و کارهایی است که متعهد به هماهنگ کردن عملیات و استراتژی‌های خود با ۱۰ اصل پذیرفته شده جهانی در زمینه محیط زیست، حقوق بشر، کار، و مبارزه با رشوه و فساد هستند.

۱۷ آرمان توسعه پایدار برای چند دهه آینده شامل موارد زیر می‌باشند:

- آرمان ۱: پایان دادن به فقر در همه اشکال آن
- آرمان ۲: پایان دادن به گرسنگی، دستیابی به امنیت غذایی و بهبود تغذیه و ترویج کشاورزی پایدار
- آرمان ۳: تأمین زندگی‌های سالم و ترویج و تأمین رفاه برای همه در همه سنین
- آرمان ۴: تأمین آموزش جامع و برابر و ترویج فرصت‌های یادگیری مادام‌العمر برای همه

⁷⁸ The United Nations Global Compact

آرمان ۵: تأمین برابری جنسی و توانمند کردن همه زنان و دختران
 آرمان ۶: تأمین مدیریت پایدار و قابلیت دسترسی به آب و بهداشت برای همه
 آرمان ۷: تأمین دسترسی به انرژی پایدار، مطمئن، قابل تهیه و پیشرفته و مدرن برای همه
 آرمان ۸: ترویج رشد اقتصادی محکم، جامع و پایدار؛ و شغل کامل و مداوم و مولد و شایسته برای همه
 آرمان ۹: ایجاد زیرساخت‌های قابل احیا، ترویج صنعتی سازی پایدار و پرورش نوآوری‌ها
 آرمان ۱۰: کاهش نابرابری درون و ما بین کشورها
 آرمان ۱۱: ساخت شهرها و سکونت‌گاه‌های انسانی جامع، ایمن، قابل احیاء و پایدار
 آرمان ۱۲: تأمین الگوهای پایدار تولید و مصرف
 آرمان ۱۳: انجام اقدام فوری برای نبرد با تغییرات اقلیمی و اثرات آن
 آرمان ۱۴: نگهداری و استفاده پایدار از اقیانوس‌ها، دریاها، و منابع دریایی برای توسعه پایدار
 آرمان ۱۵: محافظت، اعاده و ترویج استفاده پایدار از اکوسیستم‌های زمینی، مدیریت پایدار جنگل، مبارزه با بیابان‌زایی و متوقف ساختن تخریب زمین‌ها و احیاء آنها و متوقف ساختن از دست دادن تنوع زیستی
 آرمان ۱۶: ارتقاء جوامع کامل و آرام و صلح طلب برای توسعه پایدار و فراهم نمودن دسترسی به عدالت برای همه و ایجاد نهادهای جامع، قابل اتکاء و موثر در همه سطوح
 آرمان ۱۷: تقویت اهداف اجرا و احیاء مشارکت جهانی برای توسعه پایدار

در دسامبر ۲۰۱۲، ۲۹۶ عضو چینی، از جمله شرکت دولتی Grid، شرکت نفت چین و شیمی (Sinopec) و شرکت ملی نفت چین (CNOOC)، در این قرارداد جهانی عضویت و حضور داشتند.

۲-۵-۱۰) استاندارد GRI^{۷۹}: یکی از استانداردهای ارائه گزارش برای سازمان‌ها، استاندارد GRI می‌باشد. GRI سازمانی است مستقل که در سال ۱۹۹۷ با هدف ایجاد یک فرمت استاندارد جهانی به منظور گزارش‌دهی شفاف در زمینه پایداری شرکت‌ها تأسیس گردید. در این گزارش تعدادی از شاخص‌های عملکردی سازمان از قبیل اقتصادی، زیست‌محیطی، شرایط کار، حقوق بشر، جامعه و محصول در مقاطع زمانی و در قالب یک استاندارد ارائه می‌گردد. این گزارش به صورت داوطلبانه می‌باشد. GRI به دنبال ایجاد روشی استاندارد می‌باشد تا سازمان‌ها به صورت شفاف عملکردهای خود را به جامعه بین‌الملل گزارش نمایند (برق‌بانی، ۱۳۹۰).

این دستورالعمل ارائه دهنده اصول گزارشگری^{۸۰}، افشاگری^{۸۱} های استاندارد^{۸۲} و یک کتابچه راهنمای پیاده‌سازی برای تهیه گزارش‌های پایداری توسط سازمان‌ها، صرف نظر از اندازه، بخش یا مکان آن‌ها است. GRI یک مرجع بین‌المللی برای همه شرکت‌هایی است که علاقه‌مند به افشای رویکرد حاکمیتی^{۸۲} و عملکرد سازمانی، محیط زیستی، اجتماعی، اقتصادی و تأثیرات سازمان خود هستند، می‌باشد.

بر اساس اطلاعات GRI، ۱۴۸ شرکت در چین گزارش خود را در مورد CSR / Sustainability با استفاده از دستورالعمل‌های GRI و یا ارجاع به آنها تا سال ۲۰۱۱ ارائه کرده‌اند و گزارش دهندگان GRI در چین دائماً در حال افزایش هستند.

نسل چهارم دستورالعمل‌های گزارشگری پایداری با نام اختصاری G4 در ماه مه سال ۲۰۱۳ منتشر شده است. شرکت‌های بزرگ چینی مانند China Mobile، China Ocean Shipping Group (COSCO) و China Minmetals Corporation عضو GRI شده‌اند تا عملکرد خود را در زمینه مسئولیت اجتماعی بر اساس این استاندارد گزارش نمایند.

۳-۵-۱۰) سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (OECD) دستورالعمل‌های شرکت‌های چند ملیتی را تصویب کرده است، که شامل تمام جنبه‌های رفتار مسئولانه تجاری می‌شود.

⁷⁹ Global Reporting Initiative

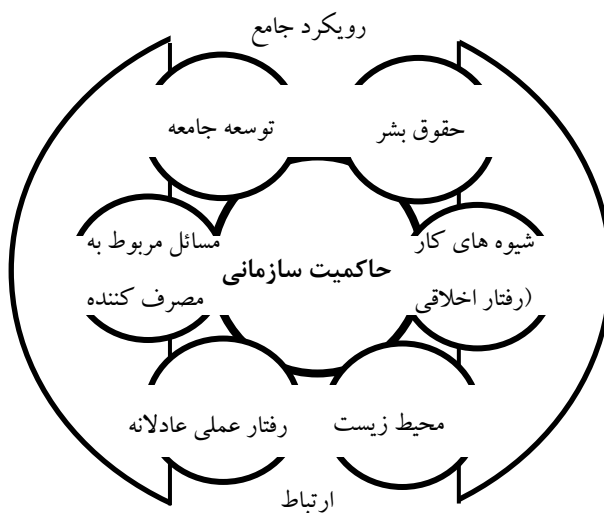
⁸⁰ Reporting Principles

⁸¹ Standard Disclosures

⁸² governance approach

بنابراین تجارت و همکاری با شرکت‌هایی که کشور آن‌ها عضو این سازمان می‌باشند نیازمند رعایت اصول و استانداردهای مسئولیت‌پذیری این سازمان می‌باشد.

۴-۵-۱۰) ایزو ۲۶۰۰۰ در سال ۲۰۱۰ راه‌اندازی شد و راهنمایی‌هایی در مورد اینکه چگونه شرکت‌ها و دیگر سازمان‌ها می‌توانند به شیوه‌ای اجتماعی عمل کنند، ارائه می‌دهد. این بدان معنی است که نشان دهد شرکت به نحوی اخلاقی و شفاف عمل می‌کند و به سلامت و رفاه جامعه کمک می‌کند.



شکل ۱: حوزه‌های استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰

ایزو ۲۶۰۰۰ فقط راهنمایی‌ها را به جای الزامات ارائه می‌کند. بنابراین، برخلاف برخی از استانداردهای شناخته شده ایزو، ایزو ۲۶۰۰۰ دارای گواهینامه نمی‌باشد. ایزو ۲۶۰۰۰ اقدامات موثر و بهترین شیوه‌های مربوط به مسئولیت اجتماعی شرکتی را در سطح جهانی به اشتراک می‌گذارد.

این هدف در همه انواع سازمان‌ها صرف نظر از فعالیت، اندازه یا مکان آن‌ها قابل بکارگیری می‌باشد. الزامات و راهنمایی‌های این استاندارد هم برای بخش خصوصی و هم برای بخش دولتی قابل استفاده و بهره‌برداری می‌باشد:

۱. حاکمیت سازمانی^{۸۳}
۲. مسائل مربوط به مصرف‌کننده^{۸۴}
۳. توسعه جامعه^{۸۵}
۴. حقوق بشر^{۸۶}
۵. شیوه‌های کار (رفتار اخلاقی)^{۸۷}
۶. محیط زیست^{۸۸}
۷. رفتار عملی عادلانه^{۸۹}

⁸³ Organizational Governance

⁸⁴ Consumer issues

⁸⁵ Community involvement and development

⁸⁶ Human rights

⁸⁷ Labour practices

⁸⁸ The environment

⁸⁹ Fair operating practices

• کدهای رفتاری مسئولیت اجتماعی⁹⁰ در حال حاضر به کنوانسیون‌های مرکزی سازمان بین‌المللی کار⁹¹ (ILO) اشاره می‌کند و بسیاری از شرکت‌های چند ملیتی معتقدند که این استاندارد باید مبنای عملکرد غیر مالی شرکای تجاری در زمینه مسائل مربوط به کار و محل کار باشد.

۵-۱۰) مدل‌های تعالی سازمانی مانند EFQM

مدل‌های تعالی سازمانی مانند EFQM نیز دارای معیارها و دستورالعمل‌هایی برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی می‌باشند. شما می‌توانید معیارها و زیرمعیارهای مربوط در این مدل را انتخاب و همراه با معیار نتایج جامعه به صورت یک گزارش از فعالیت‌های اجتماعی خود منتشر کنید. این مدل دارای تعدادی ارزش بنیادین می‌باشد که آنها را در ۹ معیار گسترش داده است. پای‌بندی به مسوولیت‌های اجتماعی و اخلاق مداری، پاسخگویی و شفافیت دو ارزش بنیادین مهم در این مدل می‌باشد. این دو ارزش در تمامی معیار گسترش یافته است و شما می‌توانید از معیارها و زیر معیارها و نکات راهنمای این مدل برای تهیه گزارش مسئولیت اجتماعی شرکتی خود بهره‌برداری نمائید.

مدل تعالی سازمانی EFQM توسط بنیاد مدیریت کیفیت اروپا بنیان نهاده شد. این مدل توسط جایزه تعالی سازمانی ایران ترجمه و بومی سازی شده است. شما می‌توانید از سایت این جایزه فایل مربوط به مدل را دریافت کنید و گزارش خود را تهیه نمائید.

این مدل دارای ۱۰۰۰ امتیاز می‌باشد که ۵۰۰ امتیاز آن مربوط به توانمند سازها و ۵۰۰ امتیاز آن مربوط به نتایج است. این نوع تقسیم بندی بیانگر این موضوع مهم است که شما باید نحوه مدیریت و حاکمیت سازمانی شرکت خود را به گونه‌ای اعمال نمائید که بین توانمندسازها و نتایج شرکت توازن برقرار باشد. معمولاً شرکت‌ها دارای اقدامات و فعالیت‌های گسترده و متنوعی هستند ولی نتایج این اقدامات کم رنگ و از اثربخشی پائینی برخوردار است. بکارگیری این مدل در تهیه گزارش مسئولیت اجتماعی از آن جهت کاربردی و موثر می‌باشد که شما باید نتایج کسب شده از اقدامات و فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت خود را در معیار نتایج جامعه این مدل گزارش نمائید. این موجب می‌شود تا سطح تعالی سازمانی و تعالی اجتماعی ارتقاء یابد و سرمایه‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها تبدیل به اتلاف و هزینه‌های بدون نتایج نشود.

در مدل ۲۰۰۳ تعالی سازمانی اروپا معیار نتایج جامعه دارای امتیاز ۶۰ از ۱۰۰۰ بود که کمترین امتیاز را در بین معیارهای این مدل به خود اختصاص داده بود به همین دلیل شرکت‌ها، توجه و اهمیت کمتری به موضوع مسئولیت اجتماعی شرکتی خود نسبت به سایر معیارها و موضوعات مدیریتی می‌دادند. در سال ۲۰۰۹ میلادی آقای احمدرضا برقبانی که یکی از ارزیابان جایزه تعالی سازمانی ایران می‌باشد، مدل جدید تعالی سازمانی را با تغییراتی در امتیازهای مدل پیشنهاد نمود که در آن ارزش و اهمیت بیشتری به معیار جامعه تخصیص می‌یافت و امتیاز آن از ۶۰ به ۱۰۰ افزایش پیدا می‌کرد. این پیشنهاد ۲۰۱۰ توسط جایزه EFQM اروپا تأیید و در مدل جدید تعالی سازمانی ۲۰۱۰ بکار گرفته می‌شود.

اخلاق مداری، پاسخگویی و شفافیت:

سازمان‌های متعالی، از طریق نظام حکمرانی خوب، می‌کوشند تا با شفافیت، اعمال کنترل و نظارت موثر، فضایی را فراهم کنند که سلامت مالی و اداری، پیشگیری از هرگونه رفتارهای مغایر با ارزش‌ها و اصول اخلاقی، رعایت امانت، حفظ اموال عمومی، احقاق حقوق همه ذی‌نفعان، اعتماد متقابل و رفتار حرفه‌ای تسری یابد.

پای‌بندی به مسوولیت‌های اجتماعی:

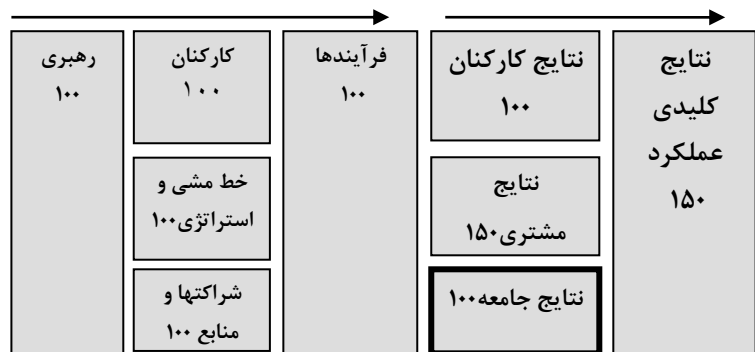
سازمان‌های متعالی همزمان، شرایط اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی جوامع خود را با نگاهی درون‌زا و برون‌گرا بهبود می‌دهند سازمان‌های متعالی، با بهره‌گیری اندیشمندان از محیط زیست، از هرگونه اسراف، تباهی، زیاده‌طلبی و زیان رسانی پرهیز کرده، برای رفع مشکلات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تلاش می‌کنند و با نهادهای محلی، ملی و بین‌المللی مرتبط همکاری دارند.

توانمندسازها = ۵۰٪

نتایج = ۵۰٪

⁹⁰ CSR codes of conduct

⁹¹ International Labour Organisation's (ILO)



شکل ۲: مدل تعالی سازمانی EFQM

معیار رهبری: سازمان‌های متعالی رهبرانی دارند که آینده را به تصویر کشیده، محقق می‌سازند و همواره به عنوان الگو برای ارزش‌ها و اخلاق سازمانی، ایفای نقش می‌کنند. آینده سازمان را با تعریف مأموریت، چشم انداز، ارزش‌ها و اخلاقیات و در میان گذاشتن آن در گستره سازمان، می‌سازند. از ارزش‌های سازمانی حمایت می‌کنند و در پای‌بندی به قوانین و مقررات، مسئولیت‌های اجتماعی، درستی و رفتار اخلاقی، در دو بعد درونی و بیرونی، الگوی دیگران هستند و بدین ترتیب بر خوشنامی سازمان می‌افزایند.

- آگاهی کارکنان را از مسئولیت‌های اجتماعی ارتقا داده، آنان را به مشارکت در این امور تشویق می‌کنند.
- ارزش‌های مشترک، اخلاق‌مداری، پاسخگویی، شفافیت و فرهنگ اعتماد و گوشودگی را در سرتاسر زنجیره ارزش ایجاد می‌کنند.
- برای عملکرد خود در مقابل ذی‌نفعان و گستره جامعه، شفاف و پاسخگو هستند و اطمینان می‌یابند که کارکنان‌شان اخلاق‌مدارانه، مسئولانه و با درستی عمل می‌کنند.
- از شفافیت گزارش‌دهی مالی و غیرمالی به ذی‌نفعان مشتمل بر نهادهای حاکمیتی مرتبط اطمینان حاصل می‌کنند.
- از توسعه همکاری و تعامل با انجمن‌ها، سازمان‌های مردم‌نهاد، اتحادیه‌ها و سایر نهادهای اجتماعی مرتبط حمایت می‌کنند.
- ذی‌نفعان خود را به مشارکت در فعالیت‌هایی که منافع جامعه را دربردارد، تشویق می‌کنند.
- پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را در استراتژی و زنجیره ارزش سازمان لحاظ کرده، منابع مورد نیاز را برای این منظور تخصیص می‌دهند.

معیار کارکنان: سازمان آگاهی کارکنان را از مسئولیت‌های اجتماعی ارتقا داده، آنان را به مشارکت در این امور تشویق می‌کنند.

معیار جامعه: شاخص‌هایی که شرکت‌ها باید در معیار نتایج جامعه مورد پایش قرار داده و گزارش نمایند در دو بخش برداشتی و عملکردی شامل:

۸- الف) شاخص‌های برداشتی

- تصویر و شهرت سازمان
- سازمان اخلاق‌گرا، قانون‌مدار و درستکار
- شهروند مسئولیت‌پذیر، پاسخگو و خدمتگزار مردم
- نتایج = ۵۰٪
• رعایت عدالت و ایجاد فرصت‌های برابر
- جایگاه مناسب در افکار عمومی و رسانه‌ها
- شفافیت و پاسخگویی
- احترام به حق مردم و نسل‌های آینده
- پیامدهای زیست محیطی
- پیامدهای اجتماعی
- پیامدهای محیط کار و چرخه عمر محصول
- حمایت از بنیادهای خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد
- عضویت در تشکل‌های حرفه‌ای
- همکاری با مجامع و مراکز علمی و پژوهشی

- رعایت ارزش‌های اخلاقی
- جوایز، تقدیرنامه‌ها و پوشش رسانه‌ای
- تاثیرگذاری بر اقتصاد محلی، ملی، منطقه‌ای یا جهانی

۸-ب) شاخص‌های عملکردی

- عملکرد زیست محیطی
- عملکرد اجتماعی
- عملکرد ایمنی و سلامت
- قانون مداری و اقدامات فراتر از قوانین و مقررات
- شفافیت و پاسخگویی مالی و غیر مالی
- منبع‌یابی و خرید مسئولانه
- حمایت از بنیادهای خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد
- عضویت در تشکل‌های حرفه‌ای
- همکاری با مجامع و مراکز علمی و پژوهشی
- ارتباط با مسئولین محلی و دولتی
- تاثیرگذاری بر اقتصاد محلی، ملی، منطقه‌ای یا جهانی (جایزه ملی تعالی سازمانی، ۱۳۹۶)

۶-۱۰) استاندارد بین‌المللی سیستم مدیریت زیست محیطی ایزو ۱۴۰۰۱:

هدف این استاندارد بین‌المللی ایجاد چارچوبی برای سازمان‌ها جهت حفاظت از محیط‌زیست و پاسخگویی به تغییر شرایط محیط‌زیستی در تعادل با نیازهای اجتماعی-اقتصادی است. این استاندارد سازمان را قادر می‌سازد که به نتایج مورد نظر خود که برای سیستم مدیریت زیست محیطی تعیین کرده است، دست یابد. رویکرد سیستماتیک به مدیریت زیست محیطی برای مدیریت ارشد فراهم می‌آورد که سبب موفقیت بلند مدت و ایجاد گزینه‌هایی برای کمک به توسعه پایدار از طریق موارد زیر می‌شود:

-حفاظت از محیط زیست با پیشگیری یا کاهش پیامدهای نامطلوب زیست محیطی

-کاهش اثرات نامطلوب بالقوه شرایط محیط زیستی بر سازمان

-کمک به سازمان در تکمیل التزام به انطباق افزایش عملکرد زیست محیطی

-کنترل و تحت تاثیر قرار دادن روش طراحی، ساخت، توزیع، مصرف و وارهایی محصولات و خدمات سازمان با به کارگیری دورنمای چرخه عمر که می‌تواند مانع انتقال سهوی پیامدهای زیست محیطی به جای دیگر در طی چرخه عمر شود.

-دستیابی به منافع مالی و عملیاتی که می‌تواند ناشی از اجرای جایگزین‌های ژرف زیست محیطی بوده و جایگاه سازمان را در بازیافت تقویت می‌کند

-انتقال اطلاعات زیست محیطی به طرف‌های ذی‌نفع مرتبط

بر اساس این استاندارد لازم است تا سازمان جنبه‌های زیست محیطی را در دامنه کاربرد سیستم مدیریت زیست محیطی خود تعیین کند. سازمان هنگام تعیین جنبه‌های زیست محیطی خود می‌تواند موارد زیر را در نظر بگیرد:

الف) انتشار آلاینده‌ها به هوا

ب) تخلیه آلاینده‌ها به آب

ج) مصرف مواد خام و منابع طبیعی

د) مصرف انرژی

ه) انرژی آزاد شده، به طور مثال گرما، تابش، ارتعاش و نور

و) استفاده از فضا

ز) تولید ضایعات و یا محصولات جانبی

علاوه بر موارد فوق سازمان باید سایر جنبه‌هایی را که می‌تواند بر آن تاثیر بگذارد نیز مد نظر قرار دهد، به طور مثال جنبه‌های مرتبط با کالاهای و خدماتی که توسط سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند و جنبه‌های مرتبط با محصولات و خدماتی که از طرف سازمان ارائه می‌شوند شامل موارد مرتبط با فرایندهای برون سپاری شده.

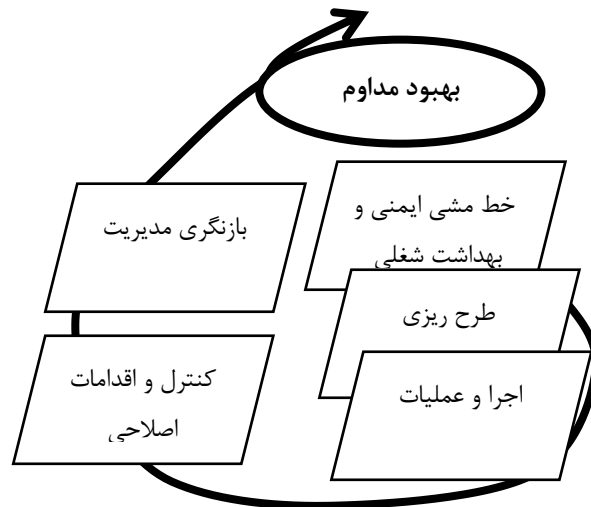
همچنین بایستی جنبه‌هایی مد نظر قرار گیرند که در ارتباط با فعالیت‌ها، محصولات و خدمات سازمان مانند موارد زیر، موضوعیت پیدا می‌کنند:

طراحی و تکوین تاسیسات، فرایندها، محصولات و خدمات
 -گرفتن مواد اولیه شامل استخراج
 -فرایندهای عملیاتی یا ساخت شامل انبارداری
 -عملیات و نگهداری تاسیسات، دارایی‌ها و زیرساخت‌های سازمانی
 -عملکرد زیست محیطی و روال‌های تامین کنندگان برون سازمانی
 -حمل و نقل محصول و تحویل خدمات شامل بسته‌بندی
 -انبارش، کاربرد و نحوه برخورد با محصولات در پایان دوره عمر
 -مدیریت پسماند، شامل استفاده مجدد، نوسازی، بازیافت و وارهایی (الماسیه، نادعلی، & رضایی، ۱۳۹۴، ص. ۷۴).

۷-۱۰) سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی (OHSAS18001):

سازمان‌ها از هر نوع که باشند علاقه‌مند به دستیابی و اثبات عملکرد صحیح ایمنی و بهداشت شغلی از طریق کنترل ریسک‌های ایمنی و بهداشت شغلی خود هستند. آن‌ها این کار را در قالب قوانینی که مدام سختگیرانه‌تر می‌شوند، توسعه خط مشی‌های اقتصادی و دیگر اقداماتی که روال‌های مطلوب ایمنی و بهداشت شغلی را ترویج می‌نمایند و نگرانی‌های روزافزونی که از سوی طرف‌های ذی‌نفع در مورد موضوعات ایمنی و بهداشت شغلی ابراز می‌گردد، انجام می‌دهند.

این استاندارد الزاماتی را برای یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی مشخص می‌کند تا یک سازمان را قادر سازد که با در نظر گرفتن الزامات قانونی اطلاعات مربوط به ریسک‌های ایمنی و بهداشت شغلی، به ایجاد و اجرا خط مشی و اهداف بپردازد. مدنظر آن است که این استاندارد در تمامی سازمان‌ها، از هر نوع و اندازه، به کار گرفته شود و با شرایط گوناگون جغرافیایی، فرهنگی و اجتماعی سازگار باشد. مبنای این رویکرد در



شکل ۳: مدل سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی برای استاندارد OHSAS

شکل زیر نشان داده شده است. موفقیت یک سیستم به تعهد تمامی سطوح و بخش‌های سازمان، به ویژه مدیریت ارشد بستگی دارد (الماسیه، نادعلی، & رضایی، ۱۳۹۴، ص. ۱۳۸).

این استاندارد در هر سازمانی که مایل به انجام موارد زیر باشد، کاربرد دارد:

الف: ایجاد یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی جهت حذف یا به حداقل رساندن ریسک‌های مربوط به کارکنان و دیگر طرف‌های ذی‌نفع که می‌توانند در معرض خطرات ایمنی و بهداشت شغلی مرتبط با فعالیت‌های سازمان باشند.

ب: استقرار، نگهداری و بهبود مداوم یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی

ج: حصول اطمینان خود سازمان از انطباق با خط مشی ایمنی و بهداشت شغلی که خود بیان کرده است

د: اثبات انطباق توسط استاندارد OHSAS بوسیله :

۱. تعیین وضعیت خود و خود اظهاری، یا
۲. درخواست تأیید انطباق از طرف‌های ذی‌نفع سازمان مانند مشتریان، یا
۳. درخواست تأیید خود اظهاری توسط یک طرف بیرون سازمانی، یا
۴. درخواست صدور گواهینامه / ثبت سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی خود از یک سازمان بیرونی.

۸-۱۰) مدیریت انرژی

* برخی از سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران در مورد "انرژی"

- بهینه‌سازی مصرف و کاهش شدت انرژی.
- جایگزینی صادرات فرآورده‌های نفت و گاز و پتروشیمی به جای صدور نفت خام و گاز طبیعی.
- ایجاد تنوع در منابع انرژی کشور و استفاده از آن با رعایت مسائل زیست‌محیطی و تلاش برای افزایش سهم انرژی‌های تجدیدپذیر با اولویت انرژی‌های آبی.
- تلاش برای کسب فن‌آوری و دانش هسته‌ای و ایجاد نیروگاه‌های هسته‌ای به منظور تأمین سهمی از انرژی کشور و تربیت نیروهای متخصص.
- گسترش فعالیت‌های پژوهشی و تحقیقاتی در امور انرژی‌های گداحت هسته‌ای و مشارکت و همکاری علمی و تخصصی در این زمینه.
- تلاش برای کسب فن‌آوری و دانش فنی انرژی‌های نو و ایجاد نیروگاه‌ها از قبیل بادی و خورشیدی و پیل‌های سوختی و زمین گرمایی در کشور.

فصل یازدهم

انتشار و اطلاع رسانی عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت



۱۱) انتشار گزارش و بحث درباره عملکرد شرکت

۱۱-۱) گزارش‌دهی و مباحثه

شما می‌توانید از طریق انتشار گزارش مسئولیت اجتماعی و پایداری و بحث و گفتگو با ذی‌نفعان از جمله مشتریان، سازمان‌های دولتی و تامین‌کنندگان برای تلاش‌ها و اقدامات مسئولیت اجتماعی خود ارزش آفرینی بیشتری ایجاد نمایید.

شما باید سیاست‌ها، برنامه‌ها، اقدامات و اهداف زیست محیطی و اجتماعی خود را با آن‌ها به اشتراک بگذارید. گزارش‌دهی مسئولیت اجتماعی شرکتی همچنین نشان می‌دهد که شما استانداردهای مشتریان و گواهینامه‌های شخص ثالث را برآورده می‌کنید و به آنها متعهد هستید. گفتگو کردن ذی‌نفعان با شما سابقه‌ای از آنچه شما انجام می‌دهید و چگونگی برنامه‌ریزی برای بهبود و رشد کسب و کار شما را برای آینده فراهم می‌کند. همچنین درک کارکنان را در جهت مشارکت در برنامه‌ها ارتقاء داده و موجب حمایت بیشتر آن‌ها می‌شود.

علاوه بر موارد فوق؛ فرآیند گزارش‌دهی یک راه موثر برای برقراری ارتباط با زنجیره تامین شماست.

با جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از تامین‌کنندگان خود برای اندازه‌گیری عملکردتان، سیاست و موقعیت خود را در مورد مسائل مهم به آنها تأکید نموده و درک بهتری از چالش‌های کلیدی برای تامین‌کنندگان خود خواهید داشت.

یکی از محبوب‌ترین چارچوب گزارش‌گری، دستورالعمل گزارش‌گری بین‌المللی GRI^{۹۲} است.

سوال ۱۱-۱) گزارش‌دهی برای من چه مزایایی دارد؟

-تاثیر بر اندازه‌گیری عملکرد

-تاثیر بر شهرت و نام تجاری

-تاثیر بر مزیت رقابتی

سوال ۱۱-۲) چه کاری می‌توانم بکنم؟

-مسئولیت خود را اندازه‌گیری کنید: مطمئن شوید که سوابق خوبی برای نشان دادن تلاش‌هایی که برای مسئولیت اجتماعی انجام داده‌اید وجود دارند. نگهداری و مستندسازی شاخص‌هایی که قابل اندازه‌گیری هستند، مانند بهداشت و ایمنی، آموزش‌های ارائه شده و حوادث، می‌توانند مهم باشند.

-تلاش‌های خود را نشان دهید: برای مشتریان خود یک تور بازدید برگزار کنید یا اسناد مسئولیت اجتماعی خود را به آنها نمایش دهید تا به اهمیت که شما برای مسئولیت‌پذیری قائل هستید پی‌برند.

-با سایرین در مورد آن صحبت کنید: یک برگه ساده را تهیه کنید یا اطلاعاتی را در وب سایت خود در مورد نحوه عملکرد شما به عنوان یک کسب و کار مسئول ارائه دهید. مواردی را که در آن شما انجام داده‌اید را مشخص کنید، پیشرفت‌هایی را که انجام داده‌اید و زمینه‌های بهبود یافته را نیز مشخص کنید.

سوال ۱۱-۳) من برای تدوین گزارش مسئولیت اجتماعی شرکت خود چه کاری باید انجام بدهم؟

⁹² Global Sustainability Report Initiative

بهرتر است به مسائلی که برای کسب و کار شما مرتبط و مهم هستند تمرکز کنید، نه اینکه همه چیز را گزارش دهید. برای انتخاب محتوا، می‌توانید با مسائلی که در این راهنما مطرح شده است، شروع کنید و با مدیریت ارشد خود صحبت کنید.

بیشتر مطالب، باید مربوط به کسب و کار شما باشد.

شما همچنین می‌توانید شرایط گزارش دادن با GRI را بررسی و نهایی کنید، سعی کنید گزارش GRI تا حد امکان جامع باشد. سعی کنید در هر زمینه، از مشاوران متخصص و مجرب آن حوزه بهره‌مند شوید.

هنگامی که مسائل مرتبط با کسب و کار خود را شناسایی کردید، باید چگونگی رفع آن‌ها را در عملیات روزانه خود و همچنین نحوه برنامه‌ریزی آن‌ها در مورد آینده را بیشتر توضیح دهید. نگه داشتن سوابق خوب، گزارش دهی را آسان‌تر می‌کند.

سوال ۴-۱۱) من می‌خواهم در گزارشم این موضوع را انتقال دهم که دارم کارم را درست و بی‌نقص ارائه می‌کنم پس چرا باید نقاط ضعف خود را هم در گزارش دهی اعلام کنم؟

گزارش دهی بر مبنای صداقت و شفافیت است. یک گزارش دهی خوب شامل شناسایی نقاط ضعف و داشتن برنامه زمانی برای بهبود آن‌ها می‌باشد. بنابراین یکی از شاخص‌های مهم برای عملکرد CSR، شفافیت است.

شما پس از آنکه توانستید نقاط ضعف را بهبود دهید آنگاه می‌توانید در گزارش سنوات بعد آن را اعلام کنید و آن را تبدیل به یک نقطه قوت شرکتی کنید.

۲-۱۱) مشارکت^{۹۳} شرکا^{۹۴} و تامین کنندگان شما

شما می‌توانید مشارکت شرکا و تامین کنندگان خود را در گزارش دهی مسائل با توضیح اینکه چرا عملکرد آن‌ها برای شما اهمیت دارد، جلب نمایید. دستورالعمل‌های مشخصی از آنچه که شما برای گزارش دهی به آنها نیاز دارید فراهم کنید. شما همچنین می‌توانید تامین کنندگان خود را برای تهیه و انتشار گزارش CSR یا گزارش پایداری برای خودشان تشویق کنید. فرایند گزارش دهی این است که آن‌ها بتوانند عملکرد فعلی CSR خود را بررسی کرده و شکاف‌هایی را که می‌توانند بهبود پیدا کنند شناسایی کنند.

۳-۱۱) مطالعه موردی - روش‌های اطلاع‌رسانی توسط شرکت AkzoNobel

این شرکت تولید کننده عمده مواد شیمیایی می‌باشد و از سال ۲۰۰۴، پیشرفت‌های خود را در توسعه، مدیریت و عملکرد پایداری به صورت سالانه گزارش می‌دهد.

در کنار انتشار گزارش پایداری، اطلاعات تکمیلی بیشتری، از جمله شاخص‌های گزارش دهی جهانی (GRI)، طرح کاهش کربن (CDP) و اجرای ده اصل جهانی سازمان ملل متحد را نیز منتشر کرده و در صفحه وب این شرکت در دسترس هستند.

علاوه بر این، این شرکت یک وب سایت پایداری راه‌اندازی و توسعه داده است که از ذی‌نفعانش ارزیابی دقیقی کرده و آن‌ها را با فرایندهای خود انطباق می‌دهد.

این شرکت از گفتگوهای فعال با ذی‌نفعان استقبال می‌کند و نظرات آن‌ها را مورد توجه جدی قرار می‌دهد.

⁹³ Engaging

⁹⁴ Partners

نتیجه گیری

مسئولیت اجتماعی شرکتی تنها اقدامات خیریه و بشر دوستانه نمی‌باشد بلکه حوزه‌های مختلفی را شامل می‌گردد که شرکت بر اساس نوع استاندارد/ استانداردهایی که انتخاب می‌کند به آن متعهد می‌شود. مثلاً بر اساس انتخاب استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ به موارد ذیل متعهد می‌گردد:

۱. حاکمیت سازمانی
۲. مسائل مربوط به مصرف کننده
۳. توسعه جامعه
۴. حقوق بشر
۵. شیوه‌های کار (رفتار اخلاقی)
۶. محیط زیست
۷. رفتار عملی عادلانه

مسئولیت اجتماعی شرکتی در حال حاضر داوطلبانه است ولی روند آن به گونه‌ای می‌باشد که در آینده تنها شرکت‌هایی می‌توانند در فضای رقابتی باقی بمانند که به مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود به صورت کاملاً تخصصی عمل کرده باشند و در آینده تبدیل به یک الزام می‌گردد.

مسئولیت اجتماعی شرکتی تنها مختص به تعهدها و اقدامات خود شرکت نمی‌باشد بلکه یک شرکت بین‌المللی باید پاسخگوی رفتار و تعهد شرکت‌های زیر مجموعه و تمامی ذی‌نفعان خود نیز باشد.

مسئولیت اجتماعی شرکتی دارای مزایایی متعددی از قبیل:

- ۱) افزایش کارایی و اثر بخشی کارکنان از طریق ایجاد احساس تعلق
- ۲) بهبود تصویر برند کسب و کارها در نظر مشتریان و سایر ذی‌نفعان
- ۳) کاهش اثرات منفی اجتماعی و محیط‌زیستی کسب و کارها و حرکت به سوی ایجاد ارزش مشترک (خلق ارزش اقتصادی و اجتماعی)
- ۴) ایجاد مزیت رقابتی، بهبود سطح رقابت پذیری شرکت‌ها^{۹۵} و افزایش سهم بازار
- ۵) افزایش شفافیت و پاسخگویی کسب و کارها
- ۶) کاهش ریسک و افزایش رتبه و اعتبار کسب و کار در عرصه بین‌المللی
- ۷) کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل^{۹۶} و غیره می‌باشد.

در این کتاب به سوالاتی که ممکن است برای شما به عنوان مدیر کسب و کار، در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی مطرح شود پاسخ داده شده است.

^{۹۵} پارسائیان و اعرابی (۱۳۸۲)

^{۹۶} ادريس و لاوو (۲۰۰۳)

منابع

۱. راه داری، امیر و برق بانی، احمدرضا. مسئولیت اجتماعی به زبان ساده شماره ۱. تهران، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران : مؤلف نامعلوم، شهریور ۱۳۹۶.
۲. *Corporate Social Responsibility (CSR) Theory and Practice in Pakistan*. Hameed, Syed Kamran, ۴۰۸۴-۱۴۰۱. Swedish University of Agricultural Sciences Faculty of Natural Resources and Agricultural Sciences Department of Economics, 2010.
۳. برق بانی، احمدرضا و راه داری، امیر. مسئولیت اجتماعی به زبان ساده شماره ۲. تهران، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران : مؤلف نامعلوم، مهر، ۱۳۹۷.
۴. *EVOLUTION OF THE CONCEPT AND DEFINITION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*. Madrakhimova, Firuza S. Global Conference on Business and Finance Proceedings : UONA, 2013۲, جلد ۸.
۵. روزنامه همشهری. آشنایی با سازمان همکاری اقتصادی و توسعه. [درون خطی] ۱۳ شهریور ۱۳۸۷. <http://hamshahronline.ir/details/62438>
۶. دنیای اقتصاد. صعود ایران در رتبه اعتباری. [درون خطی] ۱۳۹۶۷۳. <https://donya-e-eqtasad.com/>
۷. حقوق بشر و ناتوانی (معلولیت). کمالی، محمد. ۱۳۸۳، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی سال سوم شماره ۱۳.
۸. عدالت و حقوق بشر. کاتوزیان، ناصر. ۱۳۸۶، فصلنامه حقوق مجله دانشگده حقوق و علوم سیاسی دوره ۳۷ شماره ۳.
۹. www.humanrights-iran.ir/news-// [درون خطی] ۱۷ ۰۷ ۱۳۹۱. [28007.aspx](http://www.humanrights-iran.ir/news-//28007.aspx)
۱۰. *CSR ASIA. Corporate Social Responsibility Guide*. May 2014.
۱۱. تبیین مفهومی اولین گام در طراحی شاخص ملی سنجش رشوه. توکلی، عبدالله، تسلیمی، محمدسعید و همکاران. ۱۳۹۱، دوفصلنامه علمی-پژوهشی جستارهای اقتصادی ایران، ص. ۹، ش ۱۸.
۱۲. تحقیقی در رشوه و حکم فقهی آن. میر حسینی نیری، سید احمد. ۱۳۸۹، پژوهش های فقهی سال ششم، شماره دوم، ص. ۱۰-۱۱۹.
۱۳. اداره کل اشتغال اتباع خارجی. اداره کل اشتغال اتباع خارجی. وب سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. [درون خطی] ۱۰ ۰۱ ۱۳۹۷. <https://eakh.mcls.gov.ir/fa/ghavanin/ganoonashtegalatba>
۱۴. برقبانی، احمدرضا. مدیریت مسئولیت اجتماعی بنگاه در تعالی کسب و کار. قم : اقلیم مهر ۰۹۳۵۴۰۸۹۴۹۴، ۱۳۹۰.
۱۵. جایزه ملی تعالی سازمانی. الگوی تعالی سازمانی. تهران، تهران، ایران : مؤلف نامعلوم، ۱۳۹۶.

۱۶. الماسیه, محمدرضا, نادعلی, مهرانوش و رضایی, مونا. سیستم مدیریت یکپارچه. تهران : دیدار پارسیان, ۱۳۹۴.