

فصل دهم

آداب سازمان های فاوا

کارکنان موردی contingent workers

افرادی که به تواتر بر حسب نیاز در صنعت فا به خدمت
گرفته میشوند

کارکنان موردی contingent workers

- پیمانکاران مستقل
- افرادی که از طرف آژانس های کاریابی اخذ میشوند
- کارکنان روزمزد یا درخواستی آنی
- کارکنان درون سایتها که در استخدام سازمانهای طرف قرار داد هستند.

علل

- عدم دسترسی
- عدم وجود با میزان تخصص لازم
- عدم وجود به تعداد کافی
- دستمزد

منابع تامین و انواع گونه های سپارش

- از سازمانها یا کشورهای دیگر

- با روش های :

- درون سپاری

- برون سپاری

- جمع سپاری

ملاحظات کلیدی آدابی برای

- مستخدمین خارجی با ویزاهای کاری
- منابع برون سازمانی

ملاحظات آدابی

- جایگزینی با ملاحظات مالی یا کاری یا هردو
- وضعیت گزینه های داخلی
- تعاملات کارکنان سازمان با این گروه

افشاگران یا به صدا درآوردگان زنگ خطر whistle-blowing

- ملاحظات اخلاقی و حمایت از آنها
- ملاحظات اخلاقی آنها در احتراز از اتهام زنی بی دلیل

پرسش‌هایی که باید در نظر گرفت

۱. یک سازمان چگونه می‌تواند اطمینان حاصل کند که تمامی اعضای زنجیره‌ی فروش به گونه‌ای

اخلاقی رفتار می‌کنند؟

۲. یک سازمان چه مسئولیتی مبنی بر حصول اطمینان از رفتار اخلاقی فروشندگان و شرکای کسب و

کار دارد؟

همچنانکه این فصل را می‌خوانید، پرسش‌های زیر را نیز در نظر داشته باشید:

۱. کارگران تصادفی چه کسانی هستند، و این افراد چگونه در صنایع مرتبط با فناوری اطلاعات استخدام می‌شوند؟

۲. چه مسائل اخلاقی کلیدی حول استفاده از کارگران تصادفی، شامل دارندگان ویزای H-1B و شرکت‌های برون‌یاب دور کران وجود دارند؟

۳. خبرچینی چیست، و چه مسائل اخلاقی مرتبط با این موضوع است؟

۴. یک فرآیند خبرچینی مؤثر چیست؟

۵. اعضای صنایع تولید وسایل الکترونیکی چه تدابیری را برای حصول اطمینان از رفتار اخلاقی بسیاری از شرکت‌کنندگان در زنجیره‌های فروش پیچیده و طولانی‌شان اندیشیده‌اند؟

کار در کارخانه های محصولات فا

تجهیزات و قطعات جانبی کامپیوتر - همچون پرینترها، کیس ها و کیبوردها - را برای محصولات شرکت های Dell ، IBM ، Lenovo ، و "Hewlett - Packard" تولید می کنند. بر اساس تحقیقی که بین ژوئن سال ۲۰۰۸ و ژوئیه سال ۲۰۰۹ انجام گرفت، کمیته ی کار ملی^۱ - یک سازمان حقوق بشر در ایالات متحده - گزارشی را در فوریه سال ۲۰۰۹ منتشر کرد که نگاه بسیار منتقدانه ای به محیط کار در کارخانه داشت. بر طبق این گزارش، کارگران جوان روزانه ۱۲ ساعت روی میزهای چوبی سفتی می نشستند و در خط تولیدی کار می کردند که هرگز متوقف نمی شد. کارگران از حرف زدن، گوش دادن به موسیقی، بلند کردن سرشان در طول کار، یا گذاشتن دست در جیبشان منع شده بودند. این کارگران حتی برای یک دقیقه تأخیر، کوتاه نکردن ناخن های شان، یا قدم گذاشتن روی چمن های زمین های کارخانه شان هم جریمه می شدند. کارگری که به دستشویی نیاز داشت، می بایست آنقدر صبر می کرد تا یک تنفس گروهی اعلام شود. میانگین ساعات کار در هفته ۷۴ ساعت بود که دریافت ۵۷/۱۹ دلار پس از اخذ مالیات^۲ را نیز به همراه داشت - که درست پایین تر از میزان مورد نیاز برای رفع نیازهای معیشتی بود. اگر یک کارگر یک روز یکشنبه را مرخصی می گرفت، دستمزد یک و نیم روز از وی کسر می شد. هر ۱۰ تا ۱۲ کارگر در یک اتاق خواب اسکان داده می شدند. هیچ تهویه مطبوعی وجود نداشت و دمای هوا در این اتاق های خواب به ۹۰ درجه ی سانتیگراد در تابستان ها نیز می رسید. کارگران مجبور بودند چندین طبقه پایین بروند تا بتوانند یک سطل آب گرم برای استفاده های بهداشت شخصی شان تهیه کنند.

استفاده از کارگران غیرستتی، شامل کارگران موقتی، پیمانکاران، شرکت‌های مشاوره، کارگران ویزای H-1B، و کارگرانی که به نقاط دور فرستاده می‌شوند، به یک سازمان انعطاف‌پذیری بیشتری در رفع نیازهای نفرگیری و غالباً با هزینه‌ای پایین‌تر می‌دهد. استفاده از کارگران غیرستتی نیز میزان مسائل اخلاقی را برای سازمان‌ها افزایش می‌دهد. این کارگران غیرستتی چه زمانی باید استخدام شوند، و چنین استخدامی چگونه می‌بایست بر توانایی یک سازمان در رشد و توسعه‌ی کارمندان خود تأثیرگذار باشد؟ استفاده از چنین منابعی چگونه بر دستمزدهای کارکنان سازمان تأثیر می‌گذارد؟

دارندگان خود نایب‌دار باشد؟ استفاده از چنین منابعی چگونه بر سیستم‌های ارزش‌های ایرانی-ایرانی...

خبرچینی تلاشی است که برای جلب توجه عموم به یک عمل مسامحه‌کارانه، غیرقانونی،

غیراخلاقی، سوءاستفاده‌گرانه یا خطرناک توسط یک شرکت یا یک سازمان دیگر صورت می‌گیرد.

و در واقع مسأله‌ی اخلاقی مهمی برای افراد و سازمان‌ها است. چگونه یک فرد می‌تواند به طور

امن و مؤثر یک سوءرفتار را گزارش دهد، و مدیران چگونه می‌بایست یک رخداد خبرچینی را

مدیریت کنند؟

مدیریت کنند؟

- محاسبات سبز اصطلاحی است که برای انواع تلاش‌های انجام شده در راستای طراحی، تولید، عملیات، و عرضه‌ی مؤثر محصولات مرتبط با IT، شامل کامپیوترهای خانگی، لپ‌تاپ‌ها، سرورها، پرینترها، و ملزومات پرینتر به کار برده می‌شود. تولیدکنندگان کامپیوتر و کاربران نهایی با پرسش‌های بسیاری حول زمان و چگونگی گذار به محاسبات سبز و میزان هزینه‌ی آن مواجه هستند.

• صنعت فناوری ارتباطات و اطلاعات^۱ (ICT) و صنعت الکترونیک نیاز به قانونی برای رفع مسائل

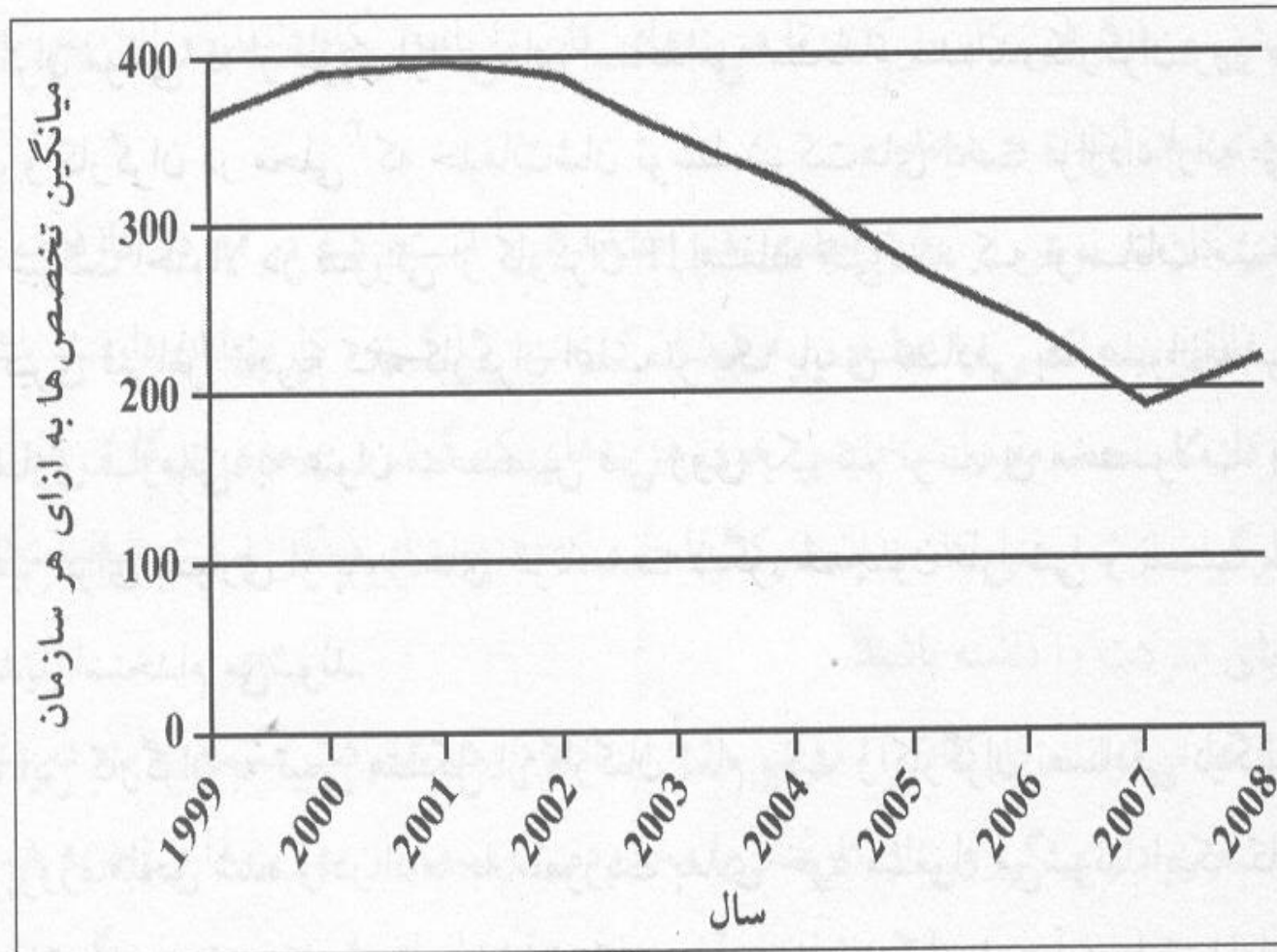
اخلاقی در زمینه‌های بی‌طرفی و امنیت کارگر، مسئولیت محیطی، و بهره‌وری کسب و کار را

احساس می‌کنند. چه کارهایی تا به حال انجام شده‌اند، و چه کارهایی هنوز می‌بایست انجام شوند؟

بیایید با بحث مربوط به استفاده از کارگران غیرستنی و مسائل اخلاقی مرتبط با آن شروع کنیم.

نیاز برای کارگران غیر سنتی

بر طبق بررسی که در مارس سال ۲۰۰۸ توسط انجمن تحقیقات محاسباتی^۲ انجام شده است، تعداد متخصصین علوم کامپیوتر شناسایی شده‌ی دانشجوی دوره‌ی لیسانس در واحدهای علوم کامپیوتر اعطا کننده‌ی مدرک دکتری به دلیل تعداد دانشجویان ثبت‌نام کرده در پاییز سال ۲۰۰۷ که نیمی از تعداد ثبت‌نام کرده در پاییز سال ۲۰۰۰ بود، کاهش هفت ساله‌ی خود را ادامه داده است. البته در سال ۲۰۰۸، تعداد ثبت‌نام‌ها قدری افزایش داشت که شاید نشان می‌دهد بازگشتی در حال انجام بوده است (شکل ۱-۶ را ببینید). این کاهش در ثبت‌نام برخلاف پیش‌بینی برای یک نیاز فزاینده برای کارگران در این زمینه رخ داد. اداره‌ی آمار کارگری^۳ پیش‌بینی کرده است که "استخدام در طراحی سیستم‌های



منبع: Stuart Zweben ، "مدرک کامپیوتری و گرایش به ثبت‌نام از ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۸ بررسی CRA Taulbee" ، صفحه‌ی ۴ ، مارس سال ۲۰۰۹ ، انجمن تحقیقات محاسباتی، واشنگتن دی سی، با اجازه بازچاپ شده است.

شکل ۶-۱ میانگین ثبت‌نام به ازای هر سازمان علوم کامپیوتر ایالات متحده.

کارگران تصادفی

اداره‌ی آمار کارگری، کار تصادفی^۱ را به عنوان موقعیت شغلی تعریف می‌کند که در آن یک فرد قرارداد روشن یا ضمنی برای یک استخدام بلندمدت ندارد. نیروی کار تصادفی شامل پیمانکاران

1. contingent work

مستقل، کارگران موقتی که از طریق آژانس‌های استخدامی استخدام شده‌اند، کارگران روز مزد^۱ یا بنا به درخواست^۲، و کارگران در محلی^۳ که خدمات‌شان توسط شرکت‌های تحت قرارداد ارائه می‌شود. یک شرکت احتمالاً در صورتی از کارگران IT استفاده می‌کند که نوسانات مشخصی را در نیازهای نفرگیری فنی‌اش تجربه کند. کارگران اغلب بر یک پایه‌ی تصادفی به عنوان مشاورین یک پروژه‌ی بازسازی سازمانی، به عنوان متخصصین فنی روی یک تیم توسعه‌ی محصولات، و به عنوان کارمندان تأمین برای بسیاری از پروژه‌های کوتاه‌مدت دیگر، همچون طراحی و نصب سیستم‌های اطلاعاتی جدید استخدام می‌شوند.

اجاره کارمند

در اجاره‌ی کارمند^۵، یک کسب و کار (که به آن شرکت متعهد^۶ نیز می‌گویند) همه یا بخشی از نیروی کارش را به شرکت دیگر می‌فرستد (که به آن شرکت اجاره کننده^۷ می‌گویند) که کنترل و مدیریت تمامی هزینه‌ها و فعالیت‌های مرتبط با نیروی انسانی شامل لیست پرداخت حقوق، آموزش، و مدیریت مزایای کارکنان را بر عهده دارد. شرکت متعهد این کارگران را اجاره می‌دهد، اما آن‌ها کارکنان این شرکت متعهد باقی خواهند ماند. شرکت‌های اجاره دهنده‌ی کارمند با تعداد کمینه‌ای از کارکنان

مدیریت، فروش، و بازاریابی کار می‌کنند تا هزینه‌های کلی را پایین نگاه دارند، و این پس‌اندازها را به ارباب رجوع‌هایشان انتقال می‌دهند.

اجاره کارمند

اجاره‌ی کارمند نوعی از یک رابطه‌ی هم استخدانی^۱ است، که در آن دو کارفرما وظایف و حقوق قانونی بالقوه یا واقعی را عطف به همان کارمند یا گروه کارمندان دارند. شرکت‌های اجاره‌کننده‌ی کارمند تحت مقررات خاصی حول هزینه‌های کارگران و بیمه‌ی بی‌کاری قرار دارند. از آنجایی که کارگران از بُعد فنی کارمندان شرکت اجاره‌کننده هستند، ممکن است شایستگی دریافت بعضی از مزایای شرکت را داشته باشند.

کارکنان

جدول ۶-۱ ده مورد از بزرگترین شرکت‌های مشاوره‌ی IT.

تعداد کارکنان	مقر	شرکت
۳۹۸۰۰۰	Armonk ، نیویورک	خدمات کسب و کار جهانی IBM
۳۲۱۰۰۰	Palo Alto ، کالیفرنیا	HP (شامل سیستم‌های داده‌های الکترونیک)
۱۸۰۰۰۰	Hamilton ، برمودا	Accenture
۱۶۵۰۰۰	نیویورک، نیویورک	Deloitte Touche Tohmatsu
۱۴۳۰۰۰	بمبئی، هند	Tata خدمات مشاوره‌ی
۱۳۵۰۰۰	نیویورک، نیویورک	Young و Ernst
۱۳۵۰۰۰	نیویورک، نیویورک	KPMG
۱۰۳۰۰۰	بنگال، هند	Infosys فناوری‌های
۹۰۰۰۰	پاریس، فرانسه	Capgemini
۶۳۰۰۰	Teaneck ، نیوجرسی	راهکارهای فناوری آگاهانه

مزایای استفاده از کارگران تصادفی

وقتی که یک شرکت یک کارگر تصادفی را استخدام می‌کند، معمولاً مجبور نیست مزایایی همچون بیمه، مرخصی استحقاقی، و تنظیم یک برنامه‌ی بازنشستگی را فراهم بیاورد. یک شرکت به راحتی می‌تواند تعداد کارگران تصادفی که برای رفع نیازهای کسب و کارش استفاده می‌کند را تنظیم کند، و می‌تواند کارگران تصادفی را هر وقت بدان‌ها نیاز ندارد مرخص کند. یک سازمان معمولاً نمی‌تواند همین کار را مگر با میزان زیادی از سوء نیت و ایجاد روحیه‌ی منفی با کارکنان تمام وقت انجام دهد. علاوه بر این، از آنجایی که بسیاری از کارگران تصادفی در یک وظیفه‌ی خاص متخصص هستند، شرکت به طور معمول متحمل هزینه‌های آموزش نمی‌شود. بنابراین استفاده از کارگران تصادفی به شرکت این امکان را می‌دهد تا نیازهای نفرگیری را به طور مؤثری مرتفع سازد، هزینه‌های کارگری خود را پایین‌تر بیاورد، و سریع‌تر به شرایط در حال تغییر بازار پاسخ دهد.

معایب استفاده از کارگران تصادفی

یک عیب استفاده از کارگران تصادفی این است که ممکن است آن‌ها احساس ارتباط قوی با شرکتی که برای آن کار می‌کنند، نداشته باشند. این می‌تواند به تعهد پایین به شرکت و پروژه‌هایش و همچنین یک نرخ بازگشت بالا^۱ منجر شود. گرچه این امکان وجود دارد که کارگران تصادفی آموزش فنی لازم برای یک شغل موقتی را داشته باشند، اما در خلال کار برای یک شرکت خاص نیز مهارت‌ها و دانش مازادی را کسب می‌کنند، که با تکمیل پروژه برای همان شرکت باقی خواهد ماند.

تصمیم‌گیری زمان استفاده از کارگران تصادفی

مزایا و معایب استفاده از کارکنان تصادفی

وقتی یک سازمان تصمیم می‌گیرد که از کارگران تصادفی برای یک پروژه استفاده کند، باید بین تکمیل سریع و ارزان یک پروژه و واحد و تعبیه‌ی افرادی در داخل سازمان خود سبک سنگین کند. اگر پروژه به مهارت‌های منحصر به فردی نیاز دارد که احتمالاً برای پروژه‌های آینده مورد نیاز نیستند، ممکن است دلیل چندانی برای صرف زمان و هزینه‌های مازاد مورد نیاز جهت توسعه‌ی آن مهارت‌ها در کارکنان تمام وقت وجود نداشته باشد.

اگر یک پروژه خاص تنها به کمک موقتی نیازمند است، و کارگران برای پروژه‌های آینده مورد نیاز نیستند، استفاده از کارگران تصادفی راهکار خوبی است. در یک چنین وضعیتی، استفاده از کارگران تصادفی باعث می‌شود نیازی به استخدام کارکنان جدید و سپس اخراج آن‌ها پس از کاهش نیاز نفرگیری وجود نداشته باشد.

سازمان‌ها می‌بایست به دقت این موضوع را در نظر بگیرند که وقتی احتمال می‌دهند که از

مسائل اخلاقی کارکنان تصادفی

گرچه استفاده از کارگران تصادفی اغلب منعطف‌ترین و مقرون به صرفه‌ترین روش برای انجام یک کار است، استفاده از آن‌ها می‌تواند مسائل اخلاقی و قانونی حول روابط میان شرکت‌های نفرگیر، کارکنان‌شان، و مشتریان‌شان، شامل احتمال عدم پرداخت مالیات بر درآمد توسط مشتریان، پرداخت مزایای بازنشستگی کارکنان و حقوق بیمه‌ی سلامت، و مدیریت پرداخت کارگران به کارکنان شرکت نفرگیر باشد.

بر حسب اینکه کارگران با چه میزان دقتی نظارت می‌شوند و اینکه این موقعیت کاری چگونه ایجاد می‌شود، ممکن است خدمات عایدی داخلی، سازمان کار، یا آژانس‌های بی‌کاری و غرامت کارگران دولتی، کارگران تصادفی را به چشم کارمندان دائمی ببینند.

نمونه

به عنوان مثال، در سال ۲۰۰۱ مایکروسافت موافقت کرد ۹۷ میلیون دلار جهت تسویه حساب به ۱۰۰۰۰ "permatemps" - کارگران موقتی که برای مدت زمان تمدید شده‌ای به عنوان بررسی کنندگان نرم‌افزار، طراحان گرافیکی، ویراستاران، نویسندگان فنی، پذیرگران، و کارمندان پشتیبانی اداره استخدام شدند - پرداخت کند. بعضی‌ها چندین سال در مایکروسافت کار کرده بودند. شکایت گروهی Vizcaino از مایکروسافت در سال ۱۹۹۲ توسط هشت کارگر سابق تنظیم شد که ادعا می‌کردند آن‌ها و هزاران کارگر موقتی دیگر به طور غیرقانونی از برنامه‌ی خرید موجودی کنار زده شدند. این برنامه به کارکنان امکان خرید سهام مایکروسافت را با ۱۵ درصد تخفیف می‌داد. ارزش سهام مایکروسافت در طول سال‌های دهه‌ی ۱۹۹۰ افزایش چشمگیری پیدا کرد. افزایش زیاد در قیمت سهام بدین معنی بود که اگر قانونی می‌بودند، بعضی از کارگران موقتی نامبرده در دعوی می‌توانستند پول بیشتری را نسبت به میزانی که در مدت کار در مایکروسافت دریافت کرده بودند، از سود سهام کسب کنند.

مشکلات حقوقی

شکایت نامه‌ی Vizcaino از مایکروسافت، هزینه‌ی کارکنان پس زده شده و نقض قوانینی که پرداخت‌ها، مالیات‌ها، بیمه‌ی بی‌کاری، و اضافه‌کاری را پوشش می‌داد، به طور قابل توجهی به نمایش می‌گذارد. درس کلیدی این مورد قضایی این بود که حتی اگر کارگران توافق‌نامه‌ای را امضا کنند که نشان دهد آن‌ها پیمانکار بوده و کارمند نیستند، فاکتور سرنوشت‌ساز این توافق‌نامه نیست بلکه میزان کنترلی است که شرکت بر روی کارمندان دارد. پرسش‌های زیر می‌توانند به مشخص کردن اینکه آیا یک فرد کارمند هست یا نه کمک کنند:

- آیا فرد حق کنترل رفتار و ابزارهای موفقیت یک تصمیم‌مورد نظر را دارد؟
- این فرد چقدر تجربه‌ی کاری دارد؟

صورت پایشی ملاحظات کارکنان تصادفی

جدول ۶-۲ چک لیست مدیر برای استفاده از کارکنان تصادفی.

خیر	بلی	پرسش
		آیا شما تعریف یک کارمند را در اسناد مربوط به برنامه‌های بازنشستگی ^۱ و سیاست‌های شرکت‌تان مرور کرده‌اید تا مطمئن شوید که آن قدر وسیع نیست که کارگران را در بر بگیرد، و بنابراین این افراد را نیز مستحق دریافت مزایا کند؟
		آیا مراقب این هستید که کارگران تصادفی را به طور تمدیدي مورد استفاده قرار ندهید؟ آیا مطمئن هستید که ماموریت‌ها محدود بوده و دوره‌های وقفه بین آن‌ها وجود دارد؟
		آیا از قراردادهایی استفاده می‌کنید که کارگزار را به عنوان یک کارگر تصادفی به کار می‌گیرد؟
		آیا مطلع هستید که شرایط واقعی روابط کاری تعیین کننده‌ی این موضوع هستند که آیا یک کارگر به عنوان یک کارمند در زمینه‌های مختلف در نظر گرفته شود یا خیر، و اینکه تعریف یک شرکت از یک کارگر تصادفی ممکن است به عنوان تعریف دقیقی توسط دادگاه یا آژانس‌های دولتی مورد قبول واقع نشود؟
		آیا از گفتن مکان، زمان، و چگونگی انجام کارها به کارگران تصادفی خودداری می‌کنید و در عوض از طریق مدیر آن کارگران اقدام می‌کنید تا نیازمندی‌های کار را به وی انتقال دهید؟
		آیا می‌خواهید کارگران تصادفی از تجهیزات و منابع خود همچون کامپیوترها و حساب‌های ایمیل استفاده کنند؟
		آیا از آموزش کارگران تصادفی‌تان خودداری می‌کنید؟
		وقتی که کارگران را از یک آژانس اجاره می‌کنید، آیا به آژانس اجازه می‌دهید کار خود را انجام دهد؟ آیا از درخواست سوابق کاری و درگیر شدن در مسائل مربوط به پرداخت‌ها، بازخورد عملکرد، مشاوره، یا نظارت روزانه خودداری می‌کنید؟
		اگر کارکنان را اجاره می‌کنید، آیا از یک شرکت اجاره کننده که برنامه‌ی بازنشستگی خود را ارائه می‌کند، مالیات‌های حقوق را کسر می‌کند، و بیمه‌ی مورد نیاز را فراهم می‌آورد، استفاده می‌کنید؟

ویزای کار

کارگران H-1B

یک H-1B یک ویزای کار موقتی است که توسط سازمان خدمات مهاجرت و تبعیت ایالات متحده^۱ (USCIS) به افرادی اعطا می‌شود که در مشاغل خاصی کار می‌کنند - مشاغلی که به حداقل یک مدرک لیسانس چهار ساله در یک رشته‌ی خاص، یا تجربه‌ی معادل نیاز دارند. بسیاری از شرکت‌ها به کارگران H-1B روی می‌آورند تا از این طریق نیازهای حیاتی کسب و کارشان را مرتفع سازند و یا دانش و مهارت‌های فنی مورد نیازی را که به طور آماده در آمریکا قابل یافت نیست، به دست بیاورند. همچنین ممکن است از کارگران H-1B زمانی استفاده شود که کسری‌های موقتی از مهارت‌های مورد نیاز وجود دارد. کارفرمایان اغلب به حرفه‌ای‌های H-1B برای فراهم آوردن تخصص‌های خاص در بازارهای خارج کشور یا در پروژه‌هایی که امکان رقابت جهانی آمریکا را فراهم می‌کند، نیاز دارند. یک نیازمندی کلیدی این است که کارفرمایان می‌بایست دستمزد غالبی را برای کاری که در حال انجام است پرداخت کنند.

میزان نیازها و تعداد ویزاها

جدول ۳-۶ کارمندان رده بالای ویزای H-1B در سال ۲۰۰۸.

تعداد ویزاهای H-1B تأیید شده در سال ۲۰۰۸	سازمان
۴۵۵۹	فناوری‌های Infosys
۲۶۷۸	فناوری‌های Wipro
۱۹۱۷	خدمات کامپیوتر Satyam
۱۵۳۹	خدمات مشاوره‌ی Tata
۱۰۳۷	مایکروسافت
۷۳۱	Accenture
۴۶۷	راهکارهای فناوری آگاهانه

منبع: Patrick Thibodeau، "لیست کارفرمایان ویزای H-1B برای سال ۲۰۰۸"، Computerworld، ۱۲ ژوئن،

سال ۲۰۰۸، www.computerworld.com/s/article/9128436/List_of_H_1B_visa_employers_for_2008

زیان کارکنان بومی

استفاده از کارگران H-1B به جای کارگران آمریکایی

شرکت‌های آمریکایی برای رقابت در عرصه‌ی اقتصاد جهانی باید بتوانند بهترین و باهوش‌ترین کارگران را از سراسر دنیا جذب کنند. بیشتر کارگران H-1B برای این به ایالات متحده آورده می‌شوند تا شکافی را که نمی‌توان با مجموعه‌ی موجود کارگران پر کرد، پر کنند. البته مدیرانی نیز وجود دارند که می‌گویند وقتی می‌توان کارگران خارجی ماهری را پیدا کرد که موقعیت‌های شغلی حیاتی را پر کنند، چرا هزاران دلار خرج کنیم و ماه‌ها وقت صرف تأمین کارگران آمریکایی خود کنیم؟ گرچه چنین منطقی ممکن است برای تصمیمات کوتاه مدت استخدام درست به نظر برسد، اما هیچ کمکی به ایجاد هسته‌ی قوی از کارگران IT دائمی که ایالات متحده در آینده بدان نیاز خواهد داشت نمی‌کند. اتکای زیاد به استفاده از کارگران H-1B می‌تواند انگیزه‌ی شرکت‌های آمریکایی برای آموزش و تأمین نیروهای کاری‌شان را کم کند.

برونیبایی

برونیبایی راهکار دیگری برای رفع نیازهای نفرگیری است. ^۴ برونیبایی یک طرح کسب و کار بلندمدت است که در آن یک شرکت برای دریافت خدمات با یک سازمان خارجی که در تأمین یک عملکرد خاص تخصص دارد، قرارداد می‌بندد. یک شرکت ممکن است برای تأمین خدماتی همچون گرداندن یک مرکز داده‌ای، پشتیبانی از یک شبکه‌ی ارتباطی، یا نفرگیری برای یک تیم امداد کامپیوتری با یک سازمان قرارداد ببندد.

هم استخدای ^۵ با برونیبایی مشکل چندانی ندارد، زیرا شرکتی که برای دریافت خدمات قرارداد می‌بندد، عموماً کارکنان پیمانکار را نظارت یا کنترل نمی‌کند. منطق اولیه برای برونیبایی پایین آوردن هزینه‌ها است، اما علاوه بر این شرکت‌ها از آن برای رسیدن به انعطاف‌پذیری استراتژیک و متمرکز نگاه داشتن کارکنانشان بر روی صلاحیت‌های هسته‌ای شرکت استفاده می‌کند.

برونپابی دورکران

برونپابی دورکران^۱ شکلی از برونپابی است که در آن خدمات توسط سازمانی فراهم آورده می‌شود که کارکنانش در یک کشور خارجی هستند. هر کاری که با هزینه نسبتاً بالایی در آمریکا انجام می‌گیرد، می‌تواند به کاندیدای خوبی برای برونپابی دورکران تبدیل شود - نه فقط کار IT. البته، حرفه‌ای‌های IT به طور خاص می‌توانند بیشتر کارهای‌شان را هر جایی انجام دهند - بر اساس منطق شرکت یا هزاران مایل دورتر در یک کشور خارجی. علاوه بر این، شرکت‌ها می‌توانند از طریق برونپابی دورکران، مزایای مالی زیادی را با کاهش هزینه‌های کارگری کسب کنند. در نتیجه، از آنجایی که منبع بزرگی از حرفه‌ای‌های IT باتجربه بلافاصله در شرکت‌های خارجی خاص موجود هستند، استفاده از برونپابی دورکران در زمینه‌ی IT رو به افزایش است. "American Express"، Aetna، Compaq، "General Electric"، IBM، Microsoft، Motorola، Shell، Sprint، و 3M مثال‌هایی از شرکت‌های بزرگی هستند که از منبع‌پابی دورکران برای عملکردهایی همچون پشتیبانی تیم امداد، مدیریت شبکه، و توسعه‌ی سیستم‌های اطلاعاتی استفاده می‌کنند.

جدول ۴-۶ کشورهای پیشتاز برای ارائه‌ی خدمات IT دورکران.

کشور	نظرات
هند	هزینه‌ی نسبتاً پایین، مجموعه کارگران بسیار با مهارت
کانادا	نزدیک ایالات متحده، عدم وجود مشکل زبانی، مجموعه کارگران بسیار با مهارت
چین	هزینه‌ی پایین، مجموعه کارگران بسیار با مهارت، فقدان تبحر در زبان انگلیسی
لهستان	هزینه‌ی کلی پایین عملیات کسب و کار
جمهوری چک	یک مدعی نوظهور
روسیه	شرایط کسب و کار و سیاسی غیرقابل پیش‌بینی

خبرچینی

خبرچینی نیز همچون موضوع کارگران تصادفی موضوع مهمی در هریک از بحث‌های اخلاقی مرتبط با IT است. هر دو موضوع پرسش‌های اخلاقی را موجب شده‌اند و اشارات اجتماعی و اقتصادی ضمنی دارند. اینکه چگونه این مسائل مورد بررسی قرار گرفته و مرتفع می‌شوند، می‌تواند تأثیر بلندمدتی بر نه تنها افراد و کارفرمایان درگیر، بلکه بر روی کل صنعت IT داشته باشد.

چنانکه در بالا نیز اشاره شد، خبرچینی تلاشی برای جلب توجه عموم به یک عمل مسامحه کارانه، غیرقانونی، غیراخلاقی، سوء استفاده‌گرانه یا خطرناک توسط یک شرکت یا یک سازمان دیگر است. در بعضی موارد، خبرچین‌ها کارکنانی هستند که به عنوان خبررسانانی از شرکت‌شان ایفای نقش می‌کنند، اطلاعات را برای نفع خود یا گرفتن انتقام رفتار نادرست یک کارفرما افشا می‌کنند. البته در اکثر موارد، خبرچین‌ها در تلاشی برای تصحیح آنچه که فکر می‌کنند یک کار غلط بزرگ است، و اغلب با ریسک شخصی بالا اخلاقی عمل می‌کنند.

حمایت برای خبرچین‌ها

قوانین حمایت از خبرچین^۴ به کارمندان این امکان را می‌دهد تا مراجع ذیصلاح را از اعمال غیراخلاقی، غیرقانونی، یا غیرامن کارفرما، و یا آن اعمالی که از سیاست‌های عمومی خاص تخطی می‌کنند، آگاه کنند. متأسفانه، یک قانون فدرال جامعی از تمامی خبرچین‌ها در برابر چنین اعمال انتقام‌جویانه‌ای حمایت نمی‌کند. در عوض، قوانین متعددی از دسته‌ی مشخصی از اعمال خبرچینی خاص در صنایع مختلف حمایت می‌کنند. برای اینکه به پیچیدگی موضوع پی ببرید باید گفت که حتی هر قانون مقررات تنظیم، چاره‌اندیشی اداری و قضایی، و قوانین محدودیت‌های (که برای کارهای قانونی زمان تعیین می‌کند) متفاوتی دارد. از این رو، گام اول در مرور ادعای یک خبرچین مبنی بر مقابله به مثل وظیفه‌ی یک وکیل باتجربه است تا قوانین مختلف را تحلیل کرده و ببیند که آیا و چگونه این کارمند تحت حمایت قرار می‌گیرد. به محض اینکه این موضوع مشخص شد، وکیل می‌تواند روندهایی را برای استفاده در تنظیم یک ادعای انتخاب کند.

قانون ادعاهای غلط^۱، که به قانون لینکولن^۲ نیز معروف است، در خلال جنگ داخلی آمریکا تدوین شد تا با کلاهبرداری شرکت‌هایی که آماده‌ها را به ارتش اتحادیه^۳ می‌فروختند، برخورد شود. افراد سودجو در خلال جنگ بعضی اوقات به جای تفنگ جعبه‌هایی از خاک اره را می‌فرستادند، و به عنوان مثال، بعضی‌ها ارتش اتحادیه را به خرید چندباره‌ی اسب‌های سواره نظام فریب می‌دادند. هدف از این قانون پس از تدوین جلب خبرچین‌ها به جلو آمدن بود. برای این کار به آن‌ها سهمی از پول بازگشته را پیشنهاد می‌داد.

رایانش سبز

محاسبات سبز

بسیاری از تولیدکنندگان کامپیوتر امروز راجع به یک "کامپیوتر سبز"^۱ حرف می‌زنند که منظورشان از آن معمولاً کامپیوتری است که در مقایسه با یک کامپیوتر استاندارد از برق کمتری برای اجرا استفاده می‌کند، از این رو، میزان کربن دی اکسیدی^۲ که وارد سیاره می‌شود کمتر خواهد بود. البته، شرکت‌های سخت‌افزار برای تولید یک کامپیوتر واقعاً سبز باید میزان موارد خطرناکی که استفاده می‌شود را کاهش داده و میزان مواد تجدیدپذیر و قابل استفاده‌ی مجدد را تا حد زیادی افزایش دهند. تولیدکنندگان همچنین به مصرف‌کنندگان کمک می‌کنند محصولات‌شان را در پایان عمر مفیدشان به حالت محیطی امن دور بیندازند.

دستگاه‌های الکترونیکی همچون کامپیوترهای شخصی و تلفن‌های همراه حاوی صدها یا حتی هزاران قطعه هستند. این قطعات نیز به نوبه‌ی خود متشکل از بسیاری از مواد دیگر هستند؛ شامل موادی مثل برلیوم، کادمیوم، سرب، جیوه، کند کننده‌ی شعله‌ی برومینه شده^۳، سلنیوم، و پلی‌وینیل کلرید که به طور بالقوه برای انسان‌ها و محیط مضرند.

رده بندی های حامیان محیط زیست

سازمان فعال محیطی Greenpeace هر سه ماه یک بار رتبه بندی هایی از تولیدکنندگان برتر کامپیوترهای شخصی، تلفن های همراه، تلویزیون ها، و کنسول های بازی بر طبق سیاست های تولیدکنندگان حول مواد شیمیایی سمی، بازایی، و تغییرات آب و هوایی منتشر می کند. جدول ۶-۶ رتبه بندی های Greenpeace را در جولای سال ۲۰۰۹ نشان می دهد که در آن عدد ۱۰ نمایانگر بهترین امتیاز است؛ روشن است که این تولیدکنندگان راه طولانی برای مطابقت با استانداردهای بسیار بالای "سبز" Greenpeace در پیش دارند.

جدول ۶-۶ رتبه بندی های Greenpeace از تولیدکنندگان دستگاه های الکترونیکی.

رتبه بندی جولای سال ۲۰۰۹	سازمان
۷/۴۵	Nokia
۷/۱	Samsung
۶/۵	Sony Ericsson
۵/۷	LG Electronics
۵/۵	Toshiba
۵/۵	Motorola
۵/۳	Philips
۵/۳	Sharp
۴/۹	Acer
۴/۹	Panasonic
۴/۷	Apple
۴/۵	Sony
۳/۹	Dell
۳/۵	HP
۲/۵	Microsoft
۲/۵	Lenovo
۲/۴	Fujitsu
۱/۰	Nintendo

منبع: Greenpeace، "شرکت ها چگونه به خط می شوند:

راهنمایی برای دستگاه های الکترونیکی سبزتر"، ژوئن ۲۰۰۹.

آداب رفتاری صنعت ۱

قانون رفتاری صنعت ICT

ائتلاف شهروندی صنعت الکترونیک^۱ (EICC) به منظور تنظیم یک قانون رفتاری رایج برای صنعت فناوری ارتباطات و اطلاعات و الکترونیک (ICT) تأسیس شد. EICC روی محدوده‌هایی از بی‌طرفی و امنیت کارگران، مسئولیت محیطی، و بازدهی کاری تمرکز می‌کند. سازمان‌های فناوری ارتباطات و اطلاعات، تولیدکنندگان الکترونیکی، شرکت‌های نرم‌افزار، و تولیدکنندگان صنعتی می‌توانند به طور داوطلبانه عضو این ائتلاف شوند.

EICC قانون رفتاری را تنظیم کرده است که عملکرد، مطابقت، بازرسی، و گزارش راهبردها را در پنج زمینه‌ی مسئولیت اجتماعی: نیروی کار، سلامت و ایمنی، محیط، سیستم مدیریت، و اصول اخلاقی تعریف می‌کند. سازمان‌ها از این قانون در سراسر زنجیره‌ی تأمین جهانی‌شان استفاده می‌کنند و از فروشندگان درجه‌ی یک می‌خواهند آن را تأیید نموده و به کار بندند. در جولای سال ۲۰۰۹، این قانون به طور رسمی مورد استفاده‌ی ۳۸ سازمان عضو EICC شامل IBM ، HP ، Dell ، Cisco ، Adob ،

آداب رفتاری صنعت ۲

و اصول راهبردی هستند که این قانون پوشش می‌دهد:

۱. **نیروی کار:** "شرکت‌کنندگان متعهد هستند که حقوق انسانی کارگران را به رسمیت بشناسند، با تکریم و احترام مورد نظر جامعه‌ی بین‌المللی با آن‌ها برخورد کنند."
۲. **سلامت و ایمنی:** "شرکت‌کنندگان تأیید می‌کنند که علاوه بر کمینه کردن وقوع بیماری‌ها حوادث کاری، یک محیط کاری سالم و امن، کیفیت محصولات و خدمات، سازگاری تولید ماندگاری و روحیه‌ی کارگران را بهبود می‌بخشد. آن‌ها همچنین قبول دارند که آموزش و ورودی دائم کارگران برای شناسایی و رفع مسائل ایمنی و سلامت در محیط‌های کاری ضروری است."
۳. **محیط:** "شرکت‌کنندگان می‌پذیرند که مسئولیت محیطی برای تولید محصولات کلاس جهانی مهم است. در عملیات تولیدی، تأثیرات نامساعد روی جامعه، محیط، و منابع طبیعی می‌بایست در خلال حفاظت از سلامت و ایمنی عموم کاهش داده شوند."
۴. **سیستم مدیریت:** "شرکت‌کنندگان می‌توانند سیستم مدیریتی را استفاده و یا طراحی کنند که دامنه‌ی عملیاتی آن مرتبط با محتوای این قانون است. سیستم مدیریتی می‌بایست طراحی شود تا از الف. مطابقت با قوانین و مقررات قابل اجرا و نیازمندی‌های مشتری مرتبط با محصولات و عملیات شرکت کنندگان ب. مطابقت با این قانون؛ و پ. شناسایی و کاهش خطرات عملیاتی مرتبط با این قانون اطمینان حاصل کند. همچنین می‌بایست بهبود دائمی را تسهیل کند."

اصول اخلاقی

۵. اصول اخلاقی^۱: "شرکت‌کنندگان و نمایندگان آنها به منظور ادای مسئولیت‌های اجتماعی و کسب موفقیت در بازار می‌بایست بالاترین استانداردهای اخلاقی را به رسمیت بشناسند که از جمله‌ی آنها می‌توان به ثبات کسب و کار، عدم کسب مزیت از راه نادرست، افشای اطلاعات، مالکیت فکری، کسب و کار منصفانه، تبلیغات، و رقابت و حفاظت از هویت اشاره کرد."

پیش از استفاده از قانون رفتاری EICC، بسیاری از شرکت‌های تولیدکننده‌ی الکترونیکی قوانین رفتاری خود را تعریف و از آن برای بازرسی فروشندگان‌شان استفاده می‌کردند. از این رو، ممکن بود فروشندگان بر اساس معیارهای مختلف مورد بازرسی‌های متعدد و جداگانه‌ای قرار بگیرند. استفاده از یک قانون رفتاری جهانی و واحد توسط اعضای EICC به شرکت‌ها امکان طلایه‌داری در زمینه‌ی مسئولیت اجتماعی صنفی می‌داد. همچنین روی فروشندگان فشار می‌آورد تا مجموعه‌ی متداولی از اصول اجتماعی را رعایت کنند.

EICC یک برنامه‌ی بازرسی^۲ را برای سازمان‌های عضو طراحی کرد که در آن بازرسی‌هایی توسط شرکت‌های بازرسی شخص ثالث تأیید شده انجام می‌شد. اعضای EICC از این بازرسی‌ها برای سنجش مطابقت فروشندگان با قانون رفتاری EICC و به منظور شناسایی محدوده‌هایی برای بهبود استفاده می‌کنند.

پایان