

सामाजिक उत्तरदायित्व 8000

अंतर्राष्ट्रीय मानक

सोशल अकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल द्वारा

जून 2014

एस. ए. 8000®: 2014

पिछले संस्करणों 2001, 2004 और 2008 के स्थान पर

इस मानक और सहायक दस्तावेजों की आधिकारिक भाषा अंग्रेजी है। संस्करणों के बीच असंगतता के मामलों में अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।



मानक के बारे में

एक तीसरे पक्ष सत्यापन संपरीक्षण करने वाले स्वैच्छिक मानक एस ए 8000 का चतुर्थ संस्करण है, जो संस्थाओं द्वारा श्रमिक अधिकार की स्थापना या सुधार, कार्यस्थल स्थितियों और प्रभावी प्रबंधन प्रणाली सहित पालना की जाने वाली अपेक्षाओं को निर्दिष्ट करता है। हालांकि प्रमाणीकरण केवल विशिष्ट कार्य स्थल के लिए ही उपलब्ध है।

इस मानक के मूलभूत तत्व मानव अधिकारों की संयुक्त राष्ट्र घोषणा, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठनों के सम्मेलनों, अंतरराष्ट्रीय मानव अधिकार मानदंडों और राष्ट्रीय श्रम कानूनों पर आधारित है। एस ए 8000 प्रमाणीकरण संपरीक्षा के मानकीय संदर्भ दस्तावेज एस ए 8000 : 2014 मानक और एस ए 8000 निष्पादन सूचक अनुबंध है। इसके अतिरिक्त एस ए 8000 दिशानिर्देश दस्तावेज मानक के अनुपालन को सुगम बनाता है-।

एस ए 8000 निष्पादन सूचक अनुबंध एक मान्य दस्तावेज है, जो एस ए 8000 प्रमाणित संस्था की न्यूनतम निष्पादन अपेक्षाओं को निर्दिष्ट करता है। यह निष्पादन सूचक अनुबंध सोशल एकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल की वेबसाइट पर ऑनलाइन उपलब्ध है।

एस ए 8000 मार्गदर्शिका एस ए 8000 की व्याख्या करता है और किस प्रकार इसकी अपेक्षाओं को कार्यान्वित किया जाए, अनुपालन के सत्यापन के लिए विधियों के उदाहरण प्रदान करने और संपरीक्षकों और एस ए 8000 प्रमाणीकरण की इच्छुक संस्थाओं के लिए पुस्तिका के रूप में उपयोगी है। मार्गदर्शिका सोशल एकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल की वेबसाइट पर ऑनलाइन उपलब्ध है।

हालांकि एस ए 8000 विश्वव्यापी रूप से लागू है और प्रमाणन किसी भी राज्य या उद्योग में सैद्धांतिक रूप से उपलब्ध है। फिर भी एस ए 8000 के कुछ अपवाद हैं। सोशल एकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल सलाहकार बोर्ड यह मानता है कि ऐसे कुछ क्षेत्र हैं, जहां उद्योग मानदंडों और तकनीकी आवश्यकताओं के कारण सभी मानक आवश्यकताओं को पूरा करने में विशेष कठिनाई होती है। इन वर्तमान अपवादों की सूची सोशल एकाउंटेबिलिटी इंटरनेट की वेबसाइट पर ऑनलाइन उपलब्ध है।

स्थितियों में परिवर्तन के अनुसार एस ए 8000 को संशोधित किया जाता है। इस के संशोधन में इच्छुक पार्टियों से प्राप्त शुद्धि और सुधार भी शामिल हैं। यह आशा की जाती है कि विभिन्न प्रतिभागियों के सहयोग से मानक इसके निष्पादन सूचक अनुबंध और इसकी मार्गदर्शिका में सुधार जारी रहेगा। सोशल एकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल आपके सुझावों का भी स्वागत करता है। निष्पादन एस ए 8000, एस ए 8000 सूचक अनुबंध और इसकी मार्गदर्शिका पर अपने विचार भेजने के लिये कृपया लिखित विचार सोशल एकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल के नीचे दिए गए पते या ईमेल पर भेजें:

एस ए आई

सोशल एकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल

© एस ए आई 2014

एस ए 8000 मानक को तभी पुनः प्रस्तुत किया जा सकता है, जब सोशल एकाउंटेबिलिटी इंटरनेशनल से पूर्व में लिखित अनुमति प्राप्त की गई हो।

SAI

15 West 44th Street

6th Floor

New York, NY 10036

USA

+1-212-684-1414

+1-212-684-1515 (facsimile)

e-mail: info@sa-intl.org

विषय सूची

- I. परिचय
 1. प्रयोजन और कार्यक्षेत्र
 2. प्रबंध प्रणाली
- II. मानकीय तत्व और उनकी व्याख्या
- III. परिभाषाएं
 1. होगा
 2. किया जा सकता है
 3. बालक
 4. बाल श्रम
 5. सामूहिक सौदा अनुबंध
 6. सुधारात्मक कार्रवाई
 7. निवारक कार्रवाई
 8. जबरन या अनिवार्य श्रम
 9. घरेलू कामगार
 10. मानव अवैध व्यापार/तस्करी
 11. इच्छुक पार्टियां
 12. निर्वाह मजदूरी
 13. अपालना/ गैर-अनुरूपता
 14. संस्था
 15. कार्मिक
 16. कामगार
 17. निजी रोजगार एजेंसी
 18. बाल श्रमिकों का उपचार
 19. जोखिम मूल्यांकन
 20. एस.ए. 8000 कामगार प्रतिनिधि
 21. सामाजिक निष्पादन
 22. हितधारक कार्य
 23. आपूर्तिकर्ता /उप संविदाकार
 24. उप-आपूर्तिकर्ता
 25. कामगार संस्था
 26. युवा कामगार
- IV. सामाजिक उत्तरदायित्व की अपेक्षाएं
 1. बाल श्रम
 2. जबरन या अनिवार्य श्रम
 3. स्वास्थ्य और सुरक्षा
 4. संस्था बनाने की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदा करने का अधिकार
 5. भेदभाव
 6. अनुशासनात्मक व्यवहार
 7. कार्य के घंटे
 8. पारिश्रमिक
 9. प्रबंध प्रणाली

1. परिचय

1. प्रयोजन और कार्य क्षेत्र

प्रयोजन : एक संस्था के नियंत्रण और प्रभाव के अंदर सभी कार्मिकों को सशक्त बनाने और सुरक्षित करने के लिए, जो उस संस्था के लिए उत्पाद और सेवाएं प्रदान करते हैं, जिसमें स्वयं संस्था द्वारा और इसके आपूर्तिकर्ताओं, उप-ठेकेदारों, उप- आपूर्तिकर्ताओं और घरेलू कामगारों द्वारा नियोजित कर्मचारी शामिल हैं, एस ए 8000 का उद्देश्य मानव अधिकारों का संयुक्त राष्ट्र घोषणा पत्र, मानव- अधिकारों, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन और अन्य अंतरराष्ट्रीय मानव अधिकारों और श्रम मानदंडों और राष्ट्रीय श्रम कानूनों के आधार पर, एक संपरीक्षा योग्य, स्वैच्छिक मानक प्रदान करना है। इसका उद्देश्य यह है कि संस्था एक उचित और प्रभावी प्रबंधन प्रणाली के माध्यम से इस मानक का अनुपालन करेगी।

कार्यक्षेत्र : किसी भी आकार, भौगोलिक स्थान या उद्योग क्षेत्र का होने के बावजूद, यह हर प्रकार की संस्था पर सर्वव्यापी रूप से लागू है।

2. प्रबंधन प्रणाली

एस ए 8000 के अगले 8 तत्वों पर आपकी समस्या के दौरान, प्रबंधन प्रणाली तत्व की अपेक्षाएं, उनके सही कार्यान्वयन, निगरानी और प्रवर्तन के लिए मुख्य हैं। प्रबंधन प्रणाली संचालन का नक्शा है, जो संस्था में लगातार सुधार करते हुए एस ए 8000 के साथ पूर्ण और निरंतर अनुपालन की अनुमति देता है, जिसे सामाजिक निष्पादन के रूप में भी जाना जाता है।

प्रबंधन प्रणाली तत्व को लागू करते समय, यह प्राथमिक रूप से आवश्यक है कि कार्यकर्ता और प्रबंधन की संयुक्त भागीदारी मानक के सभी तत्वों के साथ अनुपालन प्रक्रिया में संस्थापित की जाए, शामिल की जाए और बनाए रखी जाए। यह गैर- अनुरूपता की पहचान और उसे सही करने और सतत अनुरूपता को आश्वस्त करने के लिए विशेष रूप से महत्वपूर्ण है।

II मानकीय तत्व और उसकी व्याख्या

संस्था स्थानीय, राष्ट्रीय और सभी अन्य लागू कानूनों, विद्यमान उद्योग मानकों, अन्य अपेक्षाएं, जिन्हें संस्था मानती है, सहित इस मानक का पालन करेगी। ऐसे कानून मानक और अन्य अपेक्षाएं, जिन्हें संस्था मानती है और यदि यह मानक समान विषय पर हों तो श्रमिकों के लिए सर्वाधिक अनुकूल व्यवस्था लागू होगी।

संस्था में अंतर्राष्ट्रीय दस्तावेजों के सिद्धांतों का भी पालन करेगी:-

आई एल ओ सम्मेलन 1 (कार्य के घंटे - उद्योग) और अनुशंसा 116 (कार्य के घंटों में कमी)

आई एल ओ सम्मेलन 29 (जबरन श्रम) और 105 (जबरन श्रम की समाप्ति)

आई एल ओ सम्मेलन 87 (संस्था बनाने की स्वतंत्रता)

आई एल ओ सम्मेलन 98 (संगठित होने और सामूहिक सौदे का अधिकार)

आई एल ओ सम्मेलन 100 (समान पारिश्रमिक) और 111 (भेदभाव- रोजगार एवं व्यवसाय)

आई एल ओ सम्मेलन 102 (सामाजिक सुरक्षा- न्यूनतम मानक)

आई एल ओ सम्मेलन 131 (न्यूनतम मजदूरी निर्धारण)

आई एल ओ सम्मेलन 135 (कामगार प्रतिनिधित्व)

आई एल ओ सम्मेलन 138 एवं अनुशंसा 146 (न्यूनतम मजदूरी)

आई एल ओ सम्मेलन 155 एवं अनुशंसा 164 (व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य)

आई एल ओ सम्मेलन 159 (व्यावसायिक पुनर्वास और नियोजन- विशेष योग्य-जन)

आई एल ओ सम्मेलन 169 (देशज और जनजाति के लोग)

आई एल ओ सम्मेलन 181 (निजी रोजगार एजेंसी)

आई एल ओ सम्मेलन 182 (बाल श्रम के निकृष्ट रूप)

आई एल ओ सम्मेलन 183 (मातृत्व संरक्षण)

एच आई वी / एड्स और कार्य कि संसार पर आई एल ओ व्यवहार की संहिता

मानवाधिकारों की सार्वभौमिक परिभाषा

आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय प्रसंविदा

नागरिक और राजनीतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय प्रसंविदा

बाल अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन

महिलाओं के प्रति सभी प्रकार के भेदभाव दूर करने हेतु संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन

सभी प्रकार के जातिगत भेदभाव दूर करने हेतु संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन

व्यापार और मानव अधिकार पर संयुक्त राष्ट्र मार्गदर्शक सिद्धांत

आई एल ओ सम्मेलन 177 (गृह कार्य)

III परिभाषाएं

1. **होगा (shall)** : इस मानक में “होगा” (shall) शब्द एक अपेक्षा को दर्शाता है। नोट : इटली की तिरछी शैली में इस शब्द का प्रयोग शब्द को महत्व देने के लिए है।
2. **किया जा सकता है (May)** : इस मानक में “किया जा सकता है” (May) शब्द का प्रयोग अनुमति को दर्शाता है। नोट : इटली की तिरछी शैली में इस शब्द का प्रयोग शब्द को महत्व देने के लिए है।
3. **बालक (Child)** : 15 वर्ष से कम उम्र का कोई भी व्यक्ति, जब तक स्थानीय कानून द्वारा काम करने या अनिवार्य रूप से विद्यालय जाने की न्यूनतम उम्र नहीं बढ़ाई जाती है, उस परिस्थिति में उस स्थान पर निर्धारित उच्च आयु लागू है।
4. **बाल श्रम (Child labour)** : अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन अनुशंसा 146 के अतिरिक्त ऊपर वर्णित परिभाषा में उल्लेखित आयु से छोटे बालक द्वारा किया गया कोई काम।
5. **सामूहिक सौदा अनुबंध (Collective bargaining agreement)** : एक संस्था जैसे नियोक्ता या नियोक्ताओं के समूह और एक या एक से अधिक कामगार संस्थाओं के बीच बातचीत से तय एक अनुबंध, जो काम करने के लिए नियमों और शर्तों को निर्दिष्ट करता है।
6. **सुधारात्मक कार्यवाही (Corrective action)**: ज्ञात गैर अनुरूपता के कारण (कारणों) और मूल कारण (कारणों) को खत्म करने की कार्यवाही। नोट: पुनरावृत्ति को रोकने के लिए सुधारात्मक कार्यवाही की जाती है।
7. **निवारक कार्यवाही (Preventive action)**: संभावित गैर अनुरूपता के कारण (कारणों) और मूल कारण (कारणों) को खत्म करने की कार्यवाही। नोट : घटनाओं को रोकने के लिए निवारक कार्यवाही की जाती है।
8. **जबरन और अनिवार्य श्रम (Forced or compulsory labour)**: ऐसे सभी कार्य या सेवा जिसे व्यक्ति ने स्वेच्छा से करना स्वीकार नहीं किया हो और जिसे दंड या प्रतिशोध की धमकी या कर्ज चुकाने के बदले कराया जा रहा हो।
9. **घरेलू कामगार (Home worker)**: एक व्यक्ति जिसे संस्था या इसके आपूर्तिकर्ता, उप आपूर्तिकर्ता या उप ठेकेदार ने अनुबंधित किया है, लेकिन उनके परिसर में काम नहीं करता है।
10. **मानव अवैध व्यापार/तस्करी (Human trafficking)**: शोषण के उद्देश्य के लिए धमकी, बल, दबाव, छल अन्य प्रकार की ज़बर्दस्ती का उपयोग कर व्यक्तियों की भर्ती, स्थानांतरण, आश्रय या प्राप्ति करना।
11. **इच्छुक पार्टियां/दल (Interested parties)**: संस्था के सामाजिक निष्पादन और/ या गतिविधियों द्वारा प्रभावित या उससे संबंधित एक व्यक्ति या समूह।
12. **निर्वाह मजदूरी (Living Wage)**: एक कामगार द्वारा किसी विशेष कार्य स्थल पर कार्यकर्ता और उसके परिवार के लिए सम्माननीय जीवन स्तर जुटाने के लिए एक मानक कार्य सप्ताह के लिए प्राप्त पारिश्रमिक।
13. **अपालना या गैर अनुरूपता (Non-conformance)**: किसी अपेक्षा की अपालना या उससे गैर अनुरूपता।
14. **संस्था (Organisation)**: इस मानक की अपेक्षाओं को लागू करने के लिए संस्था द्वारा नियोजित सभी कर्मियों सहित, किसी भी व्यवसाय या गैर व्यवसाय इकाई की संपूर्णता। नोट : उदाहरण के लिए, संस्थाओं में शामिल हैं : कंपनियां, निगम, खेत, बागान, सरकारी समितियां, गैर- सरकारी संस्थाएं और सरकारी संस्थान।
15. **कार्मिक (Personnel)**: संस्था द्वारा नियुक्त या संविदा पर लिए गए सभी व्यक्ति, जिसमें निदेशक, कार्यकारी, प्रबंधक, पर्यवेक्षक, कामगार, संविदा कामगार, जैसे सुरक्षागार्ड, कैटीन कर्मचारी, छात्रावास कर्मचारी और सफाई कर्मचारी शामिल हैं, लेकिन सीमित नहीं है।

16. कामगार (Worker): सभी गैर प्रबंधन कार्मिक।

17. निजी रोजगार एजेंसी (Private employment agency): सरकारी पदाधिकारियों से स्वतंत्र एक इकाई जो निम्न में से एक या अधिक श्रम बाजार सेवा प्रदान करें -

- संभावित रोजगार संबंध (संबंधों) के लिए एजेंसी पार्टी बने बगैर रोजगारों के लिए प्रस्तावों और आवेदनों का मिलान करना;
- श्रमिकों की तीसरी पार्टी इकाई के लिए उपलब्ध कराने के उद्देश्य से उन्हें रोजगार प्रदान करते हुए जो उन्हें कार्यों को आवंटित करता है और इन कार्यों के निष्पादन का पर्यवेक्षण करता है।

18. बाल श्रमिकों का उपचार (Remediation of child labourers): बच्चों की सुरक्षा, स्वास्थ्य, शिक्षा और विकास सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक सभी सहायता और कार्यवाहियां, जिन्हें बाल श्रम पर रखा गया है, जैसा कि ऊपर परिभाषित है, और जिनके कार्य को समाप्त कर दिया गया है।

19. जोखिम मूल्यांकन (Risk assessment) : किसी संस्था के स्वास्थ्य, सुरक्षा और श्रम नीतियों तथा प्रथाओं की पहचान करने और संबद्ध जोखिमों को प्राथमिकता देने के लिए एक प्रक्रिया।

20. एस. ए. 8000 कामगार प्रतिनिधि (SA8000 worker representative(s)): एस ए 8000 से संबंधित मामलों पर प्रबंधन प्रतिनिधि (प्रतिनिधियों) और वरिष्ठ प्रबंधन के साथ बातचीत की सुविधा के लिए श्रमिकों द्वारा स्वतंत्र रूप से चुने गए एक या एक से अधिक कामगार प्रतिनिधि। यूनियन की सुविधाओं में कार्यकर्ता प्रतिनिधि मान्यता प्राप्त ट्रेड यूनियन (यूनियनों) से होगा (होंगे), यदि वे सेवा प्रदान करना चुनते हैं। ऐसे मामलों में, जहां यूनियन प्रतिनिधि नियुक्त नहीं करता है या संस्था यूनियन से संबद्ध नहीं है, तो कामगार इस प्रयोजन के लिए स्वतंत्र रूप से प्रतिनिधि (प्रतिनिधियों) को चुन सकते हैं।

21. सामाजिक निष्पादन (Social performance): सुधार जारी रखते हुए, एस ए 8000 के साथ एक संस्था की पूर्ण और निरंतर अनुपालन की उपलब्धि।

22. हितधारक कार्य (Stakeholder engagement): इच्छुक दलों की भागीदारी, जिसमें संस्था के यूनियनों, कामगारों, कामगार संस्थाओं, आपूर्तिकर्ताओं, ठेकेदारों, खरीदारों, उपभोक्ताओं, निवेशकों, गैर- सरकारी संस्थाओं, मीडिया और स्थानीय तथा राष्ट्रीय सरकारी अधिकारियों को शामिल किया गया हो, लेकिन सीमित ना हों।

23. आपूर्तिकर्ता/ उप संविदाकार (Supplier/subcontractor): आपूर्ति श्रृंखला में कोई भी इकाई या व्यक्ति जो संस्थाओं के सामानों और सेवाओं के उत्पादन में या उसके उपयोग के लिए, संस्था को सामान या सेवाएं सीधे प्रदान करता है।

24. सह-आपूर्तिकर्ता (Sub-supplier): आपूर्ति श्रृंखला में कोई भी इकाई या व्यक्ति जो संस्थाओं के सामानों और सेवाओं के उत्पादन में या उसके उपयोग के लिए आपूर्तिकर्ता को सामान या सेवाएं प्रदान करता है।

25. कामगार संस्था (Worker organization): कामगारों के अधिकारों और हितों को आगे बढ़ाने और बचाव करने के उद्देश्य से आयोजित कामगारों की एक स्वायत्त स्वैच्छिक संस्था।

26. युवा कामगार Young worker: 18 वर्ष से कम आयु परंतु बालक की उम्र से अधिक, जैसा कि ऊपर परिभाषित है, का कोई भी कामगार।

IV सामाजिक उत्तरदायित्व अपेक्षाएं

1. बाल श्रम

मानदंड

- 1.1 संस्था उपर्युक्त परिभाषित बाल श्रम के उपयोग में ना शामिल होगी और ना ही समर्थन करेगी।
- 1.2 संस्था बाल श्रमिकों के उपचार के लिए कार्मिकों व अन्य इच्छुक दलों से लिखित नीतियों और प्रक्रियाओं का संस्थापन, दस्तावेज़ीकरण, रखरखाव और प्रभावी ढंग से संवाद करेगी और ऐसे बालकों को सक्षम होने के लिए पर्याप्त वित्तीय और अन्य सहायता प्रदान करेगी ताकि वह स्कूल में उपस्थित रहें और तब तक वहां रह सके जब तक कि वह ऊपर परिभाषित अनुसार बालक ना रहें।
- 1.3 संस्था युवा कामगारों को नियुक्त कर सकती है, परंतु जहां ऐसे युवा कामगार अनिवार्य शिक्षा कानूनों के अधीन है, वे केवल स्कूल समय के अतिरिक्त ही काम करेंगे। किसी भी परिस्थिति में किसी भी युवा कामगार के स्कूल, काम और परिवहन का संयुक्त समय कुल 10 घंटे प्रति दिन से अधिक नहीं होगा और किसी भी मामले में युवा कामगार दिन में 8 घंटे से अधिक काम नहीं करेंगे। युवा कामगार रात के समय काम नहीं कर सकते।
- 1.4 संस्था बालकों और युवा कामगारों को कार्यस्थल के अंदर या बाहर किसी भी स्थिति में जोखिम में नहीं डालेगी, जो उनके शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य और विकास के लिए खतरनाक या असुरक्षित हैं।

2. जबरन और अनिवार्य श्रम

मानदंड

- 2.1 संस्था सम्मेलन 29 में परिभाषित, कैदी श्रमिकों सहित, जबरन या अनिवार्य श्रम का उपयोग या समर्थन नहीं करेगी। मूल पहचान पत्रों को नहीं रखेगी और रोजगार शुरू होने पर कार्मिकों को संस्था को 'जमा' का भुगतान करने की आवश्यकता नहीं होगी।
- 2.2 ना तो संस्था, ना ही संस्था को श्रम देने वाली कोई इकाई, ऐसे कार्मिक पर संस्था के लिए काम करते रहने के लिए दबाव डालने के उद्देश्य से, किसी कार्मिक के वेतन, लाभ, संपत्ति या दस्तावेज के किसी भाग को अपने पास रखेगी।
- 2.3 संस्था यह सुनिश्चित करेगी कि कोई रोजगार शुल्क या लागत पूरी तरह या भाग में कामगारों द्वारा वहन ना किया जाए।
- 2.4 मानव कार्य दिवस पूरा करने के बाद कार्मिकों को कार्यस्थल छोड़ने का अधिकार होगा और वे अपने नियोजन को समाप्त करने के लिए स्वतंत्र होंगे, बशर्ते वे संस्था को यथोचित सूचना दें।
- 2.5 ना तो संस्था, ना ही संस्था को श्रम देने वाली कोई इकाई व्यक्तियों के अवैध व्यापार में भाग लेगी या समर्थन करेगी।

3. स्वास्थ्य और सुरक्षा

मानदंड

- 3.1 संस्था एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थल वातावरण प्रदान करेगी और काम के दौरान उत्पन्न होने, संबंधित या होने वाली संभावित स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी घटनाओं और व्यवसायिक चोट या बीमारी को रोकने के लिए प्रभावी कदम उठाएगी।
- 3.2 संस्था न 2ई, गर्भवती और पालनकर्ता माताओं के लिए कार्यस्थल के सभी जोखिमों का आकलन करेगी, जो उनके काम की गतिविधि से उत्पन्न होते हैं, यह सुनिश्चित करने के लिए कि उनके स्वास्थ्य और सुरक्षा के किसी भी जोखिम को हटाने या कम करने के लिए सभी उचित कदम उठाए गए हैं।
- 3.3 जहां कार्यस्थल के वातावरण में सभी खतरों के कारणों को प्रभावी रूप से कम करने या उन्मूलन करने के बाद भी खतरे रहते हैं, वहां संस्था अपने स्वयं के खर्चे पर, कार्मिकों को आवश्यक निजी सुरक्षा उपकरण प्रदान करेगी। कार्य से संबंधित चोट के लिए संस्था प्राथमिक उपचार प्रदान करेगी और कामगार को अनुवर्ती चिकित्सा प्रदान करने में सहायता करेगी।
- 3.4 संस्था, एक मानक की स्वास्थ्य और सुरक्षा अपेक्षाओं को लागू करने और सभी कार्मिकों के लिए सुरक्षित और स्वास्थ्य कार्यस्थल वातावरण सुनिश्चित करने के लिए, उत्तरदायी उच्च प्रबंधन प्रतिनिधि नियुक्त करेगी।
- 3.5 एक स्वास्थ्य और सुरक्षा समिति 5, जिसमें प्रबंधन प्रतिनिधियों और कामगारों का अच्छासंतुलित समूह शामिल हो-, को स्थापित किया जायेगा और बनाए रखा जाएगा। जब तक कि कानून द्वारा निर्दिष्ट नहीं किया गया हो और यदि वह सेवा प्रदान करना चुनते हैं तो ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि (सदस्यों) द्वारा कम से कम एक कामगार सदस्य (प्रतिनिधियों) जहां यूनियन प्रतिनिधि की नियुक्ति नहीं करता है या जहां संस्था को समिति में मान्यता दी जाएगी। उन मामलों में में यूनियन नहीं है, वहां कामगार एक प्रतिनिधि नियुक्त करेंगे, जिसे भी वे उचित समझते हों। इसका निर्णय प्रभावी रूप से सभी कार्मिकों को सूचित किया जाएगा। कार्यस्थल में लगातार स्वास्थ्य और सुरक्षा की स्थिति में सुधार करने के लिए सक्षम प्रतिबद्धता के लिए समिति को समयसम-य पर प्रशिक्षण और उन्हें प्रशिक्षण दिया जाएगा। यह औपचारिक, आवधिक व्यवसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा जोखिम का मूल्यांकन करेगा और फिर वर्तमान और संभावित स्वास्थ्य और सुरक्षा खतरों का निपटारा करेगा। इन मूल्यांकनों और किए गए सुधारात्मक और निवारक कार्यों के रिकॉर्ड रखे जाएंगे।
- 3.6 संस्था कार्मिकों को नियमित रूप से प्रभावित स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रशिक्षण जिसमें ऑन साइट प्रशिक्षण और जहां आवश्यकता हो नौकरी विशेष प्रशिक्षण प्रदान करेगी नए और पुनर्नियोजित कार्मिकों के लिए और जहां दुर्घटनाएं हुई हैं और जहां प्रद्योगिकी में परिवर्तन और या नई मशीनरी के लगाने से कार्मिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए नए जोखिम पैदा होते हों वहां ऐसे प्रशिक्षण को दोहराया जाएगा।
- 3.7 संस्था कार्मिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए संभावित जोखिमों को पहचानने, रोकथाम करने, कम करने, समाप्त करने या अन्यथा प्रतिक्रिया देने के लिए दस्तावेज़ी कार्यविधियां स्थापित करेगी। संस्था सभी स्वास्थ्य और सावधानी की घटनाओं के लिखित रिकॉर्ड रखेगी, जो कार्यस्थल और संस्था द्वारा प्रदान किए गए सभी घरों और संपत्ति में होती है, चाहे वह उन संपत्ति का मालिक हो, या किसी सेवा प्रदाता से घर या संपत्ति के पट्टों या ठेके पर अनुबंध किया गया हो।

- 3.8 संस्था सभी कार्मिकों द्वारा उपयोग के लिए, स्वच्छ शौचालय सुविधाओं, पेयजल, भोजन अवकाश के दौरान उपयुक्त स्थान पर निशुल्क प्रवेश और जहां लागू हो, भोजन भंडारण के लिए स्वच्छ सुविधाएं प्रदान करेगी।
- 3.9 संस्था सुनिश्चित करेगी कि कार्मिकों के लिए उपलब्ध आवासशाला सुविधाएं, स्वच्छ, सुरक्षित और उनकी मूलभूत आवश्यकताओं को पूरा करती हो, चाहे वह आवासशालाओं की मालिक हो या किसी सेवा प्रदाता से पट्टों या ठेके पर अनुबंध किया गया हो।
- 3.10 संस्था से अनुमति प्राप्त किये बिना, सभी कार्मिकों को अपने आप गम्भीर खतरों से दूर रहने का अधिकार होगा।

4. संगठन बनाने की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदे का अधिकार

मानदंड

- 4.1 सभी कार्मिकों को अपनी पसंद के ट्रेड यूनियन बनाने, सम्मिलित होने और आयोजित करने और अपनी तरफ से संस्था के साथ सामूहिक रूप से समझौता करने का अधिकार होगा। संस्था इस अधिकार का सम्मान करेगी और कार्मिकों को प्रभावी तौर से सूचित करेगी कि वे अपनी पसंद के किसी भी कामगार संगठन में भाग लेने के लिए स्वतंत्र हैं और संस्था द्वारा उनके प्रति इसका कोई नकारात्मक प्रभाव या प्रतिशोध में परिणामित नहीं होगा। संस्था किसी भी तरीके से कामगारों के संगठन की स्थापना, क्रियाकलाप या प्रशासन या सामूहिक समझौते में हस्तक्षेप नहीं करेगी।
- 4.2 ऐसी परिस्थितियों में, जहां संगठन की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदे का अधिकार कानून के तहत प्रतिबंधित है, संस्था कामगारों को स्वतंत्र रूप से अपने प्रतिनिधियों को चुनने की अनुमति देगी।
- 4.3 संस्था यह सुनिश्चित करेगी कि कामगारों को संगठित करने में लगे यूनियन सदस्यों, कामगारों के प्रतिनिधियों और किसी भी कार्मिक का यूनियन का सदस्य होने, कार्यकर्ताओं के प्रतिनिधियों या कामगारों को संगठित करने में लगे होने के कारण भेदभाव, उत्पीड़न, धमकी या प्रतिशोध नहीं होगा। ऐसे प्रतिनिधियों की कार्यस्थल में अपने सदस्यों तक पहुंच हो।

5. भेदभाव

मानदंड

- 5.1 संस्था जातिगत, राष्ट्रीय या प्रादेशिक या सामाजिक मूल, जाति, जन्म, धर्म, असशक्तता, लिंग, लैंगिक स्थिति, पारिवारिक जिम्मेदारियों, वैवाहिक स्थिति, यूनियन सदस्यता, राजनीतिक मत, आयु या अन्य कोई स्थिति, जो भेदभाव बढ़ाए, के आधार पर दिहाड़ी, पारिश्रमिक, प्रशिक्षण उपलब्धता, पदोन्नति, कार्य समाप्ति या सेवानिवृत्ति के भेदभाव में शामिल नहीं होगी और ना ही समर्थन करेगी।
- 5.2 संस्था रीतिरिवाज़- या प्रथाओं का अवलोकन करने या जातिगत, राष्ट्रीय या सामाजिक मूल, जाति, जन्म, धर्म, असशक्तता, लिंग, लैंगिक स्थिति, पारिवारिक जिम्मेदारियों, वैवाहिक स्थिति, यूनियन सदस्यता,

International Standard

राजनीतिक मत, आयु से संबंधित आवश्यकताओं को पूरा करने या अन्य कोई स्थिति, जो भेदभाव बढ़ाए, के लिए कार्मिकों के अधिकारों के उपयोग के साथ हस्तक्षेप नहीं करेगी।

- 5.3 संस्था, जो कार्यस्थल और संस्था द्वारा प्रदान किए गए सभी घरों और संपत्ति में, चाहे वह उन संपत्ति की मालिक हो, या किसी सेवा प्रदाता से घर या संपत्ति के पट्टों या ठेके पर अनुबंध किया गया हो, किसी ऐसे व्यवहार की अनुमति नहीं देगी, जो धमकीभरी, अपमानजनक, शोषणकारी या जबरन यौन शोषण है, इसमें इशारे, भाषा और शारीरिक संपर्क शामिल हैं।
- 5.4 संस्था, किसी भी परिस्थिति में, कार्मिकों को गर्भावस्था या कौमार्य परीक्षण के लिए नहीं कहेगी।

6. अनुशासनिक व्यवहार

मानदंड

- 6.1 संस्था सभी कार्मिकों से प्रतिष्ठा और सम्मान के साथ बर्ताव करेगी। संस्था कार्मिकों को शारीरिक दंड, मानसिक व शारीरिक उत्पीड़न या गाली देने में ना शामिल होगी और ना ही सहन करेगी। कठोर या अमानवीय व्यवहार की अनुमति नहीं है।

7. कार्य घंटे

मानदंड

- 7.1 संस्था कार्य समय, अंतरालों और सार्वजनिक अवकाशों पर लागू कानूनों, सामूहिक सौदे समझौतों)जहां लागू हो(और उद्योग मानकों का पालन करेगी। ओवरटाइम शामिल ना करते हुए, सामान्य साप्ताहिक कार्य समय कानून के अंतर्गत परिभाषित होंगे, परंतु 48 घंटों से अधिक ना हों।
- 7.2 कार्मिकों को प्रत्येक छह लगातार दिनों के बाद कम से कम 1 दिन का अवकाश प्रदान किया जाएगा। इस नियम का अपवाद वहां लागू होगा, जहां, निम्नलिखित दोनों शर्तें पूरी होती हों :
-)अ(राष्ट्रीय कानून इस सीमा से अधिक कार्य समय की अनुमति देता हो; और
-)ब(स्वतंत्र वार्ता फलस्वरूप सामूहिक सौदा समझौता अनुबंध लागू है, जो पर्याप्त आराम की अवधि सहित औसत कार्य समय की अनुमति देता हो।
- 7.3 नीचे 7.4 को छोड़कर, सभी ओवरटाइम कार्य स्वैच्छिक होंगे, जो प्रत्येक सप्ताह में 12 घंटे से अधिक नहीं हों और ना ही नियमित तौर से प्रार्थित/आवेदित होंगे।
- 7.4 ऐसे मामलों में, जहां, अल्पावधि की व्यवसायिक मांग को पूरा करने के लिए ओवरटाइम काम की आवश्यकता हो और संस्था अपने कार्यबल के एक महत्वपूर्ण भाग का प्रतिनिधित्व करने वाले एक स्वतंत्र रूप से बातचीत के सामूहिक सौदे समझौते की पार्टी है, तो संस्था को ऐसे समझौते के अनुसार इस तरह के ओवरटाइम काम की आवश्यकता हो सकती है। इस तरह के किसी समझौते के साथ, कार्य घंटे तत्व की अन्य अपेक्षाओं का पालन किया जाना चाहिए।

8. पारिश्रमिक

मानदंड

8.1 संस्था कार्मिकों के निर्वाह मजदूरी के अधिकार का सम्मान करेगी और यह सुनिश्चित करेगी कि ओवरटाइम शामिल किए बिना, सामान्य कार्य सप्ताह के लिए, मजदूरी कम से कम कानूनी या उद्योग के न्यूनतम मानकों या सामूहिक सौदे समझौतों (जहां लागू हो) को हमेशा पूरा करे। कार्मिकों की बुनियादी जरूरतों को पूरा करने और कुछ स्वनिर्णयगत आय प्रदान करने के लिए मजदूरी पर्याप्त होगी

8.2 संस्था अनुशासनात्मक उद्देश्यों के लिए मजदूरी से कटौती नहीं करेगी। इस नियम का अपवाद तब लागू होगा, जब दोनों निम्नस्थितियों मौजूद हों:

(अ) अनुशासनात्मक प्रयोजनों के लिए मजदूरी से कटौती की राष्ट्रीय कानून की स्वीकृति हो

(ब) स्वतंत्र रूप से बातचीत का सामूहिक सौदा समझौता लागू हो और जो इस प्रथा की अनुमति देता हो।

8.3 संस्था यह सुनिश्चित करेगी कि कार्मिकों के वेतन और लाभ संरचना प्रत्येक भुगतान अवधि के लिए लिखित रूप में विस्तार से स्पष्ट या नियमित रूप से बताई गई है। संस्था कार्मिकों की सुविधा के तरीके से सभी मजदूरी और लाभ प्रदान करेगी, लेकिन किसी भी स्थिति में देरी या सीमित रूपों में नहीं, जैसे वाउचर, कूपन या वचन पत्र।

8.4 सभी ओवरटाइम राष्ट्रीय कानून द्वारा परिभाषित या सामूहिक सौदे समझौते से संस्थापित प्रिमियम दर पर अदा किए जाएंगे। उन देशों में जहां ओवरटाइम के लिए प्रिमियम दर कानून द्वारा नियंत्रित नहीं होते हैं या कोई सामूहिक सौदा समझौता अनुबंध नहीं है, कार्मिकों को ओवरटाइम संस्था के प्रिमियम दर या प्रचलित उद्योग मानकों के बराबर प्रिमियम दर पर, जो भी अधिक हो, की पूर्ति की जाएगी।

8.5 संस्था श्रम और सामाजिक सुरक्षा से संबंधित लागू कानूनों और नियमों के तहत कार्मिकों के प्रति अपने दायित्वों को पूरा करने से बचने के लिए केवल-श्रम अनुबंध की व्यवस्था, लगातार अल्पकालिक अनुबंध या और मिथ्या प्रशिक्षुता या अन्य योजनाओं का उपयोग नहीं करेगी।

9. प्रबंध प्रणाली

मानदंड

9.1. नीतियां कार्य विधियां और रिकॉर्ड

- 9.1.1 वरिष्ठ प्रबंधन, सभी उपयुक्त भाषाओं में, जो उसने एस ए 8000 के अनुपालन के लिए चुने हैं, कार्मिकों को सूचित करने के लिए एक नीति विवरण लिखेंगे।
- 9.1.2 इस नीति विवरण में, एस ए 8000 मानक की सभी आवश्यकताओं के अनुरूप, संस्था की वचनबद्धता शामिल होगी और अंतरराष्ट्रीय दस्तावेजों का अनुपालन शामिल होगा, जो मानक तत्व और उनकी व्याख्या पर पिछले अनुभाग में सूचीबद्ध है। यह विवरण संस्था को राष्ट्रीय कानून, लागू कानूनों और अन्य अपेक्षाओं, जिन्हें संस्था स्वीकार करती है, का पालन करने के लिए प्रतिबद्ध भी करेगी।
- 9.1.3 कार्यस्थल में और संस्था द्वारा प्रदान किए गए सभी घरों और संपत्ति में, चाहे वह उन संपत्ति की मालिक हो, या किसी सेवा प्रदाता से घर या संपत्ति के पट्टों या ठेके पर अनुबंध किया गया हो, में इस नीति विवरण और एस ए 8000 मानक को प्रमुखता से और स्पष्ट रूप से, उचित और सुगम रूप से प्रदर्शित किया जाएगा।
- 9.1.4 संस्था एस ए 8000 मानक को लागू करने के लिए नीतियों और कार्यविधियों का विकास करेगी।
- 9.1.5 इन नीतियों और कार्यविधियों को प्रभावी ढंग से संप्रेषित किया जाएगा और सभी उपयुक्त भाषाओं में कार्मिकों को उपलब्ध कराया जाएगा यह संप्रेषण स्पष्ट रूप से ग्राहकों, आपूर्तिकर्ताओं, उप-ठेकेदारों और उप-आपूर्तिकर्ताओं के साथ भी साझा किए जाएंगे।
- 9.1.6 संस्था इस तत्व में समाहित प्रबंधन प्रणाली की अपेक्षाओं सहित, एस ए 8000 मानक के प्रति अनुरूपता और कार्यान्वयन प्रदर्शित करने के लिए उपयुक्त रिकॉर्ड रखेगी। संबंधित रिकॉर्ड रखे जाएंगे और एस ए 8000 कार्मिक प्रतिनिधि) प्रतिनिधियों(को लिखित या मौखिक सारांश दिया जाएगा।
- 9.1.7 संस्था, नियमित रूप से सुधार करने के लिए, इस मानक और निष्पादन परिणामों को कार्यान्वित करने के लिए अपने नीति विवरण, योजनाओं, कार्यविधियों की प्रबंधन समीक्षा नियमित रूप से संचालित करेगी।
- 9.1.8 संस्था प्रभावी रूप और तरीके से अपना नीति विवरण सार्वजनिक रूप से और अनुरोध करने पर इच्छुक दलों को उपलब्ध कराएगी।

9.2 सामाजिक निष्पादन टीम दल /

9.2.1 एस ए 8000 के सभी तत्वों को लागू करने के लिए एक सामाजिक निष्पादन टीम (सानिटी) स्थापना की जाएगी। टीम में निम्न का एक संतुलित प्रतिनिधित्व शामिल होगा:

)अ(एस ए 8000 कामगार प्रतिनिधि)प्रतिनिधियों)

)ब(प्रबंधन

मानक के अनुपालन का उत्तरदायित्व पूर्णतः वरिष्ठ प्रबंधन पर होगा।

9.2.2 संगठित सुविधाओं में, सानिटी पर कामगार प्रतिनिधित्व मान्यता प्राप्त ट्रेड यूनियन (यूनियनों) प्रतिनिधि)प्रतिनिधियों(द्वारा किया जाएगा, यदि वे सेवा प्रदान करना चुनते हैं। ऐसे मामलों में, जहां यूनियन किसी प्रतिनिधि की नियुक्ति नहीं करता है या संस्था में यूनियन नहीं है, ऐसे प्रयोजन के लिए कामगार स्वतंत्र रूप से एक या एक से अधिक एस ए 8000 कामगार प्रतिनिधि)प्रतिनिधियों(का चुनाव कर सकते हैं। किसी भी परिस्थिति में, एस ए 8000 कामगार प्रतिनिधि)प्रतिनिधियों(को कामगार यूनियन के विकल्प के रूप में नहीं देखा जाएगा।

9.3 जोखिम की पहचान और आकलन

9.3.1 सानिटी इस मानक के वास्तविक या संभावित गैर-अनुरूपता के क्षेत्रों को पहचानने और प्राथमिकता देने के लिए आवधिक लिखित जोखिम आकलनों का संचालन करेगी। यह वरिष्ठ प्रबंधन के लिए कार्यवाई की सिफारिश करेगी, जो इन जोखिमों का निपटारा करते हैं। इन जोखिमों का निपटारा करने के लिए कार्यवाइयों को, उनकी गंभीरता के अनुसार या कार्यवाई में देरी से इसके निपटारे की असंभवता के अनुसार, प्राथमिकता दी जाएगी।

9.3.2 सानिटी इन अनुशासित आंकड़ों और आंकड़ा संग्रह तकनीकों के आधार पर और इच्छुक दलों के साथ सार्थक परामर्श से इस आकलनों का संचालन करेगी।

9. निगरानी

9.4.1 सानिटी प्रभावी रूप से निम्न के लिए कार्यस्थल गतिविधियों की निगरानी करेगी:

)अ(इस मानक के अनुपालन के लिए,

)ब(सानिटी द्वारा पहचाने गए जोखिमों का प्रभावी तरीके से निपटारा करने के लिए कार्यवाइयों के कार्यान्वयन के लिए, और

)स(संस्था की नीतियों और मानक की अपेक्षाओं को पूरा करने के लिए लागू प्रणाली की प्रभावशीलता के लिए। इसे इच्छुक दलों (हितधारकों) से या उन्हें शामिल कर अपनी निगरानी गतिविधियों में जानकारी एकत्रित करने का अधिकार होगा। यह एस ए 8000 मानक से किसी भी संभावित गैर-अनुरूपता के अध्ययन, परिभाषित, विश्लेषण और/ या निपटारा करने के लिए अन्य विभागों के साथ भी संपर्क करेगी।

International Standard

- 9.4.2 सानिटी नियमित आंतरिक संपरीक्षण सुविधा भी प्रदान करेगी और एस ए 8000 मानक को पूरा करने के लिए की गई कार्यवाइयों के निष्पादन और लाभों पर वरिष्ठ प्रबंधन के लिए रिपोर्ट तैयार करेगी, जिसमें पहचान की गई सुधारात्मक और निवारक कार्यवाइयों का रिकॉर्ड शामिल होगा।
- 9.4.3 सानिटी प्रगति की समीक्षा करने और मानक के कार्यान्वयन को मजबूत करने के लिए संभावित कार्यवाइयों की पहचान करने के लिए भी आवधिक बैठकों का आयोजन करेगी।

9.5 आंतरिक भागीदारी और संप्रेषण

- 9.5.1 संस्था, एस ए 8000 की अपेक्षाओं को प्रभावी रूप से समझाने के लिये कार्मिकों को प्रदर्शित करेगी और नियमित संप्रेषण के माध्यम से एस ए 8000 की अपेक्षाओं को नियमित रूप से संप्रेषित करेगी।

9.6 शिकायत प्रबंधन और समाधान

- 9.6.1 संस्था एक लिखित शिकायत कार्यविधि स्थापित करेगी जो गोपनीय, निष्पक्ष, गैर प्रतिशोधी और सुलभ हो और कार्मिकों और इच्छुक दलों के लिए कार्यस्थल और/ या एस ए 8000 मानक से गैर-अनुरूपता से संबंधित टिप्पणियों, संस्तुतियों, रिपोर्ट या शिकायतें करने के लिए उपलब्ध हो।
- 9.6.2 संस्था में कार्यस्थल और/या इस मानक की गैर-अनुरूपता या इसकी कार्यान्वयन नीतियों और कार्य विधियों से संबंधित शिकायतों के बारे में, जांच, उनका पालन करने और संप्रेषित करने के लिए कार्यविधियां होंगी। ये परिणाम सभी कार्मिकों और अनुरोध करने पर, इच्छुक दलों को स्वतंत्र रूप से उपलब्ध होंगे।
- 9.6.3 एस ए 8000 अनुपालन के बारे में जानकारी प्रदान करने या अन्य कार्यस्थल शिकायत करने के लिए संस्था किसी भी कर्मचारी या इच्छुक दल के प्रति अनुशासन, कार्य से मुक्ति या अन्यथा भेदभाव नहीं करेगी।

9.7. बाहरी सत्यापन और हितधारक वचनबद्धता

- 9.7.1 इस मानक की अपेक्षाओं के अनुपालन को प्रमाणित करने के उद्देश्य के लिए घोषित और अघोषित संपरीक्षण के मामले में, संस्था एस ए 8000 मानक को पूरा करने में उठने वाली किसी भी समस्या की गंभीरता और आवृत्ति को निर्धारित करने के लिए बाहरी संपरीक्षक के साथ पूरी तरह से सहयोग करेगी।
- 9.7.2 संस्था एस ए 8000 मानक के साथ सतत अनुपालन के लिए हितधारक वचनबद्धता में भाग लेगी।

9.8 सुधारात्मक और निवारक कार्यवाइयां

- 9.8.1 संस्था सुधारात्मक और निवारक कार्यवाइयों के शीघ्र कार्यान्वयन के लिए नीतियों और कार्य विधियों को तैयार करेगी और उनके लिए पर्याप्त संसाधन प्रदान करेगी। सानिटी यह सुनिश्चित करेगी कि इन कार्यवाइयों को प्रभावी रूप से लागू किया गया है।

9.8.2 सानिटी समय-सीमा सहित रिकॉर्ड रखेगी, जो कम से कम, एस ए 8000 से संबंधित गैर- अनुरूपता, उनके मूल कारणों, की गई सुधारात्मक और निवारक कार्यवाहियों और कार्यान्वयन परिणामों को सूचीबद्ध करेगी।

9.9 प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण

9.9.1 संस्था सभी कार्मिकों के लिए एक प्रशिक्षण योजना लागू करेगी जो एस ए 8000 मानक को प्रभावी ढंग से लागू करेगा जैसा कि जोखिम मूल्यांकन के परिणाम के अनुसार बताया गया है। संस्था समयसमय पर प्रशिक्षण - की प्रभावशीलता को मापेगी और उनकी प्रकृति और आवृत्ति के रिकॉर्ड रखेगी।

9.10 आपूर्तिकर्ताओं और ठेकेदारों का प्रबंधन

9.10.1 संस्था अपने आपूर्तिकर्ताओं/ उप-ठेकेदारों, निजी रोजगार एजेंसियों और उप- आपूर्तिकर्ताओं के एस ए 8000 मानक के अनुपालन पर यथोचित परिश्रम करेगी। नए आपूर्तिकर्ताओं/उप-संविदाकारों, निजी रोजगार एजेंसियों और आपूर्तिकर्ताओं का चयन करते समय वही यथोचित परिश्रम दृष्टिकोण लागू किया जाएगा। इस अपेक्षा को पूरा करने के लिए संस्था की न्यूनतम गतिविधियां रिकॉर्ड की जाएंगी और इसमें निम्न शामिल होंगे :

अ) आपूर्तिकर्ताओं/उप-ठेकेदारों, निजी रोजगार एजेंसियों और उप- आपूर्तिकर्ताओं के वरिष्ठ नेतृत्व को इस मानक की अपेक्षाओं को प्रभावी ढंग से संप्रेषित करते हुए;

ब) आपूर्तिकर्ताओं/ उप-ठेकेदारों, निजी रोजगार एजेंसियों और उप-आपूर्तिकर्ताओं द्वारा गैर अनुरूपता के महत्वपूर्ण जोखिमों का आकलन; (नोट: 'महत्वपूर्ण जोखिम' का विवरण मार्गदर्शिका दस्तावेज में है।)

स) यह सुनिश्चित करने के लिए कि इन महत्वपूर्ण जोखिमों को आपूर्तिकर्ताओं/ उप- ठेकेदारों, निजी रोजगार एजेंसियों और उप- आपूर्तिकर्ताओं और संस्था द्वारा जहां उपयुक्त हो, उचित प्रयास किये जायें और इन संस्थाओं को प्रभावित करने के लिए संस्था की क्षमता और संसाधनों के अनुसार प्राथमिकता दी जाती है। (नोट: 'उचित प्रयास' का विवरण मार्गदर्शिका दस्तावेज में है।)

द) निगरानी गतिविधियों की स्थापना और आपूर्तिकर्ताओं/ उप-ठेकेदारों निजी रोजगार एजेंसियों और उप- आपूर्तिकर्ताओं के निष्पादन पर दृष्टि रखने हेतु, यह सुनिश्चित करने के लिए कि इन महत्वपूर्ण जोखिमों को प्रभावी ढंग से निपटाया गया है।

9.10.2 जहां संस्था आपूर्तिकर्ताओं/उप-ठेकेदारों या उप-आपूर्तिकर्ताओं, जिन्हें घरेलू कामगारों के रूप में वर्गीकृत किया गया है, से सामान और/ या सेवाएं प्राप्त करता है, सौदा करता है, बढ़ावा देता है, संस्था यह सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी कार्रवाई करेगी कि इस तरह के घरेलू कामगारों को, इस मानक की अपेक्षाओं के तहत, संस्था के अन्य कामगारों के समान सुरक्षा का स्तर प्रदान किया जाता है।