

پاسخگویی اجتماعی 8000

استاندارد بین‌المللی

توسط سازمان بین‌المللی پاسخگویی اجتماعی

ژوئن 2014

ویرایش‌های قبلی: 2001، 2004 و 2008

زبان رسمی این استاندارد و مستندات پشتیبان آن، انگلیسی می‌باشد. در مواردی که بین ویرایش‌های مختلف ناهماهنگی وجود دارد، نسخه انگلیسی باید به عنوان مرجع در نظر گرفته شود.



درباره استاندارد

این چهارمین ویرایش استاندارد پاسخگویی اجتماعی، SA8000، یک استاندارد اختیاری برای تصدیق قابل ممیزی سوم شخص است که الزاماتی را شامل ایجاد یا بهبود حقوق کارگران، شرایط محیط کار و یک سیستم مدیریتی مؤثر برای برآورده‌سازی توسط سازمان‌ها تنظیم می‌کند. به هر روی، گواهینامه تنها برای محل‌های کاری ویژه‌ای در دسترس می‌باشد.

عناصر بنیادین این استاندارد، براساس اعلامیه حقوق بشر سازمان ملل، پیمان‌نامه‌های سازمان جهانی کار¹، قواعد بین‌المللی حقوق بشر و قوانین ملی کار است. مستندات مرجع و الزامی برای ممیزی دریافت گواهینامه SA8000، عبارتند از:

- استاندارد 2014: SA8000
- پیوست شاخص عملکرد SA8000²

علاوه بر این "مستند راهنمای SA8000"³ انطباق با استاندارد⁴ را آسان می‌سازد.

"پیوست شاخص عملکرد SA8000"، سندی الزامی است که کمترین انتظارات عملکردی را برای یک سازمان دارای گواهی‌نامه SA8000 تنظیم می‌کند. "پیوست شاخص عملکرد SA8000" در وبسایت سازمان بین‌المللی پاسخگویی اجتماعی SAI یافت می‌شود.

"سند راهنمای SA8000"، تفسیری از SA8000 و این که چگونه می‌توان این الزامات را پیاده‌سازی کرد، به دست می‌دهد؛ مثال‌هایی از روش‌هایی برای تصدیق تطابق ارائه می‌دهد؛ و آن را به صورت یک کتاب راهنما برای ممیزان و سازمان‌هایی که به دنبال گواهینامه SA8000 هستند، ارائه می‌کند. "سند راهنمای SA8000" در وبسایت سازمان بین‌المللی پاسخگویی اجتماعی SAI یافت می‌شود.

اگرچه SA8000 برای همگان قابل کاربرد است و گواهینامه اصولاً برای هر کشور و صنعتی در دسترس می‌باشد ولی استثناهایی برای گواهینامه SA8000 وجود دارد. هیأت مشورتی سازمان بین‌المللی پاسخگویی اجتماعی⁵ معتقد است که بخش‌هایی وجود دارند که برآورده‌سازی تمامی الزامات استاندارد به دلیل قواعد صنعت و نیازهای فنی برای آنها مشکلات خاصی را ایجاد می‌کند. فهرستی از این استثناهای فعلی در وبسایت سازمان بین‌المللی پاسخگویی اجتماعی SAI یافت می‌شود.

بر اساس تغییر شرایط، SA8000 به صورت دوره‌ای بازنگری می‌شود. اصلاحات و بهبودهای دریافت شده از ذینفعان هم در بازنگری‌ها گنجانده می‌شوند. امید است که این استاندارد، پیوست شاخص عملکرد و سند راهنمای آن با کمک طیف گسترده‌ای از مشارکت‌ها به بهبود خود ادامه دهد. سازمان بین‌المللی پاسخگویی اجتماعی SAI، پذیرای پیشنهادهای شما نیز می‌باشد. برای اظهارنظر در مورد SA8000، پیوست شاخص عملکرد SA8000 و یا سند راهنمای SA8000، لطفاً اظهارات نوشته شده‌ی خود را به آدرس سازمان بین‌المللی پاسخگویی اجتماعی که در پایین آمده است، به صورت فیزیکی و یا نامه الکترونیکی بفرستید.

SAI

سازمان بین‌المللی پاسخگویی اجتماعی

© SAI 2014

هرگونه تکثیر استاندارد SA8000 تنها با دریافت اجازه کتبی از سازمان بین‌المللی پاسخگویی اجتماعی ممکن است.

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

¹ILO (International Labor Organization)

²SA8000 Performance Indicator Annex

³SA8000 Guidance Document

⁴هرجا که استاندارد به صورت کلمه خاص به کار رفته در متن انگلیسی همان Standard (با حرف اول بزرگ) است که به جای SA8000 به کار رفته است. (مترجم)

⁵SAI Advisory Board

فهرست

IV. الزامات پاسخگویی اجتماعی	ا. مقدمه
1- کار کودک	1- هدف و دامنه
2- کار اجباری یا تحمیلی	2- سیستم مدیریتی
3- ایمنی و بهداشت	II. عناصر الزامی و تفسیر آنها
4- آزادی انجمن‌ها و حق چانه‌زنی جمعی	III. تعاریف
5- تبعیض	1- باید
6- اقدامات انضباطی	2- ممکن است
7- ساعات کار	3- کودک
8- پرداخت‌ها (دستمزد و پاداش)	4- کار کودک
9- سیستم مدیریت	5- توافق مذاکرات جمعی
	6- اقدام اصلاحی
	7- اقدام پیشگیرانه
	8- کار اجباری یا تحمیلی
	9- کارگر خانگی
	10- قاچاق انسان
	11- ذینفعان
	12- حداقل دستمزد
	13- عدم انطباق: عدم تطابق با یک الزام
	14- سازمان
	15- کارکنان
	16- کارگر
	17- بنگاه کاریابی خصوصی
	18- جبران کار کودک
	19- ارزیابی ریسک
	20- نماینده(گان) کارگری SA8000
	21- عملکرد اجتماعی
	22- درگیر کردن ذینفعان
	23- تامین‌کننده/پیمانکار فرعی
	24- تامین‌کننده فرعی
	25- سازمان کارگری
	26- کارگر جوان

۱- مقدمه

1-هدف و دامنه

هدف: هدف SA8000، اراییه‌ی استاندارد اختیاری و قابل‌ممیزی بر اساس اعلامیه حقوق بشر سازمان ملل، قواعد سازمان جهانی کار و دیگر حقوق بین‌المللی بشر و کارگر و قوانین ملی کار است تا تمام کارکنان را توانمند ساخته و از آنها در محدوده‌ی تحت کنترل سازمان حفاظت کند و بر تمام افرادی که محصولات و خدمات به آن سازمان ارایه می‌کنند، تاثیر بگذارد. این افراد شامل کارکنانی است که توسط خود سازمان، تامین‌کنندگان، پیمانکاران فرعی، تامین‌کنندگان فرعی استخدام شده‌اند و کسانی است که کار خانگی دارند. به منظور انطباق با این استاندارد، سازمان باید سیستم مدیریتی مناسب و موثری داشته باشد.

دامنه: به طور کلی این استاندارد برای هر نوع سازمانی بدون در نظر گرفتن اندازه، موقعیت جغرافیایی یا نوع صنعت قابل کاربرد است.

2-سیستم مدیریت

زمانی که به بررسی هشت عنصر بعدی SA8000 می‌پردازید، الزامات این عنصر (سیستم مدیریت) برای پیاده‌سازی، پایش و اجرای صحیح آن‌ها، مهم هستند. سیستم مدیریت، یک نقشه عملیاتی است که به سازمان اجازه می‌دهد تا به انطباق کامل و پایدار با SA8000 دست یابد در حالی که به طور مداوم بهبود می‌یابد و این به عنوان "عملکرد اجتماعی" شناخته می‌شود.

در زمان پیاده‌سازی عنصر سیستم مدیریت، استقرار، یکپارچه‌سازی و نگهداری ساختار مشارکت مدیر و کارگر در تمام فرایندها تطابق با عناصر استاندارد، یک اولویت الزامی است. به ویژه بسیار مهم است که عدم انطباق‌ها شناسایی شده، اصلاح شوند و اطمینان داده شود که انطباق ادامه دارد.

¹Joint worker and management involvement

II-عناصر الزامی و تفسیر آنها

سازمان باید با قوانین محلی، ملی و تمام دیگر قوانین قابل کاربرد، استانداردهای متداول صنعت، دیگر الزاماتی که سازمان متقبل شده است و این استاندارد، تطابق داشته باشد. هنگامی که این قوانین، استانداردها یا دیگر الزاماتی که سازمان متقبل شده است و این استاندارد به یک موضوع واحد می‌پردازند، مطلوب‌ترین قانون برای کارگران، باید به کار گرفته شود.

همچنین سازمان باید اصول اسناد بین‌المللی زیر را محترم بشمرد:

پیمان‌نامه‌ی 1 (ساعات کار - صنعت) و توصیه‌نامه 116 (کاهش ساعات کار) سازمان بین‌المللی کار	پیمان‌نامه‌ی 169 سازمان بین‌المللی کار (مردم بومی و قبیله‌ای)
پیمان‌نامه‌های 29 سازمان بین‌المللی کار (کار اجباری) و 105 (از بین بردن کار اجباری)	پیمان‌نامه‌ی 177 سازمان بین‌المللی کار (کار خانگی)
پیمان‌نامه‌ی 87 سازمان بین‌المللی کار (آزادی انجمن‌ها)	پیمان‌نامه‌ی 181 سازمان بین‌المللی کار (دفاتر کاریابی خصوصی)
پیمان‌نامه‌ی 98 سازمان بین‌المللی کار (حق تشکل و مذاکرات جمعی)	پیمان‌نامه‌ی 182 سازمان بین‌المللی کار (بدترین اشکال کار کودک)
پیمان‌نامه‌های 100 سازمان بین‌المللی کار (پرداخت‌های همسان) و 111 (تبعیض - استخدام و اشتغال)	پیمان‌نامه‌ی 183 سازمان بین‌المللی کار (حمایت از مادری)
پیمان‌نامه‌ی 102 سازمان بین‌المللی کار (امنیت اجتماعی - کمیته استانداردها)	آیین‌نامه‌ی کاری سازمان بین‌المللی کار در مورد HIV/AIDS و دنیای کار
پیمان‌نامه‌ی 131 سازمان بین‌المللی کار (تشبیت کمیته دستمزد)	اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر
پیمان‌نامه‌ی 135 سازمان بین‌المللی کار (نمایندگان کارگری)	معاهده‌ی بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی
پیمان‌نامه‌ی 138 و توصیه‌نامه‌ی 146 سازمان بین‌المللی کار (کمیته سن)	معاهده‌ی بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی
پیمان‌نامه‌ی 155 و توصیه‌نامه‌ی 164 سازمان بین‌المللی کار (ایمنی و بهداشت شغلی ^۲)	پیمان‌نامه سازمان ملل متحد در مورد حقوق کودک
پیمان‌نامه‌ی 159 سازمان بین‌المللی کار (استخدام و توانبخشی کاری ^۳ - افراد ناتوان ^۴)	پیمان‌نامه‌ی سازمان ملل متحد برای رفع تمامی اشکال تبعیض در برابر زنان
	پیمان‌نامه سازمان ملل متحد برای رفع تمامی اشکال تبعیض نژادی
	اصول راهنمای سازمان ملل متحد برای کسب و کار و حقوق بشر

¹Remuneration (دستمزد و پاداش)

²Occupational

³Vocational

⁴Disabled

۱۱۱. تعاریف (براساس حروف الفبا {در واژگان انگلیسی} یا جریانی منطقی سر و سامان داده شده است)

- 1- **باید:** در این استاندارد واژه‌ی "باید" نشان‌دهنده‌ی یک الزام است. نکته: برای تاکید، این واژه در متن به صورت مورب و با قلم درشت نوشته شده است.
- 2- **ممکن است:** در این استاندارد واژه‌ی "ممکن است" نشان‌دهنده‌ی مجاز بودن است. نکته: برای تاکید، این واژه در متن به صورت مورب و با قلم درشت نوشته شده است.
- 3- **کودک:** هر شخص زیر 15 سال، مگر این که کمینه سن برای کار یا تحصیل اجباری در قانون محلی، بالاتر باشد که در این صورت سن بالاتر مقرر در آن محل کاربرد دارد.
- 4- **کار کودک:** هر کاری که توسط یک کودک کوچکتر از سنی (سنینی) که در تعریف کودک در بالا مشخص شده است، انجام شود، بجز مواردی که در توصیه‌نامه 146 سازمان بین‌المللی کار ارایه شده است.
- 5- **توافق مذاکرات جمعی:** قراردادی که شرایط و ضوابط کار را مشخص می‌کند، {شرایط این قرارداد} مابین یک سازمان (برای نمونه کارفرما) یا گروهی از کارفرمایان و یک یا چند سازمان کارگری مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.
- 6- **اقدام اصلاحی:** اقدامی برای حذف علت (علل) و علت (علل) ریشه‌ای یک عدم‌انطباق شناسایی شده. یادآوری: اقدام اصلاحی به منظور پیشگیری از رخداد دوباره عدم‌انطباق انجام می‌شود.
- 7- **اقدام پیشگیرانه:** اقدامی برای حذف علت (علل) و علت (علل) ریشه‌ای یک عدم‌انطباق بالقوه. یادآوری: اقدام اصلاحی به منظور پیشگیری از رخداد عدم‌انطباق انجام می‌شود.
- 8- **کار اجباری یا تحمیلی:** همه‌ی کار یا خدمتی که به یک شخص برای انجام به صورت اختیاری داده نشده و با تهدید یا تنبیه یا تلافی مجبور به انجام شده یا به عنوان راهی برای بازپرداخت بدهی خواسته شده است.
- 9- **کارگر خانگی:** شخصی که با سازمان یا تامین‌کننده‌اش، تامین‌کننده فرعی یا پیمانکار فرعی، قرارداد بسته است ولی در محل کاری آنها، کار نمی‌کند.
- 10- **قاچاق انسان:** استخدام، انتقال، پناه دادن یا تحویل گرفتن افراد، با استفاده از تهدید، زور، فریب یا دیگر اشکال اجبار، با هدف بهره‌برداری.
- 11- **ذینفعان:** شخص یا گروهی که به عملکرد اجتماعی و یا فعالیت‌های سازمان مرتبط هستند یا تحت تاثیر آن قرار دارند.

12- حداقل دستمزد¹: دستمزد و پاداش دریافت شده برای یک هفته کار استاندارد توسط یک کارگر در یک جای مشخص که برای تامین زندگی مناسب استاندارد برای کارگر و خانواده‌اش کافی باشد. عناصر یک زندگی مناسب استاندارد شامل خوراک، آب، خانه، آموزش، مراقبت بهداشتی، حمل و نقل، پوشاک و دیگر نیازهای ضروری شامل آمادگی برای اتفاقات نامنتظره می‌شود.

13- عدم انطباق: عدم تطابق با یک الزام.

14- سازمان: تمامیت هر نهاد تجاری یا غیرتجاری که مسئول پیاده‌سازی الزامات این استاندارد است، شامل تمام کارکنان استخدام شده توسط سازمان. یادآوری: برای مثال، سازمان‌ها شامل {این موارد} هستند: گروه‌ها²، شرکت‌ها، مزارع، کشتزارها، سمن‌ها³ و مؤسسات دولتی.

15- کارکنان: تمام افرادی که توسط یک سازمان استخدام شده‌اند یا به صورت پیمانی به کار گرفته شده‌اند، شامل مدیران ارشد، مدیران اجرایی، مدیران میانی، سرپرستان، کارگران و کارگران پیمانی مانند نیروهای امنیتی، کارگران غذاخوری، کارگران خوابگاه و کارگران نظافتی؛ که البته محدود به اینها نمی‌شود.

16- کارگر: تمام کارکنان غیرمدیریتی

17- بنگاه کاربایی خصوصی: هر نهاد مستقل از مراجع دولتی که یکی یا چند تا از خدمات بازار کار زیر را ارائه می‌دهد:

- تطبیق پیشنهادها {ای کاری} و تقاضاهای استخدام، بدون این که بنگاه در رابطه‌ی استخدامی که ممکن است ایجاد شود، شرکت داشته باشد.
- استخدام کارگران با در نظر داشتن این موضوع که آنها را در دسترس یک نهاد سوم شخص قرار دهد؛ تا وظایف آنها را معین کرده و بر اجرای این وظایف نظارت کند.

18- جبران کار کودک: تمام پشتیبانی‌ها و اقدامات ضروری برای اطمینان از ایمنی، بهداشت، آموزش و پیشرفت کودکانی که موضوع کار کودک -همان‌طور که در بالا تعریف شده- بوده‌اند، و به کارشان پایان داده شده است.

19- ارزیابی ریسک: فرایندی برای شناسایی خط‌مشی‌ها و اقدامات ایمنی، بهداشتی و کاری یک سازمان و اولویت‌بندی ریسک‌های مرتبط.

20- نماینده(گان) کارگری SA8000: یک یا چند نماینده‌ی کارگری که به صورت آزادانه توسط کارگران برای تسهیل تبادل اطلاعات با نماینده(گان) مدیریت و مدیریت ارشد در موضوعات مرتبط با SA8000 انتخاب می‌شوند. در تشکیلاتی که اتحادیه دارند، در صورتی که خودشان خدمت کردن را انتخاب کنند، نماینده(گان) کارگری **باید** از

¹Living Wage

²Companies

³سازمان‌های مردم‌نهاد

اتحادیه‌های) صنفی به رسمیت شناخته شده باشند. در مواردی که اتحادیه‌ها) نماینده‌ای تعیین نمی‌کنند یا سازمان اتحادیه ندارد، **ممکن است** کارگران به صورت آزادانه نماینده‌گان) کارگری برای این منظور انتخاب کنند.

21- عملکرد اجتماعی: دستاوردهای یک سازمان از تطابق کامل و پایدار با SA8000 در حالی که به طور مستمر بهبود می‌یابد.

22- درگیر شدن ذینفعان: مشارکت طرف‌های ذینفع شامل سازمان، اتحادیه‌های صنفی، کارگران، سازمان‌های کارگری، تامین‌کنندگان، پیمانکاران، خریداران، مصرف‌کنندگان، سرمایه‌گذاران، سمن‌ها، رسانه‌ها و مقامات دولتی محلی و ملی که البته محدود به اینها نمی‌شود.

23- تامین‌کننده/پیمانکار فرعی: هر نهاد یا شخصی (اشخاصی) در زنجیره تامین که به طور مستقیم برای سازمان کالا و خدمات ضروری‌ای را تامین می‌کند که در تولید محصولات یا خدمات سازمان به کار می‌رود و یا مورد استفاده قرار می‌گیرد.

24- تامین‌کننده فرعی: هر نهاد یا شخصی (اشخاصی) در زنجیره تامین که برای تامین‌کننده کالا و/یا خدمات ضروری‌ای را تامین می‌کند که در تولید محصولات یا خدمات تامین‌کننده یا سازمان به کار می‌رود و یا مورد استفاده قرار می‌گیرد.

25- سازمان کارگری: انجمن داوطلبانه مستقل کارگران که با هدف پیشبرد و دفاع از حقوق و منافع کارگران سازمان یافته است.

26- کارگر جوان: هر کارگر زیر 18 سال و بالاتر از سن تعریف شده کودک، در بالا، باشد.

¹ سازمان‌های مردم‌نهاد NGOs

IV. الزامات پاسخگویی اجتماعی

1- کار کودک

ضوابط:

- 1-1 سازمان **نباید** درگیر استفاده از کار کودک مطابق تعریف بالا شده یا از آن پشتیبانی کند.
- 2-1 سازمان **باید** برای جبران کار کودکان، خط‌مشی‌ها و روش‌های اجرایی مکتوب را ایجاد، مدون، نگهداری کند و به نحو اثربخشی با کارکنان و دیگر طرف‌های ذینفع تبادل کند و **باید** پشتیبانی‌های مالی کافی و پشتیبانی‌های دیگر را به منظور توانمندسازی این کودکان برای حضور و ماندن در مدرسه تا زمانی که مطابق تعریف بالا دیگر کودک نباشند، فراهم کند.
- 3-1 **ممکن است** سازمان کارگران جوان را استخدام کند اما در جایی که این کارگران جوان مشمول قوانین تحصیل اجباری هستند، فقط **باید** در خارج از ساعات مدرسه کار کنند. تحت هیچ شرایطی، زمان مدرسه، کار و رفت و آمد هیچ کارگر جوانی **نباید** از مجموع 10 ساعت در روز بیشتر شود و در هیچ موردی کارگران جوان **نباید** بیش از 8 ساعت در روز کار کنند. کار در ساعات شب برای کارگران جوان ممکن نیست.¹
- 4-1 سازمان **نباید** کودکان یا کارگران جوان را با شرایطی -داخل یا خارج محیط کاری- مواجه کند که برای سلامت و رشد جسمی و روانی آنها خطرناک یا نایمن هستند.

2- کار اجباری یا تحمیلی

ضوابط:

- 1-2 سازمان **نباید** درگیر استفاده از کار اجباری یا تحمیلی شده یا از آن پشتیبانی کند که شامل کار زندانیان می‌شود، همانطور که در پیمان‌نامه شماره 29 تعریف شده، **نباید** اصل مدارک شناسایی را نگه دارد و **نباید** کارکنان را وادار به پرداخت "سپرده" به سازمان برای شروع به کار کند.
- 2-2 چه سازمان و چه هر نهادی که برای سازمان نیروی کار تامین می‌کند، نباید هیچ بخشی از حقوق، مزایا، متعلقات یا مدارک کارکنان را برای اجبار آن‌ها به ادامه کار برای سازمان، نگه دارد.
- 3-2 سازمان باید اطمینان حاصل کند که دستمزد یا هزینه‌های اشتغال، به طور کامل یا بخشی از آن به کارگران تحمیل نمی‌شود.

¹ مطابق متن اصلی استاندارد با واژه ممکن است که در تعاریف آمده متفاوت می‌باشد.

2-4 کارکنان باید حق ترک محل کار را بعد از اتمام ساعت کار استاندارد داشته باشند و برای خاتمه اشتغال خود در صورتی که به طور منطقی به سازمان‌شان خبر دهند، آزاد باشند.

2-5 چه سازمان و چه هر نهادی که برای سازمان نیروی کار تامین می‌کند، نباید درگیر قاچاق انسان شده یا از آن پشتیبانی کند.

3-ایمنی و بهداشت

ضوابط:

3-1 سازمان **باید** یک محیط کار ایمن و بهداشتی فراهم نماید و **باید** گام‌های مؤثری برای پیشگیری از رویدادهای ایمنی و بهداشتی بالقوه و بیماری و آسیب شغلی ناشی از کار، مرتبط با کار یا رخ داده در دوره کاری، بردارد. این گام‌ها **باید** علل تمام خطرات در محیط کاری را تا جایی که به طور منطقی عملی باشد، براساس دانش ایمنی و بهداشت متداول آن بخش از صنعت و مخاطرات خاص، حذف کرده یا به حداقل برساند.

3-2 سازمان **باید** تمام ریسک‌های محیط کاری برای خانم‌های باردار، تازه‌مادران و مادران شیرده شامل آنهایی که ناشی از فعالیت‌های کاری‌شان است، ارزیابی کند؛ تا اطمینان یابد که تمام اقدامات منطقی برای از بین بردن یا کاهش همه‌ی ریسک‌های ایمنی و بهداشتی‌شان، برداشته شده است.

3-3 در جایی که خطرات پس از به حداقل رساندن یا کاهش اثربخش علل تمامی خطرات در محیط کاری، باقی می‌مانند، سازمان **باید** برای کارکنان وسایل حفاظت فردی مناسب شخصی مورد نیاز را به هزینه خود فراهم نماید. در صورت آسیب مرتبط با کار، سازمان **باید** کمک‌های اولیه ارایه کرده و در دسترسی به پیگیری درمان‌های پزشکی به کارگر کمک کند.

3-4 سازمان **باید** یک نماینده مدیریت ارشد را منصوب کند تا مسؤول حصول اطمینان از محیط کاری ایمن و بهداشتی برای تمام کارکنان و پیاده‌سازی الزامات ایمنی و بهداشتی این استاندارد، باشد.

3-5 یک کمیته ایمنی و بهداشت، متشکل از یک گروه متوازن از نمایندگان مدیریت و کارگران، باید ایجاد شده و حفظ شود. مگر این که توسط قانون مشخص شده باشد، دست کم یک عضو کارگری توسط نماینده(گان) اتحادیه صنفی به رسمیت شناخته شده در کمیته **باید** باشند، در صورتی که خودشان خدمت کردن را انتخاب کنند. در مواردی که اتحادیه(ها) نماینده‌ای تعیین نمی‌کنند یا سازمان اتحادیه ندارد، کارگران **باید** نماینده‌ای(نمایندگانی) را که فکر می‌کنند مناسب هستند، منصوب کنند. تصمیمات آن {کمیته} **باید** به طور مؤثری با تمامی کارکنان تبادل شود. کمیته **باید** آموزش داده شود و به صورت دوره‌ای بازآموزی داشته باشد تا این که به طور شایسته‌ای به بهبود مستمر شرایط ایمنی و بهداشت محیط کار متعهد باشد. کمیته **باید** به منظور شناسایی و سپس پرداختن

به خطرات ایمنی و بهداشتی موجود و بالقوه، ارزیابی ریسک ایمنی و بهداشت شغلی را به طور رسمی و دوره‌ای انجام دهد. سوابق این ارزیابی‌ها و اقدامات پیشگیرانه و اصلاحی **باید** نگه داشته شود.

3-6 سازمان **باید** آموزش ایمنی و بهداشت مؤثر شامل آموزش‌های در محل و هر جا که نیاز باشد، آموزش‌های اختصاصی شغل را به طور منظم برای کارکنان فراهم کند. این آموزش‌ها همچنین **باید** برای کارکنان جدید و جا به جا شده، هر جا که رویدادی رخ داده است، و وقتی که تغییرات در فناوری و/یا ابداع ماشین‌آلات جدید، ریسک‌های تازه برای ایمنی و بهداشت کارکنان به همراه دارد، تکرار شوند.

3-7 سازمان **باید** روش‌های اجرایی مستند را برای کشف، پیشگیری، کمینه‌سازی، حذف یا در غیر اینصورت واکنش در برابر ریسک‌های بالقوه ایمنی و بهداشتی کارکنان ایجاد نماید. سازمان **باید** سوابق مکتوب تمامی رویدادهای ایمنی و بهداشتی که در محیط کار و تمامی مکان‌های استقرار و متصرفات سازمان اعم از این که مالک آنهاست، مکان‌های استقرار یا متصرفات را از یک شرکت خدماتی اجاره کرده یا قرارداد بسته است، رخ داده را نگهداری نماید.

3-8 سازمان **باید** دسترسی آزاد به سرویس‌های بهداشتی پاکیزه، آب آشامیدنی، فضاهای مناسب برای صرف غذا، و هر جا که کاربرد دارد، تسهیلات بهداشتی برای نگهداری غذا، برای استفاده همه کارکنان فراهم نماید.

3-9 سازمان **باید** اطمینان یابد که همه امکانات خوابگاهی فراهم شده برای کارکنان، تمیز و ایمن هستند و تمامی نیازهای پایه‌ای آنها را برآورده کند، چه مالک آنهاست، چه خوابگاه‌ها را از یک شرکت خدماتی اجاره کرده یا برایشان قرارداد بسته است.

3-10 همه کارکنان **باید** حق داشته باشند که بدون کسب اجازه از سازمان خود را از خطرات جدی قریب‌الوقوع دور کنند.

4- آزادی انجمن‌ها و حق چانه‌زنی جمعی

ضوابط:

4-1 تمامی کارکنان **باید** حق تشکیل، پیوستن به و سازماندهی اتحادیه(های) صنفی به انتخاب خود و چانه‌زنی از طرف ایشان با سازمان به صورت جمعی را داشته باشند. سازمان **باید** به این حق احترام گذاشته و **باید** به نحو اثربخشی به اطلاع کارکنان برساند که آنها برای پیوستن به یک سازمان کارگری به انتخاب خود، بدون هیچ‌گونه پیامد منفی یا تلافی از طرف سازمان، آزادند. سازمان **نباید** به هیچ‌وجه در ایجاد، کارکرد یا اداره امور سازمان(های) کارگری یا چانه‌زنی جمعی، دخالت نماید.

4-2 در شرایطی که حق آزادی انجمن‌ها و چانه‌زنی جمعی تحت قانون محدود شده است، سازمان **باید** به کارگران اجازه دهد آزادانه نمایندگان خود را انتخاب نمایند.

3-4 سازمان **باید** اطمینان حاصل کند که اعضای اتحادیه، نمایندگان کارگرها و هیچ یک از کارکنان که درگیر سازماندهی کارگرها هستند، مورد تبعیض، آزار، ارباب یا تلافی به دلیل عضویت در اتحادیه، نماینده کارگرها یا درگیر سازماندهی کارگرها بودن، قرار نمی‌گیرند و این نمایندگان در محیط کار به اعضایشان دسترسی دارند.

5- تبعیض

ضوابط:

1-5 سازمان **نباید** در استخدام، دستمزد و پاداش، دسترسی به آموزش، ارتقا، خاتمه همکاری یا بازنشستگی براساس نژاد، خاستگاه ملی یا اجتماعی یا منطقه‌ای، طبقه، تولد، مذهب، ناتوانی، جنسیت، تمایلات جنسی، مسؤولیت‌های خانوادگی، وضعیت تاهل، عضویت در اتحادیه، نظرات سیاسی، سن و یا هر شرایط دیگری که بتواند تبعیض را افزایش بدهد، درگیر تبعیض شده یا از آن پشتیبانی کند.

2-5 سازمان **نباید** در استفاده کارکنان از حقشان برای رعایت اصول یا انجام یا برآورده ساختن نیازهای مرتبط با نژاد، خاستگاه ملی یا اجتماعی، مذهب، ناتوانی، جنسیت، تمایلات جنسی، مسؤولیت‌های خانوادگی، عضویت در اتحادیه، نظرات سیاسی و یا هر شرایط دیگری که بتواند تبعیض را افزایش بدهد، مداخله نماید.

3-5 سازمان **نباید** اجازه بدهد رفتارهای تهدیدآمیز، توهین‌آمیز، سوجدویانه یا اجبار جنسی به صورت اشاره، کلام یا برخورد فیزیکی، در محیط کار و تمامی مکان‌های استقرار و متصرفات سازمان اعم از این که مالک آنهاست، مکان‌های استقرار یا متصرفات را از یک شرکت خدماتی اجاره کرده یا قرارداد بسته است، بروز کند.

4-5 سازمان **نباید** تحت هیچ شرایطی، کارکنان را برای انجام آزمایش بارداری یا بکارت مجبور کرده یا در معرض آن قرار دهد.

6- اقدامات انضباطی

ضوابط:

1-6 سازمان **باید** با تمام کارکنان با احترام و وقار رفتار کند. سازمان **نباید** درگیر استفاده از تنبیه بدنی، تهدید و اجبار جسمی یا روحی یا اهانت‌های کلامی شده یا آن را تحمل نماید. هیچ رفتار خشن یا غیرانسانی مجاز نمی‌باشد.

7- ساعات کار

ضوابط:

7-1 سازمان **باید** در مورد ساعات کار، زمان‌های استراحت و تعطیلات عمومی با قوانین قابل کاربرد، توافق مذاکرات جمعی (هر جا قابل کاربرد باشد) و استانداردهای صنعتی تطابق داشته باشد. هفته کاری عادی، شامل اضافه کاری نیست و **باید** توسط قانون تعریف شود اما **نباید** از 48 ساعت تجاوز نماید.

7-2 به کارکنان **باید** پس از شش روز کاری پی در پی حداقل یک روز تعطیل داده شود. استثنای این قانون تنها در جایی به کار می‌رود که هر دو شرط زیر وجود داشته باشد:

- قوانین ملی اجازه بدهد زمان کاری از این محدوده تجاوز کند؛ و
- یک توافق مذاکرات جمعی که آزادانه مورد بحث و بررسی قرار گرفته، وجود داشته باشد که به تعدیل کار شامل دوره‌های زمانی استراحت کافی اجازه بدهد.

7-3 تمام ساعات اضافه کاری **باید** داوطلبانه باشد و به جز آن چه در پایین، بند 7-4 آمده است، **نباید** از 12 ساعت در هفته تجاوز کند و **نباید** به طور منظم خواسته شود.

7-4 در مواردی که ساعات اضافه کاری برای برآورده ساختن تقاضای کوتاه‌مدت کسب و کار مورد نیاز است و سازمان نمایندگی بخش قابل توجهی از نیروی کارش در یک توافق مذاکرات جمعی را عهده‌دار است که آزادانه مورد بحث و بررسی قرار گرفته، **ممکن است** سازمان برای مطابقت با چنین توافقی به چنین اضافه کاری‌ای نیاز داشته باشد. تمامی چنین توافقاتی بایستی با دیگر الزامات عنصر "ساعات کار" تطابق داشته باشد.

8- پرداخت‌ها (دستمزد و پاداش)

ضوابط:

8-1 سازمان باید به حق کارکنان برای برخورداری از حداقل دستمزد احترام بگذارد و اطمینان حاصل کند که دستمزدها برای یک هفته کاری عادی، بدون اضافه کاری، همواره باید دست کم حداقل استانداردهای قانونی یا صنعتی یا توافقات مذاکرات جمعی را برآورده سازد. دستمزدها باید برای برآورده کردن نیازهای اولیه کارکنان و مقداری هم برای تامین مخارج اختیاری کافی باشد.

8-2 سازمان **نباید** از دستمزد کارکنان به دلایل انضباطی کسر کند. استثنای این قانون تنها زمانی به کار می‌رود که هر دو شرط زیر وجود داشته باشد:

- کسر از دستمزد به دلایل انضباطی توسط قوانین ملی اجازه داده شده باشد؛ و

• یک توافق مذاکرات جمعی که آزادانه مورد بحث و بررسی قرار گرفته، وجود داشته باشد که به این اقدام مجوز بدهد.

3-8 سازمان **باید** اطمینان حاصل کند که ترکیب دستمزد و پاداش کارکنان به روشنی و منظم، به صورت مکتوب در هر دوره پرداخت برای ایشان تشریح می‌گردد. سازمان **باید** تمامی دستمزدها و پاداش‌ها را در زمان مقرر و به شیوه‌ای مناسب به صورت قانونی به کارگران تحویل دهد، اما در هیچ شرایطی با تاخیر یا به صورت فرم‌های محدود مانند بن، کوپن یا سفته نباشد.

4-8 تمامی اضافه‌کاری‌ها **باید** همانطور که در قانون ملی تعریف شده یا توسط یک توافق مذاکرات جمعی ایجاد شده، با نرخ جایزه بازپرداخت شوند. در کشورهایی که نرخ جایزه برای اضافه‌کاری توسط قانون تنظیم نشده و یا هیچ توافق مذاکرات جمعی وجود ندارد، اضافه‌کاری کارکنان **باید** طبق نرخ جایزه سازمان یا نرخ جایزه معادل استانداردهای متداول صنعتی، هر کدام که بالاتر است، جبران شود.

5-8 سازمان **نباید** تنها از کارگرانی که از طرق ساز و کار پیمانکاری یا قراردادهای کوتاه‌مدت متوالی و/یا کارآموزی ساختگی یا دیگر طرحها استفاده کند تا از برآورده ساختن تعهداتش نسبت به کارکنان تحت قوانین و مقررات مربوط به کار و تامین اجتماعی اجتناب ورزد.

9-سیستم مدیریت

ضوابط:

9-1 خط‌مشی‌ها، روش‌های اجرایی و سوابق

9-1-1 مدیریت ارشد **باید** یک بیانیه خط‌مشی برای آگاه‌سازی کارکنانی که برای انطباق با SA8000 انتخاب کرده، به تمامی زبان‌های مناسب، بنویسد.

9-1-2 بیانیه خط‌مشی **باید** شامل تعهد سازمان به انطباق با تمامی الزامات استاندارد SA8000 و محترم شمردن اسناد بین‌المللی که در بخش قبلی در عناصر الزامی و تفسیر آن‌ها فهرست شده‌اند، باشد. همچنین بیانیه **باید** به انطباق سازمان با قوانین ملی، دیگر قوانین قابل کاربرد و دیگر الزاماتی که سازمان تقبل کرده است، تعهد دهد.

9-1-3 این بیانیه خط‌مشی و استاندارد SA8000 **باید** به صورت برجسته و آشکار، به شکل مناسب و قابل درک، در محیط کار و مکان‌های استقرار و متصرفات سازمان اعم از این که مالک آنهاست، مکان‌های استقرار یا متصرفات را از یک شرکت خدماتی اجاره کرده یا قرارداد بسته است، نمایش داده شود.

9-1-4 سازمان **باید** خط‌مشی‌ها و روش‌های اجرایی را برای پیاده‌سازی استاندارد SA8000 ایجاد کند.

9-1-5 این خط‌مشی‌ها و روش‌های اجرایی **باید** به نحو اثربخشی تبادل شده و به تمامی زبان‌های مناسب برای کارکنان قابل دستیابی باشد. همچنین این تبادل اطلاعات **باید** به صورت شفاف با مشتریان، تامین‌کنندگان، پیمانکاران فرعی و تامین‌کنندگان فرعی به اشتراک گذاشته شود.

9-1-6 سازمان **باید** سوابق مناسب شامل الزامات سیستم مدیریت موجود در این عنصر را برای نشان دادن انطباق و پیاده‌سازی استاندارد SA800 نگهداری کند. سوابق مرتبط باید نگهداری شده و خلاصه‌های نوشتاری یا شفاهی آنها **باید** به نماینده(گان) کارگری SA8000 داده شود.

9-1-7 سازمان **باید** به صورت منظم یک جلسه بازنگری مدیریت از بیانیه خط‌مشی، خط‌مشی‌ها و روش‌های اجرایی‌اش برای پیاده‌سازی این استاندارد و نتایج عملکردی، با هدف بهبود مداوم برگزار نماید.

9-1-8 سازمان **باید** بیانیه خط‌مشی‌اش را به صورت عمومی و به شکل و شیوه‌ای اثربخش برای طرف‌های ذینفع، براساس درخواست آنها، در دسترس قرار دهد.

9-2 تیم عملکرد اجتماعی

9-2-1 به منظور پیاده‌سازی تمامی عناصر SA8000 **باید** یک تیم عملکرد اجتماعی (SPT)¹ ایجاد شود. این تیم **باید** به صورت متوازن شامل نمایندگان از:

- نماینده(گان) کارگری SA8000؛ و
- مدیریت

پاسخگویی انطباق برای این استاندارد منحصرًا برای مدیریت ارشد باقی می‌ماند.

9-2-2 در تشکیلاتی که اتحادیه دارند، نماینده کارگری در تیم عملکرد اجتماعی (SPT) **باید** به همراه نماینده(گان) اتحادیه(های) صنفی به رسمیت شناخته شده باشد، در صورتی که خودشان خدمت کردن را انتخاب کنند. در مواردی که اتحادیه(ها) نماینده‌ای تعیین نمی‌کنند یا سازمان اتحادیه ندارد، ممکن است کارگران به صورت آزادانه یک یا چند نماینده کارگری SA8000 از بین خودشان برای این منظور انتخاب کنند. در هیچ شرایطی **نباید** نماینده(گان) کارگری SA8000 به عنوان جانشین برای نماینده اتحادیه صنفی دیده شود.

9-3 شناسایی و ارزیابی ریسک‌ها

¹Social Performance Team

9-3-1 تیم عملکرد اجتماعی **باید** ارزیابی‌های ریسک دوره‌ای و مکتوب را به منظور شناسایی و اولویت‌بندی نواحی عدم‌انطباق واقعی و بالقوه این استاندارد برگزار نمایند. همچنین اقدامات مربوط به این ریسک‌ها **باید** به مدیریت ارشد پیشنهاد شود. اقدامات مربوط به این ریسک‌ها **باید** براساس شدت آنها و یا در جایی که تاخیر در واکنش، پرداختن به آن را غیرممکن می‌سازد، اولویت‌بندی شوند.

9-3-2 تیم عملکرد اجتماعی **باید** این ارزیابی‌ها را بر اساس داده‌های سفارشی خودشان و روش‌های جمع‌آوری داده و در مشورتی معنی‌دار با طرف‌های ذینفع برگزار نماید.

9-4-4 پیش

9-4-1 تیم عملکرد اجتماعی **باید** به طور اثربخشی فعالیت‌های محل کار را با اهداف زیر پیش نماید:

- تطابق با این استاندارد؛
- پیاده‌سازی اقداماتی به منظور پرداختن اثربخش به ریسک‌های شناسایی شده توسط تیم عملکرد اجتماعی
- برای اثربخشی سیستم‌های پیاده‌سازی شده به منظور برآورده‌سازی خط‌مشی‌های سازمان و الزامات این این استاندارد

9-4-2 تیم عملکرد اجتماعی همچنین **باید** ممیزی‌های داخلی معمول را تسهیل کرده و گزارش‌هایی برای مدیریت ارشد در مورد عملکرد و مزایای اقدامات صورت گرفته به منظور برآورده‌سازی استاندارد SA8000، شامل سوابق اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه شناسایی شده، تهیه کند.

9-4-3 همچنین تیم عملکرد اجتماعی **باید** جلسه‌های دوره‌ای به منظور بررسی پیشرفت و شناسایی اقدامات بالقوه برای تقویت پیاده‌سازی استاندارد، برگزار نماید.

9-5-5 ارتباطات و مشارکت داخلی

9-5-1 سازمان **باید** نشان دهد که کارکنان به نحو اثربخشی الزامات SA8000 را می‌فهمند، و باید به صورت منظم الزامات SA8000 را از طریق ارتباطات معمول تبادل کند.

9-6-6 مدیریت شکایات و راه‌حل

9-6-1 سازمان **باید** روش اجرایی مکتوب اعتراض که محرمانه، بی‌طرفانه، غیرتلافی‌جویانه و قابل دستیابی و در دسترس برای کارکنان و طرف‌های ذینفع باشد، پیاده‌سازی کند تا در مورد محل کار و/یا عدم انطباق‌های استاندارد SA8000 اظهار نظر کنند، پیشنهاد بدهند، گزارش دهند یا شکایت کنند.

9-6-2 سازمان **باید** برای رسیدگی، پیگیری و تبادل نتایج برآمده از شکایات در مورد محل کار و/یا عدم انطباق‌های این استاندارد و پیاده‌سازی خط‌مشی‌ها و روش‌های اجرایی‌اش، روش اجرایی داشته باشد. این نتایج **باید** به صورت آزادانه برای تمام کارکنان و برحسب درخواست برای طرف‌های ذینفع در دسترس باشد.

9-6-3 سازمان **نباید** برای ارائه اطلاعات به منظور تطابق با SA8000 یا شکایت از محل کار دیگری، کارکنان یا طرف‌های ذینفع را تادیب کند، رها کند یا به طریق دیگری مورد تبعیض قرار دهد.

9-7-7 تصدیق خارجی و درگیر شدن ذینفعان

9-7-1 در شرایط ممیزی‌های اعلام شده و اعلام نشده با هدف صدور گواهینامه برای تطابق با الزامات این استاندارد، سازمان **باید** برای تعیین شدت و تناوب هر مساله‌ای که در برآورده‌سازی استاندارد SA8000 رخ می‌دهد، به صورت کامل با ممیزان خارجی همکاری کند.

9-7-2 سازمان **باید** برای درگیر شدن ذینفعان به منظور دست یافتن به تطابق پایدار با استاندارد SA8000 مشارکت کند.

9-8-8 اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه

9-8-1 سازمان **باید** خط‌مشی‌ها و روش‌های اجرایی را برای استقرار به موقع اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه، تنظیم نماید و **باید** منابع کافی برای آن‌ها فراهم کند. تیم عملکرد اجتماعی (SPT) **باید** اطمینان حاصل کند که این اقدامات به طور اثربخشی استقرار یافته‌اند.

9-8-2 تیم عملکرد اجتماعی (SPT) **باید** سوابق را نگهداری کند، که {این سوابق} شامل برنامه زمانی است که دست کم عدم انطباق‌های مرتبط با SA8000، علل ریشه‌ای آن‌ها، اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه صورت گرفته و نتایج استقرار را فهرست کند.

9-9 آموزش و ظرفیت‌سازی

9-9-1 سازمان **باید** به منظور استقرار اثربخش استاندارد SA8000 یک طرح آموزشی برای تمامی کارکنان مستقر نماید که برآمده از نتایج ارزیابی ریسک‌ها باشد. سازمان **باید** اثربخشی آموزش را به صورت دوره‌ای اندازه‌گیری کرده و ماهیت و تناوب آن‌ها را ثبت نماید.

9-10 مدیریت تأمین‌کنندگان و پیمانکاران

9-10-1 سازمان **باید** بررسی دقیقی در مورد انطباق تأمین‌کنندگان/پیمانکاران فرعی، بنگاه‌های کاریابی خصوصی و تأمین‌کنندگان فرعی انجام دهد. همان رویکرد بررسی دقیق **باید** به هنگام انتخاب تأمین‌کنندگان/پیمانکاران فرعی، بنگاه‌های کاریابی خصوصی و تأمین‌کنندگان فرعی جدید به کار گرفته شود. حداقل فعالیت‌ها برای سازمان به منظور برآورده‌سازی این الزام **باید** ثبت شده و **باید** شامل موارد زیر باشد:

الف) تبادل اثربخش الزامات این استاندارد با رهبری ارشد تأمین‌کنندگان/پیمانکاران فرعی، بنگاه‌های کاریابی خصوصی و تأمین‌کنندگان فرعی؛

ب) ارزیابی ریسک‌های مهم عدم‌انطباق توسط تأمین‌کنندگان/پیمانکاران فرعی، بنگاه‌های کاریابی خصوصی و تأمین‌کنندگان فرعی [نکته: توضیحی از "ریسک مهم" در مستند راهنما یافت می‌شود.];

ج) انجام تلاش‌های منطقی به منظور اطمینان از این که توسط تأمین‌کنندگان/پیمانکاران فرعی، بنگاه‌های کاریابی خصوصی و تأمین‌کنندگان فرعی و هر جا و هر زمان که مناسب باشد توسط سازمان به این ریسک‌های مهم به قدر کافی پرداخته شده و مطابق با توانایی سازمان و منابع برای تحت تأثیر قرار دادن این نهادها، اولویت‌بندی شده‌اند؛ [نکته: توضیحی از "تلاش‌های منطقی" در مستند راهنما یافت می‌شود.]; و

د) استقرار فعالیت‌های پیشی و ردیابی عملکرد تأمین‌کنندگان/پیمانکاران فرعی، بنگاه‌های کاریابی خصوصی و تأمین‌کنندگان فرعی به منظور اطمینان از این که به طور اثربخشی به این ریسک‌های مهم پرداخته شده است.

9-10-2 هر جا که سازمان کالاها و/یا خدماتی را از تأمین‌کنندگان/پیمانکاران فرعی یا تأمین‌کنندگان فرعی که در رده کارگران خانگی دسته‌بندی می‌شوند، دریافت، مدیریت یا ترویج کند، سازمان **باید** اقدامات اثربخشی انجام دهد تا اطمینان حاصل کند که این کارگران خانگی در همان سطحی از حمایت قرار می‌گیرند که در واقع معادل دیگر کارگران سازمان تحت الزامات این استاندارد می‌باشد.