

מחויבות חברתית 8000

תקן בינלאומי

מאת **Social Accountability International**

יוני 2014

SA8000®: 2014

מחליף גרסאות קודמות: 2001, 2004, ו-2008.

שפתו הרשמית של תקן זה ושל מסמכי התמך הינה אנגלית. במקרה של אי התאמה בין הגרסאות, ההתייחסות תהיה לגרסה האנגלית.



SA8000® הינו סימן מסחרי רשום של Social Accountability International

אודות התקן

זוהי המהדורה הרביעית של SA8000, תקן וולונטארי, המיועד לאימות במבדק על ידי צד שלישי, אשר מגדיר את הדרישות בהן על ארגונים לעמוד, לרבות הביסוס והפיתוח של זכויות העובדים, תנאי העבודה ומערכת ניהול אפקטיבית. עם זאת, התעדה אפשרית אך ורק לכל אתר עבודה ספציפי בפני עצמו.

האלמנטים היסודיים של תקן זה מבוססים על הצהרת זכויות האדם של האומות המאוחדות, על אמנות ארגון העבודה הבינלאומי (ILO), על נורמות בינלאומיות של זכויות אדם ועל חוקי עבודה של מדינות שונות. מסמכי הייחוס הנורמטיביים של מבדקי ההתעדה ל-SA8000 הם התקן עצמו SA8000: 2014, והמסמך "נספח ציון הביצועים של SA8000" (The SA8000 Performance Indicator Annex). נוסף על כך, "המסמך המנחה של SA8000" (The SA8000 Guidance Document) מקל על העמידה בתקן.

"נספח ציון הביצועים של SA8000", מסמך נורמטיבי, מגדיר את המינימום הצפוי מביצועיו של ארגון בעל התעדת SA8000. המסמך נמצא באופן מקוון [באתר האינטרנט של SAI](#).

"המסמך המנחה של SA8000" מספק פרשנויות ל-SA8000 ואיך ליישם את דרישותיו; מספק דוגמאות של שיטות לאימות העמידה בתקן ומשמש ספר הדרכה לעורכי מבדקים ולארגונים המבקשים התעדת SA8000. המסמך נמצא באופן מקוון [באתר האינטרנט של SAI](#).

למרות ש-SA8000 הוא בעל ישימות אוניברסלית, ובעקרון התעדנו זמינה בכל מדינה ובכל ענף, קיימים יוצאים מן הכלל להתעדה של SA8000. המועצה המייעצת של SAI מעריכה כי קיימים מגזרים אחדים אשר בהם העמידה בכל דרישות התקן מציבה קשיים מיוחדים בשל נורמות של הענף וצרכים טכניים. הרשימה העדכנית של היוצאים מן הכלל הללו נמצאת [באתר האינטרנט של SAI](#).

SA8000 מעודכן מדי פרק זמן עם השתנות התנאים. עדכונים משלבים גם תיקונים ושיפורים המתקבלים מצדדים מעוניינים. SAI מקווה שהתקן, "נספח ציון הביצועים" שלו ו"המסמך המנחה" יוסיפו להשתפר, בעזרת מגוון רחב של משתתפים. SAI מקדם בברכה גם את הצעותיכם. על מנת להעיר בנוגע ל-SA8000, "נספח ציון הביצועים של SA8000" או "המסמך המנחה של SA8000" שלחו נא הערות בכתב ל-SAI בכתובת הפיזית או בכתובת הדוא"ל המופיעות למטה.

Social Accountability International – "מחויבות חברתית בינלאומית"

© SAI 2014

ניתן לשכפל את התקן SA8000 אך ורק לאחר מתן היתר כתוב מ-SAI.

SAI
15 West 44th Street
6th Floor
New York, NY 10036
USA
+1-212-684-1414
+ 1-212-684-1515 (Fax)
e-mail: info@sa-intl.org

תוכן העניינים

	I. מבוא
	1. מערכת הניהול
	2. כוונה ותחום
	II. אלמנטים נורמטיביים ומשמעותם
	III. הגדרות
IV. דרישות של מחויבות חברתית	
1. עבודת ילדים	1. יש ל- / על ה-
2. עבודת כפייה או עבודה באונס	2. ניתן ל- / רשאי -
3. בריאות ובטיחות	3. ילד
4. חופש התאגדות וזכות למשא ומתן	4. עבודת ילדים
קיבוצי	5. הסכם קיבוצי
5. הפלייה	6. פעולה מתקנת
6. נוהגי משמעת	7. פעולה מונעת
7. שעות עבודה	8. עבודת כפייה או עבודה באונס
8. תשלום	9. עובד מהבית
9. מערכת ניהול	10. סחר בבני אדם
	11. צדדים מעוניינים
	12. שכר מחיה מינימלי
	13. אי התאמה
	14. ארגון
	15. סגל עובדים
	16. עובד
	17. סוכנות תעסוקה פרטית
	18. שיקומם של ילדים-פועלים
	19. הערכת סיכונים
	20. נציגות עובדים לעניין SA8000
	21. ביצועים חברתיים
	22. העסקת בעלי עניין
	23. ספק/קבלן משנה
	24. ספק משנה
	25. ארגון עובדים
	26. עובד צעיר

א. מבוא

1. כוונה ותחום

כוונה: מטרת SA8000 היא לספק תקן וולונטרי הניתן לבדיקה, אשר מבוסס על הצהרת האו"ם על זכויות האדם, על נורמות של זכויות אדם ושל עבודה שמקורן בארגון העבודה הבינלאומי ובגורמים בינלאומיים אחרים ועל חוקי עבודה לאומיים, להעניק חוסן והגנה לכל העובדים אשר בשליטתו ובהשפעתו של ארגון ואשר מספקים מוצרים או שירותים לאותו ארגון, לרבות עובדים המועסקים על ידי הארגון עצמו ועל ידי ספקיו, קבלני המשנה שלו ועובדי הבית שלו. הכוונה היא שארגון יעמוד בתקן זה באמצעות מערכת ניהול נאותה ואפקטיבית.

תחום: התקן ישים באופן אוניברסלי לכל סוג של ארגון, מבלי להתחשב בגודלו, במיקומו הגיאוגרפי או במגזר הענפי שלו.

2. מערכת ניהול

לאורך כל הסקירה של שמונת האלמנטים הבאים של SA8000, דרישותיו של אלמנט זה – מערכת הניהול – הינן מרכזיות בחשיבותן ליישום, ניטור ואכיפה נכונים של האלמנטים הללו. מערכת הניהול היא המפה התפעולית המאפשרת לארגון להשיג עמידה מלאה ומתמשכת ב-SA8000 תוך השתפרות מתמדת, דבר הידוע גם בכינוי "ביצוע חברתי" (Social Performance).

בעת יישום האלמנט של מערכת ניהול, נדרשת עדיפות לביסוס מעורבות משותפת של העובדים ושל ההנהלה, אשר תשתלב ותישמר במרוצת מלוא תהליך ההתאמה לכל האלמנטים של התקן. דבר זה הוא בעל חשיבות מכרעת לשם זיהוי אי-התאמות ותיקונן ולשם הבטחת התאמה רצופה.

II. אלמנטים נורמטיביים ומשמעותם

הארגון יציית לכל החוקים המקומיים ולחוקי המדינה ולכל החוקים הישימים האחרים, לתקנים השכיחים בענף, לדרישות אחרות להן התחייב הארגון ולתקן זה. כאשר החוקים, התקנים או הדרישות האחרות הללו, להם מחויב הארגון, וגם תקן זה מתייחסים לאותה הסוגיה, התנאי המטיב ביותר עם העובדים הוא אשר יהיה תקף.

הארגון יכבד גם את העקרונות של המסמכים הבינלאומיים הבאים (בכל הסעיפים הבאים ILO פירושו "ארגון העבודה הבינלאומי" שליד האו"מ):

אמנה 1 של ILO (שעות עבודה – תעשייה) והמלצה 116 (הגבלת שעות עבודה)	אמנה 181 של ILO (סוכנויות תעסוקה פרטיות)
אמנות 29 (עבודה בכפיה) ו-105 של ILO (ביטול עבודה בכפיה)	אמנה 182 של ILO (הצורות החמורות ביותר של העסקת ילדים)
אמנה 87 של ILO (חופש ההתאגדות)	אמנה 183 של ILO (הגנת אימהות)
אמנה 98 של ILO (הזכות להתארגנות ולמשא ומתן קיבוצי)	קוד ההתנהגות של ILO בדבר HIV/איידיס ועולם העבודה
אמנות 100 (שכר שווה) ו-111 של ILO (הפליה – תעסוקה ומשלח יד)	ההצהרה האוניברסלית של זכויות האדם
אמנה 102 של ILO (ביטחון סוציאלי – תקני מינימום)	האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות
אמנה 131 של ILO (קביעת שכר מינימום)	האמנה הבינלאומית בדבר זכויות אזרחיות ופוליטיות
אמנה 135 של ILO (נציגי העובדים)	אמנת האומות המאוחדות בדבר זכויות הילד
אמנה 138 של ILO והמלצה 146 (גיל מינימלי)	אמנת האומות המאוחדות בדבר חיסול כל צורות ההפליה של נשים
אמנה 155 של ILO והמלצה 164 (בטיחות תעסוקתית ובריאות תעסוקתית)	אמנת האומות המאוחדות בדבר חיסול כל צורות ההפליה הגזעית
אמנה 159 של ILO (שיקום מקצועי ותעסוקתי – אנשים בעלי מוגבלויות)	העקרונות המנחים של האומות המאוחדות בדבר זכויות האדם והעסקים
אמנה 169 של ILO (עמים ילידים ואנשי שבטים)	
אמנה 177 של ILO (עבודה מהבית)	

111. הגדרות (מסודרות לפי רצף נושאי, ברוח המקור)

1. "יש ל-" או "על-": בתקן זה הביטויים "יש" (בצע דבר-מה) או "על" (הארגון/האדם) (לבצע) מציינים דרישה. הערה: ברוח הטקסט המקורי הודגשו ביטויים אלו בקו תחתי ובאות נטויה בהופיעם בסעיפי התקן.
2. "ניתן ל-" או "רשאי ל-": בתקן זה הביטויים "ניתן" (בצע דבר-מה) או "רשאי" (לבצע) מציינים נתינת רשות. הערה: ברוח הטקסט המקורי הודגשו ביטויים אלו בקו ובאות נטויה בהופיעם בסעיפי התקן.
3. ילד: כל אדם שגילו פחות מ-15 שנים, אלא אם גיל המינימום המותר לעבודה או גיל חינוך חובה הינו גבוה יותר לפי החוק המקומי, ובמקרה זה הגיל הגבוה יותר הוא הישים באותו מקום.
4. עבודת ילדים: כל עבודה המבוצעת על ידי ילד צעיר מהגדרתו בסעיף הקודם, להוציא את המותר לפי המלצה 145 של ILO.
5. הסכם קיבוצי: חוזה המגדיר את התנאים לעבודה, אשר נישא וניתן בין ארגון מעסיק או קבוצת מעסיקים לבין ארגון עובדים אחד או יותר.
6. פעולה מתקנת: פעולה שנועדה לחסל את הסיבה/ות והגורם/ים לאי התאמה שזוהתה. לתשומת לב: פעולה מתקנת ננקטת לשם מניעת חזרתו של אירוע.
7. פעולה מונעת: פעולה שנועדה לחסל את הסיבה/ות והגורם/ים לאי התאמה פוטנציאלית. לתשומת לב: פעולה מונעת ננקטת לשם מניעת התרחשותו של אירוע.
8. עבודה בכפיה או תחת חובה: כל עבודה או שרות שאדם לא הציע לבצע מרצונו החופשי ושנכפית עליו תוך איום של עונש או של נקמה, או שנדרשת כאמצעי להחזרת חוב.
9. עובד בבית: אדם הקשור בחוזה עם הארגון או עם ספק שלו, עם ספק משנה שלו או עם קבלן-משנה שלו, אך אינו עובד באתר שלהם.
10. סחר בבני אדם: הגיוס, ההעברה, האכסון או הקבלה של אנשים באמצעות השימוש באיומים, בכוח, בהונאה או בדרכים אחרות של כפיה, לצורך ניצולם.
11. צדדים בעלי עניין: פרט או קבוצה בעלי נגיעה בתפקודו החברתי של הארגון או בפעילויותיו, או המושפעים על ידי אלו.
12. שכר מחיה: התשלום שמקבל עובד במקום מוגדר עבור שבוע עבודה סטנדרטי, ואשר מספיק לקיום רמת חיים הוגנת עבור העובד ומשפחתו. יסודותיה של רמת חיים הוגנת כוללים מזון, מים, דיור, חינוך, עזרה רפואית, תחבורה, ביגוד וצרכים חיוניים אחרים לרבות כיסוי של אירועים בלתי צפויים.
13. אי התאמה: אי עמידה בדרישה.
14. ארגון: המכלול של ישות כלשהי, עסקית או שאינה עסקית, האחראית ליישום הדרישות של תקן זה, כולל כל צוות העובדים המועסקים על ידי הארגון. לתשומת לב: ארגונים כוללים, לשם דוגמה, חברות, תאגידים, חוות, אחוזות, קואופרטיבים, ארגונים שאינם ממשלתיים (NGO's) ומוסדות ממשלתיים.
15. צוות העובדים: כל הפרטים המועסקים על ידי ארגון או הקשורים עמו בחוזה, כולל את הדוגמאות הבאות אך לא מוגבל להן: דירקטורים, מנהלים לדרגותיהם, מפקחים, פועלים ועובדים בחוזה כמו שומרים, מפעילי קנטינות, חדרנים ועובדי ניקיון.
16. פועל: כל איש צוות העובדים שאינו שייך להנהלה.

17. **סוכנות תעסוקה פרטית:** כל ישות שאינה תלויה ברשויות הציבוריות, אשר מספקת אחד או יותר משירותי שוק העבודה הבאים:
- התאמה של הצעות ובקשות לתעסוקה, מבלי שהסוכנות תהיה לצד ביחסי ההעסקה העשויים להיווצר;
 - העסקה של פועלים מתוך כוונה לעשותם זמינים ליישות של צד שלישי, אשר מקצה את משימותיהם ומפקח על ביצוע המשימות הללו.
18. **שיקום של ילדים-פועלים:** כל התמיכה וכל הפעולות הנחוצות כדי להבטיח את ביטחונם, את בריאותם, את חינוכם ואת התפתחותם של ילדים שנחשפו לעבודת ילדים כפי שהיא מוגדרת לעיל, ואשר עבודתם הופסקה.
19. **הערכת סיכונים:** תהליך לשם זיהוי של מדיניות הבריאות, הבטיחות והעבודה של ארגון ושל נוהגיו בפועל ולשם קביעת סדר החשיבות של הסיכונים הכרוכים באלו.
20. **נציגות עובדים לעניין SA8000:** נציג אחד או יותר אשר נבחר(ו) באופן חופשי על ידי העובדים לצורך קיום תקשורת עם נציג(י) ההנהלה ועם ההנהלה הבכירה בנושאים הקשורים ל-SA8000. במערכות בהן קיים איגוד מקצועי יש לקבוע את נציג(י) העובדים מתוך האיגוד המקצועי המוכר, אם ברצונם למלא תפקיד זה. במקרים שבהם האיגוד המקצועי אינו ממנה נציג, או אם עובדי הארגון אינם מאוגדים, ניתן לעובדים לבחור את נציגם/נציגייהם למטרה זו באופן חופשי.
21. **ביצועים חברתיים:** הישגיו של ארגון בעמידה מלאה ובת-קיימא ב-SA8000, תוך השתפרות מתמשכת.
22. **השתלבות בעלי עניין:** השתתפותם של בעלי עניין, כולל את הדוגמאות הבאות אך לא מוגבל רק להן: הארגון, איגודים מקצועיים, עובדים, ארגוני עובדים, ספקים, קבלנים, קונים, צרכנים, משקיעים, ארגונים בלתי ממשלתיים, גורמי מדיה ופקידים של הממשלה המקומית או ממשלת המדינה.
23. **ספק/קבלן משנה:** כל ישות או פרט(ים) בשרשרת ההספקה המספקים באופן ישיר לארגון סחורות או שירותים אשר נכללים בייצור הסחורות או השירותים של הארגון, אשר מנוצלים בייצור זה או אשר משמשים בו.
24. **ספק משנה:** כל ישות או פרט(ים) בשרשרת ההספקה המספקים לספק סחורות ו/או שירותים אשר נכללים בייצור הסחורות או השירותים של הספק או של הארגון, אשר מנוצלים בייצור זה או אשר משמשים בו.
25. **ארגון עובדים:** התאגדות וולונטרית אוטונומית של עובדים המאורגנת לצורך קידום זכויות העובדים והאינטרסים שלהם ולשם הגנה על אלו.
26. **עובד צעיר:** כל עובד שגילו פחות מ-18 שנים אך יותר מגילו של ילד כמוגדר לעיל.

IV. דרישות המחויבות החברתית

1. עבודת ילדים

קריטריונים:

- 1.1 על הארגון להימנע מלהיות מעורב או מלתמוך בשימוש בעבודת ילדים כהגדרתה לעיל.
- 1.2 על הארגון ליצור, לתעד, לקיים ולהביא באופן אפקטיבי לידיעת צוות העובדים וצדדים מעוניינים אחרים מדיניות ונהלים כתובים לשם חיסולה של העסקת ילדים. על הארגון לספק תמיכה כספית ואחרת, הולמות את מטרותן, כדי לאפשר לילדים כאלה לפקוד בית ספר ולהישאר בו עד אשר לא יהיו עוד ילדים כהגדרתם לעיל.
- 1.3 הארגון רשאי להעסיק עובדים צעירים, אך אם עובדים צעירים אלו כפופים לחוקי לימוד חובה, עליהם לעבוד אך ורק מחוץ לשעות בית הספר. על סך כל השעות של הלימוד בבית הספר, של העבודה ושל הנסיעה של עובד צעיר לא לעלות, בכל תנאי שהוא, על 10 שעות ביום. על עובדים צעירים נאסר לעבוד יותר מ-8 שעות ביום בכל מקרה שהוא. על עובדים צעירים נאסר לעבוד בשעות הלילה.
- 1.4 על הארגון להימנע מלחשוף ילדים או עובדים צעירים למצבים כלשהם – במקום העבודה או מחוצה לו – שהינם מסוכנים או לא בטוחים לבריאותם הפיזית והנפשית ולהתפתחותם.

2. עבודת כפיה או עבודה באונס

קריטריונים:

- 2.1 על הארגון להימנע מלהיות מעורב או מלתמוך בשימוש בעבודת כפיה או בעבודה באונס, לרבות עבודת אסירים, כהגדרתן באמנה 29. על הארגון להימנע מלהחזיק במסמכי זיהוי מקוריים ומלדרוש מעובדים תשלום "פיקדונות" לארגון עם תחילת העסקתם.
- 2.2 על הארגון או על כל ישות המספקת עובדים לארגון להימנע מלעכב חלק כלשהו משכר העובדים, מההטבות שלהם, מרכושם או ממסמכיהם במטרה לכפות על עובדים אלו להמשיך בעבודתם עבור הארגון.
- 2.3 על הארגון לוודא שהעובדים לא יישאו בדמי העסקה או בעלויות העסקה, במלואם או בחלקם.
- 2.4 יש להבטיח לעובדים את הזכות לעזוב את מקום עבודתם לאחר השלמת יום העבודה התקני. על העובדים להיות חופשיים לסיים את העסקתם ובלבד שייתנו התרעה סבירה לארגון שלהם.
- 2.5 על הארגון או על כל ישות המספקת עובדים לארגון להימנע מלהיות מעורבים בסחר בבני אדם או מלתמוך בו.

3. בריאות ובטיחות

קריטריונים:

- 3.1 על הארגון לספק סביבת עבודה בטוחה ובריאה ולנקוט צעדים אפקטיביים למניעת תקלות בריאותיות ובטיחותיות פוטנציאליות ופגיעות או מחלות תעסוקתיות הנובעות מן העבודה, הכרוכות בה או המתרחשות במהלכה. על הארגון למזער או לחסל, ככל שהדבר ניתן לביצוע באופן סביר, את גורמיהם של כל הסיכונים בסביבת העבודה, בהתבסס על הידע הקיים בנושאי בטיחות ובריאות בענף ועל הידע לגבי סיכונים ייחודיים כלשהם.
- 3.2 על הארגון להעריך את כל סיכוני מקום העבודה לגבי אימהות חדשות ומניקות ולגבי נשים בהריון, לרבות הסיכונים הנובעים מפעילויותיהן במהלך העבודה, וזאת על מנת להבטיח שננקטו כל הצעדים הסבירים להרחיק או להקטין סיכונים כלשהם לבריאותן ולבטיחותן.
- 3.3 אם נותרו סיכונים לאחר מזעור או סילוק אפקטיביים של הגורמים לכל הסיכונים בסביבת העבודה, על הארגון לספק לעובדים ציוד מגן אישי מתאים כפי שנדרש, על חשבון הארגון. במקרה של פגיעה הקשורה בעבודה, על הארגון לספק עזרה ראשונה ולסייע בידי העובד לקבל טיפול-המשך רפואי.
- 3.4 על הארגון למנות נציג בכיר של ההנהלה שיהיה אחראי על הבטחת סביבת עבודה בטוחה ובריאה לכל העובדים ועל יישום דרישות הבריאות והבטיחות של תקן זה.
- 3.5 יש להקים ולקיים וועדת בריאות ובטיחות שתורכב מקבוצה מאוזנת היטב של נציגי הנהלה ועובדים. אלא אם מוגדר אחרת בחוק, לפחות על עובד אחד החבר בוועדה להיות נציג מוכר של האיגוד המקצועי, אם נציגי האיגוד בחרו לשרת בוועדה זו. במקרים שהאיגוד אינו ממנה נציג או שהארגון אינו מאוגד, על העובדים למנות נציג(ים) כפי שימצאו לנכון. על ההחלטות להיות מובאות לידיעת כל העובדים בדרך אפקטיבית. על הוועדה לקבל הכשרה ומדי פרק זמן גם הכשרה חוזרת, על מנת להיות מחויבת לחלוטין לשיפור מתמשך של תנאי הבריאות והבטיחות במקום העבודה. על הוועדה לקיים מדי פרק זמן הערכות קפדניות של סיכוני בריאות ובטיחות תעסוקתיות במטרה לזהות סיכוני בריאות ובטיחות קיימים ופוטנציאליים ואחר-כך עליה לטפל בסיכונים הללו. יש לשמור על תיעודן של הערכות אלו ושל הפעולות המתקנות והמונעות שננקטו.
- 3.6 על הארגון לספק לעובדים באופן סדיר הדרכה בנושאי בריאות ובטיחות, לרבות הדרכה בשטח ובמקום שהדבר נחוץ – הדרכה ייחודית לתפקיד. יש לחזור על הדרכה כזו לעובדים חדשים או לעובדים שהשתנתה הצבתם, כאשר התרחשו אירועים וכאשר שינויים בטכנולוגיה ו/או הכנסת מיכון חדש מציבים סיכונים חדשים לבריאות העובדים ולבטיחותם.
- 3.7 על הארגון ליצור נהלים מתועדים לזיהוי סיכונים פוטנציאליים לבריאות העובדים ולבטיחותם, למניעת סיכונים כאלה, למזעורם, לחיסולם או לתגובה להם בדרך אחרת. על הארגון להחזיק ברשומות בכתב של כל אירועי הבריאות והבטיחות שהתרחשו במקום העבודה ובכל מקומות המגורים והנכסים המסופקים על ידי הארגון, בין אם הוא בעליהם של מקומות המגורים והנכסים הללו, חוכר אותם או משתמש בהם בתוקף חוזה עם ספק שירותים.
- 3.8 על הארגון לספק לשימושם של כל עובדיו גישה חופשית: למתקני שירותים נקיים, למי שתיה, לשטחים מתאימים להפסקות אוכל, וכן – במקום שהדבר ישים – למתקנים סניטריים לאחסון מזון.
- 3.9 על הארגון לוודא שכל מעונות הלינה המסופקים לעובדים הינם נקיים, בטוחים ועומדים בצרכים הבסיסיים, בין אם הוא בעלי המעונות, חוכר אותם או משתמש בהם בתוקף חוזה עם ספק שירותים.

3.10 יש להבטיח לכל העובדים את הזכות להרחיק עצמם מסכנה רצינית ובולטת לעיין מבלי לבקש רשות מן הארגון.

4. חופש התאגדות וזכות למשא ומתן קיבוצי

קריטריונים:

- 4.1 יש להבטיח לכל העובדים את הזכות להקים איגודים מקצועיים/כחירתם, להצטרף אליו/הם ולארגנו/ם וכן לשאת ולתת מטעמם, באופן קיבוצי, עם הארגון. על הארגון לכבד זכות זו וליידע את העובדים באופן אפקטיבי שהם חופשיים להצטרף לארגון עובדים לפי בחירתם מבלי לשאת בתוצאות שליליות או בנקמה כל שהיא מטעם הארגון. על הארגון להימנע מלהתערב בכל דרך שהיא בהקמת ארגון/י העובדים, בתיפקודו/ם או בניהולו/ם או בקיום המשא והמתן הקיבוצי.
- 4.2 כאשר הזכות לחופש ההתאגדות והזכות למשא ומתן קיבוצי מוגבלות בחוק, על הארגון לאפשר לעובדים לבחור באופן חופשי את נציגיהם.
- 4.3 על הארגון להבטיח שחברי איגודים מקצועיים, נציגי עובדים וכל המעורבים בארגון העובדים לא יהיו נתונים להפליה, להטרדה, להפחדה או לנקמה בשל היותם חברי ארגון עובדים, נציגי עובדים או מעורבים בארגון עובדים, ושתהיה לנציגים כאלה גישה לחבריהם במקום העבודה.

5. הפליה

קריטריונים:

- 5.1 על הארגון להימנע מלהיות מעורב או מלתמוך בהפליה בשכירת עובדים, בתשלום, בגישה להדרכה, בקידום, בהפסקת עבודה או בפרישה לגמלאות על בסיס גזע, מוצא לאומי, טריטוריאלי או חברתי, כת, דת, מוגבלות, מגדר, נטייה מינית, אחריות משפחתית, מצב משפחתי, חברות באיגוד מקצועי, דעות פוליטיות, גיל, או כל תנאי אחר העלול להביא להפליה.
- 5.2 על הארגון להימנע מלהתערב במימושן של זכויות העובדים להחזיק באמונות ובנהגים או למלא צרכים הקשורים בגזע, במוצא לאומי, טריטוריאלי או חברתי, בדת, במוגבלות, במגדר, בנטייה מינית, באחריות משפחתית, בחברות באיגוד מקצועי, בדעות פוליטיות או בכל תנאי אחר העלול להביא להפליה.
- 5.3 על הארגון לאסור כל התנהגות מאיימת, פוגענית, מנצלת או המהווה הטרדה מינית, לרבות מחוות, שפת דיבור ומגע פיזי, במקום העבודה ובכל מקומות המגורים והנכסים המסופקים על ידי הארגון, בין אם הארגון הוא בעליהם של מקומות המגורים או הנכסים, חוכם אותם או משתמש בהם בתוקף חוזה עם ספק שירותים.
- 5.4 על הארגון להימנע, בכל מצב שהוא, מלחשוף עובדות לבדיקות של הריון או של בתולים.

6. נוהגי משמעת

קריטריונים:

6.1 על הארגון להתייחס לכל העובדים בהערכה ובכבוד. על הארגון להימנע מלהיות מעורב בכל שימוש בענישה גופנית, בכפייה נפשית או פיזית או בהתעללות מילולית כלפי עובדים, או מלגלות סובלנות כלפי ענישה, כפייה או התעללות כאלה. יש לאסור כל התייחסות גסה או בלתי אנושית.

7. שעות עבודה

קריטריונים:

- 7.1 על הארגון לעמוד בחוקים הישימים, בהסכמים הקיבוציים (כאשר אלו ישימים) ובתקני הענף העוסקים בשעות עבודה, בהפסקות בעבודה ובחגים הרשמיים. על שבוע העבודה הרגיל, ללא שעות נוספות, להיות כמוגדר בחוק, אך לא לכלול יותר מ-48 שעות.
- 7.2 יש לספק לעובדים לפחות יום אחד פנוי לאחר כל שישה ימים רצופים של עבודה. יוצאים מכלל זה יותרו רק כאשר יחולו שני התנאים הבאים גם יחד:
- (א) חוק המדינה מתיר זמן עבודה העולה על גבול זה; וגם
(ב) קיים הסכם קיבוצי שהושג במשא ומתן חופשי, אשר מתיר מיצוע של שעות העבודה, כולל תקופות מנוחה הולמות.
- 7.3 על כל השעות הנוספות להתבצע מרצון, להוציא את המוגדר בסעיף 7.4 להלן, עליהן לא לעלות על 12 שעות בשבוע ויש להימנע מלדרוש אותן באופן קבוע.
- 7.4 במקרים שעבודת שעות נוספות נחוצה על מנת לעמוד בביקוש עיסקי קצר-מועד, וכאשר הארגון הינו צד להסכם קיבוצי שהושג במשא ומתן חופשי ושמייצג שיעור משמעותי של כוח העבודה, רשאי הארגון לדרוש עבודת שעות נוספות כזו בהתאם לחוזה כזה. על כל הסכם כזה לעמוד בדרישות האחרות של אלמנט "שעות העבודה" בתקן זה.

8. תשלום

קריטריונים:

- 8.1 על הארגון לכבד את זכות העובדים לשכר מחיה ולהבטיח שהשכר עבור שבוע עבודה רגיל, ללא שעות נוספות, יעמוד תמיד לכל הפחות בתקנים המינימליים החוקיים או הענפיים, או באשר נקבע בהסכמים קיבוציים (כאשר אלו ישימים). על השכר להספיק לצרכים הבסיסיים של העובדים ולאפשר גם מידה מסוימת של הכנסה פנויה.
- 8.2 על הארגון להימנע מלבצע ניכויים מן השכר למטרות משמעותיות. יוצאים מכלל זה יהיו ישימים רק כאשר יתקיימו שני התנאים הבאים גם יחד:
- (א) ניכויים מן השכר למטרות משמעותיות מותרים בחוק המדינה; וגם
(ב) הסכם קיבוצי בר-תוקף שהושג במשא ומתן חופשי מתיר נוהג כזה.
- 8.3 על הארגון להבטיח שהרכבי השכר וההטבות של העובדים יפורטו לפנייהם בכתב, בבהירות ובאופן סדיר, עבור כל תקופת תשלום. על הארגון להגיש כחוק לעובדים את כל השכר וההטבות המגיעים להם בדרך שנוחה לעובדים, אך בשום אופן לא בצורות תשלום דחיות או מוגבלות כמו שוברים, תלושים או שטרי חוב.
- 8.4 יש לשלם עבור שעות נוספות לפי שכר משופר כפי שמוגדר בחוק המדינה או כפי שנקבע בהסכם קיבוצי. בארצות שבהן השכר המשופר עבור שעות נוספות אינו מוסדר בחוק או שלא קיים הסכם

תורגם על ידי שמעון וורשבסקי עבור המכון לבקרה ואיכות IQC - ישראל

Translated by Shimon Warshavsky for The Institute of Quality and Control IQC- Israel

קיצוץ, יש לפצות את העובדים תמורת שעות נוספות בשכר המשופר של הארגון או בשכר משופר כפי שמקובל בענף, השכר הגבוה ביניהם.

- 8.5 על הארגון להימנע משימוש בהסדרי קבלנות של "עבודה בלבד", בחוזה המשך קצרי טווח ו/או בחניכות כוזבת, או בתחבולות אחרות שנועדו להימנעות מעמידה במחויבותו לעובדים כנדרש לפי החוקים והתקנות התקפים הנוגעים לביטחון תעסוקתי וחברתי.

9. מערכת הניהול

קריטריונים:

9.1 מדיניות, נהלים ורשומות

- 9.1.1 על ההנהלה הבכירה לכתוב הצהרת מדיניות אשר תביא לידיעת העובדים, בכל השפות המתאימות, כי היא החליטה לעמוד בתקן SA8000.
- 9.1.2 על הצהרת המדיניות לכלול את מחויבות הארגון לציית לכל דרישותיו של תקן SA8000 ולכבד את כל הכללים הבינלאומיים כפי שהם רשומים בפרק הקודם בדבר "אלמנטים נורמטיביים ומשמעותם". על ההצהרה גם לחייב את הארגון לעמוד בחוקי המדינה, בחוקים ישימים אחרים ובדרישות אחרות בהן תומך הארגון.
- 9.1.3 יש להציג את הצהרת מדיניות זו ואת התקן SA8000 באופן בולט לעין, בצורה נאותה ומובנת, במקום העבודה ובכל מקומות המגורים והנכסים המסופקים על ידי הארגון, בין אם הארגון הוא בעליהם של מקומות המגורים או הנכסים, חוכר אותם או משתמש בהם בתוקף חוזה עם ספק שירותים.
- 9.1.4 על הארגון לפתח מדיניות ונהלים לשם יישום תקן SA8000.
- 9.1.5 יש להביא את המדיניות ואת הנהלים הללו לידיעת העובדים באופן אפקטיבי ובכל השפות המתאימות ולעשותם נגישים לכל העובדים. יש לחלוק מידע זה באופן ברור גם עם לקוחות, ספקים, קבלני משנה וספקי משנה.
- 9.1.6 על הארגון להחזיק ברשומות מתאימות על מנת להוכיח את ציותו לתקן SA8000 ואת יישומו של התקן, לרבות הדרישות ממערכת הניהול הכלולות באלמנט הנוכחי של התקן. יש לשמור על רשומות הקשורות בנושא ולספק לנציגי העובדים לעניין SA8000 תקצירים שלהן בעל-פה או בכתב.
- 9.1.7 על הארגון לנהל באופן סדיר סקר הנהלה לגבי הצהרת המדיניות שלו, המדיניות בפועל, נהלים המיישמים תקן זה ותוצאות הביצועים, על מנת להשיג שיפור רציף.
- 9.1.8 על הארגון להביא לכך שהצהרת המדיניות שלו תהיה זמינה ציבורית באופן אפקטיבי ותובא לידיעת צדדים מעוניינים, על פי בקשה.

9.2 צוות ביצועים חברתיים

- 9.2.1 יש להקים "צוות ביצועים חברתיים" על מנת ליישם את כל האלמנטים של SA8000. על הצוות לכלול נציגות מאוזנת של:

- א) נציגי העובדים לעניין SA8000; וגם
ב) ההנהלה.

על האחריות לעמידה בתקן להיות מוטלת באופן בלעדי על ההנהלה הבכירה.

9.2.2 במתקנים המאורגנים באיגוד מקצועי, על ייצוג העובדים ב"צוות הביצועים החברתיים" להיות על ידי נציגים מוכרזים של האיגוד המקצועי, אם הוא/הם יבחרו/ו לשרת בצוות. במקרים שהאיגוד אינו ממנה נציג או אם הארגון אינו מאוגד, העובדים רשאים לבחור מתוכם למטרה זו באופן חופשי נציג עובדים אחד או יותר לעניין SA8000. נציגי העובדים לעניין SA8000 לא ייחשבו בכל מצב שהוא לממלאי מקום של נציגות האיגוד המקצועי

9.3 זיהוי סיכונים והערכתם

9.3.1 על "צוות הביצועים החברתיים" לקיים הערכות סיכונים תקופתיות, בכתב, על מנת לזהות שטחים של אי עמידה בפועל או באופן פוטנציאלי בתקן זה ועל מנת לקבוע להם סדרי חשיבות. על הצוות גם להמליץ לפני ההנהלה הבכירה על פעולות לשם טיפול בסיכונים הללו. יש לקבוע סדר קדימויות לפעולות הטיפול בסיכונים בהתאם לחומרתם של אלו או אם עיכוב בתגובה עלול לגרום לחוסר אפשרות לטפל.

9.3.2 על "צוות הביצועים החברתיים" לנהל הערכות אלו בהתבסס על הנתונים המומלצים שבידיהם ועל שיטות איסוף נתונים ותך התייעצות משמעותית עם הצדדים המעוניינים.

9.4 ניטור

9.4.1 על "צוות הביצועים החברתיים" לנטר באופן אפקטיבי פעילויות במקום העבודה לשם מעקב אחרי:

- (א) עמידה בתקן זה;
- (ב) יישומן של פעולות לשם טיפול אפקטיבי בסיכונים שזוהו על ידי "הצוות לביצועים חברתיים"; וגם
- (ג) האפקטיביות של המערכות אשר יושמו לצורך עמידה במדיניות הארגון ובדרישות תקן זה.

יש לתת לצוות את הסמכות לאסוף מידע מצדדים מעוניינים (בעלי עניין) או לכלול אותם בפעילויות הניטור שלו. על הצוות גם לפעול בצוותא עם מחלקות אחרות על מנת ללמוד, להגדיר ולנתח כל אי התאמה אפשרית לתקן SA8000 ו/או לטפל בה.

9.4.2 על "צוות הביצועים החברתיים" גם לקדם מבדקים פנימיים שגרתיים ולהפיק דוחות עבור ההנהלה הבכירה לגבי הביצוע של הפעולות שנגקטו לשם עמידה בתקן SA8000 ולגבי יתרונותיהן, לרבות רישום של הפעולות המתקנות והמונעות שזוהו.

9.4.3 על "צוות הביצועים החברתיים" גם לקיים פגישות תקופתיות כדי לסקור את ההתקדמות ולזהות פעולות אפשריות לשם תגבור יישומו של התקן.

9.5 מעורבות ותקשורת פנימית

9.5.1 על הארגון להוכיח שהעובדים מבינים בבירור את הדרישות של SA8000 ועליו להביא לידיעתם באופן סדיר את הדרישות של SA8000 על ידי אמצעי תקשורת שגרתיים.

9.6 ניהול תלונות ויישובן

- 9.6.1 על הארגון ליצור נוהל כתוב לטיפול בתלונות, שיהיה חשאי, ללא משוא פנים, נטול פעולות נקם, נגיש וזמין לעובדים ולצדדים מעוניינים, לשם הגשת הערות, המלצות, דיווחים או תלונות בנוגע למקום העבודה ו/או בנוגע לאי עמידה בתקן SA8000.
- 9.6.2 על הארגון להחזיק בנהלים לשם חקירה של תלונות הנוגעות למקום העבודה ו/או לאי-התאמות לתקן זה או למדיניות ולנהלים של יישומו, לשם מעקב אחר הטיפול בתלונות ולשם דיווח על תוצאות הטיפול. על התוצאות הללו להיות זמינות באופן חופשי לכל העובדים וכן, על פי בקשה, לצדדים מעוניינים.
- 9.6.3 על הארגון להימנע מלהעניש, מפטר או מלהפלות בדרך אחרת כל עובד או צד מעוניין בשל הספקת מידע על העמידה ב-SA8000 או בשל הגשת תלונות אחרות הקשורות במקום העבודה.

9.7 אימות חיצוני ומעורבות בעלי עניין

- 9.7.1 במקרה של מבדקים מתואמים ומבדקי פתע שמטרתם לאשר בתיעוד את עמידת הארגון בדרישותיו של תקן זה, על הארגון לשתף פעולה באופן מלא עם עורכי מבדק חיצוניים כדי לקבוע את חומרתן של בעיות כלשהן שהתגלו בעמידה בתקן SA8000 ואת שכיחותן של בעיות אלו.
- 9.7.2 על הארגון לקחת חלק במעורבות בעלי עניין על מנת להשיג עמידה בת-קיימא בתקן SA8000.

9.8 פעולות מתקנות ומונעות

- 9.8.1 על הארגון לפתח מדיניות ונהלים לשם יישום מהיר של פעולות מתקנות ומונעות ולהקצות משאבים הולמים לשם כך. על "צוות הביצועים החברתיים" להבטיח שהפעולות הללו תיושמה באופן אפקטיבי.
- 9.8.2 על "צוות הביצועים החברתיים" להחזיק ברשומות, כולל לוחות זמנים, בהן מופיעות – לכל הפחות – אי ההתאמות המתייחסות ל-SA8000, סיבותיהן הבסיסיות, הפעולות המתקנות והמונעות שננקטו ותוצאות יישומן של פעולות אלו.

9.9 הדרכה ובניית היכולת

- 9.9.1 על הארגון ליישם תכנית הדרכה עבור כל העובדים כדי ליישם באופן אפקטיבי את תקן SA8000 כפי שישתמע מתוצאות הערכות הסיכונים. על הארגון למדוד מדי פרק זמן את האפקטיביות של ההדרכות ולתעד את טבען ואת שכיחותן.

9.10 ניהול ספקים וקבלני-משנה

- 9.10.1 על הארגון לנהל בדיקת נאותות של עמידה בתקן SA8000 לכל הספקים/קבלני המשנה שלו, סוכנויות התעסוקה הפרטיות וספקי המשנה שלו. יש ליישם את אותה הגישה של בדיקת נאותות כאשר בוחרים ספקים/קבלני-משנה חדשים, סוכנויות תעסוקה חדשות וספקי משנה חדשים. על הפעילויות המינימליות של הארגון לצורך מילוי דרישה זו להיות מתועדות ועליהן לכלול:
- (א) הבאת הדרישות של תקן זה, באופן אפקטיבי, לידיעת המובילים הבכירים של הספקים/קבלני המשנה, סוכנויות התעסוקה הפרטיות וספקי המשנה;
- (ב) הערכת סיכונים משמעותיים של אי התאמות מצד ספקים/קבלני-משנה, סוכנויות תעסוקה פרטיות וספקי משנה. [לתשומת לב: הסבר ל-"סיכון משמעותי" נמצא ב"המסמך המנחה"];

ג) עשיית מאמצים סבירים כדי להבטיח שהסיכונים המשמעותיים הללו מטופלים באופן הולם על ידי הספקים/קבלני המשנה, סוכנויות התעסוקה הפרטיות וספקי המשנה ועל ידי הארגון במקום ובזמן שיש בכך צורך, וכן שהם מקבלים את סדרי העדיפות בהתאם ליכולת הארגון ואמצעיו להשפיע על הישגיות הללו. [לתשומת לב: הסבר ל-"מאמץ סביר" נמצא ב"המסמך המנחה"]; וגם

ד) נקיטת פעילויות ניטור ומעקב אחר ביצועים של הספקים/קבלני המשנה, סוכנויות התעסוקה הפרטיות וספקי המשנה כדי להבטיח שהסיכונים המשמעותיים הללו מטופלים באופן אפקטיבי.

9.10.2 אם הארגון מקבל, מטפל או מקדם סחורות ו/או שירותים מספקים/מקבלני-משנה או מספקי משנה המוגדרים כעובדים-בבית, על הארגון לנקוט פעולות אפקטיביות כדי להבטיח שעובדי-בית כאלו יזכו לרמת הגנה אשר שווה למעשה לזו לה זוכים עובדי הארגון האחרים בכפוף לתקן זה.