

المعيار الدولي

المنظمة الدولية للمسئولية الاجتماعية (SAI)

مواصفة المسئولية الاجتماعية (SA8000)



مواصفة المسئولية الاجتماعية SA8000 هي علامة تجارية مسجلة باسم المنظمة الدولية للمسئولية الاجتماعية

نبذة عن المواصفة:

هذا هو العدد الرابع من مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000، وهو عبارة عن معيار طوعي للتحقيق قابل للمراجعة والتدقيق عليه من قبل طرف ثالث، وهو الذي يحدد المتطلبات الواجب توافرها في المنظمات، بما في ذلك إنشاء أو تحسين حقوق وظروف مكان العمل للعمال ونظام الإدارة الفعال لتخفيف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. تستند العناصر الأساسية لهذا المعيار على أسس اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومعايير حقوق الإنسان الدولية والقوانين الوطنية+. ويتعين أن يتم استخدام مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 جنباً إلى جنب مع الوثيقة الإرشادية لمواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 من أجل تسهيل امتثال منظمات العمل لهذه المعايير.

تقدم وثيقة الإرشاد لمواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 كافة التفسيرات لمعايير مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 وكيفية تنفيذ متطلباتها؛ وتقدم أمثلة لطرق التحقق من الامتثال؛ وهي تعد بمثابة دليلاً للمراجعين وللمنظمات التي تسعى إلى الحصول على شهادة مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000. يمكن الإطلاع على الوثيقة الإرشادية لمواصفة المسؤولية الاجتماعية الدولية SA8000 عبر الانترنت من الموقع التالي: <http://www.sa-intl.org>

تتم مراجعة مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 بشكل دوري حسب مقتضي الظروف. تشمل عمليات التنقيح أيضاً إجراء التصحيحات وإدخال التحسينات التي وردت من الأطراف المعنية. ومن المؤمل استمرار تطوير كل من معايير المواصفة ووثيقة التوجيه والإرشاد الخاصة بها، وذلك بفضل مساعدة مجموعة كبيرة من المشاركين. ترحب المنظمة الدولية للمسؤولية الاجتماعية كذلك باقتراحاتكم وملاحظاتكم. للتعليق على مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 أو على وثيقة الإرشاد الخاصة بمواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000، يرجى إرسال ملاحظات المكتوبة للمنظمة الدولية للمسؤولية الاجتماعية على العنوان الفعلي أو عنوان البريد الإلكتروني مبين أدناه.

SAI
المنظمة الدولية للمسؤولية الاجتماعية

© SAI 2014

لا يجوز نسخ مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 أو إعادة إنتاجها إلا بعد الحصول على إذن خطي مسبق من قبل المنظمة الدولية للمسؤولية الاجتماعية SAI.

العنوان

15 غرب شارع 44
الطابق 6
نيويورك، NY 10036
الولايات المتحدة الأمريكية
هاتف: +1-212-684-1414
فاكس: +1-212-684-1515
البريد الإلكتروني: info@sa-intl.org

المحتويات

(i) مقدمة

- 1 نظام الإدارة
- 2 الغرض والنطاق

(ii) العناصر المعيارية وتفسيرها

(iii) التعريفات

- 1) الطفل
- 2) عمالة الأطفال
- 3) اتفاقية التفاوض الاجتماعي
- 4) الإجراءات التصحيحية
- 5) العمل القسري أو الإجباري
- 6) عمال المنازل
- 7) الاتجار بالبشر
- 8) الأطراف المعنية
- 9) ممثل الإدارة
- 10) عدم التوافق
- 11) المنظمة
- 12) الموظفين
- 13) الإجراء الوقائي
- 14) وكالات التوظيف الخاصة
- 15) علاج الأطفال
- 16) تقييم المخاطر
- 17) ممثل (ممثل) العمال حسب معايير مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000
- 18) مشاركة المساهمين
- 19) المورد / المقاول من الباطن
- 20) المورد من الباطن
- 21) العامل
- 22) منظمة العمل
- 23) العامل الشاب

(iv) متطلبات المسؤولية الاجتماعية

- 1) عمالة الأطفال
- 2) العمل القسري والإجباري
- 3) الصحة والسلامة
- 4) الحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي
- 5) التمييز
- 6) الممارسات التأديبية
- 7) ساعات العمل
- 8) المكافآت
- 9) نظام الإدارة

I- مقدمة

1- نظام الإدارة

من خلال مطالعتك لكافة العناصر الثمانية التالية من مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000، تجد أن متطلبات هذا العنصر – وهو نظام الإدارة – هي التي تلعب الدور المحوري في التنفيذ الصحيح والمتابعة والتنفيذ. يُعد نظام الإدارة هو الخارطة التشغيلية التي تسمح للمنظمة بتحقيق الامتثال الكامل والمستمر مع مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 في حين كفالتها وضماتها للتحسين المستمر.

عند تنفيذ نظام الإدارة، يكون من أولوية ما يأخذ في الاعتبار هو إنشاء شراكة بين العامل والإدارة، وهي التي يتم إقامتها والحفاظ عليها طوال عملية الامتثال لجميع عناصر معايير المواصفة. وهذا أمر بالغ الأهمية لاسيما لتحديد وتصحيح جوانب عدم الامتثال ولضمان استمرار التوافق فيما بينها.

2- الغرض والنطاق

الغرض: تهدف مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 في توفير معايير قابلة للتدقيق، استناداً إلى أحكام منظمة العمل الدولية وغيرها من قوانين الإنسان الدولية وقوانين العمل وقوانين العمل الوطنية، وذلك من أجل تمكين وحماية جميع الموظفين الواقعيين تحت سلطة جهة العمل ونفوذ الذين يقدمون المنتجات أو الخدمات لتلك المنظمة، بما في ذلك العمال الموظفين من قبل الشركة نفسها ومورديها والمقاولين من الباطن والمتعهدون والعاملين من منازلهم والموردين الفرعيين. ومن الضروري والمستهدف أن تتوافق الشركة مع هذه المواصفة من خلال نظام إدارتها ومنهجية العناية الواجبة بها.

النطاق: ينطبق هذا المعيار "المواصفة" عالمياً على جميع أنواع المنظمات، بغض النظر عن حجمها أو الموقع الجغرافي أو القطاع الصناعي.

II- العناصر المعيارية وتفسيرها

تتوافق الشركة مع كافة القوانين المحلية وسائر القوانين المعمول بها، وكذلك معايير الصناعة السائدة، وغيرها من المتطلبات الواجب الالتزام بها من جانب المنظمة وهذا المعيار. عندما تتناول هذه القوانين والمعايير أو غيرها من المتطلبات التي تلتزم بها المنظمة وهذا المعيار القياسي نفس المسألة يتم تطبيق الحكم الذي يكون أكثر مصلحةً لجانب العمال.

يتعين على المنظمة أيضاً احترام مبادئ المعاهدات الدولية التالية:

- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1 (ساعات العمل - الصناعة) والتوصية 116 (تخفيض عدد ساعات العمل)
- ★ اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 29 (العمل الجبري) و 105 (الحد من العمل الجبري)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 87 (حرية تكوين النقابات)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 98 (الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 100 (المساواة في الأجور) و 111 (مكافحة التمييز - في التوظيف والتشغيل)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 102 (الضمان الاجتماعي - معايير الحد الأدنى)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 131 (إصلاح الحد الأدنى للأجور)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 135 (ممتلي العمال)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 والتوصية 146 (الحد الأدنى لسن العمل)

- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 155 والتوصية 164 (السلامة والصحة المهنية)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 159 (التأهيل المهني وعمل الأشخاص المعاقين)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 169 (الشعوب الأصلية والقبلية)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 177 (العمل المنزلي)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 181 (وكالات التوظيف الخاصة)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 (أسوأ أشكال عمل الأطفال)
- ★ اتفاقية منظمة العمل الدولية 183 (حماية الأمومة)
- ★ مدونة منظمة العمل الدولية للممارسات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز وبيئة العمل
- ★ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- ★ الميثاق الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- ★ الميثاق الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
- ★ اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل
- ★ اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
- ★ اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
- ★ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

III- التعريفات

- 1- **الطفل:** يقصد به أي شخص دون سن 15 سنة من العمر، ما لم يكن الحد الأدنى لسن العمل أو التعليم الإلزامي أعلى بموجب القانون المحلي، وفي هذه الحالة ينطبق على السن الأعلى المنصوص عليه في تلك المنطقة.
- 2- **عمالة الأطفال:** تعني أي وجميع الأعمال التي يقوم بها الأطفال الذين تقل أعمارهم عن السن المحدد أعلاه في تعريف الطفل، باستثناء ما هو منصوص عليه في توصية منظمة العمل الدولية رقم 146.
- 3- **اتفاقية التفاوض الجماعية:** وهي عقد للتوظيف يخضع للتفاوض بين المنظمة (على سبيل المثال صاحب العمل) أو مجموعة واحدة أو أكثر من أصحاب العمل مع منظمات العمال، وهي التي تحدد شروط وأحكام العمل.
- 4- **الإجراءات التصحيحية:** وتعني العمل على القضاء على سبب (أسباب) عدم الامتثال المكتشف أو المواقف غير المرغوب فيها. ملاحظة: يتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية لمنع التكرار.
- 5- **العمل القسري أو الإجباري:** يقصد به كل عمل أو خدمة يجبر الشخص على القيام بها رغم إرادته ويضطر للقيام تحت تهديد العقوبة أو الانتقام أو يطلب منه ذلك كوسيلة لسداد الديون.
- 6- **عمال المنازل:** وهم الأشخاص الذين يتم التعاقد معهم من قبل منظمة أو موردها، أو المورد من الباطن أو المقاول الباطن، ولكن لا يعملون في أماكن عملهم.
- 7- **الاتجار بالبشر:** يقصد به التوظيف، والنقل، والإيواء أو استقبال الأشخاص، عن طريق استخدام التهديد والقوة أو الخداع أو غيرها من أشكال الإكراه، لغرض الاستغلال.
- 8- **الأطراف المهتمة والمعنية:** يقصد بها أي فرد أو جماعة معنية بتأثر الأداء الاجتماعي للمنظمة.
- 9- **ممثل الإدارة:** يعني عضو من كبار الجهة الإدارية المعين من قبل المنظمة لضمان أن يتم استيفاء متطلبات المعيار. وبذلك يعتبر ممثل المنظمة أو الشركة.
- 10- **عدم الامتثال:** يقصد به عدم التوافق مع أحد المتطلبات.

- 11- المنظمة:** تعني الجهة المسؤولة سواء أكانت تجارية أو غير تجارية عن تنفيذ أي عمل أو التوافق مع متطلبات هذا المعيار، بما في ذلك جميع الموظفين الذين تعينهم المنظمة. ملاحظة: تشمل المنظمات، على سبيل المثال وليس الحصر، كل من الشركات والمؤسسات، المزارع ومنظمات الأعمال، والتعاونيات والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الحكومية.
- 12- الموظفين:** يقصد بهم جميع الأفراد العاملين المعيّنين أو المتعاقدين مع المنظمة، بما في ذلك أعضاء الإدارة، والمديرين التنفيذيين، المديرين والمشرفين والعمال.
- 13- الإجراء الوقائي:** يقصد به العمل على القضاء على سبب (أسباب) عدم المطابقة المحتملة أو غيرها من المظاهر غير المرغوب فيها أو الحالات المحتملة. ملاحظة: يتم اتخاذ الإجراءات الوقائية لمنع حدوثها.
- 14- وكالات التوظيف الخاصة:** تعني أي كيان مستقل عن السلطات العامة، والذي يقدم تنص واحد أو أكثر من خدمات سوق العمل التالية:
- التوفيق بين عروض وطلبات التوظيف، دون أن تصبح الوكالة طرفاً في أي علاقة (علاقات) عمل بين الأطراف.
- توظيف العمال بهدف إتاحتهم لكيان من طرف ثالث، وهي الجهة التي تحدد المهام ويشرف على تنفيذ هذه المهام.
- 15- علاج الأطفال العاملين:** يعني توفير كل الدعم والإجراءات اللازمة لضمان سلامة وصحة، وتعليم ونمو الأطفال الذين يتعرضون لمشاكل عمل الأطفال، وذلك على النحو المحدد أعلاه، ولكن تم إنهاء عملهم.
- 16- تقييم المخاطر:** وهي عملية لتحديد صحة السياسات والممارسات وإجراءات سلامة العمل وتنظيم طرق الوقاية ذات الأولوية من المخاطر المرتبطة بها.
- 17- ممثل (ممثل) العمال حسب مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000:** وهو ممثل (أو أكثر) للعمال ينتخب بحرية من قبل العمال لتسهيل التواصل مع الإدارة والإدارة العليا للتحقق بشأن المسائل التي تتعلق بمواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 في المرافق النقابية، يتعين على ممثل العمال من إحدى النقابات المهنية للتحرف المعترف بها من قبل اتحاد العمال، بينما في أماكن أخرى، يتعين أن ينتخب العامل بحرية كممثل للعمال لهذا الغرض.
- 18- مشاركة المساهمين:** يقصد بها مشاركة الأطراف المعنية، بما في ذلك على سبيل المثال وليس الحصر، التنظيمات والنقابات والعمال، ومنظمات العمال والموردين والمقاولين والمشتريين، والمستهلكين والمستثمرين والمنظمات غير الحكومية ووسائل الإعلام المحلية والمسؤولون الحكوميون الوطنيون.
- 19- المورد / المقاول من الباطن:** يقصد به كيان من جهات الأعمال التي تزود المنظمة بالسلع أو الخدمات التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من المستلزمات المستخدمة في إنتاج سلع أو خدمات لصالح المنظمة.
- 20- المورد من الباطن:** يقصد به كيان تجاري مشارك في سلسلة التوريد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ويزود المورد بالسلع و/أو الخدمات المتكاملة لاستخدامها في إنتاج السلع أو الخدمات من قبل المورد أو المنظمة. حيث يكون موكل ومعتمد من المورد الأساسي.
- 21- العمال:** يقصد بهم جميع الموظفين غير الإداريين.
- 22- منظمات العمال:** وهي اتحادات العمال المستقلة والتي تنظم من قبل العمال نظمت لأغراض مهنية بهدف تعزيز والدفاع عن حقوق ومصالح العمال.

23- العامل الشاب: يقصد به أي عامل تحت سن 18 ولكن فوق سن الطفولة، وعلى النحو المحدد أعلاه.

IV- متطلبات المسائلة الاجتماعية

1- عمالة الأطفال

المعايير

1-1 لا يجوز إشراك المنظمة في دعم أو المساعدة على استخدام عمالة الأطفال حسب التعريف الوارد أعلاه.

1-2 يتعين على المنظمة، أن تطور وتوثق وتقوم بالحفاظ والتواصل بشكل فعال مع العاملين والأطراف المعنية الأخرى، فيما يتعلق بالسياسات المكتوبة وإجراءات علاج الأطفال العاملين. وتقوم بتقديم الدعم المالي وغيره بما يكفي لتمكين هؤلاء الأطفال من البقاء في المدرسة حتى سن الشباب حسب التعريف الوارد أعلاه.

1-3 يجوز للمنظمة توظيف العمال الشباب، ولكن في حالة خضوع هؤلاء العمال الشباب لقوانين التعليم الإلزامي، فإنهم يجوز فقط أن يعملوا خارج ساعات المدرسة. ولا يجوز تحت أي ظرف من الظروف أن تتجاوز مدة الدراسة والعمل والمواصلات مجتمعين لأي عامل من الشباب عن 10 ساعات في اليوم. كما لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يعمل العمال الشباب أكثر من 8 ساعات في اليوم أو خلال ساعات الليل.

1-4 لا يحق للمنظمة أن تعرض الأطفال أو العمال الشباب لأي مواقف - داخل أو خارج مكان العمل - والتي تشكل خطراً على سلامتهم وصحتهم البدنية أو العقلية أو نموهم.

2- السخرة والعمل الإجباري

المعايير

2-1 لا يجوز للمنظمة المشاركة في دعم أو استخدام السخرة أو العمل القسري على النحو المعرف في الاتفاقية رقم 29، ولا يجوز إلزام الموظفين بدفع تقديمه أو تقديم أوراق ثبوتية لدى المنظمة عند بدء العمل.

2-2 لا يجوز للمنظمة ولا أي كيان آخر يقوم بتوريد العمالة إلى المنظمة حجب أي جزء من الراتب والمزايا والممتلكات أو الوثائق الخاصة بأي أفراد من أجل إجبار هؤلاء الموظفين على مواصلة العمل في المنظمة.

2-3 (ملاحظة استشارية: تجدون أدناه اثنين من العبارات المكررة الجديدة المحتوى المتعلقة برسوم وكالة التوظيف. نود أن تكون الاستجابة على النحو المبين في الجزء السفلي من هذه الخيارات الاثنين، أ / ب).

(أ-) بخلاف ما هو مسموح به في (ب) أدناه، لا يجوز تحميل العمال أي رسوم خاصة بالتعيين أو العمل أو أي تكاليف بشكل مباشر أو غير مباشر، كلياً أو جزئياً.

(ب-) في الدول التي أجازت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 181 و تم التصديق عليها، تم عمل واستثناء حسب الأصول وفقاً للمتطلبات الخاصة لوكالات التوظيف والتي قد تفرض رسوم تعيين أو رسوم عمل:

(ج-) قامت البلد الأم للعامل باستثناء الحرفة التي تقدم العامل لوظيفة بها؛ و

(د-) تم الترخيص لوكالة التوظيف الخاصة من قبل الهيئة الحكومية المختصة في بلد العامل.

ملاحظة استشارية (تابع): عموماً، دعونا اختياركم، إن وجد، حول الاقتراح أ/ ب أعلاه، وما هو اختيارك أو إذا كان لديك اقتراح مختلف.

ويكون للموظفين الحق في مغادرة 2-4

2-4 يكون من حق الموظف مغادرة مكان مقر العمل بعد الانتهاء من استكمال يوم العمل القياسي وأن يكون حراً في إنهاء عمله شريطة أن يقوم إعطاء إشعار مسبق بمدة معقولة للمنظمة.

2-5 لا يجوز للمنظمة ولا أي كيان يتولى توظيف العمال إلى المنظمة المشاركة في أو دعم الاتجار بالبشر.

3- الصحة والسلامة

المعايير

3-1 يتعين على المنظمة أن تقوم بتوفير بيئة العمل الآمنة والصحية، وأن تتخذ خطوات فعالة لمنع وقوع الحوادث وتعريض الصحة والسلامة لخطر وقوع إصابة مهنية أو الأمراض التي تنشأ عن أو تكون مرتبطة بالعمل أو التي تقع في بيئة العمل. وذلك عن طريق تقليل أو الحد، بأقصى قدر عملي، من أسباب المخاطر الكامنة والمتأصلة في مكان وبيئة العمل، استناداً إلى معايير السلامة السارية والأمن الصناعي وأصول الحفاظ على الصحة من أي أخطار محددة.

3-2 يتعين على المنظمة أن تعين أحد كبار ممثلي الإدارة ليكون مسؤولاً عن ضمان بيئة عمل آمنة وصحية لجميع الموظفين وتنفيذ هذه السياسة الصحية وعناصر السلامة.

3-3 يتعين أن يتم تأسيس لجنة السلامة والتي تتألف من مدير (مدراء) تدريب وعامل (عمال) مدرب جيداً، والمحافظة على استمرارها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، ويتعين أن تتضمن اللجنة عضو (أعضاء) واحد على الأقل يتم اختيارهم من قبل الاتحاد (الاتحادات) المختصة في حالة وجودها، بالإضافة إلى عامل (عمال) من القدامى، وإذا ما رأت إدارة القوي العاملة أن ذلك مناسباً، فإنها تقوم بإبلاغ القرارات بشكل فعال لجميع الموظفين. يتم تدريب أعضاء اللجنة وإعادة تدريبهم بشكل دوري من أجل رفع الكفاءة والالتزام باستمرار بتحسين شروط السلامة والصحة في مكان العمل. ويتعين على اللجنة أن تقوم بإجراء التدريب الرسمي والدوري والمهني لمواجهة مخاطر الصحة والسلامة والتقييم والتحديد ومعالجة الحالات الطارئة الفعلية أو المحتملة من مخاطر الصحة والسلامة.

3-4 يتعين على المنظمة أن توفر للعاملين، على أساس منتظم، تعليمات والصحة والسلامة الفعالة، بما في ذلك تلقي التعليمات في الموقع، وتقديم التعليمات اللازمة لكل وظيفة محددة. ويجب تكرار هذه التعليمات للموظفين الجدد والمعينين، وكذلك بعد وقوع الحوادث.

3-5 يتعين على المنظمة إنشاء نظم للكشف عن، ومنع والحد من والقضاء على أو غير ذلك الاستجابة إلى التهديدات المحتملة على الصحة والسلامة الموظفين. يتعين أن تحتفظ المنظمة بسجلات مكتوبة لجميع حوادث الصحة والسلامة التي تقع في مكان العمل والمساكن والممتلكات التي توفرها المنظمة.

3-6 يتعين على المنظمة تزويد العاملين بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة على حسابها الخاص. في حالة وقوع إصابة عمل، يتعين على المنظمة تقديم الإسعافات الأولية ومساعدة العامل في الحصول على متابعة للعلاج الطبي.

3-7 يتعين على المنظمة تقييم كل مكان العمل من حيث المخاطر التي تتعرض لها الأمهات والحوامل والمرضعات بما في ذلك تلك الناجمة عن نشاط عملهم، لضمان اتخاذ جميع الخطوات المعقولة لإزالة أو الحد من أي مخاطر على صحتهم وسلامتهم.

3-8 يتعين على المنظمة أن توفر، لاستخدامها من قبل جميع الموظفين، مع تيسير الوصول إليها، كافة المرافق النظيفة، والمياه الصالحة للشرب، والصرف الصحي، وعند الاقتضاء، أماكن تخزين المواد الغذائية.

3-9 مذكورة تشاور: هل تعتقد أنه من المهم أن يضاف إلى هذا الحكم شرط "أن تقدم، عندما يتيسر، المساحات المناسبة والعملية المناسبة لتناول الوجبات أثناء الراحة؟" تكفل المنظمة أن أي مرافق لسكن الموظفين يتم توفيرها تكون نظيفة، وآمنة وتلبي احتياجاتهم الأساسية.

3-10 يكون من حق جميع الأفراد حماية أنفسهم والابتعاد عن أي خطر محقق ووشيك دون الحصول على إذن من المنظمة.

4- حرية تكون النقابات والحق في التفاوض الجماعي

المعايير

- 4-1 يكون لدى جميع الموظفين الحق في تشكيل والانضمام إلى أي تنظيم نقابي واختيار ممثلهم حسب إرادتهم وأن يقوموا بالمفاوضات الجماعية نيابة عنهم مع المنظمة. وتحترم المنظمة أن تحترم هذا الحق، وتقوم بإبلاغ الموظفين على نحو فعال بأنهم يجب عليهم ألا يترددوا في الانضمام إلى منظمات العمال حسب اختيارهم دون أي عواقب سلبية أو انتقام من جانب المنظمة. يتعين على المنظمة ألا تقوم بالتدخل بأي شكل من الأشكال في عمل النقابات أو المنظمات العمالية أو إدارة منظمات العمال أو إعاقة المفاوضات الجماعية.
- 4-2 في الحالات التي يكفل فيها القانون الحق في حرية الانضمام إلى النقابات والمفاوضة الجماعية، يتعين على المنظمة أن تسمح للعمال بانتخاب ممثلهم بحرية.
- 4-3 يتعين على المنظمة كفالة عدم خضوع أعضاء النقابة أو ممثلي العمال أو أي أفراد مشاركين في منظمات العمال أو التعرض للتمييز أو المضايقات أو التهيب أو الانتقام من أعضاء النقابة الحاليين، أو ممثلي العمال أو المشاركين في منظمات العمال، وأن يتم إعطائهم الحق في دخول هؤلاء الأعضاء إلى أماكن العمل.

5- التمييز

المعايير

- 5-1 لا يجوز اشتراك المنظمة في، أو دعم التمييز في التعيين أو الأجور أو إتاحة التدريب والترقية وإنهاء الخدمة أو التقاعد على أساس على أساس العرق أو الأصل القومي أو الإقليمي أو الاجتماعي أو الطبقي، أو محل الولادة أو الدين أو الإعاقة أو الجنس أو التوجه الجنسي، أو مسؤوليات الأسرة، والحالة الاجتماعية، أو العضوية في الاتحادات أو الآراء السياسية أو العمر أو أي صفة أو حالة أخرى يجوز أن تؤدي إلى التمييز.
- 5-2 يتعين على المنظمة ألا تتدخل في ممارسة حقوق الموظفين للطقوس الدينية أو التدخل في المعتقدات الدينية أو تلبية الاحتياجات المتعلقة بالعرق والوطن أو الأصل الاجتماعي أو الدين أو الإعاقة أو الجنس أو التوجه الجنسي، أو المسؤوليات العائلية، أو عضوية الاتحادات أو الآراء السياسية أو أي صفة أو حالة أخرى يمكن أن تؤدي إلى التمييز.
- 5-3 يتعين على المنظمة ألا تسمح بأي سلوك تهديدي أو مهين للغير أو الاستغلالية أو التحرش أو التهديد الجنسي، بما في ذلك الإيذاءات والتحرش اللغوي والمادي في مكان العمل، وعند الاقتضاء، في المساكن والمرافق الأخرى المقدمة للأفراد من قبل المنظمة.
- 5-4 لا يجوز للمنظمة إخضاع الأفراد لاختبارات الحمل أو العذرية تحت أي ظرف من الظروف.

6- الممارسات التأديبية

المعايير

- 6-1 يتعين على المنظمة أن تعامل جميع العاملين بكرامة واحترام. ولا يجوز للمنظمة الانخراط في أو التسامح مع استخدام الإكراه والعقاب، سواء العقلي أو الإكراه البدني أو اللفظي أو الاعتداء على الموظفين. لا يجوز السماح بالمعاملة القاسية أو غير الإنسانية.

7- ساعات العمل

المعايير

- 7-1 تلتزم المنظمة بتطبيق القوانين والمعايير الصناعية المتعلقة ساعات العمل وأيام العطلات الرسمية. ومدة أسبوع العمل العادي، ولا يشمل ذلك العمل الإضافي، والتي يجب أن يتم تحديدها حسب القانون ولكن يجب ألا تتجاوز 48 ساعة.
- 7-2 يتم إتاحة وتقديم يوم واحد على الأقل أجازة للموظفين بعد كل ستة أيام عمل متتالية. تنطبق الاستثناءات في هذه

القاعدة فقط في حالة توافر الشروط التالية:
أ) يسمح القانون المحلي بتجاوز وقت العمل هذا الحد.

و
ب) يتم الاحتكام إلى المفاوضات الجماعية بحرية للاتفاق على متوسط وقت العمل وتحديد فترات الراحة الكافية.

7-3 يكون أي عمل إضافي طوعي، باستثناء ما يتم النص عليه في 4-7 أدناه، ويتعين ألا تتجاوز ساعات العمل الإضافي عن 12 ساعة في الأسبوع، ولا يجوز أن تتم المطالبة بالعمل الإضافي على أساس منتظم.

7-4 في الحالات التي تحتاج إلى العمل الإضافي من أجل تلبية متطلبات العمل على المدى القصير وحسب المفاوضات الجماعية الحرة مع المنظمة ومع قطاع يمثل النسبة الغالبة من قوة العمل، يجوز للمنظمة أن تشترط فرض العمل الإضافي على هذا النحو حسب ظروف العمل. ووفقاً لمثل هذا الاتفاق الذي يبرمه الطرفان بكل حرية. فإنه يجب أن يتوافق أي اتفاق من هذا القبيل مع المتطلبات الأخرى الخاصة بتحديد ساعات العمل.

8- المكافآت

المعايير

8-1 يتعين على المنظمة احترام حق الموظفين في الحصول على الأجور العادلة التي تكفل المعيشة، وضمان أن تكون الأجور المدفوعة عن أسبوع العمل العادي تلبي دائماً على الأقل المتطلبات القانونية أو الحد الأدنى من المعايير الصناعية. يجب أن يكون الأجر كافياً لتلبية الاحتياجات الأساسية للأفراد وتوفير بعض الدخل التقديري للعمال.

8-2 لا يجوز للمنظمة إجراء الخصومات على الأجور لأغراض تأديبية، يتم الاستثناء على تنطبق هذه القاعدة فقط في حالة توافر كل من الشروط التالية:

أ) تكون خصومات الأجور لأغراض تأديبية وفقاً لما يسمح به القانون المحلي؛ و
ب) تكون حسب المفاوضات الجماعية والاتفاق الساري المفعول بناءً على التفاوض بحرية بما يسمح بهذه الممارسة.

8-3 تكفل المنظمة أن توفر تفاصيل الأجور والمزايا الممنوحة للموظفين بوضوح وبانتظام وتقدم لهم خطياً عن كل فترة مدفوعة الأجر. ويتعين على المنظمة أن تدفع بشكل قانوني كافة الأجور والفوائد المستحقة بطريقة ميسرة للعمال، ولكن لا تكون في أي ظرف من الظروف متأخرة أو مقيدة، مثل بيان كشف المرتبات، والقسائم، والكوبونات "قسائم" أو السندات الإذنية.

8-4 يتم تسدّد جميع مستحقات الأجر الإضافي وفقاً لمعدلات القانون المحلي أو ما يتفق عليه عن طريق الاتفاق الناتج عن المفاوضات الجماعية. وفي البلدان التي لا ينظم فيها القانون معدل أجر العمل الإضافي أو يتم الاتفاق عليه بموجب المفاوضات الجماعية، يتم تعويض الموظفين عن العمل الإضافي حسب معدل رواتب المنظمة أو المعدل المساوي للدفع مع معايير الصناعة السائدة، أيهما أعلى.

8-5 لا يجوز للمنظمة استخدام ترتيبات التعاقد فقط، أو العقود القصيرة الأجل المتواصلة و / أو عقود التلمذة الصناعية الزائفة أو غيرها من المخططات لتجنب الوفاء بالتزاماتها تجاه الموظفين بموجب القوانين واللوائح المعمول بها والتي تتعلق بضمان تشغيل العمالة والضمان الاجتماعي.

9- نظم الإدارة

المعايير

9-1 السياسات والإجراءات والسجلات

9-1-1 يتعين على الإدارة العليا وضع بيان للسياسة المتبعة وإبلاغ الموظفين به، بجميع اللغات المطلوبة، وهو الذي يتم اختياره بما يتفق مع مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000.

- 9-1-2** يتعين أن يشمل بيان السياسة المشار إليه التزام المنظمة بالتوافق مع جميع متطلبات مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 واحترام المبادئ الدولية كما هو موضح في القسم السابق الخاص بالمعايير والعناصر القياسية وتفسيرها. يشمل البيان أيضا التزام المنظمة بالقوانين المحلية، وغيرها من القوانين المعمول بها والمتطلبات الأخرى التي تحكم عمل المنظمة.
- 9-1-3** يتم عرض بيان السياسات ومواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 بشكل بارز وواضح في مكان العمل، وفي الشكل المناسب والمفهوم.
- 9-1-4** يتعين على المنظمة وضع سياسات وإجراءات تفعيل مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000.
- 9-1-5** يتعين أن يتم تبليغ هذه السياسات والإجراءات بشكل فعال وإتاحتها للموظفين للإطلاع، وبجميع اللغات المناسبة. بالإضافة إلى العاملين، ويتعين أيضا إبلاغ أولئك الذين يتم التعاقد معهم من الطرف الثالث والعملاء والموردين والمقاولين من الباطن.
- 9-1-6** يتعين أن تحتفظ المنظمة بالسجلات الملائمة لإثبات الالتزام بتنفيذ مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000، بما في ذلك متطلبات نظام الإدارة الواردة في هذا البند. ويتعين الاحتفاظ بسجلات المرتبطة بها وأن تكون واضحة أو يتم تنفيذ ملخصات الشفوية حول مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 وتقدم إلى ممثل (ممثل) العمال.
- 9-1-7** يتعين على المنظمة إجراء مراجعة منتظمة لبيان السياسة العامة والسياسات والإجراءات الخاصة بتنفيذ هذا المعيار، من أجل ضمان التحسين المستمر.
- 9-1-8** يتعين على المنظمة عرض سياستها التنفيذية للجمهور بشكل فعال وكذلك للأطراف المعنية، بناءً على طلبها.

9-2 فريق الأداء الاجتماعي

- 9-2-1** يتعين أن يتم تأسيس فريق الأداء الاجتماعي لتنفيذ جميع عناصر معايير مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000. ويتعين أن يتضمن الفريق التمثيل المتوازن لممثل (ممثل) العمال والذين يختارهم الزملاء بحرية ومسئولي الإدارة. تكون شئون المساءلة حول الامتثال القياسي فقط على عاتق كبار مسؤولي الإدارة.
- 9-2-2** في المرافق النقابية، يكون تمثيل العمال في فريق الأداء الاجتماعي من قبل نقابة (نقابات) العمال المعترف بها، حيث يتم اختيار الممثل (الممثلين) الراغبين في الخدمة. بخلاف ذلك، يمكن للعمال أن ينتخبوا بحرية ممثل أو أكثر في الفريق التنفيذي مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 من بينهم لهذا الغرض. ولا يجوز في أي ظرف من الظروف تغيير ممثل العمال في فريق عمل مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 أو اعتباره كبديل عن التمثيل النقابي.

9-3 تحديد وتقييم المخاطر

- 9-3-1** يتعين على فريق الأداء الاجتماعي إجراء عمليات تقدير مخاطر مكتوبة دورية لتقييم وتحديد وترتيب أولويات ومجالات عدم الامتثال الفعلية أو المحتملة لهذا المعيار. وعندما يكون ذلك ضرورياً يتم تحديد الإجراءات ذات الأولوية للتصدي للمخاطر، ويتعين على المنظمة أن تسعى أولاً لمنع والتخفيف من تلك المخاطر الأشد أو التي إذا تأخرت الاستجابة لها فإنها تكون غير قابلة للعلاج.
- 9-3-2** يتعين على فريق الأداء الاجتماعي إجراء هذه التقييمات استناداً إلى أساليب جمع البيانات الموصى بها وأن يتم ذلك بالتشاور الهادف مع الأطراف المعنية.
- 9-3-3** يتعين على المنظمة أن تقوم بصفة دورية بمراجعة مثل هذه التقييمات وتعديل أداء المنظمة بما يتفق مع السياسات والإجراءات التنفيذية المناسبة لمعايير مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000. ويتعين على فريق الأداء الاجتماعي إجراء المراجعة الدورية حتى يكون تنفيذ مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 قائم على أساس معلوماتي. ويجب أن تتوفر النتائج الخطية لمثل هذه التقييمات.

	المراقبة	9-4
		9-4-1
<p>يتعين على فريق الأداء الاجتماعي مراقبة أنشطة مكان العمل باستمرار للتحقق من الامتثال لمعايير المواصفة هذه. ويتعين أن يكون لديه سلطة جمع المعلومات من الأطراف المعنية (المساهمين). وذلك من أجل المتابعة وإعداد التقارير عن الأنشطة. كما يجب الاتصال أيضا مع مختلف الإدارات للدراسة، وتحديد وتحليل و/ أو معالجة أي أوجه ممكنة لعدم الامتثال لمواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000</p>		
		9-4-2
<p>يتعين على فريق الأداء الاجتماعي أيضا تسهيل عمليات المراجعة الداخلية الروتينية ورفع التقارير للإدارة العليا حول الأداء ومزايا الإجراءات المتخذة لتلبية متطلبات مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000.</p>		
		9-4-3
<p>يتعين على فريق الأداء الاجتماعي أيضا عقد اجتماعات دورية لاستعراض التقدم المحرز وتحديد الإجراءات المحتملة لتعزيز تنفيذ المعيار.</p>		
	المشاركة الداخلية والاتصالات	9-5
		9-5-1
<p>يتعين على المنظمة إثبات وجود اتصالات روتينية فعالة مع جميع الموظفين بشأن متطلبات مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 والامتثال لمتطلباته.</p>		
		9-5-2
<p>يتعين على المنظمة أن تثبت أن جميع العمال لديهم قنوات للتواصل مع الإدارة.</p>		
	إدارة وتسوية الشكاوى	9-6
		9-6-1
<p>يتعين على المنظمة تطوير آلية وإجراءات سرية، وحيادية وغير انتقامية للنظام، وبما يسمح للأفراد والأطراف المهتمة بالتعليق، وتقديم التوصيات والتقارير أو الشكاوى بشأن مكان العمل و/ أو أوجه عدم الامتثال بمواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000.</p>		
		9-6-2
<p>يتعين على المنظمة تطوير إجراءات التحقيق، والمتابعة والتواصل بشأن نتائج الشكاوى المتعلقة بمكان العمل و/ أو أوجه عدم الالتزام بمتطلبات هذا المعيار أو أي من السياسات والإجراءات المنفذة. وتكون هذه النتائج متاحة مجانا وبحرية لجميع الموظفين، وحسب الطلب، إلى الأطراف المعنية.</p>		
		9-6-3
<p>لا يجوز للمنظمة اللجوء إلى التأديب، أو الفصل من الخدمة، أو التمييز على خلاف ذلك ضد أي أفراد أو طرف معني بسبب تقديم المعلومات عن عدم الامتثال لمعايير مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 أو تقديم شكوى حول مكان العمل.</p>		
	التحقيق الخارجي ومشاركة المساهمين	9-7
		9-7-1
<p>يتعين على المنظمة أن تتعاون بشكل كامل مع المراجعين الخارجيين لتحديد شدة وتكرار أي مشاكل قد تنشأ فيما يتعلق بتلبية متطلبات مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000.</p>		
		9-7-2
<p>يتعين على المنظمة أن تثبت عزمها على تحقيق الامتثال المستدام لمعيار المسؤولية الاجتماعية SA8000 من خلال السماح بمشاركة أصحاب المصلحة.</p>		
	الإجراءات التصحيحية والوقائية	9-8
		9-8-1
<p>يتعين على المنظمة صياغة السياسات وإجراءات التنفيذ الفوري للإجراءات التصحيحية والوقائية وتوفير الموارد الكافية لها. ويلتزم فريق الأداء الاجتماعي بتنفيذ هذه الإجراءات.</p>		
		9-8-2
<p>يقوم فريق الأداء الاجتماعي بحفظ والحفاظ على السجلات، بما في ذلك الجداول الزمنية، الخاصة بمعالجة أوجه عدم الامتثال ذات الصلة بمواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000، بما في ذلك التعامل مع أسبابها الجذرية، وبيان الإجراءات التصحيحية الوقائية المتخذة ونتائج التنفيذ.</p>		

يتعين على المنظمة تنفيذ خطة التدريب لجميع الموظفين وبحيث تنفذ بشكل فعال حسب مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000، والذي يقوم على أساس معلوماتي بناءً على نتائج تقييمات مكامن الخطورة. يتعين على المنظمة أن تقوم بصفة دورية بقياس فعالية التدريب وتسجيل طبيعته ومعدل التكرار

إدارة شئون الموردين والمقاولين

10-9

9-10-1

يتعين على المنظمة اتخاذ إجراءات العناية الواجبة للأنظمة الإدارية لشئون الموردين / المقاولين من الباطن (حسب الاقتضاء) وعندما يكون ذلك مناسباً وتحقيقاً لفائدة المنظمة، ويتعين معرفة قدرة الموردين من الباطن على متطلبات مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000. ويتعين أن تشمل أنشطة المنظمة كحد أدنى للوفاء ويشمل هذا الشرط، على سبيل المثال وليس الحصر، ما يلي:

- أ) التواصل حول متطلبات هذا المواصفة مع القيادة العليا للموردين / المقاولين من الباطن والموردين من الباطن؛
- ب) تقييم مخاطر عدم الالتزام من قبل الموردين / المقاولين من الباطن والموردين من الباطن؛
- ج) بذل الجهود المعقولة لضمان معالجة هذه المخاطر على النحو الواجب من قبل الموردين/ المقاولين من الباطن والموردين من الباطن والمنظمة عند الاقتضاء؛
- د) تطوير إقامة أنشطة الرصد والتتبع لأداء الموردين / المقاولين من الباطن والموردين من الباطن للتأكد من أن هذه المخاطر قد تم التصدي لها بفعالية
- هـ) يتعين على المنظمة أن تحتفظ بسجلات خاصة بإجراءات العناية الواجبة والأنشطة والأداء.

في حالة استلام المنظمة أو معالجة أو ترويج أي سلع و/ أو خدمات من الموردين/ المقاولين من الباطن أو الموردين من الباطن الذين يتم تصنيفهم كعمال منازل، ويتعين على المنظمة أن تتخذ إجراءات فعالة لضمان تمتع هؤلاء العمال بمستوى من الحماية مساوي إلى حد كبير لتلك المزايما والحماية الممنوحة من قبل المنظمات "الشركات" الأخرى المماثلة وبما يتفق مع متطلبات مواصفة المسؤولية الاجتماعية SA8000 هذه.

9-10-2