



مرکز مشاوره و اطلاع رسانی

سیستم کاران

S A 8000

(مسئولیت اجتماعی)

استاندارد بین المللی پذیرش اجتماعی

تهیه کننده :

مرکز مشاوره و اطلاع رسانی سیستم کاران

WWW.SYSTEMKARAN.ORG

((کپی برداری از این جزوه با ذکر منبع، مجاز می باشد))



فهرست

۳	مقدمه
۴	هدف و دامنه کاربرد
۴	II - عناصر اصلی و تفسیر آنها
۵	III - تعاریف
۵	۱ - تعریف شرکت :
۵	۲ - تعریف تامین کننده / پیمانکار اصلی :
۵	۳- تعریف تامین کننده فرعی :
۵	۴- تعریف اقدام جبرانی :
۶	۵ - تعریف اقدام اصلاحی :
۶	۶ - تعریف طرفهای ذینفع
۶	تعریف کودک :
۶	۸- تعریف کارگر جوان :
۶	۹- تعریف کار کودک
۶	۱۰ - تعریف کار اجباری :
۶	۱۱ - تعریف جبران کار کودک :
۶	۱۲ - تعریف کارگران خانگی :
۷	IV: الزامات پذیرش اجتماعی
۷	۱- کار کودکان
۷	۲- کار اجباری:
۷	۳- بهداشت و ایمنی
۸	۴- آزادی انجمنها و حقوق پیمانهای دسته جمعی کار
۸	۵ - تبعیض
۹	۶- فعالیتهای نظام مند
۹	۷ - ساعات کاری
۹	۸- حق السعی
۱۰	۹ - سیستمهای مدیریتی
۱۰	بازنگری مدیریت
۱۰	نمایندگان شرکت
۱۰	طرح ریزی و اجرا



- ۱۱..... کنترل تامین کنندگان / پیمانکاران فرعی و تامین کنندگان فرعی
- ۱۱..... ارتباطات برون سازمانی
- ۱۲..... سوابق
- ۱۲..... مواد قانونی مرتبط با الزامات SA8000 از قوانین و مقررات کار (مصوبه ۱۳۶۹/۸/۲۹)

مقدمه

امروزه تامین و تضمین محیط کاری سالم و ایمن از طریق کنترل اثر بخش ریسکهای ایمنی و بهداشت حرفه ای ارتقاء کیفیت زندگی همه کارکنان و برخورداری ایشان از حقوق کار و کارگری قانونمند و بدون تبعیض حق مسلم جامعه کارگری بوده و یکی از ارکان تحقق عدالت اجتماعی محسوب می گردد.

تدوین آیین نامه حمورابی در حدود ۱۷۵۰ سال قبل از میلاد در ارتباط با الزام پیشگیری از حوادث در محیطهای کاری خود بیانگر توجه تاریخی بشر به مسائل کار و کارگری است. در همین راستا از زمان تاسیس سازمان بین المللی کار ILO در سال ۱۹۱۹ تا کنون تحولات عظیمی در جوامع کار و کارگری ایجاد گردیده که همه مرهون تدوین مقاوله نامه های ارزشمندی همچون کار اجباری ، آزادی انجمن های کارگری ، کار کودکان و زنان و مسائل ایمنی و بهداشت حرفه ای میباشد. چنین مقاوله نامه هایی ضمن به ارمغان آوردن حقوق یکسان برای کارگران جهان تسهیل کننده شرایط حاکم بر محیط کار بوده و ارتقاء امنیت شغلی را به همراه داشته است.

در همین راستا به منظور تامین بستر مناسب جهت ایجاد عدالت اجتماعی در سطوح کار و کارگری استاندارد SA 8000 منتشر و به سازمانها عرضه گردیده است. این استاندارد الزامات مدنظر برای اطمینان از رعایت حقوق کارکنان در سازمان را بیان می نماید و سازمانها میتوانند با تکیه بر آن و اطمینان یافتن از برآورده شدن خواسته های این استاندارد، حرکتی موثر در جهت دستیابی به سازمانی متعالی انجام دهند و ضمن ارتقاء کیفیت زندگی کاری انگیزه کارکنان را بهبود بخشند. امید آنکه مدیران کشور ما نیز با بهره گیری منطقی از این استاندارد در کنار سایر قوانین حاکم منجمله قانون کار ، آیین نامه حفاظت فنی و بهداشت کار و کتابچه حدود تماس شغلی TLV بتوانند محیطی سالم و با کیفیت را در سازمانها ایجاد نموده و علاوه بر افزایش انگیزه کارکنان سهم ارزشمندی در پیشبرد اهداف متعالی جامعه بردارند. این استاندارد بالاخص برای سازمانهایی که حرکت به سوی تعالی بر اساس مدل EFQM را شروع نموده اند راهنماییهای ارزشمندی در حیطه منابع انسانی و نتایج جامعه ارائه مینماید.

درباره استاندارد : SA8000



این نسخه انتشار دوم SA8000 است که یک استاندارد روان و قابل تمیزی توسط شرکتهای گواهی دهنده - سیستم تصدیق طرف سوم میباشد. مطابق بازنگریهای دوره ای SA8000 نیز براساس اعلام موارد اصلاحی یا بهبود دهنده توسط طرف های ذینفع یا تغییر شرایط ، بهبود خواهد یافت.

تعدادی از طرفهای ذینفع در مورد ویرایش جدید SA8000 ، توصیه هایی داشته اند. SAI از پیشنهادات خوب شما نیز استقبال میکند جهت اظهار نظر در مورد SA8000 مدارک راهنما یا ساختار گواهینامه ، لطفاً اظهارت مکتوب خود را به SAT بفرستید. مدارک راهنمای ، SA8000 به تشریح این استاندارد و اجرای آن کمک نموده و مثالهایی را جهت روشهای صحه گذاری انطباق فراهم مینماید. همچنین بعنوان یک کتاب راهنما برای ممیزان و سازمانهایی که بدنبال اخذ گواهینامه SA8000 هستند، مورد استفاده قرار میگرد به امید آنکه هر دو استاندارد یعنی SA8000 و راهنمای آن، با کمک تعداد کثیری از افراد و سازمانها ، بطور مداوم بهبود یابند.

هدف و دامنه کاربرد

این استاندارد الزاماتی را برای پذیرش اجتماعی تعیین میکند تا شرکت را به موارد زیر قادر سازد

الف) تهیه ، نگهداری و تقویت خط مشی و روشها به منظور مدیریت مدارکی که تحت کنترل یا تاثیر سازمان میباشد.

ب) به طرفهای ذینفع اثبات نماید که خط مشی ها ، روشهای اجرایی و اقدامات سازمان در انطباق با الزامات این استاندارد میباشد.

الزامات این استاندارد بصورت کلی بایستی با توجه به موقعیت جغرافیایی، بخشهای مختلف صنعت و ابعاد شرکت بکار گرفته شوند

توجه به خوانندگان توصیه میشود جهت راهنماییهای تفسیری این استاندارد از مدارک راهنمای SA 8000 استفاده نمایند.

II - عناصر اصلی و تفسیر آنها

شرکت موظف است قوانین ، ملی سایر قوانین اجرایی موجود و الزامات این استاندارد را علاوه بر الزامات دیگری که خود تدوین نموده است، بکار گیرد شرکت همچنین بایستی اصول اسناد بین المللی که لیست آنها در ذیل آمده است را رعایت نماید.

ILO - مقاله نامه شماره ۲۹ و ۱۰۵ سازمان بین المللی کار (کار اجباری و محدود)

ILO - مقاله نامه شماره ۸۷ سازمان بین المللی آزادی انجمن ها

ILO - مقاله نامه شماره ۹۸ سازمان بین المللی کار (حقوق پیمانهای دسته جمعی کار)

ILO - مقاله نامه ۱۰۰ و ۱۱۱



حقوق مساوی کارگران زن و مرد برای کار مساوی، تبعیض

ILO - مقاله نامه ۱۳۵ (مجمع نمایندگان کارگران)

ILO - مقاله نامه ۱۳۸ و توصیه ۱۴۶

(حداقل سن و توصیه های مربوط به آن)

ILO - مقاله نامه ۱۵۵ و توصیه ۱۶۴ (ایمنی و بهداشت شغلی)

ILO - مقاله نامه ۱۵۹

(توانبخشی حرفه ای و استخدام / افراد ناتوان)

ILO - مقاله نامه ۱۷۷ (کار در خانه)

ILO - مقاله نامه ۱۸۲ (بدترین حالت کار کودکان)

اظهارات کلی مربوط به حقوق افراد

مقاله نامه سازمان ملل در مورد حقوق کودکان

مقاله نامه سازمان ملل برای حذف همه حالات تبعیض در برابر زنان

III - تعاریف

۱ - تعریف شرکت :

کل مجموعه ای که مسؤلیت اجرای الزامات این استاندارد را جهت کلیه کارکنان خود اعم از مدیران ارشد مدیران اجرایی ، مدیر عامل ، سرپرستان و کارکنان ستادی غیر مدیریتی که استخدام رسمی یا پیمانکاری با نمایندگی شرکت میباشند بر عهده دارد.

۲ - تعریف تامین کننده / پیمانکار اصلی :

یک واحد تجاری که برای شرکت کالا و یا خدمات مورد نیاز جهت تولید کالا و یا خدمات فراهم مینماید

۳ - تعریف تامین کننده فرعی :

یک واحد تجاری است که در زنجیره تامین ، کالا و یا خدمات مورد نیاز جهت تولید محصول یا خدمت را بطور مستقیم یا غیر مستقیم برای شرکت و یا پیمانکار اصلی فراهم میکند.

۴ - تعریف اقدام جبرانی :

اقدامی که بمنظور بهبود وضعیت یک کارگر یا کارمند رسمی که حقوق او در گذشته بر اساس استاندارد SA8000 ضایع شده صورت می پذیرد.



۵ - تعریف اقدام اصلاحی :

به انجام یک تغییر سیستماتیک یا راه حل جهت اطمینان از اصلاح فوری و مداوم یک عدم انطباق ، گفته میشود

۶ - تعریف طرفهای ذینفع

شخص یا گروهی که مرتبط با عملکرد اجتماعی شرکت یا تحت تاثیر آن باشد.

تعریف کودک :

به فرد با کمتر از ۱۵ سال سن کودک گفته میشود مگر اینکه براساس قوانین محلی حداقل سن سن بالاتری را برای کاریا تحصیل اجباری تعیین نماید که در اینصورت حد بالاتر سنی باید ملاک قرار گیرد. البته قانون محلی حداقل سن برای کشورهای در حال توسعه بر اساس مقاوله نامه شماره ۱۳۸ سازمان بین المللی کار ۱۴ سال اعلام شده است.

۸- تعریف کارگر جوان :

به کارگر با سن بالاتر از کودک طبق تعریف فوق ، و پایین تر از ۱۸ سال گفته میشود (بین ۱۵ تا ۱۸ سال)

۹- تعریف کار کودکان

هر کاری که توسط یک کودک با سن کمتر از میزان تعیین شده در تعریف کودک که در بالا آمده است انجام می گیرد به استثناء حالتی که در توصیه شماره ۱۴۶ سازمان بین المللی کار بیان شده است.

۱۰ - تعریف کار اجباری :

همه کارها یا خدماتی که از یک شخص با تهدید به هر گونه مجازات و جریمه خواسته شود و شخص اختیاری در تصمیم گیری و پیشنهاد نداشته باشد و یا کار یا خدمتی که با هدف باز پرداخت بدهی از فرد خواسته شود.

۱۱ - تعریف جبران کار کودکان :

کلیه اقدامات و حمایتهای لازم برای ایجاد اطمینان از ایمنی، بهداشت، سلامتی، تحصیل و توسعه کودکانی که موضوع کار کودک شامل حال آنها شده و از کار معاف شده اند.

۱۲ - تعریف کارگران خانگی :

فردی که کاری را در قبال دریافت دستمزد برای یک شرکت طی قرارداد مستقیم یا غیر مستقیم در فضای خارج از شرکت انجام میدهد . ارائه محصول یا خدمات، فرد بدون توجه به اینکه چه کسی تجهیزات، مواد با سایر ورودیهای مورد استفاده را تامین میکند. مطابق مشخصات تعیین شده توسط کارفرما صورت میگیرد.



IV: الزامات پذیرش اجتماعی

۱- کار کودکان

معیار:

۱-۱ شرکت نبایستی از آنچه در فوق به عنوان کار کودک تعریف گردیده استفاده نموده یا از آن حمایت نماید.

۱ - ۲ شرکت بایستی خط مشی ها و روشهای اجرایی را در صورت بکارگیری کودکان مشمول تعریف کار کودکان از جهت جبران کار ایجاد مستند و برقرار نگهدارد و آنها را بطور موثری به اطلاع کارکنان و سایر طرفهای ذینفع برساند و همچنین باید پشتیبانی های مناسبی از لحاظ حضور و ادامه تحصیل کودکان در مدرسه قبل از رسیدن به سن تعریف شده در تعریف بالا فراهم نماید.

۱ - ۳ شرکت بایستی جهت ارتقاء آموزش و تحصیل کودکان تحت پوشش توصیه شماره ۱۴۶ سازمان بین المللی کار و کارگران جوانی که مشمول قوانین محلی تحصیل اجباری اند یا به مدرسه میروند خط مشی و روشهای اجرایی ایجاد مستند و برقرار نگهدارد و آنها را بطور موثری به اطلاع کارکنان و سایر طرفهای ذینفع برساند تا اطمینان حاصل شود که کارگر کودک یا جوان در ساعات مدرسه با در نظر گرفتن زمان جابجایی از (کار به مدرسه و بالعکس) بکار گرفته. نمیشود. ضمناً زمان کار و مدرسه و نباید از حد ۱۰ ساعت در روز تجاوز نماید.

۱ - ۴ شرکت نبایستی کودکان و کارگران جوان را در موقعیتهای داخل یا خارج از محل کار که، خطرناک، نا ایمن و غیر بهداشتی هستند بکار گمارد.

۲- کار اجباری:

معیار:

۱-۲ شرکت نبایستی از کار اجباری استفاده یا حمایت نماید و همچنین نبایستی از کارکنان وجه یا اوراق هویت جهت آغاز همکاری با شرکت خواسته شود. (۱)

۳- بهداشت و ایمنی

معیار:

۱-۳ شرکت بایستی با توجه به شناختی که از صنعت خود دارد و با آگاهی از خطرات احتمالی ناشی از نوع کار خود محیط کاری سالم و ایمن را فراهم نموده و با به حداقل رساندن دلایل بروز خطر در محیط کار بر اساس روشهای عملی موجه، گامهای موثری برای پیشگیری از حوادث و آسیبهای بالقوه حین کار بردارد.



۳-۲ شرکت بایستی یک نماینده را از سوی مدیریت ارشد به عنوان مسئول بهداشت و ایمنی تمام کارکنان تعیین نماید که پاسخگوی عناصر مربوط به بهداشت و ایمنی این استاندارد باشد.

۳-۳ شرکت بایستی اطمینان حاصل نماید که همه کارکنان از آموزشهای بهداشتی و ایمنی منظم و ثبت شده برخوردارند و این آموزشها برای کارکنان جدید الاستخدام با جابه جا شده نیز تکرار میشود.

۳-۴ شرکت بایستی سیستمی را برای شناسایی، پیشگیری و پاسخگویی به تهدیدات بالقوه در ارتباط با بهداشت و ایمنی کارکنان برقرار سازد.

۳-۵ شرکت بایستی حمامهای تمیز، آب آشامیدنی و در صورت لزوم تسهیلات بهداشتی برای نگهداری مواد غذایی را برای همه کارکنان فراهم کند.

۳-۶ شرکت باید اطمینان حاصل نماید که در صورت استفاده کارکنان از خوابگاه امکانات آن تمیز و ایمن بوده و اساسی افراد را برآورده می نماید.

۴- آزادی انجمنها و حقوق پیمانهای دسته جمعی کار

معیار:

۴-۱ شرکت بایستی حقوق همه کارکنان را برای تشکیل یا پیوستن به اتحادیه های کسب و کار منتخب خود و پیمانهای دسته جمعی رعایت نماید.

۴-۲ شرکت باید در موقعیتهایی که حقوق آزادی انجمن ها و پیمانهای دسته جمعی به دلایل قانونی محدود میشود، موازی بصورت انجمنها و پیمانهای مستقل و آزاد را برای چنین امکانات کارکنانی فراهم کند.

۴-۳ شرکت باید تضمین کند که نمایندگان کارکنان این انجمن ها مورد تبعیض قرار نمیگیرند و به اعضاء خود در محل کار دسترسی دارند.

۵ - تبعیض

معیار

۵ - ۱ شرکت نبایستی تبعیضی در استخدام افراد پرداخت دستمزد، دسترسی به آموزش ترفیع ، قطع همکاری یا بازنشستگی بر اساس نژاد، طبقه ، ملیت ، مذهب ، معلولیت جنسیت، تمایلات جنسی، عضویت اتحادیه، وابستگی سیاسی یا اعمال نموده از آن حمایت کند.

۵-۲ شرکت نبایستی با اقداماتی نظیر تفتیش عقاید با تبعیض نژادی، طبقاتی ، ملیت ، مذهب معلولیت، جنسیت، تمایلات جنسی، عضویت اتحادیه یا وابستگی سیاسی در امور کارکنان مداخله نماید.

۵-۳ شرکت نباید اجازه دهد رفتارهایی نظیر ژست گرفتن درگیری جسمی و زبانی و که باعث سوجدوئی جنسی تهدید استثمار یا توهین میگردد بروز نماید



۶- فعالیتهای نظام مند

معیار:

۱-۶ شرکت نبایستی از تنبیه بدنی اعمال فشارهای جسمی یا روحی و اهانت‌های لفظی استفاده یا از آن حمایت

کند

۷- ساعات کاری

معیار:

۱-۷ شرکت باید قوانین قابل اجرا و استانداردهای صنعتی مربوط به کار را بکارگیری نماید هفته کاری نرمال باید طبق تعریف قانونی باشد بطوریکه از حالت معمول ۴۸ ساعت تجاوز ننماید کارکنان باید حداقل یک روز را در هفته تعطیل باشند. همه اضافه کاریها باید با یک دستمزد اضافه جبران شود و تحت هیچ شرایطی هر کارگر در هر هفته نباید بیش از ۱۲ ساعت اضافه کاری کند.

۲-۷ به استثناء موارد ذکر شده در بند ۳۷، اضافه کاری باید اختیاری باشد.

۳-۷

هر جاییکه شرکت طی یک توافق پیمانهای دسته جمعی آزادانه با سازمانهای کارگری (مطابق با تعریف ILO) که ارائه کننده بخش مهمی از نیروی کارش هستند مذاکره نماید ممکن است.

اضافه کاری مرتبط با این توافق ضرورت پیدا کنند که این اضافه کاری در راستای برآوردن نیاز کوتاه مدت کسب و کار شرکت میباشد هر توافق این چنینی باید با خواسته های بند ۷-۱ منطبق باشد.

۸- حق السعی

معیار:

۱-۸ شرکت باید اطمینان حاصل نماید که دستمزدها برای یک هفته کاری استاندارد پرداخت میگردد و میزان آن همیشه حداقل به اندازه سقف پایین استانداردهای صنعتی و قانونی است و برای رفع نیازهای اصلی کارکنان کافی بوده و مقدار دریافتی، برای پس انداز مواقع ضروری را نیز فراهم میکند.

۲-۸ شرکت باید اطمینان حاصل نماید که کسورات دستمزد با هدف انضباطی (تنبیهی) نمیشود و اطمینان دهد که دستمزد و مزایای آن برای همه کارکنان بطور شفاف و با ارائه جزئیات کامل است. شرکت بعلاوه باید اطمینان دهد که دستمزد و مزایا به طور کامل، منطبق بر قوانین اجرایی و دستمزد به صورت چک یا نقد به روش آسان و مناسبی به کارگران تحویل داده می شود.

۳-۸ شرکت باید اطمینان حاصل نماید که تمام قراردادهایش با کارکنان قانونی بوده و از انجام کارهایی نظیر قراردادهای کارآموزی مجانی با هدف اینکه به کارکنان حقوق قانونی خود را ادا نکند اجتناب نماید.



۹ - سیستمهای مدیریتی

معیار:

خط مشی

۹-۱ مدیریت ارشد باید خط مشی شرکت را در ارتباط با پذیرش اجتماعی و شرایط کار جهت حصول اطمینان از موارد ذیل تعریف نماید.

الف: تعهد به انطباق با الزامات این استاندارد

ب: تعهد به بکارگیری قوانین، ملی و دیگر قوانین اجرایی و سایر الزاماتی که شرکت آنها را پذیرفته است و رعایت اسناد بین المللی و تفسیر آنها.

ج: تعهد به بهبود مداوم

د: تدوین، اجرا و برقرار نگه داشتن و اطلاع رسانی موثر این خط مشی و در دسترس بودن فراگیر آن برای همه کارکنان از جمله مدیران ارشد و اجرائی سرپرستان و کارکنان، صف، اعم از کارکنان استخدام رسمی قرار دادی یا پیمانکاری و این خط مشی در دسترس عموم قرار میگیرد.

بازنگری مدیریت

۹ - ۲ مدیریت ارشد شرکت بایستی بطور دوره ای خط مشی روشهای اجرایی و نتایج عملکرد خود را در مقایسه با الزامات این استاندارد و سایر الزاماتی که شرکت خود تعیین مینماید از نظر تناسب، کفایت و اثر بخشی مداوم مورد بازنگری قرار دهد و هر جا که لازم باشد بایستی اصلاحات و بهبودهای سیستم را به مرحله اجرا در آورد.

نمایندگان شرکت

۹ - ۳ شرکت بایستی یک نماینده از سوی مدیریت ارشد تعیین کند که وی صرف نظر از سایر مسئولیتهاش از برآورده شدن الزامات این استاندارد اطمینان حاصل نماید.

۹ - ۴ شرکت بایستی جهت کارکنان غیر مدیریتی خود شرایطی را فراهم کند که بتوانند نماینده ای از بین خودشان انتخاب کنند تا ارتباط با مدیریت ارشد در مورد موضوعات مرتبط با این استاندارد تسهیل گردد.

طرح ریزی و اجرا

۹-۵ شرکت بایستی اطمینان حاصل کند که الزامات این استاندارد در همه سطوح سازمان تفهیم و اجرا میشوند روشها بایستی شامل موارد ذیل اما نه محدود به اینها باشند.

الف: تعریف شفاف از وظایف مسئولیتها و اختیارات



ب: آموزش کارمندان موقت با جدید الاستخدام

ج: آموزش دوره ای و اجرای برنامه های آگاه سازی برای کارکنان موجود

د: پایش مستمر فعالیتهای و نتایج آنها برای اثبات اثر بخشی سیستمهایی که در راستای برآورده سازی خط مشی شرکت و الزامات این استاندارد اجرا شده اند.

کنترل تامین کنندگان / پیمانکاران فرعی و تامین کنندگان فرعی

۹-۶ شرکت باید روشهای اجرایی مناسبی را جهت ارزشیابی و انتخاب تامین کنندگان پیمانکاران فرعی (و در صورت لزوم تامین کنندگان فرعی) بر اساس توانایی آنها در برآورده کردن الزامات این استاندارد ایجاد کرده و برقرار نگهدارد.

۹-۷ شرکت بایستی سوابق مناسبی از تعهد تامین کنندگان / پیمانکاران فرعی (در صورت لزوم تامین کنندگان فرعی) به الزامات پذیرش اجتماعی شامل تعهد مصوب سازمان به موارد ذیل برقرار نگهدارد که ممکن است محدود به آنها نباشد:

الف: انطباق با همه الزامات این استاندارد (مشمول این بند)

ب: حضور در فعالیتهای پایش شرکت در موارد خواسته شده

ج: اجرای سریع اقدام جبرانی و اصلاحی در مورد هر عدم انطباق شناسایی شده نسبت به الزامات این استاندارد د: اطلاع رسانی سریع و کامل شرکت در مورد هر ارتباط تجاری مرتبط با تامین کنندگان / پیمانکاران فرعی و تامین کنندگان فرعی.

شرکت باید از اعمال تنبیهات انضباطی، اخراج یا سایر تبعیضات در مورد کارکنان خود که اطلاعاتی را جهت رعایت با استاندارد فراهم می کنند اجتناب نماید.

۹-۱۱ شرکت باید اقدامات جبرانی و اصلاحی را اجرا نموده و منابع کافی را متناسب با ماهیت و شدت عدم انطباقهای شناسایی شده در مقایسه با خط مشی شرکت یا الزامات این استاندارد تخصیص دهد.

ارتباطات برون سازمانی

۹-۱۲ شرکت باید روشهای اجرایی برای دریافت منظم داده ها و اطلاعات کلیه طرفهای ذینفع مرتبط با به کارگیری این استاندارد ایجاد و برقرار نگه دارد. این اطلاعات باید شامل نتایج بازنگری مدیریت و فعالیتهای پایش باشد اما تنها به این موارد محدود نمی گردد.

۹-۱۳ در جایی که در قرارداد اشاره شده باشد شرکت باید اطلاعات مستدلی فراهم کند و به طرفهای ذینفع اجازه دهد جهت اطمینان از انطباق با الزامات این استاندارد آنها را تصدیق کنند. در صورتی که در قرارداد



به نیازمندی بیشتری برای آنان اشاره شده باشد، اطلاعات و دسترسی مشابه نیز باید از طریق الحاقاتی از چنین الزاماتی در قراردادها توسط تامین کنندگان و پیمانکاران فرعی خرید شرکت فراهم گردد.

سوابق

۹ - ۱۴ باید سوابق مناسب را جهت اثبات انطباق با الزامات این استاندارد، برقرار نگهدارد.

مواد قانونی مرتبط با الزامات SA8000 از قوانین و مقررات کار (مصوبه ۱۳۶۹/۸/۲۹)

ماده ۲:

کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از، مزد حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کار فرما کار میکند.

(مرتبط با بند ۱ تعاریف)

ماده ۳:

کار فرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار میکند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب میشوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده میگیرند در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کار فرما آن را نپذیرد، در مقابل کار فرما ضامن است

(مرتبط با بند ۱ تعاریف)

ماده ۴:

کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کار فرما یا نماینده او در آنجا کار میکند، از قبیل مؤسسات صنعتی کشاورزی معدنی، ساختمانی ترابری مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

(مرتبط با بند ۱ تعاریف)

ماده ۷:

قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کار فرما انجام می دهد.

(مرتبط با بند ۱ الزامات)

تبصره ۱: حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.



تبصره ۲: در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود قرار داد دائمی تلقی میشود

(مرتبط با بند ۸ الزامات)

ماده ۳۴:

کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق کمک عائله مندی هزینه های مسکن خواربار ایاب و ذهاب مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند

(مرتبط با بند ۸ الزامات)

ماده ۵۱:

ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو و یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کار فرما قرار میدهد به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید

تبصره ۱: کارفرما با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان میتواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۲۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲: در کارهای کشاورزی کار فرما میتواند با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز را با توجه به کار عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

(مرتبط با بند ۷ الزامات)

ماده ۵۲:

در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره: کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

(مرتبط با بند ۸ الزامات)

ماده ۵۹:



در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است.

الف: موافقت کارگر

ب: پرداخت ۰.۴٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

تبصره: ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین)

(مرتبط با بند ۸ الزامات)

ماده ۷۵

انجام کارهای خطرناک سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است دستور العمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

(مرتبط با بند ۵ الزامات)

ماده: ۷۸

در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کار فرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان از قبیل شیر خوارگاه مهدکودک و ... را ایجاد نماید.

تبصره: آیین نامه اجرائی ضوابط تاسیس و اداره شیر خوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهداشتی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته میشود

(مرتبط با بند ۵ الزامات)

ماده: ۷۹

به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

(مرتبط با بند ۱ الزامات)

ماده: ۸۱



آزمایشهای پزشکی کارگر، نوجوان حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر میکند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کار فرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

(مرتبط با بند ۱ الزامات)

ماده ۸۲ :

ساعات کار روزانه کارگر، نوجوان نیم ساعت کمتر از ساعت کار معمولی کارگران است. ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳ :

ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

(مرتبط با بند ۳ الزامات)

ماده ۸۵ :

برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستور العمل هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کارو کارگر و محیط کار) تدوین می شود برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره: کارگاه های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار میباشند. (مرتبط با بند ۳ الزامات)

مرکز مشاوره و اطلاع رسانی سیستم کاران

ثبت و صدور گواهینامه های بین المللی ISO

تلفن: ۰۲۱-۷۹۱۶۵