

VIỆN ĐÀO TẠO ESC

SAI
SA 8000:2008

<https://antoanlaodong.edu.vn>

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI SA 8000



NỘI DUNG

I. MỤC ĐÍCH VÀ PHẠM VI.....

II. CÁC YẾU TỐ CHUẨN HÓA VÀ Ý NGHĨA CỦA CHÚNG

III. ĐỊNH NGHĨA

1. Định nghĩa về Doanh nghiệp
2. Định nghĩa về nhân sự
3. Định nghĩa về người lao động
4. Định nghĩa về nhà cung ứng/ nhà thầu
5. Định nghĩa về nhà thầu phụ
6. Định nghĩa về Hành động khắc phục và phòng ngừa
7. Định nghĩa về Bên liên quan
8. Định nghĩa về trẻ em
9. Định nghĩa về lao động vị thành niên
10. Định nghĩa về lao động trẻ em
11. Định nghĩa về lao động cưỡng bức
12. Định nghĩa về sử dụng lao động bất hợp pháp
13. Định nghĩa về cứu trợ tình trạng lao động trẻ em
14. Định nghĩa về lao động tại nhà
15. Định nghĩa về đại diện người lao động về SA 8000
16. Định nghĩa về người đại diện quản lý
17. Định nghĩa về tổ chức người lao động
18. Định nghĩa về sự thỏa ước lao động tập thể

IV. CÁC YÊU CẦU VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

1. Lao động trẻ em.....
2. Lao động cưỡng bức và bắt buộc
3. Sức khỏe và an toàn.....
4. Tự do công đoàn và quyền thỏa ước lao động tập thể.....
5. Phân biệt đối xử.....
6. Kỷ luật
7. Thời gian làm việc.....
8. Thu nhập
9. Hệ thống quản lý

I. MỤC ĐÍCH VÀ PHẠM VI:

Nội dung của SA8000 là cung cấp một tiêu chuẩn dựa trên các chuẩn mực nhân quyền quốc tế và luật lao động quốc gia để bảo vệ và trao quyền cho tất cả các nhân sự trong phạm vi kiểm soát và ảnh hưởng của một Doanh nghiệp. Họ là những người sản xuất ra sản phẩm hoặc cung cấp các dịch vụ cho Doanh nghiệp, bao gồm cả các nhân viên do Doanh nghiệp tuyển dụng, cũng như nhân sự được các nhà cung cấp/ nhà thầu phụ tuyển dụng và những người lao động tại nhà.

SA8000 có thể thẩm định được bằng quá trình căn cứ bằng chứng. Các yêu cầu của tiêu chuẩn được áp dụng chung, không phụ thuộc quy mô Doanh nghiệp, vị trí địa lý hoặc lĩnh vực ngành.

Tuân thủ theo các yêu cầu về trách nhiệm xã hội của tiêu chuẩn này, sẽ hỗ trợ Doanh nghiệp để:

- a) phát triển, duy trì và áp dụng các chính sách và thủ tục quản lý các vấn đề mà Doanh nghiệp có thể kiểm soát hoặc ảnh hưởng.
- b) chứng tỏ chắc chắn với các bên liên quan rằng các chính sách, thủ tục và hoạt động thực tiễn là phù hợp với các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

II. CÁC YẾU TỐ CHUẨN HÓA VÀ Ý NGHĨA CỦA CHÚNG

Doanh nghiệp phải tuân thủ với luật pháp quốc gia và luật định thích hợp khác, các tiêu chuẩn ngành thông dụng, các yêu cầu khác mà doanh nghiệp thừa nhận và các yêu cầu của tiêu chuẩn này. Khi luật pháp quốc gia và các luật định thích hợp khác, các tiêu chuẩn ngành thông dụng, các yêu cầu khác mà doanh nghiệp thừa nhận và các yêu cầu của tiêu chuẩn này cùng đề cập tới một vấn đề,

các nội dung có lợi hơn cho người lao động sẽ được áp dụng.

Doanh nghiệp cũng phải tôn trọng các nguyên tắc quốc tế sau:

Công ước ILO. 1 (Giờ làm việc – Ngành công nghiệp) và khuyến nghị 116 (Giảm giờ làm việc).

Công ước ILO. 29 (Lao động cưỡng bức) và 105 (Loại bỏ lao động cưỡng bức).

Công ước ILO. 87 (Tự do công đoàn)

Công ước ILO. 98 (Quyền về thỏa ước lao động tập thể)

Công ước ILO. 100 (Bình đẳng về thu nhập) và 111 (Phân biệt đối xử - Việc làm và nghề nghiệp).

Công ước ILO. 102 (An sinh Xã hội – Những tiêu chuẩn tối thiểu)

Công ước ILO. 131 (Quy định mức lương tối thiểu)

Công ước ILO. 135 (Công ước liên quan tới đại diện của người lao động)

Công ước ILO. 138 và Khuyến nghị 146 (Tuổi tối thiểu)

Công ước ILO. 155 và Khuyến nghị 164 (An toàn và sức khỏe người lao động)

Công ước ILO. 159 (Phục hồi sức khỏe nghề nghiệp và việc làm - Người tàn tật)

Công ước ILO. 169 (Những người bộ lạc và bản xứ)

Công ước ILO. 177 (Lao động tại nhà)

Công ước ILO. 182 (Các hình thức vi phạm về lao động trẻ em)

Công ước ILO. 183 (Bảo vệ sản phụ)

Quy định thực hành của ILO đối với HIV/AIDS và thế giới việc làm.

Công ước quốc tế về quyền con người.

Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội và văn hóa.

Công ước quốc tế quyền dân sự và chính trị.

Công ước của Liên hợp quốc về quyền của trẻ em.

Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ.

Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt chủng tộc.

III. ĐỊNH NGHĨA:

1. Định nghĩa về Doanh nghiệp: tập hợp một tổ chức hoặc một thực thể kinh doanh có trách nhiệm thực thi các yêu cầu của tiêu chuẩn này, bao gồm tất cả nhân sự được Doanh nghiệp tuyển dụng.

2. Định nghĩa về nhân sự: Tất cả các cá nhân nam giới và nữ giới được Doanh nghiệp tuyển dụng trực tiếp hoặc ký hợp đồng, bao gồm các giám đốc, các chuyên viên, các nhà quản lý, các giám sát và những người lao động.

3. Định nghĩa về người lao động: các nhân sự không tham gia quản lý.

4. Định nghĩa về nhà cung ứng/ nhà thầu: một tổ chức cung cấp cho Doanh nghiệp hàng hóa và/hoặc dịch vụ làm thành một phần không tách rời và được sử dụng trong/hoặc cho việc sản xuất hàng hóa và/hoặc dịch vụ của Doanh nghiệp.

5. Định nghĩa về nhà thầu phụ: một thực thể kinh doanh trong chuỗi cung ứng, trực tiếp hoặc gián tiếp cung cấp cho các nhà cung ứng hàng hóa và/hoặc dịch vụ làm thành một phần không tách rời và được sử dụng trong/ hoặc cho việc sản xuất hàng

hóa/dịch vụ của nhà cung ứng và/hoặc Doanh nghiệp.

6. Định nghĩa Hành động khắc phục và phòng ngừa: biện pháp xử lý kịp thời và liên tục với một sự không phù hợp theo tiêu chuẩn SA 8000.

7. Định nghĩa bên có liên quan: cá thể hoặc nhóm có liên quan hoặc bị ảnh hưởng bởi các hoạt động xã hội của Doanh nghiệp.

8. Định nghĩa về trẻ em : tất cả những người dưới 15 tuổi, trừ khi luật định địa phương quy định độ tuổi nhỏ nhất được làm việc hoặc độ tuổi bắt buộc đến trường cao hơn, trong trường hợp đó độ tuổi cao hơn được áp dụng cho địa bàn đó.

9. Định nghĩa lao động vị thành niên: tất cả những người lao động có độ tuổi lớn hơn độ tuổi của trẻ em đã được định nghĩa trên đây, nhưng ít hơn 18 tuổi.

10. Định nghĩa lao động trẻ em: bất kỳ công việc nào thực hiện bởi trẻ em có độ tuổi nhỏ hơn độ tuổi quy định trong định nghĩa trẻ em ở trên, trừ khi được ngoại trừ trong khuyến nghị ILO 146.

11. Định nghĩa lao động cưỡng bức và bắt buộc: Tất cả các công việc hoặc dịch vụ được một người nào đó thực hiện không tự nguyện trong tình trạng bị đe dọa trừng phạt hoặc trả thù, hoặc công việc/dịch vụ được bắt buộc thực hiện như là một hình thức trả nợ.

12. Định nghĩa về sử dụng lao động bất hợp pháp: Việc tuyển dụng, chuyên giao, chứa chấp hoặc tiếp nhận những người bằng việc sử dụng sự đe dọa, ép buộc, hình thức áp bức khác, hoặc gian dối nhằm mục đích bóc lột sức lao động.

13. Định nghĩa cứu trợ tình trạng lao động trẻ em: mọi sự hỗ trợ và các hoạt động cần

thiết để đảm bảo an toàn, sức khỏe, giáo dục và sự phát triển cho trẻ em chịu hình thức lao động trẻ em, như định nghĩa trên đây, và bị sa thải sau đó.

14. Định nghĩa về lao động tại nhà: Người, có hợp đồng làm việc cho một Doanh nghiệp, nhà cung ứng hoặc nhà thầu hoặc nhà thầu phụ, nhưng không làm việc tại cơ sở của đơn vị đó.

15. Định nghĩa về đại diện người lao động về SA8000: Một người lao động được chọn để trao đổi thông tin với lãnh đạo cấp cao về những vấn đề liên quan đến SA 8000, được (các) tổ chức công đoàn công nhận ở các cơ sở có tổ chức công đoàn, đối với các trường hợp khác, một người lao động do các nhân sự không tham gia quản lý bầu ra cho mục đích nêu trên.

16. Đại diện Ban quản lý: Một thành viên trong ban lãnh đạo cấp cao được Doanh nghiệp bổ nhiệm để đảm bảo các yêu cầu của tiêu chuẩn này được đáp ứng.

17. Tổ chức người lao động: Một hiệp hội tự nguyện của những người lao động hoạt động liên tục với mục đích duy trì và cải thiện điều khoản về lao động và điều kiện làm việc.

18. Bản thỏa ước lao động tập thể: Một văn bản được thoả thuận giữa một hoặc một nhóm người sử dụng lao động và một hoặc nhiều tổ chức người lao động, trong đó quy định các điều khoản và điều kiện lao động.

IV. CÁC YÊU CẦU VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

1. Lao động trẻ em

Tiêu chuẩn

1.1 Doanh nghiệp không được tham gia và ủng hộ việc sử dụng lao động trẻ em như định nghĩa trên đây.

1.2 Doanh nghiệp phải thiết lập, văn bản hóa, duy trì và phổ biến có hiệu lực tới tất cả nhân sự và các bên liên quan khác về các chính sách và thủ tục cho việc xử lý khi có trẻ em lao động trong tình trạng giống như lao động trẻ em được định nghĩa ở trên, và phải cung cấp sự hỗ trợ hợp lý về tài chính và hỗ trợ khác để đảm bảo những trẻ em này được đến trường và duy trì việc đi học cho đến khi không còn là trẻ em nữa theo như định nghĩa nêu trên.

1.3 Doanh nghiệp có thể tuyển dụng các lao động vị thành niên, tuy nhiên nếu có quy định pháp luật về thời gian đi học bắt buộc đối với các lao động vị thành niên này, họ chỉ có thể làm việc ngoài giờ học. Trong mọi trường hợp, tổng cộng thời gian học tập, lao động và đi lại của lao động vị thành niên không được vượt quá 10 giờ một ngày, và trong mọi trường hợp lao động vị thành niên không làm việc quá 8 giờ một ngày. Những lao động vị thành niên có thể không phải làm việc vào ban đêm.

1.4 Doanh nghiệp không được phép sử dụng trẻ em hoặc lao động vị thành niên trong các hoàn cảnh, cả trong hoặc ngoài nơi làm việc, gây ra sự nguy hiểm hoặc không an toàn cho sức khỏe và sự phát triển về thể chất và tinh thần của họ.

2. Lao động cưỡng bức và bắt buộc

Tiêu chuẩn

2.1 Doanh nghiệp không được tham gia và ủng hộ việc sử dụng lao động cưỡng bức và bắt buộc như quy định trong Công ước ILO 29, hoặc cũng không được yêu cầu nhân sự

phải trả “tiền đặt cọc” hoặc giao các giấy xác nhận gốc khi họ bắt đầu làm việc.

2.2 Doanh nghiệp hoặc bất kỳ tổ chức nào cung ứng lao động cho Doanh nghiệp không được quyền giữ lại bất kỳ phần nào của tiền lương, lợi ích, tài sản, hoặc tài liệu của bất kỳ nhân sự nào để ràng buộc những nhân sự này tiếp tục làm việc cho Doanh nghiệp.

2.3 Nhân viên được quyền rời khỏi nhà xưởng làm việc sau khi hoàn tất một ngày làm việc chuẩn mực và được tự do chấm dứt công việc nếu họ có thông báo hợp lý tới người sử dụng lao động.

2.4 Doanh nghiệp hoặc bất kỳ tổ chức nào cung ứng lao động cho Doanh nghiệp không được tham gia hoặc ủng hộ việc sử dụng lao động bất hợp pháp.

3. Sức khỏe và an toàn

Tiêu chuẩn

3.1 Doanh nghiệp phải cung cấp một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, và thực hiện có hiệu lực các biện pháp để ngăn ngừa tai nạn tiềm ẩn và thương tích cho sức khỏe của người lao động phát sinh từ, liên quan tới hoặc xảy ra trong quá trình thực hiện công việc; thông qua giảm thiểu, trong khả năng có thể thực hiện phù hợp, nguyên nhân của các mối nguy hiểm hữu trong môi trường làm việc; và xem xét theo các kiến thức thông dụng của ngành và của bất kỳ mối nguy nào.

3.2 Doanh nghiệp phải chỉ định một đại diện trong ban lãnh đạo cấp cao chịu trách nhiệm về đảm bảo một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho tất cả nhân sự, và thực hiện những yêu cầu về Sức Khỏe và An Toàn theo tiêu chuẩn này.

3.3 Doanh nghiệp phải cung cấp thường

xuyên cho nhân sự những hướng dẫn cơ bản về an toàn và sức khỏe hiện hành, bao gồm chỉ dẫn tại nơi làm việc và khi có thể, các hướng dẫn công việc cụ thể. Những hướng dẫn này phải được đào tạo lại cho nhân viên mới hoặc chuyển việc và trong các trường hợp có tai nạn xảy ra.

3.4 Doanh nghiệp phải thiết lập một hệ thống để phát hiện, phòng tránh và ứng phó với những đe dọa tiềm ẩn cho sức khỏe và an toàn của nhân sự. Doanh nghiệp phải duy trì hồ sơ bằng văn bản của tất cả những tai nạn xảy ra tại nơi làm việc và trong các nơi cư trú và địa bàn do Doanh nghiệp kiểm soát.

3.5 Doanh nghiệp phải chịu chi phí cung cấp các thiết bị bảo hộ cá nhân thích hợp cho nhân sự. Trong trường hợp xảy ra thương tích liên quan đến công việc Doanh nghiệp sẽ cung cấp hoạt động sơ cứu ban đầu và hỗ trợ người lao động được điều trị y tế tiếp theo.

3.6 Doanh nghiệp chịu trách nhiệm đánh giá những rủi ro cho những phụ nữ mới sinh con hoặc đang có mang, phát sinh từ công việc mà họ đang làm và phải đảm bảo thực hiện các hoạt động hợp lý để loại bỏ hoặc giảm bớt những rủi ro đến sức khỏe và sự an toàn của họ.

3.7 Doanh nghiệp phải đáp ứng để tất cả nhân sự được sử dụng nhà vệ sinh sạch sẽ, nước sạch, và nếu áp dụng được, thiết bị hợp vệ sinh cho việc bảo quản thực phẩm;

3.8 Doanh nghiệp phải đảm bảo các tiện nghi nơi cư trú cung cấp cho nhân sự phải sạch sẽ, an toàn và đáp ứng các nhu cầu cơ bản của nhân sự.

3.9 Tất cả các nhân sự có quyền rời bỏ sự nguy hiểm nghiêm trọng sắp xảy ra mà không cần xin phép Doanh nghiệp.

4 Tự do công đoàn và quyền thỏa ước lao động tập thể

Tiêu chuẩn:

4.1 Tất cả các nhân sự có quyền, theo ý muốn của bản thân, thành lập, gia nhập, tổ chức công đoàn và tiến hành thương lượng lao động tập thể với Doanh nghiệp. Doanh nghiệp phải tôn trọng quyền này và phải thông tin có hiệu lực cho nhân sự về việc họ được tự do gia nhập một tổ chức mà họ lựa chọn và khi họ làm như vậy sẽ không chịu bất kỳ một hậu quả tiêu cực nào cho bản thân, hoặc sự trả thù từ phía Doanh nghiệp. Doanh nghiệp không gây ảnh hưởng dưới bất kỳ hình thức nào với việc thành lập, hoạt động và điều hành của các tổ chức như vậy của người lao động hoặc hoạt động thỏa ước lao động tập thể.

4.2 Trong trường hợp quyền tự do công đoàn và quyền thương lượng tập thể bị giới hạn bởi các quy định luật pháp, Doanh nghiệp phải cho phép người lao động được tự do chọn các đại diện cho họ.

4.3 Doanh nghiệp phải đảm bảo các đại diện người lao động và bất kỳ nhân sự nào tham gia tổ chức các đoàn thể của người lao động không bị phân biệt đối xử, bị gây phiền hà, bị đe dọa hoặc bị trả thù với lý do họ là thành viên của công đoàn hay tham gia vào các hoạt động công đoàn, và những người đại diện lao động này được phép gặp gỡ các thành viên tổ chức tại nơi làm việc.

5. Phân biệt đối xử

Tiêu chuẩn :

5.1 Doanh nghiệp không được tham gia và ủng hộ sự phân biệt đối xử khi tuyển dụng nhân công, trả thù lao, cơ hội đào tạo, thăng tiến, chấm dứt hợp đồng hoặc nghỉ hưu căn cứ theo chủng tộc, nguồn gốc quốc tịch hoặc

xã hội, địa vị, dòng dõi, tôn giáo, thiểu năng, giới tính, xu hướng giới tính, trách nhiệm gia đình, tình trạng gia đình, thành viên công đoàn, các quan điểm về chính trị, tuổi tác hoặc bất kỳ điều kiện nào khác có thể nảy sinh phân biệt đối xử.

5.2 Doanh nghiệp không được can thiệp vào việc thực thi quyền của nhân sự được tuân thủ các giáo lý và thủ tục, hoặc đáp ứng các nhu cầu liên quan tới chủng tộc, nguồn gốc quốc tịch hoặc xã hội, địa vị, dòng dõi, tôn giáo, hạn chế chức năng, giới tính, xu hướng giới tính, trách nhiệm gia đình, tình trạng gia đình, thành viên công đoàn, các quan điểm về chính trị, tuổi tác hoặc bất kỳ điều kiện nào khác có thể nảy sinh phân biệt đối xử.

5.3 Doanh nghiệp không được cho phép bất kỳ một hành vi đe dọa, lạm dụng, bóc lột, hoặc cưỡng bức tình dục, bao gồm các hành động, ngôn ngữ, và giao tiếp cơ thể, tại nơi làm việc và, khi có thể áp dụng, trong khu vực cư trú và các tiện nghi khác được Doanh nghiệp cung cấp cho các nhân sự sử dụng.

5.4 Doanh nghiệp không được thực hiện kiểm tra nhân sự về việc mang thai hoặc trình tiết trong bất kỳ hoàn cảnh nào.

6. Thực thi kỷ luật

Tiêu chuẩn:

6.1 Doanh nghiệp phải đối xử coi trọng và tôn trọng với tất cả nhân sự. Doanh nghiệp không được tham gia hoặc dung túng việc sử dụng trừng phạt bằng nhục hình, áp bức tinh thần hoặc thể xác, và nhục mạ bằng lời đối với nhân sự. Không cho phép các biện pháp xử lý thô bạo hoặc vô nhân tính.

7. Thời gian làm việc

Tiêu chuẩn :

7.1 Doanh nghiệp phải tuân thủ theo luật pháp hiện hành và các tiêu chuẩn ngành về thời gian làm việc và ngày nghỉ. Một tuần làm việc bình thường, không bao gồm thời gian làm thêm, được luật pháp quy định nhưng không được vượt quá 48 tiếng.

7.2 Nhân sự phải được nghỉ ít nhất là 1 ngày sau 6 ngày làm việc liên tục. Trường hợp ngoại lệ chỉ áp dụng khi đáp ứng đồng thời 2 điều kiện sau:

a) Luật quốc gia cho phép vượt quá giới hạn thời gian làm việc này; và

b) Một bản thỏa ước lao động tập thể được đàm phán tự do và đang có hiệu lực cho phép cân bằng thời gian làm việc, bao gồm cả khoảng thời gian nghỉ ngơi thích hợp.

7.3 Tất cả công việc làm thêm giờ phải trên cơ sở tự nguyện, ngoại lệ được nêu trong điều 7.4 dưới đây, phải không vượt quá 12 giờ mỗi tuần và cũng không được yêu cầu thực hiện thường xuyên

7.4 Trong trường hợp làm thêm giờ là cần thiết để đáp ứng nhu cầu kinh doanh ngắn hạn và Doanh nghiệp phải tham gia vào bản thỏa ước lao động tập thể được đàm phán tự do với tổ chức người lao động (như định nghĩa trên đây), đại diện cho phần lớn lực lượng lao động, khi đó Doanh nghiệp có thể yêu cầu làm thêm giờ phù hợp với thỏa ước đó. Bất kỳ một bản thỏa ước nào tương tự đều phải tuân thủ những yêu cầu nêu trên.

8. Thu nhập

Tiêu chuẩn :

8.1 Doanh nghiệp phải tôn trọng quyền hưởng mức lương đủ sống của nhân sự và phải đảm bảo thường xuyên rằng mức lương của một tuần làm việc thông thường ít nhất bằng mức lương tối thiểu theo quy định của

luật hoặc ngành và mức lương này phải đủ để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của nhân sự và cung cấp một phần tích lũy.

8.2 Doanh nghiệp phải đảm bảo rằng việc khấu trừ lương không xảy ra vì các lý do kỷ luật. Ngoại lệ chỉ được áp dụng khi đảm bảo đồng thời hai điều kiện sau:

a) Khấu trừ tiền lương với lý do kỷ luật phải được luật pháp quốc gia cho phép ; và

b) Bản thỏa ước lao động tập thể được đàm phán tự do đang có hiệu lực.

8.3 Doanh nghiệp phải đảm bảo các hạng mục tiền lương và phúc lợi của nhân sự phải chi tiết rõ ràng và phải thể hiện ở dạng văn bản trong mỗi đợt trả lương. Doanh nghiệp phải đảm bảo là tiền lương và phúc lợi được trả hoàn toàn phù hợp với các quy định luật pháp hiện hành và tiền thù lao được trả bằng tiền mặt hoặc dạng séc, theo cách thức thuận tiện cho người lao động.

8.4 Làm thêm giờ phải được hoàn trả theo một tỷ lệ cao hơn do luật pháp quốc gia quy định. Tại các quốc gia luật pháp không quy định về tỷ lệ cao hơn cho làm thêm giờ hoặc không được xác định trong Bản thỏa ước lao động tập thể, nhân sự sẽ được hoàn trả cho thời gian làm thêm giờ ở tỷ lệ cao hơn hoặc bằng với tiêu chuẩn phổ biến trong ngành, tùy theo điều kiện nào thuận lợi hơn cho người lao động.

8.5 Doanh nghiệp không được sử dụng sắp đặt các hợp đồng thuần túy lao động, các hợp đồng ngắn hạn liên tục, và/ hoặc các chương trình tập sự giả nhằm trốn tránh thực thi nghĩa vụ của Doanh nghiệp đối với nhân sự theo quy định luật pháp hiện hành liên quan tới các nguyên tắc và quy định về lao động và an sinh xã hội.

9. Hệ thống quản lý

Tiêu chuẩn :

Chính sách

9.1 Lãnh đạo cao nhất phải xác định bằng văn bản, theo loại ngôn ngữ của người lao động, chính sách của Doanh nghiệp về trách nhiệm xã hội và điều kiện lao động, trung bày chính sách này và tiêu chuẩn SA8000 tại địa điểm nổi bật, dễ dàng nhận biết trong cơ sở của Doanh nghiệp, để thông báo đến nhân sự là Doanh nghiệp tự nguyện lựa chọn tuân thủ theo các yêu cầu của tiêu chuẩn SA8000. Chính sách này phải bao gồm rõ ràng những cam kết dưới đây:

- a) phù hợp với tất cả các yêu cầu của tiêu chuẩn;
- b) tuân thủ quy định luật pháp quốc gia, các quy định hiện hành khác và các yêu cầu khác mà Doanh nghiệp thừa nhận, tôn trọng các thông lệ quốc tế và các diễn giải (như trình bày trong phần II ở trên);
- c) căn cứ vào các thay đổi của luật định, thường xuyên xem xét chính sách của Doanh nghiệp để liên tục cải tiến các yêu cầu về Quy tắc ứng xử và những yêu cầu khác của Doanh nghiệp;
- d) được văn bản hoá, thực hiện, duy trì, truyền đạt có hiệu lực và được thể hiện ở dạng dễ hiểu và dễ tiếp cận cho mọi người, bao gồm Ban giám đốc, những người điều hành, quản lý, giám sát và người lao động dù là được tuyển dụng hay theo hợp đồng, hay ít nhất là đại diện cho Doanh nghiệp;
- e) đảm bảo công khai chính sách theo hình thức và phương pháp có hiệu lực tới các bên liên quan, khi được yêu cầu.

Đại diện doanh nghiệp

9.2 Doanh nghiệp phải chỉ định một đại diện lãnh đạo cấp cao, không kể các trách nhiệm khác, đảm bảo các yêu cầu của tiêu chuẩn này được đáp ứng.

Đại diện người lao động về SA8000:

9.3 Doanh nghiệp phải thừa nhận việc trao đổi hai chiều là nội dung quan trọng của trách nhiệm xã hội và đảm bảo tất cả người lao động được trao quyền đại diện để thúc đẩy trao đổi thông tin với lãnh đạo về những vấn đề liên quan tới SA 8000. Trong các cơ sở có công đoàn, việc đại diện này phải do (các) tổ chức công đoàn được công nhận đảm nhiệm. Ở các trường hợp khác, người lao động có thể bầu một người lao động đại diện về SA 8000 trong đội ngũ người lao động để thực hiện nhiệm vụ trên. Trong bất kỳ tình huống nào, người lao động đại diện về SA 8000 không được coi là sự thay thế cho việc đại diện của công đoàn lao động.

Xem xét của lãnh đạo

9.4 Lãnh đạo cao nhất phải định kỳ xem xét tính phù hợp, sự đầy đủ và tính hiệu lực thường xuyên của chính sách, thủ tục và kết quả thực hiện của Doanh nghiệp đối với các yêu cầu của tiêu chuẩn này và các yêu cầu khác mà Doanh nghiệp thừa nhận. Việc sửa đổi và cải tiến hệ thống phải được thực hiện khi thích hợp. Đại diện người lao động phải được tham gia việc xem xét này.

Hoạch định và thực hiện

9.5 Doanh nghiệp phải đảm bảo các yêu cầu của tiêu chuẩn này được thấu hiểu và thực hiện tại mọi cấp trong tổ chức; các phương pháp phải bao gồm nhưng không bị giới hạn trong:

a) xác định rõ ràng trách nhiệm và quyền hạn của tất cả các bên;

b) đào tạo người lao động mới tuyển, chuyển việc và/hoặc nhân sự tạm thời sau khi tuyển dụng;

c) định kỳ hướng dẫn, tập huấn và thực hiện các chương trình đào tạo nhận thức cho người lao động hiện có;

d) liên tục theo dõi các hoạt động và các kết quả để chứng tỏ tính hiệu lực của hệ thống thực hiện nhằm đáp ứng chính sách của Doanh nghiệp và các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

9.6 Doanh nghiệp bắt buộc phải tham khảo các tài liệu hướng dẫn SA 8000 để có được diễn giải phù hợp với với tiêu chuẩn này.

Kiểm soát nhà cung ứng/ nhà thầu và nhà thầu phụ

9.7 Doanh nghiệp phải duy trì các hồ sơ thích hợp về cam kết của nhà cung ứng/ nhà thầu (và khi thích hợp, những nhà thầu phụ) về trách nhiệm xã hội, bao gồm nhưng không giới hạn, Bản thoả thuận bằng hợp đồng và/ hoặc cam kết bằng văn bản của các tổ chức này thể hiện:

a) tuân thủ theo tất cả các yêu cầu của tiêu chuẩn này và yêu cầu như vậy với các nhà thầu phụ;

b) tham gia vào các hoạt động theo dõi khi được Doanh nghiệp yêu cầu;

c) Xác định nguyên nhân gốc rễ và nhanh chóng thực hiện các hành động khắc phục phòng ngừa để giải quyết bất kỳ sự không phù hợp phát hiện so với yêu cầu của tiêu chuẩn này.

d) thông báo kịp thời và đầy đủ cho doanh nghiệp của tất cả các mối quan hệ kinh doanh

liên quan với các nhà cung ứng/ nhà thầu và các nhà thầu phụ khác.

9.8 Doanh nghiệp phải thiết lập, duy trì, và văn bản hóa các tài liệu thích hợp để đánh giá và lựa chọn các nhà cung ứng/ nhà thầu (và khi thích hợp, các nhà thầu phụ) căn cứ vào việc xem xét kết quả thực hiện của họ và cam kết đáp ứng các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

9.9 Doanh nghiệp sẽ thực hiện những nỗ lực hợp lý để đảm bảo rằng các yêu cầu của tiêu chuẩn được các nhà cung ứng và các nhà thầu phụ đáp ứng trong phạm vi có thể kiểm soát và gây ảnh hưởng.

9.10. Ngoài các yêu cầu của điều khoản từ 9.7 đến 9.9 nêu trên, bất cứ khi nào Doanh nghiệp tiếp nhận, xử lý, hoặc quảng bá hàng hóa và /hoặc dịch vụ từ những nhà cung ứng, nhà thầu hoặc những nhà thầu phụ được phân loại vào diện người lao động tại nhà, Doanh nghiệp phải tiến hành những hoạt động đặc biệt để đảm bảo người lao động tại nhà được hưởng các mức bảo vệ tương tự như nhân sự được tuyển dụng trực tiếp theo yêu cầu của tiêu chuẩn này, những hoạt động này sẽ bao gồm nhưng không giới hạn trong:

(a) thiết lập hợp đồng mua hàng bằng văn bản phù hợp quy định luật pháp việc tuân thủ các chuẩn mực tối thiểu theo các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

(b) đảm bảo rằng các yêu cầu của hợp đồng mua hàng được thấu hiểu và thực thi bởi người lao động tại nhà và các bên khác liên quan tới hợp đồng mua hàng.

(c) tại cơ sở của Doanh nghiệp, phải duy trì những hồ sơ tổng hợp cụ thể hoá danh tính của những người lao động tại nhà, số lượng hàng hóa được sản xuất, dịch vụ được cung ứng và số giờ làm việc của mỗi người lao động tại nhà.

- (d) thường xuyên thực hiện những hoạt động có và không báo trước để thẩm tra việc tuân thủ các điều khoản của hợp đồng mua hàng.

Thông tin các vấn đề nảy sinh và thực hiện hành động khắc phục

9.11 Doanh nghiệp phải cung cấp biện pháp bảo mật cho tất cả nhân sự báo cáo về sự không phù hợp với tiêu chuẩn này với Ban lãnh đạo Doanh nghiệp và đại diện người lao động.

Doanh nghiệp phải điều tra, thông báo và phản hồi về các vấn đề với nhân sự và các bên liên quan về sự phù hợp/ không phù hợp với chính sách của Doanh nghiệp và yêu cầu của tiêu chuẩn này. Doanh nghiệp phải ngăn chặn việc kỷ luật, cho thôi việc hoặc phân biệt đối xử với bất kỳ nhân sự nào cung cấp thông tin liên quan tới việc tuân thủ tiêu chuẩn.

9.12 Doanh nghiệp phải xác định nguyên nhân gốc rễ, thực hiện kịp thời các hành động khắc phục và phòng ngừa, và phân bổ các nguồn lực thích hợp, tùy theo tính chất và mức độ nghiêm trọng của sự không phù hợp phát hiện so với chính sách của Doanh nghiệp và/hoặc tiêu chuẩn .

Thông tin bên ngoài và sự tham gia của các bên quan tâm

9.13 Doanh nghiệp phải thiết lập và duy trì các thủ tục để thường xuyên trao đổi thông tin với các bên liên quan về dữ liệu và các thông tin khác có liên quan đến việc tuân thủ các yêu cầu của tiêu chuẩn này, bao gồm nhưng không giới hạn trong kết quả xem xét của lãnh đạo và các hoạt động theo dõi.

9.14 Doanh nghiệp phải chứng minh sự sẵn sàng tham gia đối thoại với tất cả các bên quan tâm, bao gồm, nhưng không giới hạn

trong: những người lao động, tổ chức công đoàn, nhà cung ứng, nhà thầu, nhà thầu phụ, người mua hàng, những tổ chức phi chính phủ, các quan chức chính quyền địa phương và quốc gia, hướng tới việc tuân thủ bền vững tiêu chuẩn này.

Tiếp cận để thẩm tra

9.15 Trong trường hợp có các cuộc đánh giá có hoặc không thông báo trước của Doanh nghiệp cho mục đích chứng nhận sự phù hợp với các yêu cầu của tiêu chuẩn này, Doanh nghiệp phải đảm bảo việc tiếp cận tới khu vực làm việc và các thông tin hợp lý của Doanh nghiệp khi được đánh giá viên yêu cầu.

Hồ sơ

9.16 Doanh nghiệp phải duy trì hồ sơ thích hợp để chứng tỏ sự phù hợp với các yêu cầu của tiêu chuẩn này.