

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI 8000

Lời giới thiệu

Đây là phiên bản thứ ba của SA 8000, tiêu chuẩn thống nhất, có thể sử dụng cho đánh giá chứng nhận của bên thứ ba. Là tiêu chuẩn được soát xét định kỳ, SA 8000 sẽ tiếp tục hoàn thiện khi các bên quan tâm chỉ ra các cải tiến, việc khắc phục được xác định và khi điều kiện thay đổi.

Rất nhiều bên quan tâm đã đóng góp ý kiến cho phiên bản này. SAI cũng rất khuyến khích các ý kiến của quý vị. Hãy gửi các ý kiến của mình cho SAI để nhận xét về SA 8000, Tài liệu hướng dẫn kèm theo hoặc phương thức chứng nhận.

Tài liệu hướng dẫn SA 8000 giúp giải thích nội dung và cách áp dụng SA 8000; cung cấp các ví dụ về các phương pháp xác nhận sự phù hợp; được sử dụng như một cuốn sổ tay cho chuyên gia đánh giá và cho các công ty muốn chứng nhận theo SA 8000.

Hy vọng rằng cả tiêu chuẩn và tài liệu hướng dẫn sẽ tiếp tục cải tiến với sự giúp đỡ của đông đảo các cá nhân và tổ chức.

SAI

Tổ chức Trách nhiệm xã hội quốc tế.

15 WEST 44th Street

6th Floor New York, NY 10036

Mục Lục

Trang

I. Mục đích và phạm vi.....	4
II. Các chuẩn mực và cách giải thích.....	4
III. Định nghĩa.....	4
IV. Các yêu cầu trách nhiệm xã hội.....	4
1. Lao động trẻ em.....	4
2. Lao động cưỡng bức.....	5
3. Sức khỏe và sự an toàn.....	5
4. Tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể.....	6
5. Phân biệt đối xử.....	6
6. Áp dụng kỷ luật.....	6
7. Giờ làm việc.....	6
8. Tiền lương.....	7
9. Hệ thống quản lý.....	7
Chính sách.....	7
Đại diện lãnh đạo.....	8
Đại diện công nhân SA 8000.....	8
Xem xét của lãnh đạo.....	8
Hoạch định và thực hiện.....	8
Kiểm soát người cung ứng/thầu phụ và người cung ứng phụ.....	9
Giải quyết các mối quan tâm và tiến hành hành động khắc phục.....	9
Trao đổi thông tin với bên ngoài và sự cam kết của cổ đông.....	10
Tiếp cận để kiểm tra xác nhận.....	10
Hồ sơ.....	10

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI 8000 (SA 8000)

I. Mục đích và phạm vi

Tiêu chuẩn SA 8000 cung cấp chuẩn mực dựa vào mức nhân quyền quốc tế và luật lao động quốc gia nhằm bảo vệ và làm cho tất cả nhân sự trong phạm vi kiểm soát và ảnh hưởng, mà sản xuất sản phẩm hoặc cung cấp dịch vụ cho công ty, bao gồm các nhân sự được công ty thuê và nhân sự làm việc tại nhà cung cấp/ nhà thầu phụ, nhà cung cấp phụ và lao động làm việc tại nhà.

SA8000 xác nhận thông qua 1 quá trình cung cấp bằng chứng. Tất cả các yêu cầu áp dụng rộng khắp, xem xét cho 1 quy mô công ty, cho khu vực địa lý, hoặc 1 khu vực công nghiệp.

Tuân thủ các yêu cầu về trách nhiệm xã hội để một công ty có thể:

- a) xây dựng, duy trì và áp dụng các chính sách và thủ tục để quản lý các vấn đề có thể kiểm soát hoặc tác động;
- b) chứng minh cho các bên quan tâm rằng các chính sách, thủ tục và thực tế phù hợp với các yêu cầu của tiêu chuẩn này;

II. Các chuẩn mực và cách giải thích

III. Định nghĩa

IV. Các yêu cầu trách nhiệm xã hội

1. Lao động trẻ em

Tiêu chí:

1.1 Công ty không được có liên quan tới hoặc hỗ trợ việc sử dụng lao động trẻ em như định nghĩa nêu trên.

1.2 Công ty phải xây dựng, lập thành văn bản, duy trì và trao đổi thông tin một cách có hiệu lực tới các cá nhân và những bên quan tâm khác về chính sách và các thủ tục về hành động sửa sai đối với trẻ em được phát hiện đang làm việc trong các điều kiện phù hợp với định nghĩa lao động trẻ em xác định ở trên và phải cung cấp hỗ trợ thích hợp để trẻ em vẫn có thể đến trường và tiếp tục đến trường cho đến khi hết độ tuổi trẻ em theo quy định ở trên.

1.3 Công ty có thể thuê lao động trẻ tuổi như phải bắt buộc theo các luật phổ cập giáo dục. Họ chỉ có thể làm việc ngoài thời gian đi học trên trường lớp. Dù trong hoàn cảnh nào cũng không bao giờ: tổng lượng thời gian gồm thời gian trường học, làm việc và di chuyển được phép vượt quá 10 giờ trong một ngày. Không được phép cho lao động trẻ tuổi làm việc hơn 8 giờ / ngày. Lao động trẻ tuổi không được làm việc vào ban đêm.

1.4 Công ty không được phép để trẻ em hoặc lao động vị thành niên ở trong những điều kiện nguy hiểm, không an toàn hoặc có hại tới sức khoẻ hay tin thần và sự phát triển dù là bên trong hay ngoài nơi làm việc.

2. Lao động cưỡng bức

Tiêu chí:

2.1 Công ty không được có liên quan tới hoặc hỗ trợ việc sử dụng lao động cưỡng bức được xác định trong ILO CONVENTION 29. Cũng không được phép yêu cầu các cá nhân đặt cọc bằng tiền hoặc giấy tờ tùy thân khi tuyển dụng vào công ty.

2.2 Không được giam lương, lợi ích, tài sản hoặc giấy tờ để ép lao động tiếp tục làm việc tại công ty.

2.3 Nhân sự có quyền rời nơi làm việc khi hết giờ làm việc chuẩn, tự do hoàn thành công việc của họ mà họ được thông báo hợp lý từ người sử dụng lao động.

2.4 Không được sử dụng lao động hoặc việc ủng hộ bất hợp pháp liên quan sự sống con người

3. Sức khoẻ và sự an toàn

Tiêu chí:

3.1 Công ty phải cung cấp môi trường nơi làm việc sức khoẻ và an toàn

và phải tiến hành từng bước thích hợp nhằm ngăn ngừa tai nạn và thương tật về sức khoẻ lao động phát sinh, liên quan tới hoặc xuất hiện trong quá trình làm việc, bằng cách hạn chế đến mức có thể các nguyên nhân của mối nguy có trong môi trường làm việc và phổ biến nhận thức bất kỳ mối nguy hiểm đặc thù hoặc trong công nghiệp

3.2 Công ty phải chỉ định một thành viên trong ban lãnh đạo có trách nhiệm về an toàn và sức khoẻ của mọi thành viên, và đủ năng lực để thực hiện các yếu tố liên quan tới sức khoẻ và an toàn của tiêu chuẩn này.

3.3 Công ty phải đảm bảo rằng người lao động được hướng dẫn thường xuyên hiệu quả về sức khoẻ và an toàn, bao gồm hướng dẫn tại hiện trường, khi cần thiết phải có hướng dẫn công việc cụ thể. Các hướng dẫn như vậy cũng phải được thực hiện cho lao động mới và lao động được tái bổ nhiệm.

3.4 Công ty phải thiết lập hệ thống để phát hiện, phòng tránh hoặc đối phó với các nguy cơ tiềm ẩn ảnh hưởng tới sức khoẻ và an toàn của các thành viên. Duy trì hồ sơ về tai nạn lao động xảy ra và kiểm soát tài sản và lưu trú lao động.

3.5 Cung cấp bảo hộ lao động thích hợp cho nhân sự. Khi có tổn thương ở nơi làm việc, công ty phải sơ cấp cứu, và giúp đỡ lao động theo dõi điều trị

3.6 Công ty phải hiểu để đánh giá rủi ro hoạt động mới, các hoạt động đang diễn ra nhằm đảm bảo rằng từng bước hợp lý loại bỏ hay giảm thiểu bất kỳ rủi ro an toàn và sức khoẻ.

3.7 Công ty phải cung cấp phòng tắm sạch sẽ, nước sạch và, nếu thích hợp, các thiết bị vệ sinh cho việc lưu trữ thực phẩm để mọi thành viên có thể sử dụng.

3.8 Công ty phải đảm bảo rằng các phòng nghỉ, nếu được cung cấp cho nhân viên, phải sạch sẽ, an toàn, và đáp ứng các nhu cầu cơ bản của cá nhân.

3.9 Tất cả nhân sự được quyền rời bỏ nơi (loại bỏ) nguy hiểm nghiêm trọng sắp xảy ra ngoài quyền cho phép của công ty

4. Tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể

Tiêu chí:

4.1 Công ty phải tôn trọng quyền của các cá nhân thành lập và tham gia vào các nghiệp đoàn mà họ chọn và thương lượng một cách tập thể. - Công ty không được ngăn cấm bất kỳ hình thức nào cho việc thiết lập, hoạt động hoặc điều hành của công đoàn hoặc tổ chức thoả hiệp tập thể.

4.2 Trong những trường hợp quyền tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể bị luật pháp ngăn cấm, công ty phải tạo các phương tiện thay thế để đảm bảo sự độc lập và tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể của nhân viên.

4.3 Công ty phải đảm bảo rằng người đại diện cho các nhân viên không bị phân biệt đối xử và được liên hệ, tiếp xúc với các nhân viên tại nơi làm việc.

5. Phân biệt đối xử

Tiêu chí:

5.1 Công ty không được liên quan tới hoặc hỗ trợ sự phân biệt đối xử trong việc thuê mướn, trả thù lao, tiếp cận với đào tạo, thăng tiến, kết thúc hợp đồng hoặc nghỉ hưu dựa theo chủng tộc, đẳng cấp, dân tộc, tôn giáo, tình trạng tàn tật, giới tính, định hướng về giới, thành viên công đoàn, tổ chức chính trị hay tuổi.

5.2 Công ty không được can thiệp việc thực hiện quyền cá nhân trong việc theo đuổi hoặc thực hành tín ngưỡng, hay đáp ứng các nhu cầu liên quan đến chủng tộc, đẳng cấp, dân tộc, tôn giáo, tình trạng tàn tật, giới tính, định hướng về giới, thành viên công đoàn hay tổ chức chính trị.

5.3 Công ty không được cho phép những thái độ đối xử bao gồm các tiếp xúc về mặt cử chỉ, ngôn ngữ hay vật lý mang tính cưỡng bức, đe dọa, lạm dụng hay bóc lột về mặt tình dục.

6. Áp dụng kỷ luật

Tiêu chí:

6.1

Công ty phải đối xử tất cả nhân viên với lòng tự trọng, sự tôn trọng

Công ty không được liên quan tới hay ủng hộ việc áp dụng hình phạt thể xác, tinh thần hoặc cưỡng bức thân thể và lăng mạ.

Không được đối xử thô bạo hoặc độc ác

7. Giờ làm việc

Tiêu chí

7.1 Công ty phải tuân thủ pháp luật hiện hành và các tiêu chuẩn ngành về số giờ làm việc. Thời gian làm việc trong tuần thông thường (không bao gồm tăng ca) phải tuân thủ qui định của pháp luật nhưng không được thường xuyên vượt quá 48.

7.2 Mọi cá nhân phải được hưởng ít nhất một ngày nghỉ cho mỗi giai đoạn làm việc 6 ngày.

Ngoại trừ qui định chỉ theo 2 điều dưới đây:

- a) Luật quốc gia cho phép thời gian làm việc vượt giới hạn.
- b) Thoả ước thương lượng tập thể bắt buộc trung bình thời gian làm việc bao gồm thời gian nghỉ ngơi

7.3 Tất cả thời gian làm thêm giờ phải tự nguyện, ngoại trừ quy định theo điều 7.4(dưới) không được quá 12 giờ tuần

7.4 Trong trường hợp có nhu cầu tăng ca theo nhu cầu kinh doanh thời gian ngắn, công ty là một bên trong một cuộc thương lượng tập thể đàm phán một cách tự do với các tổ chức của người lao động (theo xác định trên) đại diện cho một số lượng lớn người lao động, công ty có thể yêu cầu làm thêm giờ theo thoả thuận đó. Mọi thoả thuận như vậy phải tuân thủ các yêu cầu nêu trên.

8. Tiền lương

Tiêu chí:

8.1 Công ty phải đảm bảo rằng các mức lương được trả tính theo tuần làm việc qui chuẩn ít nhất phải luôn đáp ứng các tiêu chuẩn tối thiểu theo luật định hoặc ngành nghề kinh doanh và phải đủ đáp ứng các nhu cầu tối thiểu của cá nhân và chi tiêu vật.

8.2 Công ty phải đảm bảo rằng các khoản khấu trừ vào lương không được sử dụng với mục đích kỷ luật. Ngoại trừ quy định chỉ tuân theo hai điều kiện sau:

- a) Việc khấu trừ vào lương vì mục đích kỷ luật khi luật quốc gia cho phép và,
- b) Thoả ước thương lượng tập thể bắt buộc

8.3 Công ty phải đảm bảo rằng mức lương và các phúc lợi khác được kê rõ ràng và thường xuyên cho nhân viên trong mỗi giai đoạn trả lương. công ty cũng phải đảm bảo các mức lương và phúc lợi được trả hoàn toàn phù hợp với pháp luật hiện hành, tiền lương được trả theo hình thức tiền mặt hoặc séc sao cho thuận tiện với người lao động.

8.4 Tất cả thời gian tăng ca phải được trả thêm theo tỷ lệ quy định của luật quốc gia. ở những quốc gia tỷ lệ trả thêm cho giờ tăng ca không được quy định trong luật hoặc thoả ước tập thể, nhân sự phải được bù thêm cho giờ tăng ca theo một tỷ lệ trả thêm hoặc đầy đủ để thoả mãn(thuyết phụ) theo tiêu chuẩn công nghiệp mà được đồng tình hơn mối quan tâm của người lao động.

8.5 Công ty phải đảm bảo không sử dụng các giao ước mang tính lao động thuần tuý, hợp đồng ngắn hạn liên tục hoặc các chương trình đào tạo nghề trá hình nhằm tránh bổn phận của công ty đối với nhân viên theo luật hiện hành liên quan đến lao động và các chế định, luật định về an toàn xã hội.

9. Hệ thống quản lý

Tiêu chí:

Chính sách

9.1 Lãnh đạo cao nhất phải xác định viết chính sách của công ty bằng ngôn ngữ của người lao động về trách nhiệm xã hội và các điều kiện lao động, và trình bày chính sách này và

tiêu chuẩn SA 8000 ở những nơi dễ thấy, dễ xem trong công ty. Để thông báo cho nhân sự biết mà ủng hộ để tuân thủ theo tiêu chuẩn SA 8000, Chính sách phải rõ ràng theo cam kết:

- a) Tuân thủ mọi yêu cầu của tiêu chuẩn này;
- b) Tuân thủ luật quốc gia và luật liên quan khác, các yêu cầu khác mà công ty thừa nhận và tôn trọng các văn kiện quốc tế và các giải thích của chúng (được liệt kê trong Phần II);
- c) Xem xét chính sách thường xuyên để cải tiến thường xuyên, xem xét áp dụng những thay đổi trong luật và các yêu cầu thực hiện của tiêu chuẩn và bất kỳ yêu cầu khác của công ty.
- d) Được văn bản hoá, thực hiện, duy trì, phổ biến một cách có hiệu lực và tiếp cận thấu hiểu như nhau tới mọi thành viên bao gồm các giám đốc, người điều hành, người quản lý, người giám sát, và các nhân viên khác là nhân sự chính thức, thuê theo hợp đồng hay đại diện cho công ty theo hình thức khác;
- e) Đảm bảo chính sách này sẵn có một cách hiệu quả, thông tin cho bên quan tâm khi có yêu cầu.

Đại diện lãnh đạo

9.2 Công ty phải bổ nhiệm một đại diện lãnh đạo, không kể các trách nhiệm khác, phải đảm bảo các yêu cầu trong tiêu chuẩn này được đáp ứng.

Đại diện công nhân SA 8000

9.3 Công ty phải thừa nhận có cuộc đối thoại nơi làm việc là một thành phần chính trong trách nhiệm xã hội và đảm bảo các công nhân có quyền lựa chọn đại diện cho mình để trao đổi thông tin với cấp quản lý về các vấn đề liên quan đến tiêu chuẩn SA 8000.

Về mặt công đoàn, Đại diện lao động phải được thừa nhận. Trường hợp này, các công nhân được lựa chọn đại diện công nhân SA 8000 trong số họ để thực hiện mục đích này. Dù trong hoàn cảnh nào của không bao giờ đại diện công nhân SA 8000 được xem là 1 thay thế cho đại diện công đoàn

Xem xét của lãnh đạo

9.4 Lãnh đạo cao nhất phải xem xét định kỳ các chính sách, thủ tục và kết quả thực hiện về sự thoả đáng, thích hợp, tính hiệu lực liên tục so với các yêu cầu của tiêu chuẩn, cũng như các yêu cầu khác mà công ty áp dụng. Các sửa đổi và cải tiến hệ thống phải được triển khai khi thích hợp. Đại diện công nhân phải tham gia xem xét này

Hoạch định và thực hiện

9.5 Công ty phải đảm bảo các yêu cầu của tiêu chuẩn được hiểu, được thực hiện tại tất cả các cấp trong tổ chức; các phương pháp phải bao gồm, nhưng không hạn chế:

- a) việc xác định rõ vai trò, trách nhiệm và thẩm quyền của các bên;
- b) việc đào tạo nhân viên mới, mới được bổ nhiệm và/ hoặc nhân viên tạm thời khi được tuyển dụng
- c) có các chương trình đào tạo và nhận thức, hướng dẫn định kỳ cho nhân viên hiện thời;

d) giám sát liên tục các hoạt động và kết quả thu được nhằm chứng tỏ hiệu lực của hệ thống được thực hiện nhằm đáp ứng chính sách của công ty và các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

9.6 Công ty được yêu cầu đề tư vấn theo tài liệu hướng dẫn SA 8000 cho việc hướng dẫn áp dụng tiêu chuẩn này.

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

9.7 Công ty phải duy trì hồ sơ thích hợp về cam kết của người cung ứng/thầu phụ (và người cung ứng phụ khi thích hợp) đối với trách nhiệm xã hội, bao gồm, nhưng không hạn chế, cam kết bằng văn bản của các tổ chức đó về:

- a) Sự phù hợp với mọi yêu cầu của tiêu chuẩn và để yêu cầu tương tự cho nhà cung ứng phụ
- b) Việc tham gia vào các hoạt động giám sát của công ty khi được yêu cầu;
- c) Tiến hành một cách không chậm trễ hành động sửa sai và hành động khắc phục cho bất kỳ sự không phù hợp nào với yêu cầu của tiêu chuẩn này;
- d) Thông báo một cách đầy đủ và không chậm trễ cho công ty về bất kỳ và mọi mối quan hệ kinh doanh có liên quan tới các người cung ứng/thầu phụ và các người cung ứng phụ khác.

9.8 Công ty phải thiết lập và duy trì các thủ tục văn bản thích hợp để đánh giá và lựa chọn các người cung ứng/thầu phụ (và người cung ứng phụ khi thích hợp) dựa trên khả năng của họ thoả mãn các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

9.9 Công ty phải thực hiện nỗ lực hợp lý để các người cung ứng/thầu phụ thoả mãn các yêu cầu của tiêu chuẩn này trong phạm vi kiểm soát và mức ảnh hưởng của họ.

9.10 Bên cạnh các yêu cầu của điều 9.7 và 9.9 nêu trên, khi công ty nhận, xử lý và quảng bá cho sản phẩm và/hoặc dịch vụ của người cung ứng/thầu phụ hoặc người cung ứng phụ được xác định là người làm việc tại nhà, công ty phải tiến hành các bước đặc biệt để đảm bảo những người làm việc tại nhà đó được cung cấp cùng một mức độ bảo vệ theo yêu cầu của tiêu chuẩn này như đối với người lao động chính thức. Các bước đặc biệt đó bao gồm nhưng không hạn chế:

- a) Việc thiết lập các hợp đồng mua bán bằng văn bản, mang tính ràng buộc hợp pháp đưa ra các yêu cầu tuân thủ những tiêu chí tối thiểu (phù hợp với các yêu cầu của tiêu chuẩn này);
- b) Việc đảm bảo rằng các yêu cầu của hợp đồng mua bán bằng văn bản được hiểu và thực hiện bởi người làm việc ở nhà và tất cả các bên khác tham gia vào hợp đồng mua bán;
- c) Việc duy trì, tại địa điểm của công ty, hồ sơ đầy đủ và chi tiết về cá nhân người làm việc tại nhà; số lượng sản phẩm làm ra hay dịch vụ cung cấp và/hoặc số giờ làm việc của từng người;
- d) Các hoạt động giám sát thường xuyên, có hay không được thông báo, để xác định việc tuân thủ các điều kiện của hợp đồng mua bán bằng văn bản.

Giải quyết các mối quan tâm và tiến hành hành động khắc phục

9.11 Công ty phải cung cấp một điều kiện bảo mật cho tất cả nhân sự khi báo cáo những sự không phù hợp yêu cầu tiêu chuẩn này cho lãnh đạo công ty và đại diện công nhân.

Công ty phải điều tra, giải quyết, và trả lời mối quan tâm của người lao động và các bên quan tâm khác liên quan tới sự phù hợp/ không phù hợp với chính sách của công ty và/ hoặc các yêu cầu của tiêu chuẩn; Công ty không được kỷ luật, sa thải hoặc có các hình thức phân biệt đối xử khác khi nhân viên cung cấp thông tin liên quan tới việc tuân thủ tiêu chuẩn này.

9.12 Công ty phải tiến hành xác định nguyên nhân chính, hành động khắc phục và phòng ngừa và phân bổ nguồn lực thích hợp theo bản chất và mức độ của bất kỳ sự không phù hợp nào với chính sách của công ty và/ hoặc các yêu cầu của tiêu chuẩn được phát hiện.

Trao đổi thông tin với bên ngoài và sự cam kết của cổ đông

9.13 Công ty phải thiết lập và duy trì các thủ tục để thường xuyên trao đổi với các bên quan tâm về các dữ liệu và thông tin khác liên quan đến việc thực hiện các yêu cầu của tiêu chuẩn này, bao gồm, nhưng không hạn chế các kết quả của việc xem xét của lãnh đạo và các hoạt động theo dõi, giám sát.

9.14 Công ty phải thể hiện thiện chí tham gia đối thoại với các cổ đông quan tâm bao gồm nhưng không giới hạn liên quan đến: công nhân, công đoàn, nhà cung ứng, nhà thầu phụ và nhà cung ứng phụ, khách hàng, tổ chức phi chính phủ và chính quyền quốc gia và địa phương để nhằm đến đạt được sự tuân thủ một cách chấp nhận được theo yêu cầu của tiêu chuẩn này.

Tiếp cận để kiểm tra xác nhận

9.15 Trong trường hợp đánh giá không được thông báo hay được thông báo của công ty cho mục đích chứng nhận phù hợp các yêu cầu của tiêu chuẩn, công ty phải đảm bảo chuyên gia đánh giá vào công ty và cung cấp thông tin hợp lý được yêu cầu cho chuyên gia đánh giá.

Hồ sơ

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