

# Trách nhiệm Xã hội 8000

## Tiêu chuẩn Quốc tế

Ban hành bởi Tổ chức Trách nhiệm Xã hội Quốc tế (SAI – Social Accountability International)

Tháng 6 năm 2014

SA8000®: 2014

Thay thế cho các phiên bản: 2001, 2004 và 2008

Ngôn ngữ chính thức được sử dụng cho Tiêu chuẩn này và các văn bản hỗ trợ là tiếng Anh. Trong trường hợp có sự không nhất quán giữa các phiên bản, bản tiếng Anh là đối chiếu mặc định.



<sup>1</sup> SA8000 là nhãn hiệu được đăng ký của Tổ chức Trách nhiệm Xã hội Quốc tế

## Lời giới thiệu

Là bộ tiêu chuẩn tự nguyện cho hệ thống kiểm tra độc lập, Tiêu chuẩn Xã hội SA8000 (ban hành lần thứ 4) xây dựng những yêu cầu mà các tổ chức cần đáp ứng, bao gồm việc xây dựng hoặc cải thiện quyền lợi của người lao động, điều kiện làm việc và một hệ thống quản lý hiệu quả. Tuy nhiên, việc cấp chứng nhận Tiêu chuẩn này chỉ được áp dụng cho từng nơi làm việc riêng biệt.

Những yếu tố nền tảng của Tiêu chuẩn này dựa trên Công ước Liên Hiệp Quốc về Nhân quyền, các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), những quy chuẩn nhân quyền quốc tế và luật lao động của nước sở tại. Những tài liệu quy chuẩn để tham chiếu cho đánh giá chứng nhận SA8000 bao gồm Tiêu chuẩn SA8000:2014 và *Phụ lục Yêu cầu Năng lực SA8000*. Ngoài ra, *Tài liệu Hướng dẫn SA8000* cũng hỗ trợ cho việc tuân thủ Tiêu chuẩn.

*Phụ lục Yêu cầu Năng lực SA8000*, là tài liệu quy chuẩn, đưa ra những yêu cầu tối thiểu về năng lực của một tổ chức đạt Tiêu chuẩn SA8000. *Phụ lục* có thể được tìm thấy tại [trang chủ của SAI](#).

*Tài liệu Hướng dẫn SA8000* diễn giải Tiêu chuẩn SA8000 và cách thức thực hiện các yêu cầu của tiêu chuẩn; cung cấp các ví dụ về phương thức xác định mức độ tuân thủ; và được xem như là một cuốn sổ tay cho các đánh giá viên và cho các tổ chức được cấp chứng nhận Tiêu chuẩn SA8000. *Tài liệu hướng dẫn* có thể được tìm thấy tại [trang chủ của SAI](#).

Mặc dù SA8000 có thể áp dụng toàn cầu, và chứng nhận nói chung có thể cấp cho bất kỳ quốc gia hay ngành công nghiệp nào, nhưng cũng có một số ngoại lệ đối với việc cấp chứng nhận SA8000. Ban Tư vấn của SAI cho rằng trong một vài lĩnh vực, việc đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn đặt ra những khó khăn đặc biệt do đặc trưng và những yêu cầu kỹ thuật của ngành. Danh mục ngoại lệ này có thể tìm tại [trang chủ của SAI](#).

Tiêu chuẩn SA8000 được xem xét định kỳ khi điều kiện thực tế thay đổi. Các sửa đổi này cũng bao gồm những sửa đổi và ý kiến đóng góp nhận được từ các bên liên quan. Từ đó, hy vọng Tiêu chuẩn, (cũng như *Phụ lục Yêu cầu Năng lực SA8000* và *Tài liệu Hướng dẫn* đi kèm) sẽ tiếp tục được cải tiến, với sự giúp đỡ của nhiều cá nhân và tổ chức. SAI khuyến khích các đề nghị của quý vị. Mọi ý kiến phản hồi về SA8000, *Phụ lục Chỉ tiêu Đánh giá Năng lực SA8000* hoặc *Tài liệu Hướng dẫn SA8000*, xin gửi đến SAI theo địa chỉ thư tín hoặc thư điện tử bên dưới.

SAI  
Tổ chức Trách nhiệm Xã hội Quốc tế  
© SAI 2014

TIÊU CHUẨN SA8000 ĐƯỢC TÁI BẢN CHỈ KHI CÓ SỰ ĐỒNG Ý BẰNG VĂN BẢN CỦA SAI.

SAI

---

15 West 44<sup>th</sup> Street  
6<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10036  
USA  
+1-212-684-1414  
+1-212-684-1515 (facsimile)  
e-mail: [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)

# Nội dung

## I. GIỚI THIỆU

- a. Mục đích và phạm vi
- b. Hệ thống quản lý

## II. CÁC YÊU TÓ QUY CHUẨN VÀ GIẢI THÍCH

### III. ĐỊNH NGHĨA

1. Phải (bắt buộc)
2. Có thể
3. Trẻ em
4. Lao động trẻ em
5. Thỏa ước lao động tập thể
6. Hành động khắc phục
7. Hành động ngăn ngừa
8. Lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc
9. Người lao động tại nhà
10. Buôn bán người
11. Các bên liên quan
12. Mức lương đảm bảo cuộc sống
13. Vấn đề (điểm) không tuân thủ
14. Tổ chức
15. Nhân viên
16. Người lao động
17. Cơ quan tuyển dụng tư nhân
18. Khắc phục lao động trẻ em
19. Đánh giá rủi ro
20. Đại diện người lao động SA8000
21. Năng lực Thực hiện Trách nhiệm Xã hội
22. Sự kết nối các bên có liên quan
23. Nhà cung cấp / Nhà thầu phụ
24. Nhà cung cấp thứ cấp
25. Tổ chức của người lao động
26. Người lao động trẻ

### IV. NHỮNG YÊU CẦU VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

1. Lao động trẻ em
2. Lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc
3. Sức khỏe và An toàn
4. Tự do hội đoàn và Quyền Thương lượng tập thể
5. Phân biệt đối xử
6. Kỷ luật
7. Giờ làm việc
8. Tiền lương
9. Hệ thống quản lý

# I. Giới thiệu

## 1. MỤC ĐÍCH VÀ PHẠM VI

**Mục đích:** Mục đích của SA8000 là cung cấp một bộ tiêu chuẩn tự nguyện và áp dụng được cho đánh giá, dựa trên Tuyên bố của Liên Hiệp Quốc về Nhân Quyền, Tổ chức Lao động Quốc tế, các quy tắc quốc tế về khác về quyền con người và lao động, và luật lao động của các quốc gia, nhằm trao quyền và bảo vệ tất cả những người lao động tạo ra sản phẩm và dịch vụ cho một tổ chức và nằm trong sự kiểm soát và ảnh hưởng của tổ chức đó, bao gồm người lao động được tuyển dụng bởi chính tổ chức và bởi các nhà cung ứng, các nhà thầu phụ hoặc các nhà cung cấp thứ cấp, và người lao động tại nhà. Một tổ chức phải (bắt buộc) tuân theo Tiêu chuẩn thông qua một Hệ thống quản lý phù hợp và hiệu quả.

**Phạm vi:** Tiêu chuẩn được áp dụng trên phạm vi toàn cầu cho mọi loại tổ chức, bất kể quy mô, vị trí địa lý hay lĩnh vực công nghiệp.

## 2. HỆ THỐNG QUẢN LÝ

Qua việc đánh giá tám (8) yếu tố của SA8000, yêu cầu của yếu tố Hệ thống Quản lý là trung tâm của việc thực hiện các hành động khắc phục, giám sát và củng cố. Hệ thống Quản lý là phác đồ hoạt động cho phép tổ chức đạt được sự tuân thủ bền vững và đầy đủ theo SA8000 trong khi không ngừng cải tiến, hay còn gọi là Thực hiện Trách nhiệm Xã hội.

Khi thực thi yếu tố Hệ thống Quản lý, mối liên hệ giữa người lao động và cấp quản lý cần được ưu tiên thiết lập, kết nối và duy trì thông qua quy trình tuân thủ với các yêu cầu của Tiêu chuẩn. Đây là nội dung đặc biệt quan trọng để xác định và sửa chữa các vấn đề không tuân thủ và để bảo đảm sự tuân thủ liên tục.

## II. Các Yếu tố Quy chuẩn và Giải thích

Tổ chức bắt buộc phải tuân thủ luật và các tiêu chuẩn của địa phương, quốc gia sở tại và những quy định khác hiện hành, các tiêu chuẩn ngành, các yêu cầu khác mà tổ chức đã đăng ký áp dụng, và Tiêu chuẩn này. Khi luật, tiêu chuẩn hoặc những yêu cầu mà tổ chức đăng ký và Tiêu chuẩn này cùng đề cập đến một vấn đề, điều khoản nào có lợi nhất cho người lao động sẽ *được (bắt buộc)* áp dụng.

Tổ chức cũng *phải (bắt buộc)* tuân theo các nguyên tắc trong các chuẩn mực quốc tế sau:

Công ước ILO 1 (Giờ làm việc – Ngành công nghiệp) và Khuyến nghị 116 (Giảm giờ làm)	Công ước ILO 181 (Tổ chức tuyển dụng tư nhân)
Công ước ILO 29 (Lao động cưỡng bức) và 105 (Xóa bỏ Lao động cưỡng bức)	Công ước ILO 182 (Các hình thức tồi tệ nhất của Lao động trẻ em)
Công ước ILO 87 (Tự do hội đoàn)	Công ước ILO 183 (Bảo vệ sản phụ)
Công ước ILO 98 (Quyền thương lượng tập thể)	Quy tắc ứng xử ILO trong HIV/AIDS và Thế giới Lao động.
Công ước ILO 100 (Chi trả công bằng) và 111 (Không phân biệt đối xử - Tuyển dụng và đào tạo nghề nghiệp)	Tuyên bố toàn cầu về Quyền con người
Công ước ILO 102 (Bảo hiểm xã hội – Các tiêu chuẩn tối thiểu)	Hiệp ước quốc tế về các Quyền kinh tế, xã hội và văn hóa
Công ước ILO 131 (Áp dụng mức lương tối thiểu)	Hiệp ước quốc tế về các Quyền dân sự và chính trị
Công ước ILO 135 (Đại diện người lao động)	Công ước Liên Hiệp Quốc về Quyền trẻ em
Công ước ILO 138 và Khuyến nghị 146 (Độ tuổi tối thiểu)	Công ước Liên Hiệp Quốc về Loại bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ
Công ước ILO 155 và Khuyến nghị 164 (An toàn và sức khỏe lao động)	Công ước Liên Hiệp Quốc về Loại bỏ tất cả các hình thức phân biệt chủng tộc
Công ước ILO 159 (Tuyển dụng – Hướng nghiệp lao động khuyết tật)	Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hiệp Quốc về Kinh doanh và Quyền con người.
Công ước ILO 169 (Dân tộc thiểu số và Thổ dân)	
Công ước ILO 177 (Lao động tại nhà)	

### III. Định nghĩa (được sắp xếp theo thứ tự bảng chữ cái hoặc theo logic)

1. **Phải (Bắt buộc):** Trong Tiêu chuẩn này, từ “*phải (bắt buộc)*” là yêu cầu bắt buộc. Lưu ý: Chữ được in nghiêng nhằm nhấn mạnh.
2. **Có thể:** Trong Tiêu chuẩn này, từ “*có thể*” là sự cho phép. Lưu ý: Chữ được in nghiêng nhằm nhấn mạnh.
3. **Trẻ em:** Bất cứ người nào dưới 15 tuổi, trừ khi độ tuổi tối thiểu để làm việc hoặc bắt buộc đi học được quy định cao hơn trong luật pháp sở tại thì độ tuổi cao hơn yêu cầu được áp dụng tại địa điểm đó.
4. **Lao động trẻ em:** Bất cứ công việc nào được thực hiện bởi trẻ em nhỏ hơn lứa tuổi được chỉ định trong định nghĩa trẻ em ở trên, ngoài trừ theo Khuyến nghị ILO 146.
5. **Thỏa ước lao động tập thể:** Một giao ước chỉ rõ các điều khoản và điều kiện lao động, được thỏa thuận giữa một tổ chức (Ví dụ. Người sử dụng lao động) hoặc một nhóm người sử dụng lao động với một hoặc nhiều tổ chức người lao động.
6. **Hành động khắc phục:** Hành động để loại bỏ (các) nguyên nhân và (các) nguyên nhân cốt lõi của một điểm không tuân thủ (NC – non-conformance) *được phát hiện*. Lưu ý: Hành động khắc phục được thực hiện để *ngăn ngừa tái diễn*.
7. **Hành động ngăn ngừa:** Hành động để loại bỏ (các) nguyên nhân và (các) nguyên nhân cốt lõi của một điểm không tuân thủ (NC – non-conformance) *tiềm tàng*. Lưu ý: Hành động ngăn ngừa nhằm *ngăn chặn sự phát sinh*.
8. **Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc:** Tất cả công việc hoặc dịch vụ mà một người không tự nguyện làm và bị bắt thực hiện do bị đe dọa trừng phạt hoặc trả thù, hoặc được yêu cầu thực hiện như một hình thức trả nợ.
9. **Lao động tại nhà:** Một người được ký hợp đồng với một tổ chức hoặc với nhà cung cấp, cung cấp thứ cấp hoặc nhà thầu phụ, nhưng không làm việc tại nhà xưởng của bên thuê.
10. **Buôn người:** Tuyển dụng, điều chuyển, chứa chấp hoặc tiếp nhận người, bằng cách đe dọa, cưỡng bức, lừa gạt hoặc các hình thức áp bức khác, nhằm mục đích lạm dụng.
11. **Các bên liên quan:** Một cá nhân hoặc một nhóm liên quan hoặc bị ảnh hưởng bởi Năng lực Trách nhiệm Xã hội và/hoặc những hoạt động của một tổ chức.
12. **Mức lương đảm bảo cuộc sống:** Thu nhập mà một người lao động nhận được cho một tuần làm việc tiêu chuẩn tại nơi làm việc đủ để trang trải cuộc sống ở mức chấp nhận được cho người lao động và gia đình của họ. Những yếu tố của mức sống tiêu chuẩn bao gồm thức ăn, nước, nhà ở, giáo dục, dịch vụ y tế, di chuyển, quần áo và những nhu cầu thiết yếu trong cuộc sống bao gồm những khoản dự phòng cho các phát sinh ngoài dự tính.
13. **Vấn đề (Điểm) không tuân thủ (NC – Non-conformance):** Vấn đề (Điểm) không phù hợp với một yêu cầu.
14. **Tổ chức:** Là toàn thể một tổ chức lợi nhuận hoặc phi lợi nhuận có trách nhiệm thực hiện các yêu cầu của Tiêu chuẩn này, bao gồm tất cả nhân viên được tuyển dụng bởi tổ chức đó. Lưu ý: Ví dụ, tổ chức có thể là: công ty, tập đoàn, nông trại, đồn điền, hợp tác xã, tổ chức phi chính phủ và cơ quan chính phủ.
15. **Nhân viên:** Tất cả những cá nhân được tuyển dụng hoặc hợp đồng với tổ chức, bao gồm nhưng không giới hạn từ giám đốc, điều hành, quản lý, giám sát, người lao động và người lao động hợp đồng như bảo vệ, nhân viên nhà ăn, nhân viên ký túc xá/nhà ở và nhân viên tạp vụ.
16. **Người lao động:** Những nhân viên không nằm trong nhóm quản lý.

# Tiêu chuẩn Quốc tế

- 17. Cơ quan tuyển dụng tư nhân:** Tổ chức độc lập không thuộc quản lý nhà nước, cung cấp một hoặc nhiều dịch vụ cho thị trường lao động như sau:
- Đối chiếu nhu cầu tuyển dụng và đơn xin việc, nhưng không liên quan đến quan hệ lao động, nếu có;
  - Tuyển dụng người lao động cho một bên thứ ba, là bên sẽ giao việc và giám sát việc thực hiện những công việc đó.
- 18. Biện pháp khắc phục lao động trẻ em:** Tất cả những sự hỗ trợ và hành động cần thiết để đảm bảo an toàn, sức khỏe, giáo dục và sự phát triển của trẻ nằm trong trường hợp lao động trẻ em, theo định nghĩa ở trên, kể cả những trẻ đã thôi việc.
- 19. Đánh giá rủi ro:** Một quy trình để định ra những chính sách và phương thức hành động đối với vấn đề về sức khỏe, an toàn và lao động, và để ưu tiên xử lý những rủi ro liên quan.
- 20. (Các) đại diện người lao động SA8000:** Một hoặc nhiều đại diện người lao động được bầu chọn tự do bởi chính người lao động để hỗ trợ cho việc thảo luận với (các) đại diện của ban quản lý và ban quản lý cấp cao về những vấn đề liên quan đến SA8000. Ở những nơi có công đoàn, (các) đại diện người lao động *phải* từ (những) tổ chức công đoàn được công nhận, nếu họ đồng ý. Trong trường hợp các công đoàn không lựa chọn đại diện hoặc không có tổ chức công đoàn, người lao động *có thể* tự do bầu chọn (các) đại diện người lao động cho mục đích trên.
- 21. Năng lực Trách nhiệm xã hội:** Thành quả đạt được của một tổ chức từ sự tuân thủ bền vững và đầy đủ theo SA8000 trong khi không ngừng cải tiến.
- 22. Sự kết nối các các bên có liên quan:** Sự tham gia của các bên liên quan, bao gồm nhưng không giới hạn các tổ chức, công đoàn, người lao động, tổ chức người lao động, nhà cung cấp, nhà thầu phụ, người mua hàng, người tiêu dùng, nhà đầu tư, tổ chức phi chính phủ, truyền thông và viên chức chính phủ hoặc địa phương.
- 23. Nhà cung cấp / nhà thầu phụ:** Cơ sở hoặc (các) cá nhân trong chuỗi cung ứng cung cấp trực tiếp hàng hóa và/hoặc dịch vụ trọn vẹn cho quá trình sản xuất, hoặc được sử dụng trong hoặc cho sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ của tổ chức.
- 24. Nhà cung cấp thứ cấp:** Cơ sở hoặc (các) cá nhân trong chuỗi cung ứng cung cấp hàng hóa và/hoặc dịch vụ trọn vẹn cho quá trình sản xuất, hoặc được sử dụng trong hoặc cho sản xuất của nhà cung cấp hoặc hàng hóa, dịch vụ của tổ chức.
- 25. Tổ chức người lao động:** Một tổ chức tự nguyện và tự quản của người lao động được xây dựng nhằm mục đích xúc tiến và bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.
- 26. Lao động trẻ:** Người lao động nhỏ hơn 18 tuổi nhưng lớn hơn độ tuổi trẻ em, như định nghĩa ở trên.

## IV. Những Yêu cầu Trách nhiệm Xã hội

### 1. LAO ĐỘNG TRẺ EM

#### Tiêu chí

- 1.1 Tổ chức *không được (bắt buộc)* tham gia hoặc hỗ trợ việc sử dụng lao động trẻ em như định nghĩa ở trên.
- 1.2 Tổ chức *phải* thiết lập, lập văn bản, duy trì và tuyên truyền một cách hiệu quả đến các nhân viên và các bên liên quan, về các chính sách và quy trình nhằm khắc phục lao động trẻ em, và *phải* cung cấp sự hỗ trợ thích đáng về tài chính và các hình thức khác để trẻ tham gia và duy trì quá trình học tập cho đến khi không còn là trẻ em, theo định nghĩa ở trên.
- 1.3 Tổ chức *có thể* tuyển dụng lao động trẻ, nhưng nếu những lao động trẻ này phải tuân theo yêu cầu giáo dục bắt buộc của luật, lao động trẻ *chỉ được* làm việc ngoài giờ học. Trong bất kỳ trường hợp nào, tổng thời gian học, làm việc và di chuyển *phải* không quá 10 giờ một ngày, và thời gian làm việc *phải* không quá 8 giờ một ngày. Lao động trẻ không nên làm việc vào ban đêm.
- 1.4 Tổ chức *không được (bắt buộc)* để trẻ em hoặc lao động trẻ tiếp xúc với bất kỳ điều kiện nào – bên trong hoặc bên ngoài nơi làm việc – độc hại hoặc không an toàn tới sức khỏe và sự phát triển thể chất và tinh thần của trẻ.

### 2. LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC HOẶC BẮT BUỘC

#### Tiêu chí

- 2.1 Tổ chức *không được (bắt buộc)* tham gia hoặc hỗ trợ sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc, bao gồm lao động tù nhân, như định nghĩa trong Công ước 29, *không được (bắt buộc)* lưu giữ các giấy tờ tùy thân gốc và *không được (bắt buộc)* yêu cầu nhân viên đóng các khoản tiền/phí 'đặt cọc' cho tổ chức trước khi bắt đầu làm việc.
- 2.2 Tổ chức cũng như các bên cung cấp lao động cho tổ chức *không được (bắt buộc)* lưu giữ lại dù một phần lương, phúc lợi, tài sản hoặc giấy tờ của nhân viên nhằm mục đích ép buộc người lao động tiếp tục làm việc cho tổ chức.
- 2.3 Tổ chức *phải (bắt buộc)* đảm bảo người lao động không phải gánh chịu dù tất cả hay một phần của chi phí tuyển dụng.
- 2.4 Nhân viên *phải* được quyền rời khỏi nơi làm việc sau khi hoàn thành ngày làm việc tiêu chuẩn, và được tự do chấm dứt quan hệ lao động sau khi đã đưa ra thông báo hợp lý cho tổ chức.
- 2.5 Tổ chức và các bên cung cấp lao động cho tổ chức *không được (bắt buộc)* tham gia hoặc hỗ trợ buôn bán người.



### 3. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

#### Tiêu chí

- 3.1** Tổ chức *phải (bắt buộc)* cung cấp một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh và *phải (bắt buộc)* thực hiện những biện pháp hữu hiệu để ngăn ngừa những nguy cơ tiềm ẩn ảnh hưởng đến sức khỏe và an toàn, cũng như ngăn ngừa những tổn thương hoặc bệnh nghề nghiệp phát sinh từ, liên quan đến hoặc xảy ra trong quá trình làm việc. Cần *phải (bắt buộc)* giảm thiểu hoặc loại trừ nguyên nhân của các mối nguy hiểm trong môi trường làm việc, trong mức độ hợp lý với thực tế cho phép, dựa trên những kiến thức phổ biến về an toàn và sức khỏe của ngành công nghiệp và những mối nguy hiểm đặc trưng.
- 3.2** Tổ chức *phải (bắt buộc)* đánh giá tất cả những rủi ro tại nơi làm việc đối với lao động nữ đang mang thai, mới sinh hoặc còn cho con bú, bao gồm cả các vấn đề phát sinh ngoài công việc, để bảo đảm các bước cần thiết được thực hiện nhằm loại trừ hoặc giảm thiểu rủi ro cho sức khỏe và an toàn của họ.
- 3.3** Khi các mối nguy vẫn còn tồn tại sau khi thực hiện việc giảm thiểu và loại trừ các nguyên nhân gây nguy tại môi trường làm việc, tổ chức *phải (bắt buộc)* cung cấp cho nhân viên những trang thiết bị bảo hộ cá nhân đạt yêu cầu bằng chính chi phí của tổ chức. Trong trường hợp xảy ra tổn thương liên quan đến công việc, tổ chức *phải (bắt buộc)* thực hiện sơ cấp cứu và hỗ trợ để người lao động được điều trị y tế sau đó.
- 3.4** Tổ chức *phải* ủy nhiệm đại diện ban quản lý (lãnh đạo) cấp cao chịu trách nhiệm cho việc đảm bảo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho tất cả nhân viên, và chịu trách nhiệm cho việc thực hiện những yêu cầu an toàn và sức khỏe của Tiêu chuẩn này.
- 3.5** Ủy ban An toàn và Sức khỏe, với tỷ lệ tham dự cân bằng giữa đại diện ban quản lý (lãnh đạo) và người lao động, *phải (bắt buộc)* được xây dựng và duy trì. Nếu không có quy định cụ thể từ luật, ít nhất một (vài) thành viên (người lao động) trong ủy ban *phải (bắt buộc)* là đại diện của (những) tổ chức công đoàn được công nhận, *nếu họ đồng ý tham gia*. Trong trường hợp (các) công đoàn không ủy nhiệm người đại diện hoặc tổ chức không có công đoàn, người lao động *phải (bắt buộc)* ủy quyền cho một (vài) đại diện mà họ thấy phù hợp. Quyết định này *phải (bắt buộc)* được thông báo cụ thể đến mọi nhân viên. Ủy ban *phải (bắt buộc)* được huấn luyện và tái huấn luyện định kỳ để có đủ năng lực thực hiện việc cải tiến liên tục điều kiện an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc. Đánh giá rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp *phải (bắt buộc)* được thực hiện chính quy và định kỳ để xác định và sau đó chỉ ra những mối nguy hiểm hữu và tiềm tàng cho an toàn và sức khỏe. Các ghi chép về những đánh giá này cùng với những hành động khắc phục, hành động ngăn ngừa được thực hiện *phải (bắt buộc)* được lưu giữ.
- 3.6** Tổ chức *phải (bắt buộc)* cung cấp sự huấn luyện có hiệu quả về an toàn và sức khỏe định kỳ cho mọi nhân viên, bao gồm huấn luyện tại hiện trường và, nếu cần thiết, huấn luyện cho công việc cụ thể. Huấn luyện cũng *phải (bắt buộc)* được thực hiện đối với nhân viên mới và nhân viên được bổ nhiệm lại, với nơi từng xảy ra tai nạn, và với nh khi có sự thay đổi về kỹ thuật và/hoặc có máy móc thiết bị mới đi kèm những rủi ro mới đối với an toàn và sức khỏe của nhân viên.

- 3.7** Tổ chức *phải (bắt buộc)* thiết lập quy trình bằng văn bản để phát hiện, ngăn ngừa, giảm thiểu, loại trừ, hoặc nói cách khác, có phản ứng trước những rủi ro tiềm tàng đối với sức khỏe và an toàn của nhân viên. Tổ chức sẽ ghi chép lại mọi trường hợp tai nạn liên quan đến an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc và trong toàn bộ khu vực thuộc phạm vi của tổ chức, dù là địa điểm do chính tổ chức sở hữu, thuê lại hay hợp đồng với một bên khác.
- 3.8** Tổ chức *phải (bắt buộc)* cung cấp các điều kiện như sau cùng với quyền tự do sử dụng cho toàn bộ nhân viên: khu vệ sinh sạch sẽ, nước uống, khu vực ăn uống phù hợp, và nếu cần thiết, nơi lưu trữ thức ăn an toàn.
- 3.9** Tổ chức *phải (bắt buộc)* đảm bảo nhà ở tập thể cung cấp cho nhân viên phải sạch sẽ, an toàn và đáp ứng được những nhu cầu cơ bản của người ở, dù nhà ở tập thể này thuộc sở hữu của tổ chức, hay do tổ chức thuê hoặc hợp đồng với một bên khác.
- 3.10** Tất cả nhân viên *phải (bắt buộc)* có quyền tự giải cứu bản thân khỏi những nguy hiểm nghiêm trọng sắp xảy ra mà không cần sự cho phép của tổ chức.

#### 4. TỰ DO HỘI ĐOÀN VÀ QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Tiêu chí:

- 4.1** Tất cả nhân viên *phải (bắt buộc)* có quyền thành lập, tham gia và tổ chức (các) công đoàn theo ý nguyện và nhân danh họ để thương lượng tập thể với tổ chức. Tổ chức *phải (bắt buộc)* tôn trọng quyền này và *phải (bắt buộc)* thông báo một cách hiệu quả cho nhân viên về việc họ được tự do tham gia các tổ chức của người lao động theo ý nguyện và không bị bất kỳ hậu quả hoặc sự trả đũa nào từ tổ chức. Tổ chức *không được (bắt buộc)* can thiệp bằng bất kỳ hình thức nào vào việc thành lập, hoạt động hoặc quản lý của (các) tổ chức người lao động hoặc việc thương lượng tập thể.
- 4.2** Trong trường hợp quyền tự do hội đoàn và thương lượng tập thể bị giới hạn bởi luật pháp, tổ chức *phải (bắt buộc)* cho phép người lao động tự do bầu chọn những đại diện của họ.
- 4.3** Tổ chức *phải (bắt buộc)* bảo đảm các thành viên của công đoàn, các đại diện của người lao động và bất kỳ nhân viên nào có tham gia vào việc tổ chức người lao động sẽ không bị phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hoặc trả đũa vì là thành viên tổ chức công đoàn, đại diện người lao động hoặc tham gia vào việc tổ chức người lao động, và phải bảo đảm rằng những đại diện đó được tiếp cận các thành viên của họ tại nơi làm việc.

#### 5. PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Tiêu chí:

- 5.1** Tổ chức *không được (bắt buộc)* tham gia, hoặc hỗ trợ cho sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng, tiền lương, cơ hội tiếp cận với việc đào tạo, thăng tiến, nghỉ việc hoặc nghỉ hưu dựa trên dân tộc, quốc tịch, lãnh thổ hoặc nguồn gốc xã hội, đẳng cấp, ngày sinh, tôn giáo, khuyết tật, giới tính, xu hướng giới tính, trách nhiệm gia đình, tình trạng hôn nhân, thành viên công đoàn, quan điểm chính trị, tuổi tác hoặc bất kỳ điều kiện nào khác có thể dẫn đến phân biệt đối xử.

- 5.2** Tổ chức *không được (bắt buộc)* can thiệp vào việc sử dụng quyền của nhân viên để quan sát các chủ nghĩa hoặc việc thực thi, hoặc các quyền được thỏa mãn nhu cầu liên quan đến dân tộc, nguồn gốc quốc gia/xã hội, tôn giáo, khuyết tật, giới tính, khuynh hướng giới tính, trách nhiệm gia đình, thành viên công đoàn, quan điểm chính trị hoặc bất kỳ những điều kiện nào khác có thể dẫn đến phân biệt đối xử.
- 5.3** Tổ chức *không được (bắt buộc)* cho phép bất kỳ hành vi nào nhằm đe dọa, lạm dụng, bóc lột, hoặc cưỡng bức tình dục, bao gồm cử chỉ, ngôn ngữ hoặc tiếp xúc thân thể tại nơi làm việc hay ở tất cả những địa điểm của tổ chức, dù thuộc sở hữu của tổ chức, do tổ chức thuê, hay hợp đồng với một bên khác.
- 5.4** Tổ chức *không được (bắt buộc)* yêu cầu nhân viên khám thai hoặc trình tiết dù trong bất kỳ trường hợp nào.

## 6. XỬ PHẠT

Tiêu chí:

- 6.1** Tổ chức *phải (bắt buộc)* đối xử với tất cả nhân viên bằng sự tôn trọng và thái độ chân thành. Tổ chức không được tham gia hoặc dung túng cho việc sử dụng nhục hình, áp bức thể xác hoặc tinh thần hoặc lời lẽ lăng mạ nhân viên. Nghiêm cấm các hành vi đối xử thô bạo hoặc vô nhân đạo.

## 7. GIỜ LÀM VIỆC

Tiêu chí:

- 7.1** Tổ chức *phải (bắt buộc)* tuân thủ luật pháp sở tại được áp dụng, tuân thủ thỏa ước lao động tập thể (nếu được áp dụng) và những tiêu chuẩn của ngành công nghiệp về giờ giấc làm việc, nghỉ ngơi và những ngày nghỉ lễ. Một tuần làm việc tiêu chuẩn, không bao gồm giờ làm thêm, *phải (bắt buộc)* tuân theo luật nhưng *không được (bắt buộc)* vượt quá 48 giờ.
- 7.2** Nhân viên *phải (bắt buộc)* được cung cấp ít nhất một ngày nghỉ sau mỗi sáu ngày làm việc liên tục. Ngoại lệ của nguyên tắc này được áp dụng khi và chỉ khi cả hai điều kiện sau đây được thỏa mãn:
- a) Luật pháp sở tại cho phép thời gian làm việc vượt trên giới hạn này, và
  - b) Tự do thương lượng thông qua thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực cho phép giờ làm việc trung bình, bao gồm thời gian nghỉ thỏa đáng.
- 7.3** Việc làm thêm giờ *phải (bắt buộc)* dựa trên nguyên tắc tự nguyện, ngoại trừ điểm 7.4 bên dưới, *phải (bắt buộc)* không vượt quá 12 giờ cho một tuần và *không được (bắt buộc)* diễn ra đều đặn.
- 7.4** Trong trường hợp làm thêm giờ là cần thiết để đáp ứng những nhu cầu sản xuất kinh doanh ngắn hạn và tổ chức có thực hiện tự do thương lượng thỏa ước lao động tập thể đại diện cho đại bộ phận người lao động, tổ chức có thể yêu cầu làm thêm giờ theo những

thỏa thuận đó. Bất kỳ thỏa thuận nào cũng phải tuân theo những yêu cầu còn lại của tiêu chuẩn Giờ Làm Việc này.

## 8. TIỀN LƯƠNG

Tiêu chí

- 8.1** Tổ chức *phải (bắt buộc)* tôn trọng quyền của nhân viên về việc nhận được mức lương đảm bảo cuộc sống và *phải (bắt buộc)* bảo đảm mức lương cho một tuần làm việc bình thường, không bao gồm làm việc thêm giờ, luôn đạt được ít nhất bằng mức lương tối thiểu theo luật hoặc ngành, hoặc theo thỏa ước lao động tập thể (nếu được áp dụng). Lương *phải (bắt buộc)* đủ để đáp ứng những nhu cầu cơ bản của nhân viên, và một số khoản dự phòng khác.
- 8.2** Tổ chức *không được (bắt buộc)* trừ lương nhân viên cho mục đích kỷ luật. Ngoại lệ của của nguyên tắc này được áp dụng khi và chỉ khi hai điều kiện sau được thỏa mãn:
- a) Các khoản trừ lương cho mục đích kỷ luật được cho phép bởi luật pháp sở tại; và
  - b) Tự do thương lượng thông qua thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực cho phép thực hiện việc đó.
- 8.3** Tổ chức *phải (bắt buộc)* đảm bảo rằng lương và phúc lợi của nhân viên được liệt kê chi tiết rõ ràng và theo định kỳ gửi đến từng nhân viên cho mỗi kỳ lương. Tổ chức *phải (bắt buộc)* chi trả lương và phúc lợi cho nhân viên theo luật pháp thông qua phương thức thuận tiện cho người lao động, nhưng trong mọi trường hợp không được sử dụng bất kỳ hình thức nào để trì hoãn hoặc giới hạn việc chi trả lương chẳng hạn như dùng phiếu mua hàng, phiếu thưởng hoặc phiếu nợ.
- 8.4** Tiền lương làm thêm giờ *phải (bắt buộc)* được chi trả ở mức quy định của luật pháp sở tại hoặc theo quyết định trong thỏa ước lao động tập thể. Ở những quốc gia mà mức lương làm thêm giờ không được quy định trong luật hoặc không có thỏa ước lao động tập thể, nhân viên *phải (bắt buộc)* được chi trả mức lương làm thêm giờ theo quy định của tổ chức hoặc ở mức tương đương với các tiêu chuẩn ngành công nghiệp hiện hành, tùy theo mức nào cao hơn.
- 8.5** Tổ chức *không được (bắt buộc)* sử dụng lao động chỉ theo sắp xếp thỏa thuận, lao động theo các hợp đồng ngắn hạn liên tiếp và/hoặc lao động theo các khóa học nghề không phù hợp hoặc những hình thức khác để né tránh trách nhiệm đối với nhân viên theo luật pháp và quy định sở tại về lao động và bảo hiểm xã hội.

## 9. HỆ THỐNG QUẢN LÝ

Tiêu chí:

### 9.1 Chính sách, Quy trình và Hồ sơ Ghi chép

- 9.1.1** Ban lãnh đạo cấp cao *phải (bắt buộc)* soạn thảo bản tuyên bố chính sách để phổ biến đến nhân viên, bằng các ngôn ngữ phù hợp, về việc tuân thủ theo SA8000.
- 9.1.2** Tuyên bố chính sách *phải (bắt buộc)* bao gồm cam kết của tổ chức về việc tuân theo các yêu cầu của Tiêu chuẩn SA8000 và tôn trọng các quy ước quốc tế như đã đề cập trong phần Các Yếu tố Quy chuẩn và Giải thích ở trên. Tuyên bố cũng *phải (bắt buộc)* cam kết việc tổ chức tuân theo: luật pháp sở tại, các luật khác được áp dụng và các yêu cầu khác mà tổ chức tham gia.
- 9.1.3** Bản tuyên bố chính sách này và Tiêu chuẩn SA8000 *phải (bắt buộc)* được trình bày rõ ràng và dễ tiếp cận, bằng hình thức dễ hiểu và phù hợp, tại nơi làm việc hay ở tất cả những địa điểm của tổ chức, dù thuộc sở hữu của tổ chức, do tổ chức thuê, hay hợp đồng với một bên khác.
- 9.1.4** Tổ chức *phải* phát triển chính sách và quy trình thực hiện Tiêu chuẩn SA8000.
- 9.1.5** Những chính sách và quy trình này *phải (bắt buộc)* được thông báo hiệu quả và bằng những ngôn ngữ thích hợp để nhân viên có thể dễ dàng tiếp cận. Những thông báo này cũng cần *phải (bắt buộc)* được cung cấp một cách rõ ràng đến khách hàng, nhà cung cấp, nhà thầu phụ và nhà cung cấp thứ cấp.
- 9.1.6** Tổ chức *phải* duy trì các ghi chép phù hợp thể hiện việc tuân thủ và thực hiện tiêu chuẩn SA8000, bao gồm những yêu cầu về Hệ thống Quản lý trong yếu tố này. Những ghi chép liên quan *phải (bắt buộc)* được lưu giữ và những tổng kết bằng văn bản hoặc lời nói phải cung cấp cho (các) đại diện SA8000 của người lao động.
- 9.1.7** Tổ chức *phải* định kỳ thực hiện việc xem xét với ban lãnh đạo về các tuyên bố chính sách, các chính sách, các quy trình thực hiện Tiêu chuẩn này và kết quả thực hiện, để cải tiến liên tục.
- 9.1.8** Tổ chức *phải (bắt buộc)* đảm bảo tuyên bố về chính sách được công khai bằng phương thức có hiệu quả cho các bên liên quan, theo yêu cầu.

---

## 9.2 Ban Trách nhiệm Xã hội

**9.2.1** Một Ban Trách nhiệm Xã hội (Social Performance Team – SPT) *phải (bắt buộc)* được thành lập để thực hiện tất cả các yêu cầu của SA8000. Ban này *phải (bắt buộc)* bao gồm các đại diện với tỉ lệ đại diện phù hợp giữa:

- a) (Các) đại diện SA8000 của người lao động; và
- b) ban lãnh đạo.

Trách nhiệm tuân thủ Tiêu chuẩn *chỉ* thuộc về Ban lãnh đạo Cấp cao.

**9.2.2** Tại những nơi có công đoàn, đại diện người lao động trong Ban Trách nhiệm xã hội *phải (bắt buộc)* là (các) đại diện đến từ (các) công đoàn được công nhận, nếu họ lựa chọn tham gia. Trong trường hợp ở những nơi mà (các) công đoàn không ủy nhiệm đại diện hoặc tổ chức không có công đoàn, người lao động *có quyền* tự do bầu chọn một hoặc nhiều đại diện người lao động SA8000 từ tập thể của họ cho mục đích này. Trong mọi trường hợp, (các) đại diện người lao động SA8000 *không được* xem như là đại diện của công đoàn.

---

## 9.3 Xác định và Đánh giá rủi ro.

**9.3.1** Ban Trách nhiệm Xã hội *phải (bắt buộc)* thực hiện đánh giá rủi ro định kỳ bằng văn bản, để xác định và ưu tiên cho những khu vực có những điểm không tuân thủ hoặc tiềm tàng nguy cơ không tuân thủ so với Tiêu chuẩn này. Các hành động *phải* được đề nghị đến Ban Lãnh đạo Cấp cao để giải quyết rủi ro. Các hành động xác định rủi ro này *phải* được ưu tiên tùy theo mức độ nghiêm trọng của chúng, hoặc tùy theo mức độ tai hại tăng cao nếu việc giải quyết bị trì hoãn.

**9.3.2** Ban Trách nhiệm xã hội *phải (bắt buộc)* thực hiện những đánh giá này dựa trên những dữ liệu của chính họ với kỹ thuật thu thập dữ liệu cùng sự tư vấn giá trị của các bên liên quan.

---

## 9.4 Giám sát

**9.4.1** Ban Trách nhiệm Xã hội *phải (bắt buộc)* giám sát một cách hiệu quả các hoạt động ở nơi làm việc, cho việc:

- (a) tuân thủ Tiêu chuẩn này;
- (b) thực hiện các hành động để giải quyết một cách hiệu quả các rủi ro do Ban Trách nhiệm xã hội đưa ra.
- (c) cho tính hiệu quả của hệ thống được áp dụng để đạt được những chính sách của tổ chức và những yêu cầu của Tiêu chuẩn này.

Ban này *có quyền* thu thập thông tin từ hoặc bao gồm các bên quan tâm (các bên có liên quan, ví dụ cổ đông) trong hoạt động giám sát của mình. Ban này cũng *phải (bắt buộc)* liên hệ với các phòng ban khác để nghiên cứu, xác định, phân tích và/hoặc giải quyết những điểm không tuân thủ có thể tồn tại so với Tiêu chuẩn SA8000.

- 9.4.2** Ban Trách nhiệm Xã hội cũng *phải* triển khai đánh giá nội bộ theo định kỳ và làm các báo cáo cho ban lãnh đạo cấp cao về việc thực hiện và lợi ích của những hành động được tiến hành nhằm đáp ứng Tiêu chuẩn SA8000, bao gồm hồ sơ về các hành động khắc phục và ngăn ngừa đã được chỉ ra.
- 9.4.3** Ban Trách nhiệm Xã hội cũng *phải (bắt buộc)* tổ chức các cuộc họp định kỳ để đánh giá sự tiến triển và để xác định những hành động tiềm năng có giá trị tăng cường việc thực hiện Tiêu chuẩn.

---

## 9.5 Giao tiếp và Thông tin Nội bộ

- 9.5.1** Tổ chức *phải (bắt buộc)* chứng minh được rằng nhân viên hiểu rõ những yêu cầu của SA8000, và *phải (bắt buộc)* thường xuyên truyền đạt những yêu cầu của SA8000 đến nhân viên một cách định kỳ.

---

## 9.6 Quản lý và Giải quyết Khiếu nại

- 9.6.1** Tổ chức *phải* thiết lập một quy trình khiếu nại bằng văn bản, đảm bảo bí mật, không bị định kiến, không bị trả đũa và dễ dàng tiếp cận, dành cho nhân viên và các bên liên quan để họ cung cấp những nhận xét, đề nghị, báo cáo hoặc khiếu nại liên quan đến nơi làm việc và/hoặc liên quan đến những điểm không tuân thủ với Tiêu chuẩn SA8000.
- 9.6.2** Tổ chức *phải (bắt buộc)* có quy trình điều tra, theo dõi và thông báo kết quả giải quyết khiếu nại về nơi làm việc và/hoặc những điểm không tuân thủ với Tiêu chuẩn này hoặc về việc thực thi các chính sách và quy trình. Nhân viên và các bên liên quan, nếu có yêu cầu, *phải (bắt buộc)* được tự do truy cập những kết quả này.
- 9.6.3** Tổ chức *không được (bắt buộc)* kỷ luật, đùổi việc hoặc nói cách khác là phân biệt đối xử đối với những nhân viên hoặc bên liên quan vì đã cung cấp thông tin về việc tuân thủ SA8000 hoặc vì đã có những khiếu nại khác tại nơi làm việc.

---

## 9.7 Kiểm chứng từ bên ngoài và Can thiệp của các bên liên quan

- 9.7.1** Trong trường hợp cần có những đánh giá báo trước hoặc không báo trước nhằm mục đích chứng thực sự tuân thủ những yêu cầu của Tiêu chuẩn này, tổ chức *phải (bắt buộc)* hoàn toàn hợp tác với các đánh giá viên độc lập để quyết định mức độ nghiêm trọng và tần suất của bất kỳ vấn đề phát sinh nào trong quá trình đáp ứng yêu cầu của Tiêu chuẩn SA8000.
- 9.7.2** Tổ chức *phải (bắt buộc)* cùng tham gia vào quá trình can thiệp của các bên có liên quan để đạt được sự tuân thủ bền vững theo Tiêu chuẩn SA8000.

---

## 9.8 Hành động Khắc phục và Phòng ngừa

- 9.8.1** Tổ chức *phải (bắt buộc)* xây dựng chính sách và quy trình cho việc nhanh chóng thực hiện các hành động khắc phục và ngăn ngừa, và phải cung cấp đủ nguồn lực cho việc đó. Ban Trách nhiệm xã hội *phải (bắt buộc)* đảm bảo những hành động này được thực hiện một cách hiệu quả.

**9.8.2** Ban Trách nhiệm xã hội *phải (bắt buộc)* duy trì hồ sơ, bao gồm khung thời gian, trong đó tối thiểu phải liệt kê các điểm không tuân thủ liên quan đến SA8000, những nguyên nhân cốt lõi, những hành động khắc phục và ngăn ngừa đã được tiến hành, và kết quả thực hiện.

---

### 9.9 Huấn luyện và Xây dựng Năng lực

**9.9.1** Tổ chức *phải (bắt buộc)* thực hiện kế hoạch huấn luyện cho mọi nhân viên để thực hiện Tiêu chuẩn SA8000 một cách hiệu quả theo kết quả đánh giá rủi ro đã được thông báo. Tổ chức *phải (bắt buộc)* định kỳ kiểm tra mức độ hiệu quả của huấn luyện và ghi chép lại tình trạng và tần suất.

---

### 9.10 Quản lý Nhà cung cấp và Nhà thầu.

**9.10.1** Tổ chức *phải (bắt buộc)* thực hiện điều tra chi tiết mức độ tuân thủ Tiêu chuẩn SA8000 của nhà cung cấp/nhà thầu phụ, cơ quan tuyển dụng tư nhân, và nhà cung cấp thứ cấp. Quy trình điều tra chi tiết tương tự cũng được áp dụng khi lựa chọn những nhà cung cấp / nhà thầu phụ mới, cơ quan tuyển dụng tư nhân mới và nhà cung cấp thứ cấp mới. Những hành động tối thiểu của tổ chức để đáp ứng yêu cầu này *phải (bắt buộc)* được ghi chép lại và *phải (bắt buộc)* bao gồm:

a) thông báo một cách hiệu quả những yêu cầu của Tiêu chuẩn này đến bên lãnh đạo cấp cao của nhà cung cấp / nhà thầu phụ, cơ quan tuyển dụng tư nhân và nhà cung cấp thứ cấp.

b) đánh giá những rủi ro nghiêm trọng từ những điểm không tuân thủ của nhà cung cấp / nhà thầu phụ, cơ quan tuyển dụng tư nhân và nhà cung cấp thứ cấp. [Lưu ý: xem giải nghĩa “rủi ro nghiêm trọng” trong tài liệu hướng dẫn];

c) thực hiện những nỗ lực hợp lý để đảm bảo những rủi ro nghiêm trọng này được giải quyết một cách thích đáng bởi nhà cung cấp / nhà thầu phụ, cơ quan tuyển dụng tư nhân và nhà cung cấp thứ cấp, và bởi tổ chức, tại không gian và thời gian phù hợp, được ưu tiên giải quyết tùy theo năng lực của tổ chức và nguồn lực để gây ảnh hưởng đến các đối tác đó. [Lưu ý: xem giải nghĩa “nỗ lực hợp lý” trong tài liệu hướng dẫn]; và

d) thiết lập hoạt động giám sát và theo dõi việc thực hiện của nhà cung cấp / nhà thầu phụ, cơ quan tuyển dụng tư nhân và nhà cung cấp thứ cấp để đảm bảo những rủi ro nghiêm trọng này được giải quyết một cách hiệu quả.

**9.10.2** Khi tổ chức nhận, sử dụng hoặc chọn lựa hàng hóa và/hoặc dịch vụ từ nhà cung cấp / nhà thầu phụ hoặc nhà cung cấp thứ cấp thuộc diện lao động tại nhà, tổ chức *phải (bắt buộc)* thực hiện những biện pháp hiệu quả để bảo đảm những lao động tại nhà đó nhận được sự bảo vệ tương đương với những lao động khác của tổ chức theo những yêu cầu trong Tiêu chuẩn này.