



Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy

Phiên bản 2.0.0

Fair Trade USA®

Bản dự thảo Tiêu chuẩn để Tham vấn Cộng đồng

Ngày xuất bản dự kiến: tháng 7 năm 2022

Ngày có hiệu lực dự kiến: tháng 10 năm 2022

Tài liệu này được cung cấp miễn phí dưới dạng điện tử trên trang web Fair Trade USA: www.fairtradecertified.org

Mọi quyền được bảo lưu © 2021 Fair Trade USA

Không được sao chép, chế bản lại, phát tán, xuất bản hoặc truyền tải bất kỳ phần nào của ấn phẩm này khi chưa có sự cho phép đầy đủ.

Lưu ý về bản dịch

Chúng tôi không đảm bảo, cũng không ngầm định rằng bản dịch của bất kỳ tài liệu chính sách và tiêu chuẩn nào của Fair Trade USA sang các ngôn ngữ khác ngoài tiếng Anh đều được dịch chính xác. Nếu có nghi vấn nào liên quan đến tính chính xác của thông tin có trong bản dịch, hãy tham khảo phiên bản tiếng Anh chính thức. Mọi sự khác biệt hoặc sai lệch được tạo ra trong bản dịch đều không có giá trị ràng buộc và không có hiệu lực cho mục đích đánh giá hoặc chứng nhận.

Thông tin liên lạc

Fair Trade USA

366 Grand Avenue #311

Oakland, CA 94610

Điện thoại: +1 (510) 663-5260

Fax: +1 (510) 663-5264

Email: info@fairtradeusa.org

Trang mạng:

www.fairtradecertified.org



Mục lục

PHẦN MỞ ĐẦU.....	6
Sứ mệnh và Tầm nhìn của Fair Trade USA	6
Lý thuyết về Sự thay đổi của Fair Trade USA.....	6
Về tài liệu này.....	7
Lịch sử của Tiêu chuẩn này	8
Sử dụng Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy.....	9
Các tài liệu quan trọng khác	13
Thông tin bổ sung về Quy trình Chứng nhận và các Tiêu chuẩn của Fair Trade USA.....	14
MÔ-ĐUN 1. TRAO QUYỀN.....	15
Tổng quan về Mô-đun 1	15
TIỂU PHẦN 1.1: Người tham gia Quỹ Phí phụ trội được đại diện trong đội quản lý Quỹ để quản lý việc sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade.....	17
TIỂU PHẦN 1.2: Quỹ Phí phụ trội Fair Trade được chi tiêu theo nhu cầu của người lao động và cộng đồng.....	28
TIỂU PHẦN 1.3: Người lao động được trao quyền để cải thiện cuộc sống của họ.....	40
MÔ-ĐUN 2. CÁC QUYỀN CƠ BẢN TẠI NƠI LÀM VIỆC	43
TIỂU PHẦN 2.1: Không có lao động cưỡng bức, ràng buộc hoặc bắt buộc.....	44
TIỂU PHẦN 2.2: Trẻ em và lao động trẻ được bảo vệ.....	46
TIỂU PHẦN 2.3: Không có sự phân biệt đối xử hoặc lạm dụng.....	50
TIỂU PHẦN 2.4: Tôn trọng Quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể.....	53
MÔ-ĐUN 3: ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG	56
TIỂU PHẦN 3.1: Hợp đồng và điều kiện làm việc phải rõ ràng.....	56



TIỂU PHẦN 3.2: Người lao động được hưởng mức lương và quyền lợi công bằng.....	66
TIỂU PHẦN 3.3: Người lao động nhập cư được tuyển dụng theo cách hợp đạo đức.....	79
TIỂU PHẦN 3.4: Người lao động có quyền tiếp cận các nhu cầu và dịch vụ cơ bản.....	83
MÔ-ĐUNG 4: GIỜ LÀM VIỆC VÀ AN TOÀN & SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP	90
TIỂU PHẦN 4.1: Giờ làm việc của người lao động phải hợp lý.....	90
TIỂU PHẦN 4.2: Môi trường làm việc tại các nhà máy phải an toàn.....	97
TIỂU PHẦN 4.3: Người lao động có quyền truy cập vào các tài nguyên, khóa đào tạo và thông tin cần thiết để đảm bảo an toàn cho bản thân.....	108
MÔ-ĐUN 5: TRÁCH NHIỆM VÀ QUẢN LÝ MÔI TRƯỜNG.....	119
TIỂU PHẦN 5.1: Các nhà máy triển khai các Hệ thống quản lý và Thực hành có trách nhiệm với môi trường.....	119
TIỂU PHẦN 5.2: Vật liệu nguy hiểm.....	121
TIỂU PHẦN 5.3: Quản lý chất thải.....	124
MÔ-ĐUN 6: TRUY XUẤT NGUỒN GỐC VÀ TÍNH MINH BẠCH	128
TIỂU PHẦN 6.1: Truy xuất nguồn gốc chuỗi cung ứng.....	128
TIỂU PHẦN 6.2: Phải tuân thủ các thỏa thuận.....	132
TIỂU PHẦN 6.3: Bên được cấp Giấy chứng nhận phải minh bạch với Fair Trade USA và Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn.....	134
MÔ-ĐUN 7. HỆ THỐNG QUẢN LÝ NỘI BỘ.....	139
TIỂU PHẦN 7.1: Hệ thống Quản lý Nội bộ được tạo ra để tạo thuận lợi cho việc tuân thủ và cải tiến.....	140
TIỂU PHẦN 7.2: Hệ thống Quản lý Nội bộ được triển khai.....	144
TIỂU PHẦN 7.3: Nhà máy thiết lập các chính sách và thủ tục thích hợp, cũng như đào tạo cấp quản lý và người lao động để thực hiện các yêu cầu của Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy.....	148
TIỂU PHẦN 7.4: Hệ thống Quản lý Nội bộ, bao gồm tất cả các chính sách và thủ tục, được đánh giá về tính hiệu quả và cập nhật khi cần thiết.....	154



TIẾU PHẦN 7.5: Sự tham gia của người lao động và các kênh giao tiếp giữa cấp quản lý và người lao động 157

TIẾU PHẦN 7.6: Mối quan hệ giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận và bất kỳ địa điểm nào được quản lý riêng biệt thuộc phạm vi Giấy chứng nhận phải minh bạch..... 163

PHỤ LỤC A: QUY TẮC CHI TIÊU TIỀN QUỸ PHÍ PHỤ TRỢI FAIR TRADE..... 166

Section A.1: Quy tắc Chi tiêu..... 166



PHẦN MỞ ĐẦU

Sứ mệnh và Tầm nhìn của Fair Trade USA

Fair Trade trao quyền cho công nhân, nông dân và ngư dân chống đói nghèo theo những cách giúp cải thiện cuộc sống và bảo vệ môi trường. Thay vì tạo ra sự phụ thuộc vào viện trợ, Fair Trade khai thác sức mạnh của thị trường để giúp các nhà sản xuất, doanh nghiệp cũng như người tiêu dùng đầu tư vào một tương lai tốt đẹp hơn.

Fair Trade USA, một tổ chức phi lợi nhuận, là cơ quan chứng nhận hàng đầu cho các sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified ở Bắc Mỹ. Fair Trade USA hợp tác cùng các Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn trong việc đánh giá và chứng nhận chuỗi cung ứng để giúp đảm bảo rằng người lao động, nông dân và ngư dân được trả mức tiền công và giá cả hợp lý, làm việc trong điều kiện an toàn, bảo vệ môi trường và kiểm quỹ phát triển cộng đồng để cải thiện cuộc sống của họ.

Lý thuyết về Sự thay đổi của Fair Trade USA

Fair Trade USA xem công nhân, quản lý nhà máy, doanh nghiệp và người tiêu dùng như một hệ sinh thái các đối tác. Mỗi nhóm bên liên quan chính này cần đến những nhóm còn lại để thực hiện mục tiêu của họ. Fair Trade USA tin rằng:

- **Công nhân và ban quản lý nhà máy** sẽ có những sinh kế bền vững hơn nếu mô hình kinh tế thương mại có thể giúp họ tiếp cận thị trường và điều kiện làm việc tốt, nếu công nhân và ban quản lý nhà máy có những kỹ năng và nguồn lực để quản lý doanh nghiệp của họ và sản xuất theo những phương thức có trách nhiệm với môi trường, và nếu công nhân và ban quản lý nhà máy phát triển và triển khai thành công các mô hình tổ chức cho doanh nghiệp và phát triển cộng đồng.
- **Các doanh nghiệp** sẽ tự củng cố bằng cách tạo sinh kế bền vững cho các nhà sản xuất trong chuỗi cung ứng của họ. Các công ty tìm nguồn cung ứng theo những phương thức có trách nhiệm với xã hội và môi trường, được xác minh bởi các Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn bên thứ ba độc lập, sẽ tạo ra giá trị chung và được người tiêu dùng, nhân viên cũng như các bên liên quan khác tưởng thưởng.
- **Người tiêu dùng** muốn cảm thấy hài lòng về hàng hóa họ mua. Họ sẽ mua các sản phẩm bền vững khi những sản phẩm đó được cung cấp đúng nơi, từ đúng nhãn hiệu, với chất lượng và giá cả phù hợp, và khi các thuộc tính bền vững của sản phẩm được Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn bên thứ ba độc lập tín nhiệm và xác minh.

Để đạt được những kết quả này, Fair Trade USA đầu tư trực tiếp cũng như cùng với các đối tác của chúng tôi vào các hoạt động cốt lõi sau:

- Phát triển và triển khai các **tiêu chuẩn**
- Cho phép những **dịch vụ nhà sản xuất** tạo khả năng cạnh tranh
- **Chứng nhận** các nhà sản xuất và đối tác chuỗi cung ứng
- Thu hút các doanh nghiệp và người tiêu dùng **tạo dựng nhu cầu**
- Xác định, đo lường và giao tiếp **tác động**



Về tài liệu này

Tài liệu này là bản Dự thảo Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy của Fair Trade USA, phiên bản 2.0.0 (sau đây được gọi tắt là “FPS”). Tài liệu này được đăng tải trực tuyến trong thời gian 60 ngày để tham vấn ý kiến cộng đồng. Trong thời gian này, Fair Trade USA sẽ tiếp nhận ý kiến phản hồi về tài liệu này để giúp đưa ra những sửa đổi và hoàn thiện phiên bản FPS mới. Sau khi hoàn thiện, Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy phiên bản 2.0.0 sẽ thay thế FPS cho Hàng May mặc và Gia dụng phiên bản 1.4.0 hiện đang áp dụng. Trong tài liệu này, văn bản màu đỏ là phần giải thích những thay đổi lớn đối với FPS và bao gồm cả các câu hỏi cụ thể để người đánh giá tập trung vào.

Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy của Fair Trade USA (FPS) phục vụ công nhân trong các cơ sở sản xuất nhiều loại sản phẩm, chẳng hạn như hàng may mặc, giày dép và đồ gia dụng. Mục tiêu của FPS là tăng cường sự trao quyền, trong đó bao gồm khả năng lãnh đạo, phát triển kinh tế và tổ chức của người lao động làm việc trong các cơ sở này, đồng thời đảm bảo điều kiện làm việc công bằng và các phương pháp sản xuất có trách nhiệm với môi trường. FPS được dựa trên 4 lĩnh vực tác động tiêu điểm sau:

- Trao quyền:** Người lao động có thể tự đại diện cho mình một cách hiệu quả trong các cuộc đàm phán với ban quản lý nhằm cải thiện điều kiện làm việc cũng như hợp tác với ban quản lý nhà máy để tăng cường sự trao quyền cho tất cả người lao động. Các thủ tục khiếu nại được áp dụng để cung cấp một cơ chế giao tiếp giữa người lao động và ban quản lý.
- Phát triển Kinh tế:** Người lao động kiếm được tiền Phí phụ trội Fair Trade, do bên mua trả và do Đội quản lý Quỹ quản lý, có thể được phát dưới dạng tiền thưởng bằng tiền mặt hoặc được đầu tư chung vào các nhu cầu xã hội mà người lao động xác định.
- Trách nhiệm Xã hội:** Các nhà máy cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận và mang lại lợi ích lớn hơn cho người lao động. Điều kiện làm việc phải phù hợp hoặc cao hơn so với các quy định của ngành, mức trung bình của khu vực và mức tối thiểu chính thức. Phải thiết lập các biện pháp an toàn và sức khỏe để tránh các thương tích liên quan đến công việc. Bên mua cam kết mua hàng lâu dài từ các nhà máy, mang lại môi trường kinh doanh ổn định và cho phép các nhà máy đầu tư vào việc cải thiện điều kiện làm việc.
- Quản lý và Trách nhiệm và Môi trường:** Các nhà máy nỗ lực bảo vệ và phục hồi môi trường tự nhiên, cũng như thúc đẩy sự cải tiến liên tục theo hướng sản xuất sạch hơn, nhằm mục đích giảm thiểu tác động của sản xuất công nghiệp bằng cách giảm chất thải, giảm sử dụng nước, hóa chất và năng lượng. Phải kiểm soát cũng như có kế hoạch giảm thiểu hóa chất độc hại, và phải xử lý chất thải đúng cách.

Fair Trade USA mang người tiêu dùng, các nhà máy và thương hiệu lại với nhau để hỗ trợ quá trình chuyển đổi sang chuỗi cung ứng bền vững. Các phương pháp tìm nguồn cung ứng truyền thống có thể gây bất lợi cho công nhân sản xuất sản phẩm. Bằng việc thiết lập các tiêu chuẩn, thiết lập một hệ thống chứng nhận nghiêm ngặt và thu hút người tiêu dùng cuối, Fair Trade USA mang đến cơ hội duy nhất để thay đổi bản chất của các mối quan hệ tìm nguồn cung ứng, gia tăng giá trị trong toàn bộ chuỗi cung ứng và mang đến nhiều lợi ích hơn cho người lao động.

Quy trình Sửa đổi

FPS đang được cập nhật thông qua một quy trình xét duyệt và sửa đổi nghiêm ngặt và minh bạch, bắt đầu từ giữa năm 2019. Nền tảng của quy trình sửa đổi này được dựa trên phạm vi tiếp cận rộng rãi và tham vấn với nhiều bên liên quan, trong đó bao gồm nhiều nhà sản xuất, đối tác thương hiệu, học giả và các tổ chức phi chính phủ. Thủ tục Sửa đổi và Phát triển Tiêu chuẩn được đăng tải công khai của chúng tôi vạch ra quy trình chúng tôi sử dụng để biên soạn và sửa đổi tất cả các tiêu chuẩn của mình. Phiên bản FPS đầu tiên của Fair Trade USA được xuất bản vào năm 2014, đã được cập nhật một số chi tiết nhỏ vào năm 2017 và hiện đang được tiến hành đợt sửa đổi quan trọng để đảm bảo tính nhất quán và sự rõ ràng của chương trình Fair Trade trên các danh mục sản phẩm của chúng tôi. Bản dự thảo FPS này được phát triển sau khi đánh giá các bài học kinh nghiệm từ hơn 5 năm triển khai thực hiện trên thực tế, cũng như các cuộc phỏng vấn với một nhóm chọn lọc gồm các nhà sản xuất, đối tác thương mại, các tổ chức phi chính phủ về môi trường và xã hội, cùng các chuyên gia ở nhiều vùng địa lý khác nhau. Trong quá trình sửa đổi, chúng tôi:



- cân đối hài hòa giữa các yêu cầu cốt lõi với các tiêu chuẩn nhà sản xuất khác của Fair Trade USA để cho phép việc triển khai thực hiện dễ dàng hơn;
- tái cấu trúc các yêu cầu để tập trung nhiều hơn vào kết quả dự kiến của các yêu cầu, được hỗ trợ bởi Hệ thống Quản lý Nội bộ tập trung;
- kết hợp tiêu chí về Tiến độ để cho phép linh hoạt hơn trong tiến độ nhằm tuân thủ FPS tùy thuộc vào bối cảnh cụ thể của từng nhà máy; và,
- kết hợp các tiêu chí Cải tiến Liên tục để khuyến khích việc cải tiến liên tục ngoài các yêu cầu tối thiểu để được chứng nhận.

Trong giai đoạn này của quy trình sửa đổi, bản Dự thảo FPS sẽ được công bố để tham khảo ý kiến cộng đồng nhằm tạo cơ hội cho tất cả các bên liên quan có quan tâm được đưa ra ý kiến phản hồi và nhận xét về các đề xuất thay đổi, đồng thời xác định các lĩnh vực cần cải thiện hơn nữa.

Lịch sử của Tiêu chuẩn này

Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy của Fair Trade USA, trước đây được gọi là Tiêu chuẩn cho Nhà máy Sản xuất Hàng May mặc và Gia dụng, và ban đầu được gọi là Tiêu chuẩn Cơ sở vật chất CMT, được phát triển với mục đích tuân thủ hoặc vượt quá các bộ quy tắc ứng xử và tiêu chuẩn lao động theo thực hành tốt nhất do các sáng kiến toàn cầu với nhiều bên liên quan đặt ra, chẳng hạn như Social Accountability International (SAI), Fair Labor Association (FLA), Workers' Rights Consortium (WRC), Ethical Trading Initiative (ETI), Sáng kiến Chung về Trách nhiệm giải trình của Doanh nghiệp và Quyền của Người lao động (Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights, Jo-In Code), và Fair Wear Foundation (FWF).

Fair Trade USA bắt đầu nghiên cứu tính khả thi của việc chứng nhận các nhà máy sản xuất hàng may mặc vào năm 2006, đưa ra một nghiên cứu về tính khả thi sau khi tham khảo ý kiến của hơn 60 tổ chức trên toàn cầu và nêu bật các vấn đề chính đối với chứng nhận Fair Trade trong danh mục này. Từ năm 2007 đến năm 2009, Fair Trade USA đã xem xét các tiêu chuẩn hiện có khác và tham vấn với các tổ chức phi chính phủ, công đoàn, thương hiệu, nhà bán lẻ, nhà cung cấp và hội thảo nghệ nhân để soạn thảo bản Tiêu chuẩn Cơ sở vật chất CMT đầu tiên.

Vào tháng 3 năm 2010, phiên bản đầu tiên của Tiêu chuẩn Cơ sở vật chất CMT thí điểm đã được xuất bản và các đợt thí điểm đã được bắt đầu triển khai. Một Nhóm nhiều bên liên quan về hàng may mặc đã được thành lập để đánh giá việc triển khai thực hiện tiêu chuẩn Thí điểm về Trang phục, bao gồm tác động đến người lao động và các bài học kinh nghiệm, đồng thời đưa ra các khuyến nghị bằng văn bản cho Fair Trade USA; báo cáo đầy đủ được đăng tải trên trang web của Fair Trade USA. Fair Trade USA đã kết hợp các khuyến nghị này vào FPS. Vào năm 2014, Tiêu chuẩn Cơ sở vật chất CMT được đổi tên thành Tiêu chuẩn cho Nhà máy Sản xuất Hàng May mặc và Gia dụng để gia tăng phạm vi của các sản phẩm áp dụng. Về cơ bản, không có nhiều thay đổi quan trọng về nội dung so với Tiêu chuẩn Cơ sở vật chất CMT, Hàng May mặc và Đồ vải lạnh, Phiên bản 1.0, mà đã được thay thế bởi Tiêu chuẩn cho Nhà máy Sản xuất Hàng May mặc và Gia dụng.

Phạm vi và Tính đủ điều kiện

FPS áp dụng cho các hệ thống sản xuất trên toàn thế giới dùng để sản xuất và bán các mặt hàng thành phẩm được chứng nhận theo các tiêu chuẩn của Fair Trade USA. Thông tin chi tiết đầy đủ về các thực thể, địa điểm và hoạt động nào phải được bao gồm trong phạm vi của Giấy chứng nhận được giải thích trong một tài liệu riêng biệt của Fair Trade USA có tên là *Yêu cầu đối với Phạm vi Chứng nhận theo FPS cho Hàng May mặc và Gia dụng*. Các đối tác trong ngành thăm cần tham khảo *Yêu cầu đối với Phạm vi Chứng nhận trong Ngành công nghiệp Thảm theo FPS cho Hàng May mặc và Gia dụng*.

Một Tiêu chuẩn song song là “Tiêu chuẩn Thương mại cho Hàng may mặc và Gia dụng” đề ra những kỳ vọng của các nhà nhập khẩu, thương hiệu và nhà bán lẻ quan tâm đến việc mua và bán các sản phẩm hàng may mặc và gia dụng có chứng nhận Fair Trade Certified. Bên mua cam kết thực hiện các hoạt động tìm nguồn cung ứng cho phép các nhà sản xuất tuân thủ các tiêu chuẩn lao động cao nhất và mang lại lợi ích lâu dài cho người lao động.



Tuân thủ luật pháp của địa phương và quốc gia

Tất cả các nhà máy được chứng nhận Fair Trade Certified và Bên được cấp Giấy chứng nhận phải tuân thủ tất cả các luật và quy định của địa phương và quốc gia. Các yêu cầu trong FPS có thể khắt khe hơn, ít nghiêm ngặt hơn hoặc tương đương với luật hiện hành. Trong trường hợp luật hoặc quy định hiện hành nghiêm ngặt hơn yêu cầu FPS, luật sẽ được ưu tiên áp dụng. Trong trường hợp yêu cầu của FPS nghiêm ngặt hơn, yêu cầu FPS sẽ được ưu tiên áp dụng. Mục đích là khi có sự chồng chéo giữa luật và các yêu cầu của FPS, thì quy định nào cung cấp các biện pháp bảo vệ mạnh nhất cho người lao động và cộng đồng sẽ được ưu tiên áp dụng.

Do Fair Trade USA hoạt động trên phạm vi khu vực tài phán rộng lớn, cũng như tính chất phức tạp và luôn thay đổi của luật và quy định, không có tham chiếu đến các yêu cầu pháp lý của quốc gia cụ thể trong FPS. Cuối cùng, trách nhiệm của Bên được cấp Giấy chứng nhận là đảm bảo sự tuân thủ pháp luật. Trong bất kỳ trường hợp nào khi có quan ngại rằng một yêu cầu xung đột với luật hiện hành, Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc bên nộp đơn cần liên hệ với Fair Trade USA.

Sử dụng Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy

Cấu trúc

Để phù hợp với các tiêu chuẩn khác của Fair Trade USA, chúng tôi đã thay đổi tên của từng *phần* thành *mô-đun*. Phần 1 (Trao quyền) trước đó và một phần của Phần 2 (Phát triển Kinh tế) đã được hợp nhất thành một, là Mô-đun 1: Trao quyền. Một phần của Phần 2 và toàn bộ Phần 3 (Trách nhiệm Xã hội) được sắp xếp lại thành ba mô-đun. Mô-đun 2 đề cập đến các quyền cơ bản tại nơi làm việc dựa trên các Công ước Cốt lõi của ILO. Mô-đun 3 đề cập đến các hợp đồng và thỏa thuận cũng như điều kiện làm việc. Mô-đun 4 đề cập đến sức khỏe và an toàn lao động cũng như giờ làm việc. Ngoài ra, có một mô-đun mới được bổ sung là Mô-đun 7: Hệ thống Quản lý Nội bộ, sẽ giúp hướng dẫn Bên được cấp Giấy chứng nhận triển khai thực hiện các yêu cầu của FPS.

FPS được chia thành 4 **mô-đun** đề cập đến các khía cạnh khác nhau trong sản xuất và quản lý cơ sở. Các yêu cầu trong mỗi mô-đun áp dụng cho Bên được cấp Giấy chứng nhận và nhà máy (Mô-đun 1, 6 và 7), cho tất cả các địa điểm riêng lẻ (các Mô-đun từ 2-5), cho nhóm người lao động quyết định sử dụng quỹ Phí phụ trội Fair Trade (Mô-đun 1) hoặc cho các địa điểm đóng vai trò là nhà cung cấp (Mô-đun 6). Dưới đây là tổng quan về từng mô-đun.

Mô-đun 1: Trao quyền [Trước đây gọi là: Trao quyền (EM) và Phát triển Kinh tế (ED)]

Trao quyền cho tập thể và cá nhân là yếu tố nền tảng để xây dựng các doanh nghiệp và cộng đồng lành mạnh. Do đó, đây là những nguyên lý cốt lõi của hệ thống Fair Trade. Một trong những thuộc tính độc đáo của mô hình Fair Trade là quỹ Phí phụ trội Fair Trade – khoản phí phụ trội được trả cho người lao động ngoài giá sản phẩm và tiền công. Với tư cách là Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade, người lao động cùng nhau quyết định cách sử dụng Quỹ Phí phụ trội Fair Trade để đáp ứng các nhu cầu cá nhân và nhu cầu tập thể của họ, cũng như nhu cầu của cộng đồng và môi trường. Mô-đun này mô tả các yêu cầu đối với Người tham gia Quỹ để bầu ra Đội quản lý Quỹ, xác định nhu cầu của những người thụ hưởng quỹ và quyết định cách thức chi tiêu quỹ Phí phụ trội Fair Trade bằng để giải quyết những nhu cầu này.

Mô-đun 2: Các quyền cơ bản tại nơi làm việc [Trước đây gọi là: Trách nhiệm Xã hội (SR)]

Các yêu cầu trong mô-đun này được căn cứ trên các Công ước Cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), đề cập đến lao động cưỡng bức, lao động lệ thuộc và lao động bắt buộc; lao động trẻ em và công tác bảo vệ người lao động trẻ; quyền tự do hiệp hội; và phân biệt đối xử. Các yêu cầu này nêu rõ các quyền cơ bản tạo cơ sở cho việc đảm bảo phúc lợi của người lao động và quản lý các rủi ro về nhân quyền mà các công ty và bên mua phải đối mặt trong chuỗi cung ứng của họ. Việc đảm bảo các quyền này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho



việc trao quyền cho các cá nhân và tập thể bằng cách đưa ra nhiều lựa chọn để họ hành động, thúc đẩy mối quan hệ lành mạnh giữa người lao động và ban quản lý, đồng thời đảm bảo các thế hệ tương lai sẽ có cơ hội đóng góp một cách thích hợp vào sinh kế của gia đình mình.

Mô-đun 3: Điều kiện làm việc cho người lao động [Trước đây gọi là: Phát triển Kinh tế, Điều kiện Làm việc (ED-CE)]

Điều kiện làm việc rõ ràng, tiền công và phúc lợi công bằng góp phần trực tiếp vào việc đảm bảo thu nhập bền vững cho người lao động. Mô-đun này đảm bảo các hợp đồng có nội dung rõ ràng và minh bạch, cũng như đảm bảo người lao động được tiếp cận với các dịch vụ và quyền lợi như nghỉ dưỡng, nghỉ ốm, trợ cấp sức khỏe, nghỉ thai sản, v.v. Những quyền lợi này có thể trực tiếp cải thiện phúc lợi của tất cả người lao động.

Mô-đun 4: Giờ làm việc và An toàn & Sức khỏe Nghề nghiệp [Trước đây gọi là: Phát triển kinh tế, Điều kiện làm việc (ED-CE) và An toàn & Sức khỏe Nghề nghiệp (SR-OH)]

Điều kiện làm việc, bao gồm sức khỏe và an toàn lao động, cũng như giờ làm việc, ảnh hưởng trực tiếp đến hạnh phúc cá nhân của người lao động. Việc thực hiện các yêu cầu trong mô-đun này cũng có thể góp phần làm giảm tỷ lệ tai nạn và bệnh tật, đồng thời giúp các cơ sở thu hút và giữ chân người lao động thông qua các phương pháp làm việc có trách nhiệm.

Mô-đun 5: Trách nhiệm và Quản lý Môi trường

Quản lý có trách nhiệm và các biện pháp thực hành sản xuất tốt có thể làm giảm các tác động tiêu cực đến môi trường. Việc hỗ trợ các nhà máy triển khai thực hiện các biện pháp thực hành sản xuất tốt hơn mang lại vô số lợi ích, trong đó bao gồm giảm thiểu tác động xấu đến môi trường đối với cả hệ sinh thái tự nhiên và các cộng đồng lân cận. Các yêu cầu trong phần này giúp các nhà máy bảo vệ các tuyến đường thủy, giảm thiểu chất thải, giảm phát thải khí nhà kính (GHG), tiết kiệm nước, giảm thiểu việc sử dụng hóa chất độc hại và đảm bảo quản lý chất thải phù hợp.

Mô-đun 6: Truy xuất nguồn gốc và Tính minh bạch [Trước đây gọi là: Các yêu cầu về Thương mại (TR)]

Mô-đun này mô tả các yêu cầu đối với khả năng truy xuất nguồn gốc và các mối quan hệ giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận và/hoặc các nhà cung cấp cũng như các thực thể khác có tên trong Giấy chứng nhận hoặc xử lý sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified. Mô-đun này đảm bảo rằng các thông lệ liên quan đến việc mua, vận chuyển, sản xuất và bán các sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified được xác định rõ ràng. Điều này bao gồm cả các yêu cầu về việc lưu giữ hồ sơ truy xuất nguồn gốc của các sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified. Các yêu cầu trong mô-đun này cũng thúc đẩy các hợp đồng rõ ràng và sự minh bạch giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận và/hoặc các nhà cung cấp và các thực thể khác có tên trong Giấy chứng nhận để đảm bảo các điều khoản thương mại là rõ ràng. Mô-đun này cũng đề cập đến các yêu cầu về đánh giá, báo cáo và minh bạch đối với Bên được cấp Giấy chứng nhận liên quan đến Fair Trade USA và Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn.

Mô-đun 7: Hệ thống Quản lý Nội bộ [MỚI]

Cần có hệ thống quản lý hoạt động trong một công ty và tập đoàn để hỗ trợ việc triển khai thực hiện FPS và trao quyền cho người lao động. Mô-đun này trình bày chi tiết về các yêu cầu của Hệ thống Quản lý Nội bộ (IMS) mà Bên được cấp Giấy chứng nhận phải có để hỗ trợ việc thực hiện và giám sát FPS. IMS tập trung vào việc xác định các nguy cơ không tuân thủ FPS, giám sát các nguy cơ được xác định và thực hiện các biện pháp để giải quyết các trường hợp không tuân thủ tại các địa điểm có tên trong Giấy chứng nhận. Lập kế hoạch, triển khai thực hiện và lưu trữ hồ sơ là các yếu tố cơ bản cho sự thành công của IMS.



Mỗi **mô-đun** được chia thành các **tiểu phần** theo chủ đề. Trong từng **tiểu phần**, có nhiều **mục tiêu** dựa trên nguyên tắc, từng mục tiêu trong số đó có một hoặc nhiều yêu cầu liên quan được nêu rõ trong **tiêu chí tuân thủ**.

Tiêu chí tuân thủ xác định các yêu cầu phải đáp ứng để được chứng nhận, nghĩa là các yêu cầu đó có tính ràng buộc, dù là tại một thời điểm cụ thể (Tiêu chí trọng yếu), đến năm thứ sáu sau khi đạt chứng nhận (Tiêu chí tiến độ), hoặc như một thực tiễn cải tiến liên tục (Tiêu chí cải tiến liên tục). Tất cả các thực thể, địa điểm và hoạt động được bao hàm trong phạm vi của Giấy chứng nhận sẽ được đánh giá theo các yêu cầu này.

Cột cuối cùng của các bảng trong FPS, có tên là **Mục đích và Chi tiết cụ thể**, đưa ra thông tin giải thích thêm về các yêu cầu. Thông tin trong cột Mục đích và Chi tiết cụ thể được chia thành **Chi tiết cụ thể** – có tính ràng buộc, và **khuyến nghị** – là các phương pháp thực hành tốt nhất. Các khuyến nghị cũng bao gồm cả các ví dụ và gợi ý về cách đảm bảo sự tuân thủ yêu cầu. Các thuật ngữ "sẽ phải", "phải" và "bắt buộc" chỉ ra một yêu cầu có tính ràng buộc, phải được đáp ứng để được chứng nhận. Các thuật ngữ "cần", "có thể" hoặc "phương pháp/thông lệ tốt nhất" chỉ ra rằng đó là yêu cầu không bắt buộc.

Lưu ý về bản dự thảo này: Nhằm mục đích tham vấn ý kiến cộng đồng, bản Dự thảo FPS 2.0.0 này bao gồm một cột bổ sung có tên, *Tóm tắt các thay đổi và câu hỏi*, ở ngoài cùng bên phải của mỗi bảng. Cột này có các mô tả ngắn gọn về những thay đổi đã được thực hiện đối với từng tiêu chí tuân thủ, cũng như các câu hỏi hướng tới các bên liên quan quan tâm đến việc đưa ra ý kiến phản hồi về tài liệu này. Ngoài ra, mỗi mục tiêu và tiêu chí tuân thủ bao gồm số tham chiếu trước trong ngoặc (ví dụ: [SR-OH 1.2]), để dễ dàng xác định xem tiêu chuẩn đã được cấu trúc lại như thế nào, tiêu chí nào là mới và tiêu chí nào đã được sửa đổi.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Năm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt các thay đổi & câu hỏi
Số tiêu chí tuân thủ	Xác định các yêu cầu cụ thể của tiêu chuẩn để làm căn cứ đánh giá tính hợp chuẩn trong quá trình đánh giá	Chỉ định loại Tiêu chí và thời hạn phải đáp ứng các yêu cầu	Giải thích thêm về các yêu cầu cũng như hướng dẫn về các phương pháp thực hành tốt nhất và khuyến nghị để thực hiện	Mô tả những thay đổi được thực hiện đối với tiêu chí cho Phiên bản FPS Dự thảo 2.0.0 này và các câu hỏi về cách tiếp cận được áp dụng, khi phù hợp

Các loại tiêu chí tuân thủ

FPS của Fair Trade USA áp dụng phương pháp tiếp cận cải tiến liên tục để phát triển. Tiêu chí đầu vào, hay các yêu cầu của Năm 0, được đánh giá trong quá trình đánh giá chứng nhận ban đầu và thể hiện các yêu cầu tối thiểu liên quan đến sự trao quyền về xã hội, phát triển kinh tế và trách nhiệm môi trường. Phải đáp ứng được các tiêu chí này mới được cấp chứng nhận ban đầu. Các tiêu chí Trọng yếu khác cần đáp ứng sau khi đạt chứng nhận ban đầu trong năm đánh giá đầu tiên, thứ ba hoặc thứ sáu như được nêu chi tiết trong cột *Mốc thời gian*. Tiêu chí về tiến bộ thể hiện các phương pháp thực hành cải tiến liên tục nhằm tăng cường sự trao quyền về xã hội và phát triển kinh tế, cũng như các phương pháp thực hành cải tiến trong quản lý môi trường.

Một số tiêu chí tuân thủ có một tuyên bố đủ điều kiện ở đầu tiểu phần, làm rõ phạm vi và thời gian áp dụng của tiêu chí. Ví dụ, một số tiêu chí Trọng yếu chỉ có thể được thực hiện đầy đủ tại thời điểm thực hiện đợt bán hàng Fair Trade đầu tiên hoặc khoản chi quỹ Phí phụ trội đầu tiên. Trong những trường hợp này, các yêu cầu phải được đáp ứng ngay khi có thể áp dụng, có thể là trong khoảng thời gian từ đợt đánh giá Năm 0 đến đợt đánh giá Năm 3. Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn có thể tiến hành các cuộc đánh giá tiếp theo hoặc yêu cầu tài liệu hỗ trợ trước khi tiến hành cuộc đánh giá đầy đủ tiếp theo để đảm bảo các tiêu chí tuân thủ đã được đáp ứng.



Các tiêu chí tuân thủ cũng như Mục đích và Chi tiết cụ thể liên quan xác định các yêu cầu ràng buộc cần phải đáp ứng để được chứng nhận. Mỗi tiêu chí tuân thủ được phân loại vào một trong các danh mục sau:

- 1) **C-Y# = Trọng yếu.** Các tiêu chí Trọng yếu mô tả các yêu cầu phải được đáp ứng trong một khung thời gian cụ thể để đạt hoặc duy trì Giấy chứng nhận FPS. Đa số các tiêu chí Trọng yếu đều là C-Y0, nghĩa là phải đáp ứng được các tiêu chí này trước lần đánh giá chứng nhận ban đầu (Năm 0). Phải đạt được tất cả các tiêu chí Trọng yếu còn lại trong một khung thời gian cụ thể, trước lần đánh giá chứng nhận năm thứ một, thứ ba hoặc thứ sáu. Một số tiêu chí Trọng yếu phải được đáp ứng không chỉ theo một thứ tự cụ thể mà còn phải trong khung thời gian cụ thể, trước hoặc sau khi các tiêu chí liên quan khác được triển khai thực hiện.
- 2) **P-# = Tiến độ.** Các tiêu chí về Tiến độ mô tả các yêu cầu cải tiến liên tục phải được đáp ứng theo thời gian, trong đó cần đáp ứng tất cả các yêu cầu vào năm thứ sáu để duy trì chứng nhận. Mỗi tiêu chí về Tiến độ tương đương với một mức Điểm tiến độ cụ thể, có giá trị là 1, 3 hoặc 5.
- 3) **CI-# = Cải tiến Liên tục.** Các tiêu chí Cải tiến Liên tục không phải là yêu cầu bắt buộc để đạt được Giấy chứng nhận (ngay lập tức hoặc trong tương lai). Tuy nhiên, chúng tôi khuyến khích các nhà máy phấn đấu đạt được những mục tiêu này theo thời gian, và các nhà máy có thể đạt được các mức thành tích giúp họ được các thương hiệu và bên mua công nhận về hiệu suất. Mỗi tiêu chí Cải tiến Liên tục tương đương với một mức Điểm tiến bộ cụ thể, có giá trị là 1 hoặc 3.

Loại tiêu chí (Trọng yếu, Tiến độ hoặc Cải tiến Liên tục) được chỉ ra trong cột Mốc thời gian. Bên được cấp Giấy chứng nhận có trách nhiệm đảm bảo rằng tất cả các thực thể được bao hàm trong phạm vi của Giấy chứng nhận đều tuân thủ FPS.

Yêu cầu về tiến độ

Bên được cấp Giấy chứng nhận phải thể hiện mức độ tuân thủ và tiến độ tối thiểu cần đạt trong suốt quá trình sở hữu chứng nhận. Điều này có nghĩa là phải đạt được Điểm tiến độ ngày càng tăng theo thời gian, thông qua việc tuân thủ các tiêu chí về Tiến độ.

- Bên được cấp Giấy chứng nhận phải đạt được tối thiểu 40% Điểm tiến độ có thể đạt được trước kỳ chứng nhận ban đầu (Năm 0) và duy trì mức điểm này cho đến Năm 2; ít nhất 70% Điểm tiến độ có thể đạt được vào Năm 3 và duy trì mức điểm này cho đến Năm 5, và tuân thủ đầy đủ tất cả các tiêu chí về Tiến độ (100% Điểm tiến bộ) vào Năm 6.
- Bên được cấp Giấy chứng nhận có thể chọn tiêu chí Tiến độ nào cần tuân thủ để đạt được tỷ lệ phần trăm Điểm tiến độ tối thiểu cần đạt tính đến mốc thời gian liên quan trong các mô-đun chứa tiêu chí Tiến độ.
- Mô-đun 3, 4, 5 và 7 chứa tiêu chí Tiến độ.
- Vẫn có thể giành được điểm tiến độ ngay cả khi tiêu chí cụ thể đó không áp dụng cho một địa điểm cụ thể.

ĐIỂM TRONG FPS	Điểm tiến độ
Điểm tối thiểu cần đạt, Năm 0 (40%)	41
Điểm tối thiểu cần đạt, Năm 3 (70%)	72
Điểm cần đạt, Năm 6 (100%)	102



Khả năng áp dụng

Khi thuật ngữ “người lao động” được sử dụng trong các tiêu chí tuân thủ, yêu cầu này áp dụng cho tất cả người lao động thuộc phạm vi áp dụng của Giấy chứng nhận, bất kể họ là lao động tạm thời hay cố định, làm việc toàn thời gian hay bán thời gian, hoặc được thuê trực tiếp hay gián tiếp thông qua một nhà thầu lao động. Một số tiêu chí đề cập cụ thể đến lao động cố định, lao động tạm thời, thực tập sinh, lao động hợp đồng có thời hạn, lao động trẻ, lao động làm việc thông qua nhà thầu lao động hoặc lao động nhập cư và chỉ áp dụng cho loại lao động cụ thể.

Một số tiêu chí tuân thủ xác định trách nhiệm đối với chủ lao động. Thuật ngữ “chủ lao động” được sử dụng để chỉ bất kỳ thực thể nào kiểm soát và chỉ đạo người lao động theo hợp đồng rõ ràng hoặc ngụ ý và chịu trách nhiệm trả lương cho những người lao động đó. Điều này bao gồm cả các nhà thầu lao động. Thuật ngữ “quản lý địa điểm” được sử dụng để chỉ bên chịu trách nhiệm quản lý hàng ngày tại một địa điểm hoặc nhà máy cụ thể. Lưu ý rằng Bên được cấp Giấy chứng nhận luôn chịu trách nhiệm cuối cùng về việc đảm bảo sự tuân thủ của tất cả các địa điểm và thực thể thuộc phạm vi áp dụng của Giấy chứng nhận.

Các tài liệu quan trọng khác

Ngoài tài liệu này, các nhà máy và Bên được cấp Giấy chứng nhận nên tìm hiểu rõ các tài liệu bổ sung sau đây, được đăng tải trên trang mạng của [Fair Trade USA](#):

- Yêu cầu đối với Phạm vi chứng nhận theo Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy*: Tài liệu này giải thích chi tiết những thực thể, địa điểm và hoạt động nào phải được bao gồm trong phạm vi của Giấy chứng nhận và đợt đánh giá, cũng như những cơ sở nào phải tuân thủ danh sách các yêu cầu đối với nhà thầu phụ, gồm ít yêu cầu hơn. Tài liệu này không áp dụng cho các thực thể trong ngành thảm (xem mục c) và d) bên dưới). **Lưu ý, bản Dự thảo mới được đăng tải để tham vấn ý kiến cộng đồng về FPS 2.0.0.**
- Hướng dẫn xác định những Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade theo Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy*: Tài liệu này giải thích chi tiết cách xác định nhóm Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade. **Lưu ý, bản Dự thảo mới được đăng tải để tham vấn ý kiến cộng đồng về FPS 2.0.0.**
- Bảng chú giải thuật ngữ*: Bảng chú giải thuật ngữ của Fair Trade USA bao gồm các định nghĩa về những thuật ngữ được sử dụng trong tài liệu này và các tiêu chuẩn cũng như tài liệu chứng nhận quan trọng khác về Fair Trade.
- Sổ tay Chất lượng Fair Trade USA*: Sổ tay Chất lượng mô tả cấu trúc, phương thức hoạt động, Sứ mệnh, Tầm nhìn và Giá trị, Chính sách Chất lượng và Hệ thống Quản lý Chất lượng (QMS) của Fair Trade USA.
- Tiêu chuẩn Thương mại*: Các đối tác trong chuỗi cung ứng mua và bán các sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified từ Bên được cấp Giấy chứng nhận phải được chứng nhận theo Tiêu chuẩn Thương mại của Fair Trade USA.
- Sổ tay Hướng dẫn Đảm bảo Chương trình Hàng May mặc và Gia dụng*: Thông tin bổ sung về quy trình chứng nhận, bao gồm cả quy trình đăng ký; lệ phí cấp chứng nhận; quy trình đánh giá; và thủ tục khiếu nại, kháng cáo và tranh chấp. **Lưu ý, tài liệu này sẽ được cập nhật khi hoàn thiện FPS 2.0.0.**
- Hệ thống Quản lý Tác động của Fair Trade USA*: Hệ thống này mô tả cách tiếp cận của Fair Trade USA với việc xác định, đo lường và thông báo về tác động của mô hình của chúng tôi. Hệ thống bao gồm cả Lý thuyết về sự thay đổi của tổ chức và các chỉ số, quy trình cũng như công nghệ được sử dụng để theo dõi và báo cáo về tiến độ theo thời gian.
- Thủ tục Khiếu nại*: Thủ tục này vạch ra quy trình mà các bên quan tâm có thể gửi các mối quan ngại đến Fair Trade USA liên quan đến hoạt động của mình, hay hoạt động của Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn hoặc Bên được cấp Giấy chứng nhận, người nộp đơn hoặc người được cấp phép hiện được Fair Trade USA chứng nhận hoặc đăng ký.



Thông tin bổ sung về Quy trình Chứng nhận và các Tiêu chuẩn của Fair Trade USA

Quy trình Chứng nhận

Các quyết định chứng nhận do các Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn bên thứ ba đưa ra, với sự phê duyệt của Fair Trade USA, dựa trên việc tuân thủ FPS như được xác lập trong các đợt đánh giá tại chỗ.

Để đạt được chứng nhận ban đầu, tất cả các tiêu chí liên quan phải được tuân thủ. Sau khi được chứng nhận, việc không tuân thủ bất kỳ phân nhóm yêu cầu nào có thể dẫn đến quyết định đình chỉ chứng nhận cho đến khi đảm bảo sự tuân thủ hoặc có thể dẫn đến việc hủy chứng nhận, tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng và mức độ không hợp chuẩn.

Liên hệ với Fair Trade USA

Để gửi nhận xét về tiêu chuẩn này, vui lòng liên hệ với nhóm phụ trách Tiêu chuẩn của Fair Trade USA: standards@fairtradeusa.org. Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào về quy trình đánh giá, phạm vi của Giấy chứng nhận hoặc các câu hỏi khác về chứng nhận, vui lòng liên hệ với nhóm phụ trách Chứng nhận của Fair Trade USA: factorycertification@fairtradeusa.org



MÔ-ĐUN 1. Trao quyền

“Trao quyền là quá trình nâng cao năng lực đưa ra lựa chọn của các cá nhân hoặc nhóm và biến những lựa chọn đó thành những hành động và kết quả mong muốn. Quá trình này tập trung vào các hành động vừa xây dựng tài sản cá nhân và tập thể, vừa nâng cao hiệu quả và tính công bằng của bối cảnh tổ chức và thể chế chi phối việc sử dụng các tài sản này”, (Nhóm Ngân hàng Thế giới. Trao quyền. 2011).

Trao quyền cho tập thể và cá nhân là yếu tố nền tảng để xây dựng các doanh nghiệp và cộng đồng lành mạnh. Do đó, đây là những nguyên lý cốt lõi của hệ thống Fair Trade. Một tiêu chuẩn có thể thúc đẩy sự trao quyền cho tập thể thông qua việc thành lập các nhóm giúp tăng cường giao tiếp và cộng tác về các vấn đề quan trọng như sức khỏe và an toàn, các khoản đầu tư của cộng đồng hoặc điều kiện làm việc. Để làm điều này, FPS yêu cầu thành lập Đội quản lý Quỹ (FTC), Ủy ban Sức khỏe và An toàn, và Nhóm Tương tác Xã hội (hoặc ủy ban người lao động tương đương). Mô-đun này tập trung vào Đội quản lý Quỹ.

Trách nhiệm chính của Đội quản lý Quỹ là quản lý việc sử dụng quỹ Phí phụ trội Fair Trade, một trong những khía cạnh độc đáo của mô hình Fair Trade. Quỹ Phí phụ trội Fair Trade là khoản phí phụ trội được trả cho người lao động và nhà sản xuất ngoài giá thành của sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified. Phí này được trả cho mỗi khối lượng sản phẩm được bán theo các điều khoản của Fair Trade và thay đổi tùy theo sản phẩm, chất lượng và/hoặc khu vực sản xuất. Để biết số tiền quỹ Phí phụ trội Fair Trade phải trả cho mỗi sản phẩm, hãy truy cập trang web của chúng tôi: www.FairTradeCertified.org.

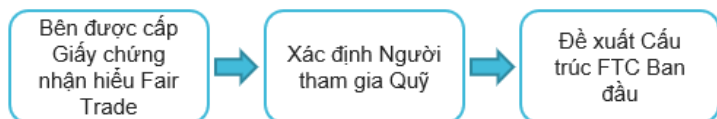
Trong Fair Trade, người lao động cùng nhau quyết định cách sử dụng quỹ Phí phụ trội Fair Trade để đáp ứng các nhu cầu cá nhân và nhu cầu tập thể của họ, cũng như nhu cầu của cộng đồng và môi trường. Họ bầu ra Đội quản lý Quỹ chịu trách nhiệm về việc quản lý, đầu tư và chi tiêu quỹ Phí phụ trội Fair Trade thay mặt cho người lao động và cộng đồng của họ, cũng như theo dõi và thông báo cho họ về các dự án quỹ Phí phụ trội và hạch toán quỹ Phí phụ trội. Mô-đun này mô tả các yêu cầu để xác định nhu cầu của người thụ hưởng Phí phụ trội, quy trình ra quyết định chung và các trường hợp được phép cũng như không được phép sử dụng quỹ Phí phụ trội Fair Trade.

Tổng quan về Mô-đun 1

Mô-đun 1 bao gồm ba tiểu phần. Hai tiểu phần đầu tiên mô tả các yêu cầu để thành lập Đội quản lý Quỹ, tiến hành Đánh giá Nhu cầu của Người tham gia Quỹ và lập Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade để hướng dẫn cách chi tiêu Quỹ. Các tiểu phần này có thể áp dụng cho nhà máy và Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade. Sơ đồ dưới đây minh họa các bước trong quy trình này.

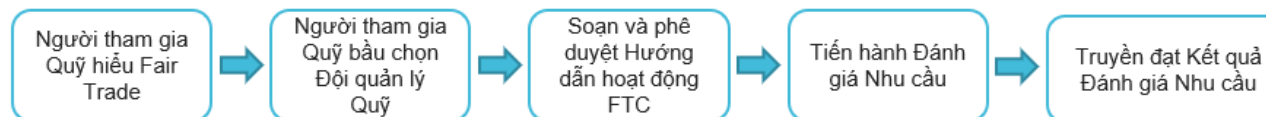


Bước 1: Bên được cấp Giấy chứng nhận xác định Người tham gia Quỹ Fair Trade và đề xuất cấu trúc Ban đầu của Đội quản lý Quỹ (FTC)



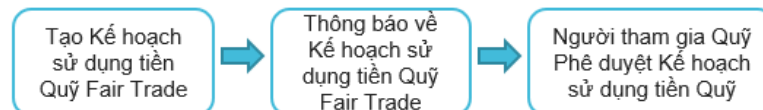
Đánh giá trước Năm 0 (Ban đầu)

Bước 2: FTC được chính thức thành lập và Đánh giá Nhu cầu đầu tiên được thực hiện



Trước khi chi tiêu tiền Quỹ Fair Trade hoặc chậm nhất là Năm 1

Bước 3: FTC phát triển Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ Fair Trade dựa trên Đánh giá Nhu cầu và xin phê duyệt Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ Fair Trade từ Người tham gia Quỹ Fair Trade



Trước khi chi tiêu tiền Quỹ Fair Trade hoặc chậm nhất là Năm 3

Bước 4: Chi tiêu tiền Quỹ dựa trên các dự án trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ Fair Trade

Liên tục: Cập nhật Đánh giá nhu cầu, Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ, và công tác quản lý FTC nếu cần

Tiểu phần thứ ba mô tả các yêu cầu để đảm bảo đáp ứng các điều kiện thuận lợi nhằm trao quyền cho người lao động, cả cá nhân và tập thể.

Tất cả các tiêu chí trong hai tiểu phần đầu tiên đều là tiêu chí Trọng yếu; trong đó, một số tiêu chí có thể áp dụng cho Năm 0, nhưng nhiều tiêu chí được áp dụng cho những năm sau đó. Tiểu phần thứ ba bao gồm các tiêu chí Cải tiến Liên tục.



TIÊU PHẦN 1.1: Người tham gia Quỹ Phí phụ trội được đại diện trong Đội quản lý Quỹ để quản lý việc sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 1.1.1: Nhà máy và những Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade hiểu về chương trình Fair Trade USA.				
1.1.1.a	Nhà máy và ban quản lý hiểu rõ ý định, mục đích và các yêu cầu về Đội quản lý Quỹ, Đánh giá Nhu cầu và Kế hoạch sử dụng tiền quỹ Phí phụ trội Fair Trade.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Cụ thể, các cá nhân chịu trách nhiệm thực hiện Mô-đun 1 như được xác định trong tiêu chí 7.1.1.a hiểu rõ ý định, mục đích và các yêu cầu.	MỚI
1.1.1.b [EM-MS 1.2]	Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade đã được đào tạo về chức năng hoạt động của Đội quản lý Quỹ, mục đích của Đánh giá Nhu cầu và việc phát triển Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade.	C-Trước khi bầu chọn FTC (1.3.1.c) hoặc chậm nhất là Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm nâng cao sự hiểu biết về Fair Trade trong toàn bộ nhà máy. Khi tất cả các bên hiểu được sứ mệnh và khái niệm của Fair Trade cũng như kết quả hướng tới của việc thực hiện FPS, thì nhà máy và người lao động thường sẽ thu được lợi ích lớn hơn.</p> <p>Việc đào tạo cho tất cả những Người tham gia Quỹ diễn ra trước khi bầu chọn Đội quản lý Quỹ và ít nhất 3 năm một lần sau đó.</p> <p>Việc đào tạo về Chương trình Fair Trade nên được đưa vào tài liệu nhập môn cho tất cả những người lao động mới. Nhà máy có thể phân nhóm các khóa đào tạo cho người lao động khi có thêm một số lượng đáng kể Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade. <i>Số lượng đáng kể</i> được định nghĩa là tối đa 10% thành viên mới trong số Người tham gia Quỹ so với năm trước.</p>	Trọng tâm đào tạo được chuyển sang tất cả Người tham gia Quỹ và phải diễn ra trước khi bầu chọn FTC.
Mục tiêu 1.1.2: Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade được đại diện trong một Đội quản lý Quỹ được bầu chọn một cách dân chủ.				
1.1.2.a	Nhà máy đã thiết kế một cấu trúc ban đầu và thủ tục bầu chọn cho Đội quản lý Quỹ để đảm bảo các nhóm đa dạng trong những Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade được đại diện theo tỷ lệ trong Đội quản lý Quỹ.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Nhằm thành lập một Đội quản lý Quỹ (FTC) có đầy đủ thành phần của nhóm Người tham gia Quỹ, để tất cả Người tham gia Quỹ cảm thấy được đại diện trong FTC. <i>Các nhóm đa dạng</i> sẽ được xác định là phù hợp với thành phần Người tham gia Quỹ (phân tích lực lượng lao động được yêu cầu trong tiêu chí 3.1.3.a và Phạm	<p>MỚI</p> <p>Hợp nhất các quy tắc về thành phần FTC và thủ tục bầu chọn.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>vi chứng chỉ có thể giúp thực hiện việc này). Các nhóm có thể bao gồm, ví dụ như phụ nữ, lao động nhập cư, lao động tạm thời, thành viên công đoàn, v.v.</p> <p>Vai trò của nhà máy là đảm bảo sự đại diện theo tỷ lệ bằng cách thiết kế một cấu trúc và thủ tục bầu chọn phù hợp, chứ không phải xác định các cá nhân phục vụ trong FTC. Người lao động phải hiểu được họ có thể đề cử ai, và lĩnh vực công việc cũng như nhóm nào cần được đại diện trong FTC.</p> <p>Khi có nhiều hơn một FTC được thành lập cho mỗi nhóm Người tham gia quỹ Phí phụ trội, mỗi Người tham gia được đại diện trong chính xác một FTC. Quỹ Phí phụ trội phải được phân bổ công bằng giữa nhiều FTC. Cách đơn giản nhất là phân bổ quỹ Phí phụ trội giữa các nhóm khác nhau theo số lượng Người tham gia quỹ Phí phụ trội trong mỗi nhóm. Có thể cần phân bổ theo các yếu tố khác, ví dụ như thời gian dành cho sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified. Việc phân bổ này phải do nhà máy đề xuất và được sự chấp thuận của Người tham gia quỹ Phí phụ trội.</p> <p>Lưu ý rằng tiêu chí này chỉ áp dụng cho đợt chứng nhận ban đầu. Khi quá trình bầu chọn FTC đã bắt đầu, theo khoản 1.1.2.b, Người tham gia quỹ Phí phụ trội sẽ chịu trách nhiệm sửa đổi phương án quản lý và cấu trúc đề xuất của (các) FTC.</p> <p>Có thể sử dụng các hệ thống đại biểu để bầu chọn FTC nếu cung cấp sự đại diện bình đẳng của tất cả Người tham gia quỹ Phí phụ trội. Mục đích của hệ thống đại biểu là nhằm đại diện cho tất cả lợi ích của Người tham gia quỹ Phí phụ trội một cách hợp lý và có thể thực hiện được; ví dụ như trong các nhà máy rất lớn, nơi không thể cho tất cả người lao động gặp nhau cùng một lúc. Người tham gia quỹ Phí phụ trội phải tự bầu chọn đại biểu của mình một cách dân chủ. Khi hệ</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>thống biểu quyết đại biểu được sử dụng, cấu trúc và thủ tục bầu chọn được xác định rõ ràng và ghi lại trong Hướng dẫn hoạt động FTC.</p> <p>Cũng có thể sử dụng hệ thống biểu quyết đại biểu cho quy trình phê duyệt cấu trúc FTC, tham dự Đại hội Công nhân và ra quyết định, phê duyệt Kế hoạch sử dụng tiền quỹ và cập nhật về việc chi tiêu quỹ Phí phụ trội.</p>	
1.1.2.b	<p>Đa số Người tham gia Quỹ đã đồng ý về cấu trúc đại diện theo tỷ lệ của Hội đồng Quản lý Quỹ và thủ tục bầu chọn, cũng như hiểu rõ họ được đại diện như thế nào trong Hội đồng Quản lý Quỹ.</p>	<p>C-Trước khi bầu chọn FTC hoặc chậm nhất là Năm 1</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Người tham gia Quỹ có thể thực hiện các thay đổi đối với đề xuất ban đầu của nhà máy được trình bày trong tiêu chí 1.1.2.a miễn là cấu trúc vẫn tuân theo các yêu cầu trong tiêu chí 1.1.2.a, bao gồm cả việc vẫn đảm bảo tính đại diện theo tỷ lệ. Khi có sự thay đổi đáng kể về thành phần Người tham gia Quỹ, thì nên chủ động điều chỉnh cấu trúc của Hội đồng Quản lý Quỹ (FTC) để tiếp tục đảm bảo tính đại diện theo tỷ lệ.</p> <p>Nếu có nhiều FTC, Người tham gia Quỹ cũng phải chấp thuận việc phân bổ quỹ giữa các nhóm.</p> <p>Có thể thông qua cuộc họp Đại hội Công nhân với sự tham gia của đa số Người tham gia Quỹ để giúp Người tham gia hiểu và chấp thuận. Cung cấp cho tất cả Người tham gia Quỹ mô tả về cách các nhóm đa dạng được xác định, được xem xét trong cấu trúc FTC và thủ tục bầu chọn, và cách họ hiện được đại diện trong FTC. Mô tả này phải được đưa vào văn bản Hướng dẫn hoạt động được yêu cầu trong tiêu chí 1.1.2.f. Trong mô tả này, có thể nên liệt kê hoặc lập sơ đồ các nhóm cần được đại diện trong FTC cùng với số Người tham gia Quỹ thuộc từng nhóm này, để người lao động có thể hình dung thành phần của lực lượng lao động xác định số lượng người được đề cử từ mỗi nhóm (phụ nữ, lao động nhập cư, lao động tạm thời, thành viên công đoàn, v.v.) như thế nào.</p>	<p>MỚI</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			Cấu trúc đại diện có nghĩa là các nhóm thiểu số, chẳng hạn như nhưng không giới hạn ở, phụ nữ, lao động nhập cư tạm thời, v.v. đều được đại diện trong cấu trúc của FTC.	
1.1.2.c [EM-PTA 2.1 EM-PTA 5.2 EM-PTA 5.3]	Người tham gia Quỹ bầu chọn các thành viên của Đội quản lý quỹ thông qua một quy trình dân chủ với quyền biểu quyết bình đẳng. Quá trình bầu chọn được ghi chép lại.	C-Sau 1.1.2.b và trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm 1	<p>Chi tiết cụ thể: Chỉ những Người tham gia Quỹ mới có thể đủ điều kiện được bầu vào Đội quản lý quỹ (FTC). Một quy trình dân chủ với quyền biểu quyết bình đẳng yêu cầu rằng mỗi Người tham gia Quỹ được có một phiếu bầu, bất kể họ bán bao nhiêu cho nhà máy, họ đã làm việc trong nhà máy bao lâu, v.v. Tất cả Người tham gia Quỹ đều được bình đẳng tham gia vào quy trình biểu quyết.</p> <p>Nếu thành lập nhiều FTC, Người tham gia Quỹ sẽ được chia thành các nhóm bầu cử để họ bỏ phiếu cho FTC có liên quan.</p> <p>Được phép sử dụng hệ thống biểu quyết đại biểu nếu hệ thống đó đảm bảo sự đại diện bình đẳng cho tất cả Người tham gia Quỹ.</p>	Giờ đây, có thể bầu chọn FTC vào Năm 1 thay vì bắt buộc ở Năm 0.
1.1.2.d [EM-PTA 6.1]	Một Nhân viên phụ trách Fair Trade đã được nhà máy bổ nhiệm làm quan sát viên không bỏ phiếu cho Đội quản lý Quỹ.	C-Sau 1.1.2.b và trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm 1	<p>Tiêu chí này nhằm đảm bảo nhà máy cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho Đội quản lý Quỹ (FTC) trong việc phát triển Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade, báo cáo tiến độ hằng năm và đưa ra các quyết định dân chủ và minh bạch. Thông qua việc bổ nhiệm Nhân viên phụ trách Fair Trade, nhà máy tham gia trực tiếp vào các cuộc họp của FTC, nhưng không được cố gắng gây ảnh hưởng đến việc ra quyết định của FTC (xem khoản 1.1.2.e).</p> <p>Đại diện của nhà máy này không được bỏ phiếu trong các quyết định của FTC, nhưng cần ngăn cản mọi dự án sử dụng Quỹ dẫn đến việc không tuân thủ Quy tắc Chi tiêu tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade được nêu trong Phụ lục A. Mọi quyết định ngăn cản như vậy phải được ghi lại trong biên bản cuộc họp của FTC. Họ không được bỏ phiếu để</p>	Chậm nhất là Năm 1 thay vì Năm 0.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>ngăn cản các dự án sử dụng Quỹ vì bất kỳ lý do nào khác ngoài lý do vi phạm Quy tắc chi tiêu tiền Quỹ.</p> <p>Khi có nhiều FTC, mỗi FTC phải có một Nhân viên phụ trách Fair Trade do nhà máy chỉ định. Cùng một Nhân viên phụ trách Fair Trade có thể phục vụ cho nhiều FTC.</p> <p>FTC có thể mời nhiều hơn một quan sát viên từ nhà máy.</p> <p>Nhà máy có thể chỉ định một bên thứ ba độc lập, chẳng hạn như một nhà tư vấn, làm quan sát viên của họ, miễn là cá nhân đó có thỏa thuận đại diện cho nhà máy</p> <p>Khuyến nghị: Nên chọn cá nhân chịu trách nhiệm hỗ trợ thực hiện Mô-đun 1, như được xác định trong tiêu chí 7.1.1.a, làm quan sát viên FTC.</p>	
1.1.2.e	Nhà máy không can thiệp vào quá trình ra quyết định độc lập của Đội quản lý Quỹ. Cam kết này được tuyên bố bằng văn bản và được chia sẻ với Đội quản lý Quỹ.	C-Sau 1.1.2.c và trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm1	Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm việc Nhân viên phụ trách Fair Trade, chủ lao động hoặc người quản lý địa điểm mà không phải là thành viên của Người tham gia Quỹ không được can thiệp vào quá trình ra quyết định độc lập của FTC.	MỚI Phải luôn nêu rõ mục đích.
1.1.2.f [EM-PTA 2.2 EM-PTA 2.3 EM-PTA 2.4 EM-PTA 9.1]	Người tham gia Quỹ đã chấp thuận và Đội quản lý Quỹ đang tuân theo văn bản Hướng dẫn hoạt động xác định việc quản lý, vai trò và trách nhiệm của Đội quản lý Quỹ.	C-Sau 1.1.2.c và trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Hướng dẫn hoạt động tối thiểu phải bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Việc xác định những Người tham gia Quỹ là cơ quan ra quyết định tối cao của FTC; Việc xác định Người tham gia Quỹ là tập thể người thụ hưởng Quỹ; Cam kết quản lý và chi tiêu tiền Quỹ kiểm được phù hợp với Quy tắc chi tiêu tiền Quỹ và theo dõi rõ ràng tất cả các giao dịch sử dụng tiền Quỹ trong hệ thống kế toán (xem 1.2.4.f); 	Hợp nhất các quy tắc về Hướng dẫn hoạt động FTC. Bây giờ, chậm nhất là Năm 1 thay vì Năm 0.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<ul style="list-style-type: none"> • Các thủ tục bỏ phiếu để bầu chọn FTC và phê duyệt Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade, bao gồm tần suất bầu chọn, hệ thống đại biểu, xác định số đại biểu cần thiết theo qui định và cách thức phê duyệt những thay đổi nhỏ so với những thay đổi lớn trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ; • Một quy trình để Người tham gia Quỹ đưa ra đề xuất hoặc nhận xét về Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ; • Quy tắc về cách đưa vào những cá nhân đủ điều kiện <i>không bắt buộc</i> với tư cách là Người tham gia Quỹ và để FTC chấp thuận các thay đổi về Người tham gia Quỹ; • Quy tắc tài trợ dự án đang thực hiện hoặc phân bổ số tiền Quỹ còn lại cho Người tham gia Quỹ trong trường hợp FTC giải thể; • Quy tắc chi tiêu trong trường hợp khẩn cấp, bao gồm cả quy tắc ra quyết định và hạn mức chi tiêu, nếu có; • Các quy tắc về chi tiêu tùy nghi và chi phí phát sinh (các chi phí nhỏ và không lường trước được, cần thiết để hỗ trợ hoạt động của FTC hoặc các dự án sử dụng tiền Quỹ); và, • Mô tả về cách xác định, xem xét các nhóm đa dạng trong số Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade trong cấu trúc FTC và thủ tục bầu chọn, và cách họ hiện đang được đại diện trong FTC. <p>Nếu có nhiều FTC, mỗi FTC sẽ có Hướng dẫn hoạt động riêng, bao gồm cả các quy tắc về việc phân bổ Quỹ giữa các FTC.</p> <p>Nếu có nhiều FTC và có những thay đổi đáng kể về thành phần lực lượng lao động hoặc phạm vi Giấy chứng nhận xảy ra trong vòng một năm, các quy tắc về phân bổ tiền Quỹ phải được đánh giá lại để vẫn đảm bảo sự công bằng, và phải được đa số Người tham gia Quỹ tái chấp thuận. <i>Những thay đổi đáng kể</i> bao gồm nhưng không giới hạn ở, hơn 10% người lao động mới, một dây chuyền sản xuất mới có sự tham gia của người lao động mới, hoặc các địa điểm mới có quy mô</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>khác nhau hoặc tại các khu vực địa lý khác nhau. Xin lưu ý rằng điều này không bao gồm sự luân chuyển của các cá nhân tham gia trừ khi việc đó dẫn đến sự thay đổi trong thành phần Người tham gia Quỹ hoặc sự phân bổ tiền Quỹ trong và/hoặc trên nhiều FTC.</p> <p>Khuyến nghị: Quy trình để Người tham gia Quỹ đưa ra đề xuất về Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ sẽ được thực hiện tại Đại hội Công nhân.</p> <p>Cách tốt nhất là đặt ra các mốc thời hạn cho các thành viên FTC để đảm bảo sự tham gia của một nhóm người đa dạng.</p>	
Mục tiêu 1.1.3: Đội quản lý Quỹ hợp thường xuyên và trao đổi với Người tham gia Quỹ.				
1.1.3.a	Đội quản lý Quỹ thiết lập các quy tắc tổ chức các cuộc họp Đại hội Công nhân.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Các quy tắc này tối thiểu bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Thủ tục triệu tập cuộc họp Đại hội Công nhân và xác định số đại biểu cần thiết theo qui định; và, Thủ tục thông báo trước cho Người tham gia Quỹ về thời điểm diễn ra các cuộc họp Đại hội Công nhân. Các phương pháp để thông báo cho Người tham gia Quỹ phải cân nhắc đến ngôn ngữ và khả năng đọc viết của Người tham gia Quỹ. 	MỚI
1.1.3.b [EM-PTA 7.1]	Người tham gia Quỹ tổ chức họp Đại hội Công nhân hằng năm để thảo luận và quyết định về các hoạt động và công tác quản lý của Đội quản lý Quỹ.	C-Trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Tất cả các quyết định lớn của Đội quản lý Quỹ (FTC) đều được thảo luận và thông qua tại cuộc họp Đại hội Công nhân theo thủ tục biểu quyết tự do, công bằng và minh bạch.</p> <p>Có thể sử dụng các hệ thống đại biểu thay cho việc tham dự trực tiếp nếu đảm bảo sự đại diện đầy đủ cho tất cả Người tham gia Quỹ. Đa số Người tham gia Quỹ sẽ tham dự Đại hội Công nhân và biểu quyết về các vấn đề của Fair Trade, trực tiếp hoặc thông qua một đại biểu. Người lao động phải được đền bù cho thời gian họ tham gia tại Đại hội Công nhân.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>Nếu cấu trúc đề xuất của FTC yêu cầu phải tách Người tham gia Quỹ thành các nhóm tự nhiên, mỗi nhóm có FTC riêng, mỗi nhóm có thể tổ chức Đại hội Công nhân riêng biệt hoặc chọn tổ chức chung.</p> <p>Nếu không có số dư trong tài khoản Quỹ Phí phụ trội Fair Trade và không có khoản chi tiêu nào trong năm trước, có thể hoãn hoặc không cần tổ chức Đại hội Công nhân thường niên. Tuy nhiên, trong mọi trường hợp, nên tổ chức Đại hội Công nhân vì đây là cơ hội quan trọng để chia sẻ thông tin, đào tạo về các vấn đề chung của Fair Trade và lập kế hoạch chi tiêu tiền Quỹ trong tương lai.</p> <p>Khuyến nghị: Mặc dù có thể sử dụng hệ thống đại biểu, nhưng đối với cuộc họp Đại hội Công nhân đầu tiên, tất cả Người tham gia Quỹ nên trực tiếp tham dự.</p>	
1.1.3.c [EM-PTA 7.1]	Phải lưu biên bản cuộc họp Đại hội Công nhân và ghi chép lại mọi quyết định được đưa ra.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Biên bản phải ghi lại rõ ràng tất cả các quyết định được đưa ra và có danh sách tất cả những người tham dự các cuộc họp Đại hội Công nhân.</p> <p>Biên bản phải có chữ ký của ban lãnh đạo Đội quản lý Quỹ.</p> <p>Các quyết định phải được dán ở nơi công cộng mà Người tham gia Quỹ có thể tiếp cận và sử dụng, chẳng hạn như trong quán ăn tự phục vụ hoặc khu vực chung khác.</p> <p>Khuyến nghị: Biên bản có thể được viết tay. Biên bản cần ghi lại rõ ràng địa điểm, ngày tháng và thời gian diễn ra cuộc họp.</p>	Yêu cầu đối với biên bản cuộc họp được tách thành CC riêng.
1.1.3.d [EM-PTA 6.2]	Đội quản lý Quỹ họp ít nhất một lần mỗi quý.	C-Trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc	<p>Chi tiết cụ thể: Nếu có số dư tối thiểu trong tài khoản Quỹ Phí phụ trội Fair Trade và không có khoản chi tiêu nào trong năm trước, có thể tạm thời giảm tần suất họp này.</p>	Yêu cầu đối với cuộc họp hàng quý được tách thành CC riêng.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
		chậm nhất là Năm1	<p>Khi các dự án phải được chủ động quản lý, có khả năng là Đội quản lý Quỹ (FTC) sẽ cần họp thường xuyên hơn một lần mỗi quý, chẳng hạn một lần mỗi tháng.</p> <p>Chủ lao động hoặc nhà máy phải cho phép bất kỳ người lao động nào trong FTC tham gia vào tất cả các cuộc họp.</p> <p>Các thành viên trong Đội quản lý phải được đền bù cho thời gian họ tham gia tại các cuộc họp của FTC.</p> <p>Khuyến nghị: FTC có thể xác định số dự <i>tối thiểu</i> là bao nhiêu trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ hiện tại của họ. Ví dụ, nếu FTC đã phát triển Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ nhưng chưa tích lũy đủ tiền Quỹ để bắt đầu bất kỳ dự án nào, thì không nhất thiết phải họp. Tuy nhiên, FTC nên tiếp tục họp ít nhất là mỗi quý một lần nếu khả thi, để khuyến khích sự đối thoại và cộng tác thường xuyên giữa các thành viên FTC và nhà máy về việc lập kế hoạch sử dụng tiền Quỹ, đào tạo và các vấn đề khác của Fair Trade.</p>	
1.1.3.e	Đội quản lý Quỹ lưu giữ và ký biên bản cho các cuộc họp của đội và chia sẻ biên bản với Người tham gia Quỹ.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Biên bản các cuộc họp của Đội quản lý Quỹ (FTC) ghi rõ địa điểm, ngày, giờ họp, thành phần tham dự cuộc họp và tất cả các quyết định được đưa ra.</p> <p>Các phương pháp để chia sẻ biên bản cuộc họp với Người tham gia Quỹ phải cân nhắc đến ngôn ngữ và khả năng đọc viết của Người tham gia Quỹ.</p> <p>Khuyến nghị: Có thể chia sẻ biên bản cuộc họp với Người tham gia Quỹ bằng cách dán biên bản ở một nơi công cộng mà Người tham gia Quỹ có thể tiếp cận và sử dụng.</p>	MỚI Ngụ ý nhưng không rõ ràng trước đây



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
1.1.3.f	Đội quản lý Quỹ truyền đạt thông tin về doanh số bán hàng, tiền Quỹ và các khoản chi tiêu tiền Quỹ của Fair Trade USA cho Người tham gia Quỹ ít nhất mỗi năm một lần.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Các phương pháp để thông báo cho Người tham gia Quỹ phải cân nhắc đến ngôn ngữ và khả năng đọc viết của Người tham gia Quỹ.</p> <p>Điều này yêu cầu nhà máy chia sẻ thông tin về doanh số bán hàng và thu nhập tiền Quỹ của Fair Trade USA với FTC.</p> <p>Khuyến nghị: Để hỗ trợ trong việc lập kế hoạch, nhà máy và FTC cần chia sẻ thu nhập tiền Quỹ ước tính cho năm sau dựa trên dự báo doanh số của Fair Trade USA.</p>	MỚI
Mục tiêu 1.1.4: Đội quản lý Quỹ được đào tạo và trao quyền để thực hiện các nhiệm vụ của họ liên quan đến việc sử dụng và quản lý Quỹ Phí phụ trội Fair Trade.				
1.1.4.a [EM-PTA 7.2]	Các thành viên của Đội quản lý Quỹ hiểu rõ vai trò và trách nhiệm của Đội.	C-Trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm1	<p>Tiêu chí này nhằm đảm bảo các thành viên của Đội quản lý Quỹ (FTC) phải hiểu rõ FTC là gì, đội hoạt động như thế nào và có những trách nhiệm gì.</p> <p>FPS đầy đủ được cung cấp cho các thành viên của FTC.</p> <p>Khuyến nghị: Để thực hiện điều này, nhà máy có thể tổ chức một khóa đào tạo, và mọi thành viên mới của FTC cũng đều phải tham gia khóa đào tạo đó.</p>	Chậm nhất là Năm 1 thay vì Năm 0. Tập trung nhiều vào kết quả hơn là hành động đào tạo.
1.1.4.b [EM-PTA 7.3]	Các thành viên của Đội quản lý Quỹ được đào tạo về các kỹ năng hành chính và tổ chức cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ của họ.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Việc đào tạo có thể do nhà máy hoặc bên thứ ba thực hiện. Nếu thuê bên thứ ba, thì có thể sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội.</p> <p>Đội quản lý Quỹ (FTC) được đào tạo ít nhất một lần mỗi năm để các thành viên của Đội có các kỹ năng cần thiết để quản lý Quỹ. Các khóa đào tạo có thể khác nhau về hình thức tùy thuộc vào các dự án sử dụng tiền Quỹ và vị trí địa lý của các thành viên FTC.</p>	Bây giờ là Năm 1 thay vì Năm 3, để FTC sẵn sàng hỗ trợ vai trò của họ sớm hơn.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>Tối thiểu, cần phải đào tạo về quản lý hệ thống hạch toán tiền Quỹ (xem 1.2.4.f) khi sử dụng tiền Quỹ. Các thành viên mới tham gia FTC cần được đào tạo về hệ thống hạch toán ngay sau khi họ tham gia.</p> <p>Các chủ đề đào tạo khác có thể bao gồm lập ngân sách, hiểu biết về tài chính, quản lý dự án, hỗ trợ cuộc họp, xây dựng sự đồng thuận, công nghệ truyền thông và giải quyết xung đột.</p> <p>Khuyến nghị: Các khóa đào tạo về năng lực hành chính và tổ chức cần được điều chỉnh cho phù hợp với trình độ học vấn, bối cảnh văn hóa và nhu cầu của người tham gia. Các khóa đào tạo cơ bản có thể bao gồm việc hiểu và sử dụng các phép toán cơ bản và lưu trữ hồ sơ để theo dõi doanh số, chi tiêu và các khoản tiết kiệm cá nhân. Các khóa đào tạo nâng cao hơn có thể là về cách tiếp cận nguồn tài chính, tính toán và thông báo chi phí thu hoạch, kỹ năng đàm phán, và/hoặc vai trò và hoạt động của các bên khác nhau trong chuỗi cung ứng.</p>	
1.1.4.c	Các thành viên của Đội quản lý Quỹ đã được đào tạo về cách thực hiện Đánh giá Nhu cầu cần thiết trong Mục tiêu 1.2.1.	C-Năm3	Chi tiết cụ thể: Việc đào tạo này có thể do nhà máy hoặc bên thứ ba thực hiện. Nếu thuê bên thứ ba, thì có thể sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội để thanh toán phí đào tạo. Việc đào tạo này là cần thiết để Đội quản lý Quỹ có thể sẵn sàng tham gia tích cực trong việc quản lý quy trình Đánh giá Nhu cầu theo yêu cầu trong tiêu chí 1.2.1.c.	MỚI
1.1.4.d [EM-PTA 6.2 EM-PTA 11.1]	Nhà máy cung cấp các nguồn lực cần thiết để tổ chức các cuộc họp của Đội quản lý Quỹ, và Đội quản lý Quỹ có quyền truy cập vào các công cụ quản lý và truyền thông.	C-Trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm1	Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm, nhưng không giới hạn ở, cung cấp văn phòng hoặc không gian họp, điều chỉnh lịch trình làm việc thích hợp để có thời gian họp, bù đắp cho thời gian người tham gia dành để dự họp và các vật tư như giấy, bút hoặc bút chì, tài nguyên máy tính nếu thích hợp, v.v.	Đã kết hợp EM-PTA 6.2 & 11.1. Một số khía cạnh của EM-PTA 11.1 hiện được yêu cầu sớm hơn (Năm 1 thay vì Năm 3) và một số chi tiết là khuyến nghị, vì các công cụ quản lý và truyền thông thích hợp có thể thay đổi tùy theo bối cảnh.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>Các công cụ liên lạc mà Đội quản lý Quý (FTC) phải có để dùng bao gồm điện thoại và email.</p> <p>Khuyến nghị: FTC nên có tài khoản email độc lập riêng khi cơ sở hạ tầng cho phép điều này.</p> <p>Nhà máy và chủ lao động cần cho phép người lao động trong FTC thực hiện các công việc liên quan đến dự án giữa các cuộc họp trong giờ làm việc và luôn dành thời gian cho các hoạt động của FTC, ngay cả trong những thời điểm bận rộn trong năm.</p>	

TIỂU PHẦN 1.2: Quỹ Phí phụ trội Fair Trade được chi tiêu theo nhu cầu của người lao động và cộng đồng.

Tiểu phần này được áp dụng khi sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade lần đầu tiên hoặc vào năm được liệt kê, tùy theo điều kiện nào xảy ra trước.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
Mục tiêu 1.2.1: Có một văn bản Đánh giá Nhu cầu xác định các nhu cầu về phát triển xã hội, kinh tế và môi trường của người lao động và cộng đồng của họ.				
1.2.1.a	Có một văn bản Đánh giá Nhu cầu xác định các nhu cầu về phát triển xã hội, kinh tế và môi trường của Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade, và gia đình, cộng đồng cũng như môi trường của họ. Kết quả của Đánh giá Nhu cầu được chia sẻ với Đội quản lý Quý và Nhóm Tương tác Xã hội.	C-Trước khi chi tiêu tiền Quý, hoặc chậm nhất là Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Nhà máy có trách nhiệm hoàn thành Đánh giá Nhu cầu. Yêu cầu này nhằm đảm bảo nhu cầu của tất cả Người tham gia Quỹ Phí phụ trội Fair Trade, gia đình và cộng đồng của họ đều được hiểu rõ và có thể được xem xét một cách hiệu quả khi ưu tiên sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội.</p> <p>Nhà máy phải bỏ tiền hoặc trực tiếp thực hiện Đánh giá Nhu cầu đầu tiên. Đối với các Đánh giá Nhu cầu tiếp theo (xem khoản 1.2.1.b), có thể sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội nếu do bên thứ ba thực hiện, hoặc do Đội quản lý Quý (FTC) chỉ đạo.</p> <p>Đánh giá Nhu cầu có thể được thực hiện theo nhiều cách khác nhau, bao gồm khảo sát, phỏng vấn hoặc tổ chức họp với Người tham gia</p>	MỚI Đánh giá Nhu cầu trước đây chỉ là một phần của EM-PTA 7.4 và Phụ lục 5. Giờ đây, hoạt động này được chú trọng nhiều hơn.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>Quý. Đánh giá Nhu cầu phải bao gồm một nhóm mẫu đa dạng và đại diện cho Người tham gia Quý, sao cho thành phần của nhóm mẫu Người tham gia Quý cung cấp thông tin đầu vào cho Đánh giá Nhu cầu phù hợp chặt chẽ với thành phần của toàn thể dân số Người tham gia Quý (xem khoản 1.1.2.a để biết thêm những điều cần cân nhắc về các nhóm đa dạng).</p> <p>Đánh giá Nhu cầu tối thiểu phải bao gồm đánh giá về các lĩnh vực sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiếp cận dịch vụ giáo dục và chăm sóc trẻ em; • An ninh lương thực; • Dịch vụ y tế (ví dụ, khả năng tiếp cận hoặc khả năng chi trả dịch vụ chăm sóc sức khỏe); • Nhà ở; và, • Sức khỏe và vệ sinh (ví dụ, khả năng tiếp cận và chất lượng nước uống; nhà vệ sinh; hoặc các mối quan ngại về sức khỏe cộng đồng như mức độ nhiễm HIV cao, bệnh tiểu đường, tỷ lệ tử vong ở trẻ sơ sinh, tỷ lệ tử vong ở bà mẹ). <p>Kết quả của Đánh giá Nhu cầu phải được phân tích theo cách tách biệt, tập trung vào thông tin nhân khẩu học về giới và lực lượng lao động. Bản tóm tắt kết quả Đánh giá Nhu cầu được cung cấp cho Người tham gia Quý.</p> <p>Khuyến nghị: Các chủ đề được đề xuất bổ sung bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cơ sở hạ tầng cộng đồng (ví dụ: đường xá, cầu, hoặc các tòa nhà cộng đồng); • Các dịch vụ cộng đồng (ví dụ: khả năng tiếp cận các khóa đào tạo hoặc dịch vụ hỗ trợ khác để cải thiện sinh kế); • Sức khỏe môi trường cộng đồng; • Ổn định tài chính; và, 	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<ul style="list-style-type: none"> Cung cấp các khóa đào tạo. <p>Tuy không bắt buộc nhưng tốt nhất là FTC nên tham gia vào quá trình lập kế hoạch và thực hiện Đánh giá Nhu cầu trong năm đầu tiên. Lưu ý rằng trong tiêu chí 1.2.1.c, đến Năm thứ 6, FTC sẽ cần đóng vai trò tích cực trong việc cập nhật Đánh giá Nhu cầu.</p>	
1.2.1.b	Đánh giá Nhu cầu được cập nhật vào năm thứ ba của chứng nhận và ít nhất ba năm một lần kể từ sau thời điểm đó, và/hoặc khi có sự thay đổi đáng kể về Người tham gia Quý.	C- Ngay sau khi có thêm sự tham gia của một số lượng đáng kể Người tham gia Quý mới hoặc chậm nhất là Năm 3	<p>Chi tiết cụ thể: Mục đích của yêu cầu này là nhằm đảm bảo Đánh giá Nhu cầu vẫn phù hợp và tiếp tục đại diện cho nhu cầu của tất cả Người tham gia Quý, ngay cả khi có sự thay đổi đáng kể. <i>Thay đổi đáng kể</i> được định nghĩa là có trên 10% thành viên mới trong số Người tham gia Quý kể từ lần Đánh giá Nhu cầu trước đó, sự mở rộng trong lực lượng lao động và/hoặc các hoạt động dẫn đến sự thay đổi đáng kể về thành phần nhân khẩu học (chẳng hạn như bổ sung dây chuyền sản xuất mới hoặc có thêm địa điểm mới) hoặc sự luân chuyển các cá nhân dẫn đến sự thay đổi trong cơ cấu hoặc sự phân bố lực lượng lao động trong số Người tham gia Quý (nghĩa là, có thể có tỷ lệ luân chuyển lớn hơn 10% ở những người lao động cá nhân, nhưng nếu điều này không dẫn đến sự thay đổi đáng kể về nhân khẩu học trong lực lượng lao động, thì không cần phải cập nhật Đánh giá Nhu cầu).</p> <p>Lưu ý rằng khi có sự thay đổi đáng kể liên quan đến các thành viên mới trong số Người tham gia Quý hoặc sự mở rộng về lực lượng lao động và/hoặc hoạt động, chỉ cần lấy mẫu từ nhóm mới để tiến hành cập nhật Đánh giá Nhu cầu. Không cần thiết phải thực hiện lại toàn bộ đánh giá.</p> <p>Nếu không có sự thay đổi đáng kể trong Người tham gia Quý, tiêu chí này sẽ không được áp dụng cho đến Năm thứ 3.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			Nếu việc cập nhật Đánh giá Nhu cầu là do bên thứ ba thực hiện, có thể dùng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade để thanh toán.	
1.2.1.c	Đội quản lý Quỹ có vai trò tích cực trong việc cập nhật Đánh giá Nhu cầu.	C-Năm6	Khuyến nghị: Vai trò tích cực có thể có nghĩa là Đội quản lý Quỹ chỉ đạo cuộc đánh giá hoặc thuê một chuyên gia để thực hiện cuộc đánh giá.	MỚI
Mục tiêu 1.2.2: Có một Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade, trong đó giải thích cách chi tiêu tiền Quỹ, dựa trên Đánh giá Nhu cầu. Kế hoạch này do Người tham gia Quỹ phê duyệt.				
1.2.2.a [EM-PTA 7.4]	Đội quản lý Quỹ, với sự tham vấn của những Người tham gia Quỹ, đã phát triển Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade, trong đó mô tả cách sử dụng tiền Quỹ.	C – Trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm3	<p>Chi tiết cụ thể: Tối thiểu, Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ phải bao gồm danh sách các dự án và khoản đầu tư được đề xuất dựa trên các nhu cầu được xác định trong Đánh giá Nhu cầu và dự báo thu nhập tiền Quỹ. Kế hoạch này cũng phải bao gồm danh sách bất kỳ khoản chi phí nào khác mà sẽ dùng tiền Quỹ để chi trả (ví dụ: chi phí quản lý Quỹ, chi phí đào tạo, v.v.). Xem khoản 1.2.2.c và phụ lục A để biết chi tiết về các khoản chi tiêu được phép dùng tiền Quỹ. Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ có thể bao gồm các dự án đầu tư lớn hơn, yêu cầu phải dùng đến khoản tiền Phí tiết kiệm được trong suốt nhiều năm. Những khoản tiết kiệm này có thể được coi là một hoạt động của một dự án, hoặc chính là dự án, và phải được phản ánh trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ.</p> <p>Đối với mỗi dự án, Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ liệt kê và nêu chi tiết các mục tiêu, kết quả, tiến trình, ngân sách và các hành động cần thực hiện tương ứng, cũng như vai trò và trách nhiệm của các cá nhân trong dự án. Các mục tiêu và kết quả của các hành động cần thực hiện phải có thể đo lường được và phải xác định rõ các tiêu chí đo lường.</p>	Hiện tại, thời hạn chậm nhất là Năm 3 thay vì Năm 1, để cho phép sự linh hoạt trong chuỗi cung ứng vì có thể chậm kiểm được tiền Quỹ.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>Đội quản lý Quỹ (FTC) phải tham khảo ý kiến của những Người tham gia Quỹ khác để giúp lên ý tưởng cho dự án.</p> <p>Nếu có nhiều FTC, mỗi FTC phải phát triển Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ của riêng mình.</p>	
1.2.2.b	Tất cả các cá nhân nằm trong phạm vi của Đánh giá Nhu cầu đều có quyền tiếp cận và có thể hưởng lợi từ ít nhất một dự án.	C-Năm6	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này có nghĩa là xem xét nhu cầu của các nhóm riêng biệt nằm trong phạm vi của Đánh giá Nhu cầu và đảm bảo tất cả các cá nhân đều có thể tiếp cận các lợi ích của ít nhất một dự án Quỹ.</p> <p>Khuyến nghị: Cách tốt nhất là thực hiện các dự án tùy chỉnh cho các nhóm riêng biệt dựa theo nhu cầu riêng của họ.</p> <p>Ví dụ, đối với các dự án Quỹ tập trung vào việc mang lại lợi ích cho người di cư khi họ đang ở nơi làm việc, cần nhắm tới việc đạt được tác động ngắn hạn ngay lập tức vì thành phần trong nhóm này có thể thay đổi theo từng năm. Ngoài ra, một dự án có thể tập trung vào việc đáp ứng các nhu cầu của cộng đồng gia đình người di cư.</p>	MỚI
1.2.2.c [EM-PTA 7.5, Phụ lục 4]	Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ phải phù hợp với Quy tắc Chi tiêu tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade và kết quả Đánh giá Nhu cầu.	C-Trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm3	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này sẽ được áp dụng ngay sau khi lập xong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ đầu tiên.</p> <p>Trong mọi trường hợp, các khoản chi tiêu tiền Quỹ phải phục vụ các nhu cầu được xác định trong Đánh giá Nhu cầu và được Người tham gia Quỹ chấp thuận, trừ khi được chấp thuận cho trường hợp khẩn cấp và tùy nghi như được nêu trong Hướng dẫn hoạt động của Đội quản lý Quỹ. Tiền Quỹ được chi tiêu nhằm mục đích cải thiện sinh kế của Người tham gia Quỹ, dựa trên kết quả Đánh giá Nhu cầu.</p> <p>Để biết toàn bộ nội dung Quy tắc chi tiêu tiền Quỹ, hãy tham khảo Phụ lục A.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
1.2.2.d [EM-PTA 7.6]	Đa số Người tham gia Quỹ đã chấp thuận Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ.	C-Trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm3	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này được thực hiện tại Đại hội Công nhân của Người tham gia Quỹ, trong đó đa số Người tham gia Quỹ tham dự trực tiếp hoặc đa số Người tham gia Quỹ được đại diện thông qua các đại biểu được bầu của họ.</p> <p>Người tham gia Quỹ phải hiểu rõ Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ được đề xuất sẽ giải quyết các nhu cầu được xác định trong Đánh giá Nhu cầu như thế nào.</p>	Hiện tại, thời hạn chậm nhất là Năm 3 thay vì Năm 1, để cho phép sự linh hoạt trong chuỗi cung ứng vì có thể chậm kiểm được tiền Quỹ.
1.2.2.e [EM-PTA 10.1]	Một phân tích về các kết quả và quá trình thực hiện Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ trước đó được tiến hành. Kết quả của phân tích này được chia sẻ với Người tham gia Quỹ.	C-một năm sau khi lập bản Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ đầu tiên, hoặc chậm nhất là vào Năm4	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm mục đích thúc đẩy quá trình mà theo đó, Đội quản lý Quỹ sẽ liên tục đánh giá và cải thiện hiệu quả của các chiến thuật và phương pháp lập kế hoạch mà họ sử dụng để hướng dẫn và thực hiện việc chi tiêu tiền Quỹ. Mục đích thứ hai là thông báo cho Người tham gia Quỹ khi có các tình huống dẫn đến việc Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ không được thực hiện như dự định ban đầu hoặc không thành công trong việc đạt được các mục tiêu đã đề ra.</p> <p>Phân tích này sẽ báo cáo về những nội dung sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trạng thái của mỗi hành động được đề xuất trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ, và nếu không được thực hiện, hãy giải thích lý do tại sao không thực hiện được; • Thời điểm các hành động được thực hiện; • Chi phí thực hiện; • Liệu đã đạt được mục tiêu chưa hay cần hành động thêm; và, • Nếu không đạt được mục tiêu, cần phân tích nguyên nhân. 	Yêu cầu rõ ràng hơn để phân tích hiệu quả của tất cả các dự án Quỹ.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			Kết quả phân tích này phải được chia sẻ với Người tham gia Quỹ trước khi phê duyệt Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ tiếp theo (1.2.2.f). Điều này có thể được thực hiện tại Đại hội Công nhân hoặc thông qua thông tin bằng văn bản được cung cấp cho tất cả người lao động.	
1.2.2.f [EM-PTA 10.1]	Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ được cập nhật bởi Đội quản lý Quỹ và được Người tham gia Quỹ phê duyệt hằng năm. Việc cập nhật này sẽ tính đến kết quả từ bản phân tích kết quả và quá trình thực hiện của Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ trước đó được yêu cầu trong tiêu chí 1.2.2.e và bất kỳ cập nhật nào đối với Đánh giá Nhu cầu theo yêu cầu trong tiêu chí 1.2.1.b.	C-một năm sau khi lập bản Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ đầu tiên, hoặc chậm nhất là vào Năm4	Chi tiết cụ thể: Để chi tiêu Quỹ Phí phụ trội, Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ phải được cập nhật hằng năm. Mục đích là không áp dụng Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ đã quá một năm. Cần tiến hành đợt cập nhật đầu tiên tùy thuộc vào năm chứng nhận khi Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ đầu tiên được lập. Các phương pháp để chia sẻ với Người tham gia Quỹ phải cân nhắc đến ngôn ngữ và khả năng đọc viết của Người tham gia Quỹ.	Yêu cầu rõ ràng hơn để cập nhật và phê duyệt lại Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ hằng năm.
Mục tiêu 1.2.3: Quỹ Phí phụ trội được sử dụng theo Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ và Hướng dẫn hoạt động của Đội quản lý Quỹ.				
1.2.3.a	Chỉ được chi tiền Quỹ cho các dự án hoặc chi phí có trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ đã được phê duyệt hoặc được phê duyệt trong Hướng dẫn hoạt động của Đội quản lý Quỹ.	C-Ngay sau khi tiền Quỹ được chi tiêu	Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này sẽ được áp dụng ngay sau khi tiền Quỹ được chi tiêu. Sẽ không có bằng chứng về việc lạm dụng trong việc quản lý tiền Quỹ. Các khoản chi khẩn cấp và tùy nghi được chấp nhận nếu các khoản đó không được bao gồm trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ nhưng phù hợp với Hướng dẫn hoạt động của Đội quản lý Quỹ. Nếu Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ được lập tuân thủ các quy tắc trong tiêu chí 1.2.2.c, thì điều này đảm bảo rằng tiền Quỹ được chi tiêu theo Quy tắc Chi tiêu tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade (Phu lục A).	MỚI Mục đích được đề cập trong CC khác trong phần EM-PTA 7.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
1.2.3.b [EM-PTA 7.7] [EM-PTA 7.8]	Đội quản lý Quỹ chịu trách nhiệm quản lý việc chi tiêu tiền Quỹ và thực hiện các dự án Quỹ Phí phụ trội.	C-Ngay sau khi tiền Quỹ được chi tiêu	<p>Chi tiết cụ thể: Đội quản lý Quỹ (FTC) sẽ quản lý việc thực hiện các dự án trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ. Khi Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ được Người tham gia Quỹ phê duyệt, FTC có thể đưa ra quyết định trong các dự án đã được phê duyệt mà không cần phải hỏi lại ý kiến Người tham gia Quỹ.</p> <p>Khi cần thiết, FTC sẽ cố gắng đưa ra quyết định bằng sự đồng thuận. FTC có thể thực hiện các khoản chi khẩn cấp, tùy nghi và phát sinh theo các quy tắc được nêu trong Hướng dẫn hoạt động FTC.</p> <p>Nhân viên phụ trách Fair Trade có thể hỗ trợ FTC trong việc quản lý và thực hiện dự án nhưng theo thời gian, nên cố gắng chuyển giao tối đa trách nhiệm này cho các thành viên FTC.</p> <p>FTC có thể tuyển dụng thêm các cá nhân từ Người tham gia Quỹ để hỗ trợ việc thực hiện các dự án. Điều này vừa cho phép trao quyền rộng rãi hơn cho người lao động thông qua việc tham gia trực tiếp vào quá trình thực hiện dự án, vừa có thể giúp tăng năng lực của FTC khi có hạn chế về thời gian hoặc bộ kỹ năng.</p>	Làm rõ trên phạm vi rộng hơn về FTC với tư cách là cơ quan chính quản lý việc sử dụng tiền Quỹ và thực hiện dự án.
Mục tiêu 1.2.4: Có các cơ cấu và biện pháp bảo vệ để đảm bảo tiền Quỹ được chi tiêu một cách hợp lý.				
1.2.4.a [EM-PTA 8.1 EM-PTA 8.2]	Phải minh bạch về việc sử dụng và hạch toán tiền Quỹ với Người tham gia Quỹ.	C-Ngay sau khi nhận được tiền Quỹ	<p>Chi tiết cụ thể: Đây là trách nhiệm chung giữa nhà máy và Đội quản lý Quỹ (FTC), sau khi đã bầu ra đội. Người tham gia Quỹ biết về số tiền Quỹ kiếm được và có thể xác định dự án nào đã được thực hiện bằng cách sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội.</p> <p>Người tham gia Quỹ sẽ nhận được thông tin về việc sử dụng và hạch toán tiền Quỹ trực tiếp, thông qua việc đăng tải ở nơi công cộng hoặc thông qua các đại biểu tại Đại hội Công nhân. Ngoài ra, hồ sơ, tài khoản và tài liệu FTC được cung cấp cho Người tham gia Quỹ theo yêu cầu. Khi hệ thống kế toán chính thức trong tiêu chí 1.2.4.f được áp</p>	Đã làm rõ rằng cần phải minh bạch về tất cả tiền Quỹ nhận được cũng như chi tiêu.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>dụng, thông tin được ghi lại trong hệ thống thường xuyên được chia sẻ với Người tham gia Quỹ.</p> <p>Các phương pháp để thông báo cho Người tham gia Quỹ phải cân nhắc đến ngôn ngữ và khả năng đọc viết của Người tham gia Quỹ.</p>	
1.2.4.b [EM-PTA 3.1 EM-PTA 3.2]	Mỗi Đội quản lý Quỹ có một tài khoản ngân hàng để giữ tiền Quỹ, có ít nhất một người ký từ nhà máy và ít nhất một người ký từ nhóm Người tham gia Quỹ.	C-Trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Phải có chữ ký từ cả nhà máy và Đội quản lý Quỹ (FTC) thì mới được rút tiền Quỹ.</p> <p>Trong trường hợp FTC đã thành lập pháp nhân (tiêu chí 1.2.4.c), tài khoản ngân hàng thuộc sở hữu của pháp nhân đó.</p> <p>Đến Năm 1, phải hoàn tất việc mở tài khoản ngân hàng hoặc phải chứng minh được rằng đã thực hiện các bước để bắt đầu quy trình và tiến hành mở tài khoản. Ví dụ, đã nộp các giấy tờ liên quan và quá trình mở tài khoản ngân hàng đang được xúc tiến, hoặc FTC đã đánh giá các lựa chọn, chọn ngân hàng và loại tài khoản mà họ sẽ mở sau khi tiền Quỹ được chuyển và đã thống nhất về việc những cá nhân nào sẽ là người ký tên trên tài khoản chung.</p> <p>Có thể phát trợ cấp nếu FTC không thể mở tài khoản ngân hàng của chính mình. Trong những trường hợp như vậy, FTC phải chỉ định Bên được ủy thác để mở tài khoản ngân hàng thay mặt FTC. Bên được ủy thác sẽ là một bên ký tên chung trên tài khoản và Bên được ủy thác phải có thỏa thuận đã ký với FTC để chi tiêu tiền Quỹ theo Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ và quy trình phê duyệt, đồng thời chỉ ra rằng chủ sở hữu thực sự của Quỹ Phụ trội là Người tham gia Quỹ. Ví dụ, Bên được ủy thác có thể là nhà máy, tổ chức phi chính phủ, ngân hàng hoặc hội tín dụng. Bên được ủy thác không được là bên thứ ba tham gia vào chuỗi cung ứng lao động, chẳng hạn như nhà thầu lao động hoặc nhà tuyển dụng.</p>	Bây giờ, chậm nhất là Năm 1 thay vì Năm 0.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>Bất kể ai là chủ tài khoản, công nhân và đại diện từ FTC và đại diện từ nhà máy phải là người ký kết. FTC và nhà máy công nhận và ghi lại tài liệu rằng Người tham gia Quỹ là chủ sở hữu thực sự của Quỹ Phí phụ trội.</p> <p>Bất kỳ bên thứ ba nào liên quan đến việc quản lý hoặc phân bổ tiền Quỹ phải tuân thủ các yêu cầu của Bên được ủy thác ở trên cũng như các yêu cầu được liệt kê trong tiêu chí 1.2.4.f liên quan đến hệ thống kế toán.</p> <p>Khi có những quy định hạn chế nghiêm ngặt làm hạn chế khả năng tài khoản ngân hàng có các bên ký kết chung từ cả nhà máy và Người tham gia Quỹ, thay vào đó, phải có một quy trình phê duyệt chung để rút tiền từ tài khoản này với ít nhất một người ký từ nhà máy và ít nhất một người ký từ Người tham gia Quỹ. Trong những trường hợp như vậy, quy trình phê duyệt chung này phải là một phần không thể thiếu của hệ thống kế toán được định nghĩa trong tiêu chí 1.2.4.f và phải được ghi lại trong Hướng dẫn hoạt động FTC (tiêu chí 1.1.2.f).</p> <p>Lưu ý rằng nếu tài khoản ngân hàng FTC không thể gửi hoặc nhận tiền từ nước ngoài, nhà máy có thể nhận các khoản thanh toán tiền Phí và sau đó chuyển vào tài khoản ngân hàng FTC. Xem khoản 6.2.4.a.</p>	
<p>1.2.4.c [EM-PTA 4.1]</p>	<p>Mỗi Đội quản lý Quỹ thành lập một pháp nhân để đại diện cho Người tham gia Quỹ trước khi tiến hành mua tài sản cố định của cộng đồng bằng tiền Quỹ hoặc khi Đội quản lý Quỹ nhận hoặc chi hơn 150.000 USD trong một năm.</p>	<p>C-Ngay sau khi nhận được tiền Quỹ</p>	<p>Mục đích của việc thành lập pháp nhân riêng biệt là để chống tham nhũng và đảm bảo rằng các tài sản cố định của cộng đồng thuộc sở hữu của Người tham gia Quỹ, bao gồm cả bản thân Quỹ, được bảo vệ ngay cả khi pháp nhân sản xuất bị thu hồi chứng nhận.</p> <p>Chi tiết cụ thể: Khoản 1.2.4.d dưới đây đề cập đến các yêu cầu đối với pháp nhân và cấu trúc của pháp nhân này. Pháp nhân này do Đội</p>	<p>Ngoài việc phải có một pháp nhân khi mua các tài sản tập thể, giờ đây cũng phải có pháp nhân nếu kiếm được hoặc chi tiêu đến một ngưỡng tiền Quỹ nhất định trong một năm để đảm bảo an toàn cho các khoản đầu tư lớn hơn đó.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>quản lý Quỹ (FTC) quản lý và đại diện cho tất cả Người tham gia Quỹ với tư cách là chủ sở hữu chung của Quỹ Phí phụ trội và của mọi tài sản cố định của cộng đồng được mua bằng tiền Quỹ, ngay cả khi không phải tất cả Người tham gia Quỹ đều là thành viên chính thức.</p> <p>Lưu ý rằng theo Quy tắc Chi tiêu tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade được nêu trong Phụ lục A, FTC cũng phải được thành lập như một cơ quan pháp lý nếu tiền Quỹ được sử dụng cho các khoản đầu tư tại chỗ mà vẫn là tài sản của nhà máy.</p>	Quy tắc về cấu trúc của pháp nhân được chuyển sang CC riêng biệt.
1.2.4.d	Khi có một pháp nhân được thành lập để đại diện cho Người tham gia Quỹ, cấu trúc của pháp nhân đó phải bảo vệ rõ ràng cho Người tham gia Quỹ với tư cách là người thụ hưởng chính của Quỹ và là người ra quyết định cuối cùng.	C-Ngay sau khi nhận được tiền Quỹ	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này có thể áp dụng bất cứ khi nào có một pháp nhân được thành lập, bất kể có đáp ứng các điều kiện trong tiêu chí 1.2.4.c hay không.</p> <p>Tài liệu chính sách Yêu cầu đối với pháp nhân xác định các cấu trúc pháp nhân được phép và, tùy thuộc vào các điều kiện thành lập pháp nhân, nêu rõ các kỳ vọng đối với pháp nhân vì nó liên quan đến Hướng dẫn hoạt động của Đội quản lý Quỹ (FTC) (tiêu chí 1.1.2.f), các quy tắc tổ chức Đại hội Công nhân (tiêu chí 1.1.3.a) và tài khoản ngân hàng FTC (tiêu chí 1.2.4.b). Các yêu cầu trong chính sách này phải được tuân thủ.</p>	<p>MỚI</p> <p>Bao gồm mục đích của EM-PTA 4.1. Chi tiết cụ thể được thêm vào để hỗ trợ các cấu trúc pháp nhân linh hoạt hơn, như được định nghĩa trong tài liệu hướng dẫn đi kèm.</p> <p>Tham vấn cộng đồng: Ngay cả khi cho phép các cấu trúc pháp nhân linh hoạt hơn, chúng tôi hiểu rằng việc thành lập bất kỳ loại pháp nhân nào có thể là việc vô cùng khó khăn ở một số quốc gia. Bạn sẽ đề xuất các phương pháp nào khác để cung cấp sự bảo vệ pháp lý cho Người tham gia Quỹ với tư cách là chủ sở hữu thực sự và người ra quyết định của Quỹ và các dự án Quỹ?</p>
1.2.4.e	Các tài khoản ngân hàng của Đội quản lý Quỹ sẽ được kiểm toán bởi một kiểm toán viên tài chính chuyên nghiệp	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Quy trình kiểm toán do bên thứ ba thực hiện đối với các tài khoản ngân hàng của Đội quản lý Quỹ (FTC) nhằm mục tiêu đảm bảo rằng FTC đang nhận được đúng số tiền Quỹ, hoạt động chi</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
[EM-PTA 8.4]	bên thứ ba đối với bất kỳ Đội quản lý Quỹ nào nhận được hoặc chi nhiều hơn 75.000 USD trong một năm.		<p>tiêu được ghi chép chính xác và các khoản chi tiêu tuân theo Quy tắc Chi tiêu tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade như được mô tả trong Phụ lục A và Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ. Có thể sử dụng tiền Quỹ để trang trải chi phí kiểm toán tài chính đối với tài khoản ngân hàng FTC. Nếu cuộc kiểm toán này là một phần của cuộc kiểm toán tài chính rộng hơn, thì không được sử dụng tiền Quỹ để trang trải toàn bộ chi phí của cuộc kiểm toán rộng hơn đó, mà chỉ một phần chi phí tương ứng.</p> <p>Cuộc kiểm toán này do một kiểm toán viên tài chính của bên thứ ba thực hiện và tách biệt với kiểm toán FPS của Fair Trade USA.</p> <p>Khi có nhiều FTC, chỉ những FTC nhận hoặc chi quá 75.000 USD mới phải được kiểm toán.</p>	
1.2.4.f [EM-PTA 8.3]	(Các) Đội quản lý Quỹ và nhà máy phát triển một hệ thống kế toán để theo dõi chính xác số tiền Quỹ kiểm được cũng như chi phí và ngân sách trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ và xác định việc phân phối tiền Quỹ một cách minh bạch.	C-sau khi bầu ra FTC và trước khi chi tiêu tiền Quỹ, hoặc chậm nhất là Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Việc này nhằm đảm bảo tiền Quỹ có thể được theo dõi và Đội quản lý Quỹ (FTC) có thể nắm bắt được tất cả các giao dịch trong tài khoản ngân hàng FTC, bao gồm tất cả các khoản tiền gửi vào Quỹ và tất cả các khoản chi tiêu tiền Quỹ.</p> <p>Nhà máy và FTC phải chứng minh được rằng tiền Quỹ được sử dụng phù hợp với các quy tắc hiện hành. Nhà máy có thể ký hợp đồng với bên thứ ba để giúp làm việc này, miễn là bên thứ ba đó được FTC kiểm duyệt và có kinh nghiệm thích hợp.</p>	<p>Mục đích tương tự như EM-PTA 8.3, yêu cầu phải chia sẻ với FTC về thông tin tài chính liên quan đến tiền Quỹ.</p> <p>Hệ thống kế toán yêu cầu một phương thức cụ thể hơn để đạt được sự minh bạch này, một phương thức mà sẽ cho phép FTC tham gia trực tiếp hơn vào việc quản lý tài chính liên tục đối với tiền Quỹ.</p> <p>Yêu cầu vào Năm1 thay vì Năm3.</p>
1.2.4.g	Đội quản lý Quỹ chịu trách nhiệm duy trì hệ thống kế toán.	C-Năm6	<p>Chi tiết cụ thể: Trước thời điểm Năm thứ 6, Đội quản lý Quỹ (FTC) phải tham gia nhưng không cần phải chịu trách nhiệm hoàn toàn về việc duy trì hệ thống kế toán và theo dõi chi phí, ngân sách và việc phân bổ tiền Quỹ. Đến Năm thứ 6, FTC phải chịu trách nhiệm chính về các yêu cầu nêu trong tiêu chí 1.2.4.f.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể
			Thông tin liên quan đến hoạt động kế toán tiền Quỹ được FTC cung cấp cho nhà máy.

TIỂU PHẦN 1.3: Người lao động được trao quyền để cải thiện cuộc sống của họ.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 1.3.1: Người lao động có thông tin cần thiết để cải thiện sinh kế thông qua việc nâng cao kỹ năng và hiểu biết về tài chính.				MỚI
1.3.1.a	Người lao động được tham gia các khóa đào tạo hoặc nhận dịch vụ hỗ trợ để tiếp tục nâng cao hiểu biết của họ về kiến thức tài chính, phát triển các kỹ năng liên quan và cải thiện sinh kế hộ gia đình.	CI-3	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo tất cả người lao động đều được đào tạo hoặc được tiếp cận với chương trình hỗ trợ ít nhất ba năm một lần, với mục tiêu nâng cao hoặc mở rộng kỹ năng để thăng tiến trong sự nghiệp không chỉ ở nơi làm việc.</p> <p>Nhà máy phải cố gắng cung cấp các chương trình đào tạo hoặc hỗ trợ này cho Người tham gia Quỹ sao cho phù hợp với nhu cầu và lịch biểu của họ, để người tham dự cảm thấy hữu ích và dễ dàng tham gia.</p> <p>Kiến thức tài chính:</p> <p>Kiến thức tài chính có nghĩa là có hiểu biết, kỹ năng và sự tự tin cần thiết để quản lý tốt vấn đề tài chính cá nhân. Kiến thức tài chính giúp người lao động quản lý các nguồn lực và thiết lập cũng như lập biểu đồ tiến độ hướng tới các mục tiêu, cho phép họ chủ động đưa ra các quyết định thay vì các quyết định mang tính đối phó về cuộc sống và hoạt động chi tiêu của họ.</p> <p>Phải cung cấp một khóa đào tạo về kiến thức tài chính, được điều chỉnh cho phù hợp với trình độ học vấn, bối cảnh văn hóa và nhu cầu của người tham gia. Các khóa đào tạo cơ bản về kiến thức tài chính</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>có thể bao gồm việc hiểu và sử dụng các phép toán cơ bản và lưu trữ hồ sơ để theo dõi thu nhập, chi tiêu và các khoản tiết kiệm cá nhân.</p> <p>Phát triển các kỹ năng liên quan:</p> <p>Mục đích của việc phát triển kỹ năng liên quan là để hỗ trợ người lao động thăng tiến trong sự nghiệp. Các kỹ năng liên quan có thể khác nhau tùy thuộc vào bối cảnh kinh tế xã hội, loại hình sản xuất mà nhà máy đang tham gia và vị trí địa lý của Người tham gia Quý. Một kỹ năng liên quan có thể là, ví dụ như kỹ năng ngôn ngữ và kỹ năng viết, quản lý dây chuyền sản xuất, hoặc các hoạt động sản xuất có kỹ năng cao hơn.</p> <p>Khuyến nghị: Cần tham khảo ý kiến người lao động để hiểu được sở thích và nhu cầu phát triển kỹ năng của họ.</p> <p>Các khóa đào tạo có thể do nhà máy hoặc bên thứ ba tiến hành. Nếu thuê bên thứ ba để tiến hành đào tạo, thì có thể sử dụng tiền Quỹ nếu Người tham gia Quý chấp thuận. Cũng rất tốt khi để các thành viên gia đình và hộ gia đình tham gia các khóa đào tạo kiến thức về tài chính.</p>	
1.3.1.b [SR-WR 7.1]	Ban quản lý triển khai một chính sách để đảm bảo rằng các nhóm yếu thế/thiểu số, bao gồm cả phụ nữ, là đối tượng được quyền tham gia các chương trình đào tạo và nâng cao năng lực.	CI-1	Khuyến nghị: Nội dung của các khóa đào tạo và chương trình này cần được thiết kế để giúp người lao động tiếp cận các cơ hội thăng tiến trong công việc và các lợi ích khác như tiền thưởng chất lượng hoặc hiệu suất.	

ĐIỂM SỐ TRONG MÔ-ĐUN 7	Tiến độ	Cải tiến Liên tục
------------------------	---------	-------------------



Tổng số điểm có thể nhận được	0	4
-------------------------------	---	---



MÔ-ĐUN 2. Các quyền cơ bản tại nơi làm việc

Các yêu cầu trong Mô-đun 2 nêu rõ các quyền cơ bản tạo cơ sở cho việc đảm bảo phúc lợi của người lao động và quản lý các rủi ro về nhân quyền mà các công ty và bên mua phải đối mặt trong chuỗi cung ứng của họ. Mặc dù nhiều quyền cơ bản được nhấn mạnh trong mô-đun này được đề cập riêng biệt thông qua các quy định quốc gia và địa phương, việc đề cập đến những quyền đó trong mô-đun này giúp tạo ra sự nhất quán trên nhiều khu vực địa lý khác nhau cũng như giảm thiểu rủi ro thông qua việc xác minh bổ sung. Việc đảm bảo các quyền này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc trao quyền cho các cá nhân và tập thể bằng cách đưa ra nhiều lựa chọn để họ hành động, thúc đẩy mối quan hệ lành mạnh giữa người lao động và ban quản lý, bao gồm cả khả năng thương lượng, đồng thời đảm bảo các thế hệ tương lai sẽ có cơ hội đóng góp một cách thích hợp vào sinh kế của gia đình mình. Các phần khác của Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy (FPS) được xây dựng dựa trên các quyền cơ bản này để trao quyền hơn nữa cho người lao động nhằm giúp cải thiện điều kiện làm việc và đầu tư vào sinh kế cá nhân, nhóm và cộng đồng của họ.

Các yêu cầu trong mô-đun này được dựa trên các nguyên tắc và quyền được nêu trong các Công ước Cốt lõi của ILO sau đây:

- Công ước về Lao động cưỡng bức, 1930 (Số 29) và Công ước về Xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1957 (Số 105), liên quan đến việc cấm lao động cưỡng bức hoặc lao động ràng buộc;
- Công ước về Độ tuổi tối thiểu, năm 1973 (Số 138), liên quan đến việc đảm bảo rằng không được thuê trẻ em dưới độ tuổi tối thiểu làm việc;
- Công ước về Các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999 (Số 182), liên quan đến việc bảo vệ trẻ em khỏi công việc độc hại và bóc lột;
- Công ước về Quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được tổ chức, năm 1948 (Số 87); và,
- Công ước về Trả công bình đẳng, 1951 (Số 100) và Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, 1958 (Số 111).

Các tiêu chí trong mô-đun này có thể áp dụng cho tất cả người lao động, bất kể họ là lao động tạm thời hay cố định, hoặc được thuê trực tiếp hay gián tiếp thông qua một nhà thầu lao động, trừ khi có quy định khác trong tiêu chí. Thuật ngữ “chủ lao động” được sử dụng để chỉ bất kỳ thực thể nào kiểm soát và chỉ đạo người lao động theo hợp đồng rõ ràng hoặc ngụ ý và chịu trách nhiệm trả lương cho những người lao động đó. Điều này bao gồm cả các nhà thầu lao động.

Tóm tắt các thay đổi: Các yêu cầu trong phần này trong phiên bản 1.4.0 của Tiêu chuẩn Nhà máy đối với Sản xuất Hàng May mặc và Gia dụng thường tập trung vào việc các nhà máy có các chính sách hoặc quy trình chi phối các khía cạnh của từng chủ đề trong số này. Cấu trúc của các yêu cầu đã thay đổi, do đó Mô-đun này giờ đây tập trung vào các kết quả dự kiến đạt được, chú trọng nhiều hơn vào việc thực hiện hiệu quả chứ không chỉ là lập tài liệu. Các yêu cầu đối với các chính sách và thủ tục lập thành văn bản đã được hợp nhất vào Mô-đun 7: Hệ thống Quản lý Nội bộ.



TIÊU PHẦN 2.1: Không có lao động cưỡng bức, ràng buộc hoặc bắt buộc.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 2.1.1: Tất cả người lao động làm việc hoặc cung cấp dịch vụ mà không phải chịu sự đe dọa bị phạt và không phải được thuê theo nghĩa vụ ràng buộc, nợ nần hoặc các nghĩa vụ khác.				
2.1.1.a [SR-FL 1.1, SR-FL 2.1, SR-FI 3.5]	Tất cả người lao động đều làm việc hoặc cung cấp dịch vụ một cách tự nguyện. Điều này bao gồm việc không có dạng lao động cưỡng bức, lao động ràng buộc, buôn bán người, thay thế hợp đồng, lao động đem từ nước ngoài vào, lao động nô lệ, lao động trong tù, lừa dối trong tuyển dụng và thuê mướn, gian lận thị thực hoặc bất kỳ hạn chế nào về quyền tự do đi lại.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Theo Công ước 29 và 105 của ILO, lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc có nghĩa là tất cả các công việc hoặc dịch vụ mà một người phải làm dưới sự đe dọa của bất kỳ hình phạt nào và mà người đó không tự nguyện làm.</p> <p>Yêu cầu này nhằm đảm bảo rằng chủ lao động đang thực hiện các bước cần thiết để kiểm soát nguy cơ lao động cưỡng bức, và không xảy ra tình trạng lao động cưỡng bức. Mục đích của tiêu chí này bao gồm, nhưng không giới hạn ở:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Không có hạn chế nào đối với quyền tự do đi lại của một người khỏi nơi làm việc hoặc chỗ ở do chủ lao động cung cấp, kể cả với nông nô; • Không có sự ép buộc trong tuyển dụng và thuê mướn; • Các cá nhân không bị cô lập, đe dọa và/hoặc bị tổn hại về thể chất; • Các cá nhân không phải chịu bất kỳ hình thức cưỡng bức nào về tinh thần hoặc thể chất để buộc họ phải tiếp tục làm việc; • Các cá nhân được tự do rời khỏi chủ lao động; • Chủ lao động không giữ lại tiền lương, quyền lợi, tài sản, tài liệu, hoặc kiểm soát tài khoản ngân hàng của các cá nhân để ép buộc các cá nhân ở lại; • Chủ lao động không thất hứa về các điều khoản và loại hình công việc; • Người quản lý và chủ lao động không đe dọa sẽ tố cáo các cá nhân với chính quyền, trừ khi có lý do chính đáng về mặt pháp lý; 	Đã kết hợp mục đích của SR-FL 1.1, 2.1, và 3.5.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<ul style="list-style-type: none"> Nếu các cá nhân đã vay tiền từ chủ lao động, các khoản vay này phải tuân theo các điều khoản hợp lý, nghĩa là lãi suất và các điều kiện kèm theo khoản vay phải được thỏa thuận trước. Không được tính lãi suất cao hơn chi phí đi vay (bao gồm cả chi phí quản lý). Các cá nhân được phép trả nợ thông qua các phương tiện khác ngoài lao động nếu họ muốn; Cá nhân không bắt buộc phải cung cấp giấy tờ tùy thân hoặc các giấy tờ đi lại quan trọng cho chủ lao động giữ như một điều kiện tuyển dụng; Các cá nhân được tuyển dụng không phải để phục vụ các hoạt động xung đột vũ trang, tình dục, mại dâm, khiêu dâm và/hoặc bất hợp pháp như sản xuất và buôn bán ma túy; Việc làm của cá nhân (bao gồm cả việc thuê mướn ban đầu) không phụ thuộc vào việc làm của thành viên gia đình họ. Các thành viên trong gia đình không bắt buộc phải làm việc; và, Chủ lao động không yêu cầu các cá nhân phải trả tiền đặt cọc hoặc tiền nợ để buộc người lao động phải ở lại. <p>Nếu phát hiện tình trạng lao động cưỡng bức hoặc có dấu hiệu cho thấy khả năng tồn tại tình trạng lao động cưỡng bức, thì sự an toàn của cá nhân phải được bảo vệ và họ phải được kết nối với các dịch vụ xã hội. Bên được cấp Giấy chứng nhận phải làm việc với Fair Trade USA về các biện pháp khắc phục và điều chỉnh sẽ được thực hiện.</p>	
<p>2.1.1.b [SR-FL 3.1]</p>	<p>Không có hạn chế nào đối với quyền tự do đi lại của người lao động khỏi nơi làm việc hoặc chỗ ở do chủ lao động cung cấp ngoài những lý do hợp lý khi có mối quan ngại chính đáng về an toàn cá nhân và cân nhắc về an ninh của những người lao động khác.</p>	<p>C-Năm0</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Hạn chế đi lại được coi là một yếu tố của lao động cưỡng bức, ràng buộc hoặc bắt buộc.</p> <p>Người lao động phải được phép rời khỏi cơ sở làm việc sau khi hoàn thành ngày làm việc của họ và phải có thể tự do ra khỏi chỗ ở do chủ lao động cung cấp.</p>	<p>Đã thêm giới hạn về giám sát liên tục.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>Điều này cũng bao gồm việc:</p> <ul style="list-style-type: none"> Không có cửa thoát hiểm nào bị khóa khi người lao động đang ở bên trong nhà máy hoặc nhà ở của người lao động; Người lao động không bị hạn chế quyền sử dụng nhà vệ sinh và nước uống; và, Mọi cá nhân người lao động đều không phải chịu bất kỳ hình thức giám sát liên tục nào (tức là luôn theo dõi động thái của một người trong cơ sở). 	
2.1.1.c [SR-FL 3.4]	Người lao động có quyền tự do nghỉ việc sau khi có thông báo hợp lý.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Người lao động có thể tự do nghỉ việc bất cứ lúc nào, trừ khi luật quy định rõ khung thời gian, hoặc chủ lao động và người lao động đã nhất trí về một mốc thời gian cụ thể (phù hợp với luật pháp) trong hợp đồng lao động.	

TIỂU PHẦN 2.2: Trẻ em và lao động trẻ được bảo vệ.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 2.2.1: Các nhà máy và chủ lao động không ủng hộ hoặc không tham gia vào việc sử dụng lao động trẻ em.				
2.2.1.a [SR-PC 1.1 SR-PC 1.2 SR-PC 2.2]	<p>Độ tuổi tối thiểu để làm việc trực tiếp hoặc gián tiếp là độ tuổi cao nhất trong số các điều kiện sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Độ tuổi lao động hợp pháp; Độ tuổi hợp pháp để hoàn thành chương trình học tập bắt buộc; hoặc, Tuổi 15. <p>Chủ lao động phải xác minh tuổi của người lao động trước khi thuê.</p>	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Có việc làm được định nghĩa là làm việc để được trả công dưới bất kỳ hình thức nào. Khái niệm này bao gồm cả việc tự kinh doanh. Tiêu chí này cũng cấm việc đưa trẻ em đến nơi làm việc.</p> <p>Các cá nhân dưới độ tuổi tối thiểu này có thể tham gia vào các công việc bán thời gian, nhẹ nhàng, không độc hại ngoài giờ học hoặc như một phần của chương trình giáo dục hoặc đào tạo, hoặc học nghề miễn là phù hợp với Công ước 138 của ILO và được luật pháp cho phép. Những cá nhân như vậy được coi là người lao động trẻ.</p>	Đã kết hợp mục đích của SR-PC 1.1, 1.2 và 2.2.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			Tiêu chí này dựa trên các nguyên tắc và quyền được nêu trong Điều 2, Công ước 138 của ILO, và nhằm đảm bảo rằng công việc không ảnh hưởng đến sự phát triển, việc học hành của trẻ em hoặc khả năng trẻ được hưởng lợi từ công việc mà không phải chịu tổn hại nào. Mục đích bao gồm việc nghiêm cấm tất cả các hình thức lao động trẻ em, bao gồm cả các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất như được định nghĩa trong Công ước 182 của ILO (xem thêm khoản 2.1.1.a về lao động cưỡng bức và ràng buộc). Lưu ý rằng tiêu chí này có thể áp dụng cho việc thuê và sử dụng lao động trẻ.	
2.2.1.b [SR-PC 2.5]	<p>Có biện pháp khắc phục khi xảy ra tình trạng lao động trẻ em, bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ngay lập tức dừng việc để đưa trẻ lao động; • Đảm bảo đưa trẻ được ở một nơi an toàn; • Trả hết phần thù lao còn lại; • Cung cấp dịch vụ khám sức khỏe miễn phí; • Trao đổi với gia đình của đứa trẻ về nguồn ngân sách để trẻ được tiếp tục đi học và khuyến khích trẻ tiếp tục đi học; • Tìm kiếm cơ hội việc làm cho người lớn trong gia đình, nếu thích hợp; và, • Báo cáo trường hợp theo đúng các yêu cầu pháp lý nếu luật pháp địa phương yêu cầu phải báo cáo tình trạng lao động trẻ em. 	C-Năm1	Chi tiết cụ thể: Nếu phát hiện tình trạng lao động trẻ em, chính sách và thủ tục về lao động trẻ em, được yêu cầu trong IMS ở Mô-đun 7, cần được sửa đổi để ngăn ngừa tốt hơn tình trạng này trong tương lai.	<p>Tiêu chí tuân thủ này đã được điều chỉnh lại để phù hợp hơn với kết quả. Chính sách và thủ tục về lao động trẻ em cần phải gắn liền với tiêu chí này và chứa đựng những yếu tố này, và đây là yêu cầu dựa trên kết quả để đảm bảo biện pháp khắc phục được thực hiện.</p> <p>Thêm các yêu cầu về báo cáo, từ SR-PC 2.1</p>
Mục tiêu 2.2.2: Lao động trẻ được bảo vệ.				
2.2.2.a [SR-PC 4.1]	Lao động trẻ được sử dụng theo đúng quy định của pháp luật.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm các luật hiện hành về giờ làm việc, tiền lương, khám sức khỏe, đăng ký, loại hình công việc, v.v.	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
2.2.2.b [SR-PC 3.1, SR-PC 3.3, SR-PC 3.4, SR-PC 4.2]	Không để lao động trẻ thực hiện những công việc mà, theo bản chất của công việc hoặc hoàn cảnh mà công việc được thực hiện, có khả năng gây nguy hiểm đến sức khỏe, sự an toàn, việc học tập hoặc sự phát triển về cảm xúc và/hoặc thể chất của họ.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Lao động trẻ là những cá nhân dưới 18 tuổi hoặc dưới độ tuổi trưởng thành hợp pháp theo quy định của luật quốc gia, nếu trên 18 tuổi.</p> <p>Các hạn chế về công việc đối với lao động trẻ để đáp ứng các yêu cầu này bao gồm, nhưng không giới hạn ở việc không để lao động trẻ tiếp xúc với hóa chất, làm việc vào ban đêm, làm việc ở độ cao nguy hiểm, làm việc với thiết bị nguy hiểm và không làm việc quá 40 giờ mỗi tuần. Các yêu cầu về thể chất của công việc, như mang vác nặng, phải phù hợp với sự phát triển thể chất của lao động trẻ.</p> <p>Trong mọi trường hợp, thời gian đi học, đi làm và đi lại của người lao động trẻ không được vượt quá tổng cộng 10 tiếng mỗi ngày và trong mọi trường hợp, lao động trẻ không được làm việc quá 8 tiếng một ngày.</p> <p>Lao động trẻ phải được cung cấp một lịch trình làm việc không ảnh hưởng đến việc đi học.</p> <p>Khuyến nghị: Hợp đồng lao động bằng văn bản của lao động trẻ phải nêu rõ các giới hạn về giờ làm việc của họ, như đã nêu ở trên, và các nhiệm vụ của họ chỉ bao gồm những công việc tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế và luật pháp địa phương về hạn chế công việc.</p>	Đã kết hợp mục đích của SR-PC 3.1, 3.3, 3.4 và 4.2.
2.2.2.c [SR-PC 3.6]	Hồ sơ của người lao động trẻ cần lưu giữ bao gồm: <ul style="list-style-type: none"> tên; ngày tháng năm sinh; ngày thuê; địa chỉ; loại hoạt động được thực hiện; thời gian và lịch trình làm việc; tiền công; và, 	C-Năm1	<p>Khuyến nghị: Tốt nhất là chủ lao động nên lấy ý kiến cho phép của cha mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp và thông tin liên hệ của người giám hộ rồi lưu vào hồ sơ của lao động trẻ được tuyển dụng.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
	<ul style="list-style-type: none">tên người giám sát trực tiếp.			



TIÊU PHẦN 2.3: Không có sự phân biệt đối xử hoặc lạm dụng.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
Mục tiêu 2.3.1: Không có sự phân biệt đối xử với người lao động.				
2.3.1.a [SR-ND 1.1]	Người lao động không bị phân biệt đối xử trong vấn đề tuyển dụng, thăng chức, tiếp cận đào tạo, thù lao, phân bổ công việc, thôi việc, nghỉ hưu hoặc các hoạt động khác.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này áp dụng cho các cá nhân được tuyển dụng. Tiêu chí này nhằm nghiêm cấm sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, như được nêu trong Công ước 111 của ILO.</p> <p>Phân biệt đối xử được định nghĩa là sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên trên cơ sở chủng tộc, dân tộc, màu da, giới tính, khuynh hướng tình dục, tình trạng khuyết tật, tình trạng hôn nhân, nghĩa vụ gia đình, tuổi tác, tôn giáo, quan điểm chính trị, tình trạng mang thai, tình trạng sức khỏe, tư cách thành viên trong công đoàn hoặc tổ chức khác của người lao động, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội.</p> <p>Tiêu chí này bao gồm cả việc không có sự phân biệt đối xử trong việc phân bổ quyền lợi, về việc sử dụng các quyền lợi được cung cấp, hoặc về số tiền được tính cho các quyền lợi, bao gồm cả nhà ở.</p> <p>Tiêu chí này cũng bao gồm việc không được xét nghiệm HIV/AIDS đối với người lao động trong quá trình tuyển dụng.</p> <p>Chỉ được phép kiểm tra khả năng đọc viết/tính toán trong trường hợp những kỹ năng này được yêu cầu cho vị trí công việc cụ thể và không được sử dụng đó làm phương tiện để phân biệt đối xử với một số nhóm lao động nhất định.</p> <p>Tiêu chí này được kết hợp với các tiêu chí trong Tiểu phần 7.5 yêu cầu người lao động phải hiểu rõ các quyền của họ và được tiếp cận với quy trình khiếu nại. Không được có sự phân biệt đối xử hoặc trả đũa đối với người lao động do họ sử dụng quy trình khiếu nại hoặc quy trình than phiền pháp lý.</p>	Đã điều chỉnh nội dung để thể hiện người lao động không bị phân biệt đối xử dựa trên bất kỳ tình trạng sức khỏe nào, không chỉ HIV/AIDS.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			Khuyến nghị: Các ví dụ cho thấy việc tuân thủ tiêu chí này là phụ nữ có tỷ lệ thăng tiến tương tự như nam giới, tỷ lệ việc làm của phụ nữ là tương tự trong tất cả các bộ phận trong tổ chức (ví dụ, không giới hạn ở các vị trí có lương thấp hơn tương đối) và/hoặc phụ nữ có mức lương tương tự như nam giới.	
2.3.1.b [ED-CE 15.2, SR-PC 3.7, SR-WR 1.1 *SR-ND 1.7]	Tất cả người lao động đều nhận được mức lương tương đương cho những công việc có giá trị như nhau.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo không có sự phân biệt đối xử về tiền lương dựa trên giới tính, như được nêu trong Công ước 100 của ILO, hoặc tình trạng việc làm của người lao động (tức là lao động tạm thời, lao động di cư, lao động cố định, lao động làm việc thông qua nhà thầu, v.v.).</p> <p>Tiền lương bao gồm cả tiền làm thêm giờ và thù lao bằng hiện vật khác.</p> <p>Sự chênh lệch tiền lương được cho phép khi dựa trên thâm niên, thành tích, số lượng hoặc chất lượng sản xuất. Sự chênh lệch này phải có căn cứ chứng minh, chẳng hạn như thông qua Hệ thống quản lý hiệu suất (xem khoản 3.1.2.b)</p> <p>Khi điều chỉnh sự chênh lệch về tiền lương, không được giảm lương của người lao động. Thay vào đó, lương của người lao động được trả thấp hơn phải được tăng lên.</p>	Đã kết hợp mục đích của ED-CE 15.2, SR-PC 3.7, SR-WR 1.1 và SR-ND 1.7, vì tất cả đều liên quan đến khái niệm trả công bình đẳng cho công việc như nhau.
2.3.1.c [SR-ND 2.1]	Ban quản lý không can thiệp vào quyền của người lao động trong việc tuân thủ các nguyên tắc hoặc thực hành, hoặc trong việc đáp ứng các nhu cầu liên quan đến chủng tộc, nguồn gốc quốc gia hoặc xã hội, tôn giáo, tình trạng khuyết tật, giới tính, khuynh hướng tình dục, trách nhiệm gia đình, tư cách thành viên công đoàn, quan điểm chính trị hoặc bất kỳ điều kiện nào khác có thể làm phát sinh sự	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Các ví dụ khác về yếu tố có thể làm phát sinh sự phân biệt đối xử bao gồm các lựa chọn cá nhân liên quan đến ngoại hình, quần áo, mũ nón, thực hành thờ cúng, ngôn ngữ, thiết bị cho người khuyết tật hoặc các hoạt động bên ngoài nơi làm việc.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
	phân biệt đối xử.			
Mục tiêu 2.3.2: Người lao động không bị trừng phạt về thể xác, cưỡng bức về tinh thần hoặc thể chất, lạm dụng bằng lời nói hoặc bất kỳ hình thức quấy rối nào khác.				
2.3.2.a [ED-CE 1.1, SR-ND 3.1]	Các nhà máy, chủ lao động và Người tham gia Quý không tham gia, hỗ trợ hoặc dung túng cho việc sử dụng hình phạt về thể xác, cưỡng bức về tinh thần hoặc thể chất, lạm dụng bằng lời nói hoặc bất kỳ hình thức quấy rối nào khác bao gồm cả quấy rối tình dục.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Mục tiêu này áp dụng tại nơi làm việc cũng như tất cả các khu nhà ở và tài sản do nhà máy cung cấp, bất kể nhà máy có sở hữu, cho thuê hay ký hợp đồng nhà ở hoặc tài sản từ một nhà cung cấp dịch vụ hay không.</p> <p>Quấy rối tình dục bao gồm tất cả các hành vi có tính chất tình dục, không được hoan nghênh về thể chất, bằng lời nói hoặc phi lời nói.</p> <p>Người giám sát phải được thông báo về quan điểm của nhà máy đối với hành vi quấy rối và lạm dụng. Nếu những hành vi này được phát hiện, biện pháp kỷ luật kịp thời sẽ được thực hiện đối với thủ phạm và sự an toàn của người bị quấy rối hoặc lạm dụng sẽ được bảo vệ.</p> <p>Xem Mục tiêu 3.1.2 để biết thêm thông tin về các thủ tục kỷ luật.</p> <p>Khuyến nghị: Cách tốt nhất là ghi lại bằng chứng về mọi vụ việc quấy rối hoặc lạm dụng và có lắp đặt hệ thống giám sát.</p>	Đã kết hợp mục đích của ED-CE 1.1 và SR-ND 3.1.
2.3.2.b [ED-CE 1.12]	Nhân viên bảo vệ không uy hiếp công nhân.	C-Năm0	Nhân viên bảo vệ phải đảm bảo an ninh tại nơi làm việc và trong mọi trường hợp, không được sử dụng lực lượng này để đe dọa người lao động hoặc hạn chế quyền tự do đi lại của họ.	
2.3.2.c [SR-ND 4.1, SR-WR 2.1,	Không có ứng viên nữ nào bắt buộc phải tiến hành thử thai hoặc kiểm tra trình tiết hoặc phải trả lời về tình trạng mang thai hoặc trình tiết của họ khi xin việc hoặc khi đang làm việc. Không có người lao động nào bị buộc phải thực hiện các biện pháp tránh thai.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Không được gây áp lực trực tiếp hoặc gián tiếp để bắt người lao động phải sử dụng các biện pháp tránh thai.</p>	Đã kết hợp mục đích của SR-ND 4.1 và SR-WR 5.1.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể
SR-WR 5.1]			

TIÊU PHẦN 2.4: Tôn trọng Quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 2.4.1: Tất cả người lao động đều được phép thành lập hoặc tham gia một tổ chức công nhân độc lập do họ lựa chọn, không bị chủ lao động can thiệp và có quyền thương lượng tập thể.				
2.4.1.a [SR-FA 1.3, SR-FA 3.1, SR-FA 3.2]	Chủ lao động không được can thiệp vào các quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Mục đích của tiêu chí này bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Đại diện của các tổ chức người lao động có quyền tự do tiếp cận người lao động, trong giới hạn hợp lý (ví dụ: lên lịch thăm địa điểm làm việc); Người lao động có quyền lựa chọn đại diện của mình để tham gia vào bất kỳ cuộc đàm phán nào mà không có sự can thiệp từ bên ngoài; Các tổ chức người lao động có quyền liên kết với các tổ chức công nhân trong nước và quốc tế; Chủ lao động không cản trở quyền thương lượng tập thể về tiền lương và điều kiện làm việc của người lao động; Đại diện ban quản lý hoặc các đồng minh của họ không can thiệp hoặc cố gắng kiểm soát các hoạt động, cuộc họp, hội nghị hoặc biểu tình của người lao động; và, Ban quản lý không được thiên vị giữa các tổ chức người lao động. <p>Tiêu chí này bao gồm bất kỳ thể loại hoặc hình thức công đoàn, ủy ban người lao động hoặc tổ chức người lao động nào.</p>	Đã kết hợp mục đích của SR-FA 1.3, 3.1 và 3.2 nhằm tạo ra một yêu cầu toàn diện hơn về việc tôn trọng quyền tự do hiệp hội.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
2.4.1.b [SR-FA 1.4]	Chủ lao động cho phép người lao động tổ chức các cuộc họp và tự sắp xếp trong thời gian làm việc mà không bị can thiệp (không khấu trừ lương hoặc phải trả tiền) và trong giới hạn hợp lý.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Thời gian và địa điểm diễn ra các cuộc họp này phải được thống nhất trước. Nhà máy và các chủ lao động khác không bắt buộc phải cho phép các cuộc họp này nếu một trong hai bên không được thông báo trước. Người lao động phải được tự do lựa chọn có tham gia hay không tham gia các cuộc họp này. Người lao động có thể yêu cầu tổ chức các cuộc họp. Các cán bộ công đoàn bên ngoài có thể yêu cầu tổ chức cuộc họp nếu công đoàn có tham gia Thỏa thuận thương lượng tập thể trong ngành liên quan hoặc ở cấp quốc gia.	
2.4.1.c [EM-GP 1.2]	Các đại diện của người lao động từ các tổ chức công đoàn hoặc tổ chức người lao động khác được cung cấp các nguồn lực (bao gồm cả thời gian và không gian họp) khi có yêu cầu để thực hiện các chức năng của họ.	C-Năm0	Tiêu chí này được áp dụng khi có tổ chức công đoàn hoặc tổ chức người lao động khác tại nhà máy. Thực hành tốt nhất là các đại diện của tổ chức của người lao động đang hoạt động họp mặt hằng tháng.	*
2.4.1.d [SR-FA 1.6]	<i>Có thể áp dụng trong trường hợp có tổ chức của người lao động đang hoạt động:</i> Ban quản lý cấp cao đồng ý gặp đại diện của tổ chức người lao động và thương lượng một cách thiện chí.	C-Năm1	Chi tiết cụ thể: Chủ lao động không được thiên vị giữa các tổ chức người lao động. Lịch họp do đại diện của tổ chức người lao động quyết định. Ban quản lý cấp cao phải tham gia cùng với các tổ chức của người lao động một cách thiện chí, tức là tham gia vào các cuộc thương lượng chân thành và mang tính xây dựng, đồng thời cố gắng hết sức để đạt được thỏa thuận. Khuyến nghị: Tốt nhất là người lao động và ban quản lý cấp cao có sẵn lịch trình tổ chức các cuộc họp.	Đã điều chỉnh lại trọng tâm để ban giám đốc phải đồng ý gặp đại diện của tổ chức người lao động và thương lượng một cách thiện chí. Đã loại bỏ yêu cầu rằng hai bên phải họp vào một mốc thời gian cụ thể, vì đây phải là quyết định của tổ chức người lao động, không phải của ban quản lý.
2.4.1.e	Trong các tình huống mà quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể bị luật pháp hạn chế, ban quản lý cho phép	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Chủ lao động không được hợp tác với các tổ chức dựa vào quyền lực nhà nước để ngăn cản người lao động thực hiện	Đã kết hợp mục đích của SR-FA 2.1 và 1.2.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
[SR-FA 2.1, SR-FA 1.2]	người lao động tự do bầu chọn đại diện của mình mà không gây ảnh hưởng.		quyền tự do hiệp hội của họ.	
Mục tiêu 2.4.2: Các cá nhân không phải chịu hậu quả nào do việc tổ chức hiệp hội.				
2.4.2.a [SR-FA 3.3, SR-FA 3.4]	Chủ lao động không được phân biệt đối xử hoặc trả đũa các thành viên công đoàn và/hoặc những người lao động đã cố gắng thành lập hoặc tham gia công đoàn, hoặc tổ chức công nhân khác.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Ban quản lý không được trừng phạt, đe dọa, uy hiếp, quấy rối hoặc mua chuộc các thành viên công đoàn hoặc đại diện công nhân.</p> <p>Phân biệt đối xử có nghĩa là người lao động bị đối xử khác biệt hoặc phải chịu những hậu quả tiêu cực. Một số hành động có thể cho thấy sự phân biệt đối xử đối với những người lao động thành lập hoặc cố gắng thành lập một tổ chức của người lao động là: đóng cửa sản xuất, từ chối quyền tiếp cận, thời gian làm việc dài hơn, gây khó khăn cho việc vận chuyển hoặc sa thải.</p> <p>Mục tiêu này dựa trên các quyền và nguyên tắc được nêu trong Công ước 135 của ILO.</p>	<p>Khái niệm trong SR-FA 3.3 được mở rộng để bao hàm mọi hình thức phân biệt đối xử.</p> <p>SR-FA 3.4 liên quan đến cơ chế báo cáo được kết hợp vào cùng cơ chế khiếu nại rộng hơn trong Tiểu phần 7.5.</p>



MÔ-ĐUN 3: Điều kiện làm việc cho người lao động

Điều kiện làm việc, bao gồm cả giờ làm việc cũng như khả năng tiếp cận các nhu cầu và dịch vụ cơ bản, ảnh hưởng trực tiếp đến hạnh phúc cá nhân của người lao động. Điều khoản làm việc rõ ràng, tiền công và phúc lợi công bằng góp phần vào việc đảm bảo thu nhập bền vững cho người lao động. Các yêu cầu trong mô-đun này cũng giúp các nhà máy thu hút và giữ chân người lao động giỏi thông qua các thực hành việc làm có trách nhiệm.

Các tiêu chí trong mô-đun này có thể áp dụng cho tất cả người lao động, bất kể họ là lao động tạm thời hay cố định, hoặc được thuê trực tiếp hay gián tiếp thông qua một nhà thầu lao động, trừ khi có quy định khác trong tiêu chí.

TIỂU PHẦN 3.1: Hợp đồng và điều kiện làm việc phải rõ ràng.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 3.1.1: Chủ lao động đã thông báo rõ ràng về điều kiện làm việc cho tất cả người lao động.				
3.1.1.a [ED-CE 12.2]	Người lao động nắm rõ trách nhiệm, tiền lương/tiền công, lịch thanh toán, các quyền được hưởng và lịch làm việc của mình. Điều kiện làm việc đã được thỏa thuận bằng lời nói trước khi ký kết hợp đồng lao động và bắt đầu làm việc.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Nhà máy trao đổi về thỏa thuận việc làm với tất cả người lao động mới thuê.</p> <p>Tối thiểu là, người lao động phải được thông báo và nắm rõ về:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, lương theo sản phẩm (bao gồm cách tính lương theo sản phẩm), và/hoặc tiền thưởng năng suất; Quyền từ chối làm thêm giờ; Quyền tự nguyện từ chức; Thời điểm và phương thức thanh toán tiền lương; Mọi khoản khấu trừ lương, ví dụ như cho các dịch vụ hoặc phúc lợi; Giờ làm việc và lịch làm việc, bao gồm cả thời gian nghỉ giải lao; Bản chất của công việc sẽ được thực hiện; Tên và địa chỉ của chủ lao động; Quyền được hưởng các quyền lợi, bao gồm nghỉ dưỡng, nghỉ ốm, nghỉ thai sản và nghỉ lễ; Chất lượng, số lượng và chi phí của thực phẩm được cung cấp, nếu có; 	Đã sửa đổi yêu cầu để chú trọng vào kết quả hơn là quá trình xác định. Cũng đã bao gồm danh sách rõ ràng hơn về các điều kiện việc làm mà người lao động phải hiểu, phù hợp với các yêu cầu về hợp đồng.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<ul style="list-style-type: none"> • Chất lượng và chi phí nhà ở được cung cấp, nếu có; và, • Quyền của cá nhân được chuyển sang một công việc khác với cùng mức lương và quyền lợi nếu họ không thể thực hiện một số nhiệm vụ công việc nhất định do các vấn đề sức khỏe (xem khoản 4.2.3.a). <p>Điều này bao gồm cả việc từng cá nhân đều nắm rõ, ngay cả khi tiền lương đã được thương lượng tập thể thông qua Thỏa thuận thương lượng tập thể.</p> <p>Khuyến nghị: Cũng nên bao gồm cả thông tin về chính sách và thủ tục chống quấy rối của nhà máy, và cam kết không phân biệt đối xử.</p>	
<p>3.1.1.b [ED-CE 12.1 ED-CE 12.3]</p>	<p>Tất cả người lao động đều có hợp đồng bằng văn bản với các điều kiện làm việc rõ ràng.</p>	<p>C-Năm0</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Hợp đồng phải có tính ràng buộc về mặt pháp lý. Hợp đồng có thể được thương lượng và ký kết theo tập thể trong trường hợp người lao động được tổ chức chính thức, chẳng hạn như thông qua Thỏa thuận thương lượng tập thể.</p> <p>Tất cả người lao động đều nhận được một bản sao của hợp đồng và/hoặc có quyền xem bản gốc đã ký, cũng như bất kỳ tài liệu liên quan nào xác định các quyền và trách nhiệm như sổ tay nhân viên hoặc các chính sách về Nhân sự. Có thể chấp nhận việc trưng bày sổ tay nhân viên ở nơi công cộng để người lao động có thể tiếp cận mọi lúc, ví dụ như ở quán ăn tự phục vụ hoặc nơi tụ tập thường xuyên khác. Khi có cập nhật hoặc thay đổi trong hợp đồng, người lao động phải được thông báo về những thay đổi này và nhận được một bản cập nhật.</p> <p>Tối thiểu, hợp đồng phải được soạn bằng ngôn ngữ mà cá nhân người lao động hiểu được và phải giải thích rõ các nội dung sau:</p>	<p>Đã bổ sung thêm chi tiết về những nội dung cần có trong hợp đồng lao động và kết hợp với yêu cầu rằng người lao động phải có riêng một bản sao của bất kỳ (các) tài liệu nào như vậy.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<ul style="list-style-type: none"> • Tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, lương theo sản phẩm (bao gồm cách tính lương theo sản phẩm), và/hoặc tiền thưởng năng suất; • Quyền từ chối làm thêm giờ; • Quyền tự nguyện từ chức; • Thời điểm và phương thức thanh toán tiền lương; • Mọi khoản khấu trừ lương, ví dụ như cho các dịch vụ hoặc phúc lợi; • Giờ làm việc và lịch làm việc, bao gồm cả thời gian nghỉ giải lao; • Bản chất của công việc sẽ được thực hiện; • Tên và địa chỉ của chủ lao động; • Quyền được hưởng các quyền lợi, bao gồm nghỉ dưỡng, nghỉ ốm, nghỉ thai sản và nghỉ lễ; • Chất lượng, số lượng và chi phí của thực phẩm được cung cấp, nếu có; • Chất lượng và chi phí nhà ở được cung cấp, nếu có; và, • Quyền của cá nhân được chuyển sang một công việc khác với cùng mức lương và quyền lợi nếu họ không thể thực hiện một số nhiệm vụ công việc nhất định do các vấn đề sức khỏe (xem khoản 4.2.3.a). <p>Khuyến nghị: Cũng nên bao gồm cả tên và thông tin liên hệ của bất kỳ hãng bảo hiểm nào được cung cấp thông qua chủ lao động, cũng như thông tin về chính sách và thủ tục quấy rối tình dục, cũng như cam kết không phân biệt đối xử của chủ lao động.</p> <p>Đối với người lao động không biết chữ, tốt nhất là nên đọc to nội dung hợp đồng và để người lao động ký hợp đồng trước sự có mặt của bên thứ ba.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
3.1.1.c [ED-CE 11.1]	Người lao động nhận được chứng từ (ví dụ: phiếu lương) cho mỗi lần trả lương, nêu rõ một cách chi tiết về số tiền lương kiếm được, các khoản phụ cấp, tiền thưởng, tiền làm thêm giờ và tất cả các khoản khấu trừ.	P-3	<p>Chi tiết cụ thể: Yêu cầu này nhằm đảm bảo người lao động có hồ sơ thường xuyên và đáng tin cậy về tiền lương và phúc lợi của họ.</p> <p>Phiếu lương phải nêu rõ các thông tin sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> tên nhà máy; tên và ID của nhân viên; ngày thuê; ngày trả lương và kỳ trả lương; mức tiền công thông thường/mức lương cơ sở; giờ làm việc bình thường; số giờ làm thêm đã làm; tiền lương bình thường; tiền lương làm thêm giờ; quyền lợi, bao gồm số ngày nghỉ phép còn dư; tiền thưởng; tổng thu nhập; các khoản khấu trừ ghi rõ thành từng khoản; và, tiền lương thực nhận. 	
Mục tiêu 3.1.2: Quy trình tuyển dụng, thăng chức, kỷ luật và thôi việc được xác định rõ ràng và minh bạch cho người lao động.				
3.1.2.a [SR-ND 1.4]	Nhà máy có các tiêu chí tuyển chọn bằng văn bản cho từng loại công việc dựa trên mô tả công việc rõ ràng và năng lực yêu cầu, đồng thời sử dụng các công cụ và tiêu chí tuyển chọn khách quan cho tất cả các dạng lao động.	CI-1	<p>Chi tiết cụ thể: Các bản mô tả công việc và tiêu chí tuyển chọn phải được lập thành văn bản rõ ràng nhằm đảm bảo rằng có các biện pháp đo lường xác định và khách quan cho việc tuyển dụng, nhằm hạn chế hành vi phân biệt đối xử như yêu cầu trong Tiểu phần 2.3. Điều này bao gồm cả các vị trí tạm thời và thực tập sinh.</p> <p>Ví dụ về các công cụ và tiêu chí tuyển chọn khách quan bao gồm các bài kiểm tra kỹ năng hoặc hướng dẫn phỏng vấn.</p>	Bây giờ là Cải tiến Liên tục. Không phân biệt đối xử vẫn là nguyên tắc cốt lõi, nhưng đây chỉ là một chiến thuật để đạt được mục tiêu này.
3.1.2.b	Nhà máy có một hệ thống đánh giá hiệu suất có tư liệu dẫn	CI-3	<p>Chi tiết cụ thể: Cần có hệ thống đánh giá hiệu suất có dẫn chứng rõ</p>	Bây giờ là Cải tiến Liên tục. Mục đích bổ



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
[SR-ND 1.5]	chứng, làm căn cứ để tiến hành đánh giá hiệu suất của người lao động để có cơ sở cho việc thăng tiến, xác định giá trị của công việc liên quan đến việc trả lương, tăng đãi ngộ, tiếp cận với các khóa đào tạo và đảm bảo việc làm.		<p>ràng nhằm đảm bảo có các biện pháp đo lường xác định và khách quan làm cơ sở cho việc thăng tiến, nhằm hạn chế sự phân biệt đối xử. Điều này bao gồm cả việc thăng chức cho các lao động hợp đồng tạm thời, thực tập sinh và lao động hợp đồng có thời hạn lên thành lao động cố định.</p> <p>Hệ thống đánh giá phải đề cập rõ các bước và quy trình xem xét, đồng thời phải tuân theo bất kỳ yêu cầu pháp lý nào của địa phương.</p> <p>Quy trình đánh giá hiệu suất cần được thông báo cho lực lượng lao động và được xem xét thường xuyên.</p> <p>Người lao động được cung cấp một bản sao đánh giá của họ bằng văn bản và có cơ hội bày tỏ ý kiến phản hồi và đồng ý/không đồng ý.</p>	sung của ED-CE 10.4 và ED-CE 10.7
3.1.2.c [ED-CE 1.3]	<p>Nhà máy đã tiêu chuẩn hóa các quy tắc và thủ tục bằng văn bản về kỷ luật và thôi việc, trong đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nêu rõ quy tắc ứng xử cho tất cả các quản lý, người giám sát và người lao động; Mô tả các hành vi phạm quy hoặc vi phạm cũng như các hình thức kỷ luật tương ứng; và, Mô tả quy trình kỷ luật và chấm dứt hợp đồng. 	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Quy tắc kỷ luật là cần thiết để chủ lao động có thể duy trì trật tự hoạt động. Các biện pháp như vậy phải nhằm mục tiêu chính là để cho phép chủ lao động thúc đẩy tiêu chuẩn cao về hành vi và hiệu suất của người lao động, không phải để trừng phạt, hạ nhục hoặc đe dọa người lao động.</p> <p>Thủ tục kỷ luật và chấm dứt hợp đồng phải bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Thông báo về các hành vi phạm quy hoặc vi phạm do lỗi của người lao động; Ý kiến phản hồi hoặc giải thích của nhân viên; Thực hiện các hình thức kỷ luật tăng tiến (ví dụ như một hệ thống duy trì kỷ luật thông qua việc áp dụng hình thức kỷ luật tăng dần, từ cảnh cáo bằng lời sang cảnh cáo bằng văn bản đến đình chỉ và cuối cùng là chấm dứt hợp đồng); và, Hệ thống kháng nghị các khiếu nại hoặc các hành động kỷ luật được giải quyết theo cách bất lợi. 	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
3.1.2.d [ED-CE 1.4]	Các quy tắc và thủ tục về kỷ luật và chấm dứt hợp đồng được thông báo hiệu quả đến tất cả người lao động, người giám sát và quản lý.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Chính sách và thủ tục có thể được thông báo trực tiếp trong quá trình tuyển dụng và/hoặc cho các nhóm người lao động trong quá trình đào tạo, sau khi được thuê. Thông tin này cũng có thể được chuyển tải bằng văn bản, ví dụ qua bảng thông báo hoặc sổ tay nhân viên. Hiệu quả của một phương thức truyền đạt sẽ được đo lường bằng việc người lao động có nắm được thông tin hay không. Chủ lao động phải thông báo cho người lao động rằng mọi hình thức quấy rối, lạm dụng hoặc bạo lực trên cơ sở giới tại nơi làm việc sẽ phải chịu các biện pháp kỷ luật.	Đã thêm tham chiếu rõ ràng đến quấy rối và bạo lực trên cơ sở giới như là hành vi sẽ phải chịu các biện pháp kỷ luật.
3.1.2.e [ED-CE 1.5]	Tất cả các thông báo về kỷ luật và chấm dứt hợp đồng đều được lập thành văn bản và lưu vào hồ sơ. Nội dung thông báo kỷ luật bao gồm: <ul style="list-style-type: none"> Bản tóm tắt vi phạm (xảy ra khi nào, ở đâu, người làm chứng, phản hồi của nhân viên); Ngày thông báo kỷ luật được ban hành; Kết quả xem xét và hình thức kỷ luật tương ứng; Chữ ký của ban quản lý; và, Bảng chứng xác nhận nhân viên đã nhận được thông báo kỷ luật. 	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Các thông báo kỷ luật và chấm dứt hợp đồng bao gồm nhưng không giới hạn ở cảnh báo bằng văn bản, các biện pháp trừng phạt và các tài liệu hỗ trợ khác. Người lao động phải nhận được một bản sao của thông báo để họ hiểu rõ ràng lý do tại sao thông báo đó lại được ban hành và cho phép họ đưa ra ý kiến phản hồi và/hoặc kháng nghị quyết định đó.	Đã thêm thông tin giải thích rõ ràng người lao động phải nhận được một bản sao của thông báo.
3.1.2.f [ED-CE 12.4 EM-PTA 5.4 SR-FA 3.5]	Nhà máy lưu giữ sổ ghi chép về tất cả các hợp đồng bị chấm dứt và trường hợp sa thải công nhân với thông tin chi tiết về trường hợp/lý do chấm dứt hợp đồng trong ít nhất ba năm.	C-Năm1	Chi tiết cụ thể: Người lao động là thành viên Đội quản lý Quý hoặc thành viên công đoàn hay tổ chức người lao động phải được lưu ý.	Đã kết hợp ED-CE 12.4 với EM-PTA 5.4 và SR-FA 3.5, nêu rõ các hồ sơ cụ thể về việc sa thải thành viên FTC và thành viên công đoàn.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
3.1.2.g [ED-CE 1.11]	Tuyệt đối không được yêu cầu người lao động ký vào giấy trắng, một mẫu đơn trống hoặc không đầy đủ nội dung, và không được ép buộc họ phải ký đơn từ chức.	C-Năm0		
Mục tiêu 3.1.3: Cơ cấu lực lượng lao động của từng địa điểm được hiểu rõ và các vai trò thường trực được tạo ra nếu có thể.				
3.1.3.a	Có bản phân tích về lực lượng lao động cho mỗi địa điểm, trong đó ghi lại số lượng người lao động được tuyển dụng tại mỗi địa điểm trong phạm vi của Giấy chứng nhận, khoảng thời gian họ được tuyển dụng trong năm, cách thức thuê tuyển (trực tiếp so với gián tiếp) và liệu họ sống tại địa phương hay di cư trong một vùng hoặc giữa các vùng.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Phân tích này phải bao gồm thông tin về giới, các nhóm bản địa và thiểu số, và các đặc điểm khác của lực lượng lao động được yêu cầu trong tiêu chí 1.1.2.a để đảm bảo sự đại diện cân bằng trong Đội quản lý Quỹ.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nên cập nhật phân tích này hằng năm và/hoặc khi có sự thay đổi đáng kể trong lực lượng lao động (tỷ lệ nhân viên luân chuyển lớn hơn 10%).</p> <p>Tốt nhất là chủ lao động nên thực hiện các hành động để đa dạng hóa lực lượng lao động dựa trên kết quả phân tích lực lượng lao động. Điều này có thể bao gồm các chương trình tuyển dụng và đào tạo có nhắm mục tiêu để thu hút lực lượng lao động đa dạng hơn. Cũng xem xét việc phân tích lực lượng lao động nhằm tăng cường sự đa dạng hóa và hòa nhập ở các cấp quản lý và lãnh đạo.</p>	MỚI
3.1.3.b	Đánh giá nhu cầu lao động của từng địa điểm và chỉ rõ các khoảng thời gian cần đến lực lượng lao động không cố định được đưa vào bản phân tích lực lượng lao động. Đánh giá nhu cầu mới nhất, được cập nhật hằng năm là căn cứ để đưa ra các quyết định về nhân sự.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Đánh giá nhu cầu lao động phải được kết hợp vào cùng phân tích lực lượng lao động được yêu cầu trong tiêu chí 3.1.3.a và phải tuân theo các hướng dẫn tương tự.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
3.1.3.c [ED-CE 10.1 ED-CE 10.3, ED-CE 10.4]	Tất cả các vị trí công việc có tính chất thường xuyên và liên tục đều được bố trí lao động cố định. Hạn chế sử dụng lao động hợp đồng có thời hạn và phải có lý do hợp lý.	P-5	<p>Chi tiết cụ thể: Không được sử dụng hợp đồng có thời hạn, lao động ngắn hạn hoặc chương trình học nghề để tránh biên chế lao động cố định hoặc trốn tránh các nghĩa vụ pháp lý hoặc an sinh xã hội đối với người lao động. Không được phép sa thải và thuê lại người lao động hoặc thay đổi nhà thầu lao động để tránh phải trả quyền lợi hoặc tiền thâm niên.</p> <p>Nhà máy không được duy trì tình trạng lao động không phải lao động cố định vượt quá giới hạn theo luật định.</p> <p>Chỉ được cấp hợp đồng có thời hạn cho những người không phải lao động cố định trong các đợt cao điểm, trong trường hợp phải hoàn thành những nhiệm vụ đặc biệt và trong những trường hợp ngoại lệ. Điều này bao gồm cả lao động thời vụ.</p> <p>Thị thực lao động nhập cư nước ngoài có thời hạn hoặc người lao động có tình trạng giấy phép lao động hạn chế sẽ là cơ sở chính đáng để xác định việc không có hợp đồng cố định, nhưng quyền lợi vẫn sẽ tích lũy theo thời gian.</p>	Đã kết hợp mục đích của ED-CE 10.1, 0.3 và 10.4 thành một yêu cầu rộng hơn liên quan đến việc hạn chế việc sử dụng lao động ngắn hạn hoặc không cố định.
Mục tiêu 3.1.4 Chỉ sử dụng các nhà thầu lao động khi có lý do hợp lý, theo cách có trách nhiệm và không được sử dụng hình thức này để trốn tránh các nghĩa vụ pháp lý.				MỚI
3.1.4.a	Quản lý địa điểm có thể xác định những người lao động nào được thuê thông qua các nhà thầu lao động và lý do đằng sau việc sử dụng nhà thầu lao động.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Phân tích này có thể được gộp vào phân tích lực lượng lao động được yêu cầu trong tiêu chí 3.1.3.a và phải tuân theo các hướng dẫn tương tự.</p> <p>Nhà thầu lao động là một cá nhân, công ty hoặc cơ quan mà nhận tiền phí để thuê người lao động thực hiện công việc cho hoặc theo sự chỉ đạo của bên thứ ba. Nhà thầu lao động có trách nhiệm trả lương cho những lao động đó, và cũng có thể tuyển dụng, giám sát, cung cấp bữa ăn, chỗ ở, hoặc phương tiện đi lại cho những lao động đó.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			Các tiêu chí trong Mục tiêu 3.1.4 áp dụng khi nhà thầu lao động được sử dụng tại một địa điểm trong phạm vi của Giấy chứng nhận.	
3.1.4.b	Khi sử dụng nhà thầu lao động, nhà thầu phải tuân thủ các yêu cầu hiện hành của Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy đối với những địa điểm thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Quản lý địa điểm và Bên được cấp Giấy chứng nhận có trách nhiệm đảm bảo rằng tất cả người lao động tại các địa điểm trong phạm vi của Giấy chứng nhận được đối xử phù hợp với Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy (ví dụ: về hợp đồng, tiền lương, điều kiện làm việc, sức khỏe và an toàn), và họ biết rõ về các quyền tham gia các cuộc họp của Đại hội Công nhân với tư cách là Người tham gia Quý, ngay cả khi họ không được tuyển dụng trực tiếp. Quản lý địa điểm và nhà máy không chịu trách nhiệm đảm bảo sự tuân thủ của các nhà thầu lao động khi người lao động làm việc tại các địa điểm nằm ngoài phạm vi của Giấy chứng nhận.</p> <p>Không được sử dụng nhà thầu lao động nhằm trốn tránh các nghĩa vụ pháp lý, hoặc tránh phải trả quyền lợi tích lũy hoặc tiền thâm niên cho người lao động. Điều này bao gồm cả quyền lợi tích lũy và thâm niên cho những người lao động được thuê làm việc liên tục tại địa điểm bởi các nhà thầu lao động khác nhau.</p> <p>Người lao động cố định có thể được tuyển dụng thông qua một nhà thầu lao động nếu các quyền và điều kiện làm việc của họ tương đương hoặc vượt quá những yêu cầu được nêu trong FPS, bao gồm cả các yêu cầu pháp lý.</p> <p>Mọi nhà thầu lao động trong phạm vi của Giấy chứng nhận đều có thể được đánh giá và phải cho phép tiến hành đánh giá nếu được yêu cầu. Chủ lao động phải lưu giữ hồ sơ của tất cả các nhà thầu lao động được sử dụng.</p>	<p>MỚI</p> <p>Trước đây FPS không cho phép sử dụng nhà thầu lao động. Yêu cầu này và các yêu cầu khác theo Mục tiêu này đã được thêm vào để cho phép sử dụng nhà thầu lao động, nhưng chỉ khi việc sử dụng nhà thầu lao động không gây ảnh hưởng đến các quyền, lợi ích và sự an toàn của người lao động. Mục đích là tất cả người lao động được tuyển dụng thông qua các nhà thầu lao động đều được hưởng chính sách bảo vệ giống như những người lao động được thuê trực tiếp.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
3.1.4.c	Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc quản lý địa điểm đã phát triển và bắt đầu thực hiện kế hoạch thuê trực tiếp tất cả người lao động hoặc chỉ sử dụng các nhà thầu lao động đã đăng ký và tuân thủ tốt quy định.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Các địa điểm sử dụng nhà thầu lao động phải giải thích được cho ban đánh giá về kế hoạch chuyển sang sử dụng lao động trực tiếp hoặc nhà thầu lao động đã đăng ký để đáp ứng yêu cầu trong tiêu chí 3.1.4.d.</p> <p>Các tiêu chuẩn cho các nhà thầu lao động đã đăng ký và tuân thủ tốt quy định bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Là một pháp nhân có các quyền và nghĩa vụ pháp lý (chẳng hạn như công ty, công ty hợp danh, hiệp hội, tổng công ty, hợp tác xã, hãng, công ty cổ phần, quỹ tín thác hoặc tổ chức khác); • Sở hữu mã số công ty hợp lệ do chính phủ liên bang (của quốc gia nơi làm việc) cung cấp, nếu có; • Tuân thủ tốt quy định đối với bất kỳ chứng nhận hoặc yêu cầu về điều kiện cần đáp ứng của quốc gia nơi làm việc; • Có mối quan hệ trực tiếp với chủ lao động đối với tất cả người lao động được thuê tương ứng. Điều này có nghĩa là nhà thầu lao động trả lương trực tiếp cho người lao động và có quyền thuê, sa thải, giám sát hoặc kiểm soát và chỉ đạo công việc của họ; • Duy trì tài liệu rõ ràng ghi lại chính xác: <ul style="list-style-type: none"> ○ Việc triển khai người lao động (ví dụ như người lao động được triển khai đến cơ sở nào); ○ Tiền thù lao của người lao động (ví dụ: phiếu lương liệt kê rõ ràng mọi khoản khấu trừ); và, ○ Các điều khoản và điều kiện làm việc của mỗi người lao động. <p><i>Bắt đầu triển khai</i> có nghĩa là các hành động đã được thực hiện theo kế hoạch.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
3.1.4.d	Tất cả người lao động đều được tuyển dụng trực tiếp hoặc được tuyển dụng thông qua một nhà thầu lao động đã đăng ký và tuân thủ tốt quy định.	P-5	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo các cơ sở được chứng nhận Fair Trade Certified có thể bảo vệ người lao động, tốt hơn là thông qua việc gây ảnh hưởng và kiểm soát trực tiếp các điều kiện việc làm. Để đạt được mục đích này, các cơ sở Fair Trade phải chuyển sang sử dụng lao động trực tiếp hoặc sử dụng các nhà thầu lao động đã đăng ký.</p> <p>Nếu sử dụng nhà thầu lao động thì phải tuân theo các yêu cầu trong tiêu chí 3.1.4.b. Ngoài ra, nhà thầu phải là một pháp nhân có đầy đủ giấy tờ về tất cả người lao động, giờ làm việc, tiền lương, quyền lợi, v.v. và có thể được ghé thăm để tiến hành đánh giá.</p> <p>Lưu ý rằng việc sử dụng các nhà thầu lao động sẽ mở rộng phạm vi của cuộc đánh giá và thường làm tăng chi phí tiến hành đánh giá.</p>	MỚI
3.1.4.e	<i>Áp dụng nếu đang sử dụng nhà thầu lao động:</i> Phải có thỏa thuận về trách nhiệm (ví dụ: hợp đồng hoặc Biên bản ghi nhớ) giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận và nhà thầu lao động, quy định những yêu cầu FPS nào sẽ do bên nào quản lý và/hoặc thực hiện.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Yêu cầu này nhằm đảm bảo nhà thầu lao động hiểu các trách nhiệm của mình theo FS và đồng ý hoàn thành các trách nhiệm này.</p>	MỚI

TIỂU PHẦN 3.2: Người lao động được hưởng mức lương và quyền lợi công bằng.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
Mục tiêu 3.2.1: Tiền lương và tiền công đáp ứng yêu cầu của pháp luật và tăng dần về mức mức lương đủ sống.				



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
3.2.1.a [ED-CE 6.2]	Tiền lương và tiền công đáp ứng hoặc vượt quá mức lương tối thiểu bắt buộc theo quy định pháp luật cho công việc và các nghề tương tự, và các Thỏa thuận thương lượng tập thể (CBA) áp dụng, tùy theo mức nào cao nhất.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này áp dụng cho tất cả người lao động, bao gồm cả người lao động nhận lương theo sản phẩm, người học nghề và thực tập sinh.</p> <p>Nếu luật pháp địa phương cho phép áp dụng mức lương tối thiểu thấp hơn đối với người học nghề/thực tập sinh, thì chỉ được áp dụng mức lương tối thiểu thấp hơn này trong 30 ngày đầu tiên, nếu thời gian đó chủ yếu dành cho đào tạo chứ không phải sản xuất hoặc các nhiệm vụ thiết yếu khác.</p> <p>Đối với thù lao tính theo giờ, phải sử dụng các hồ sơ theo dõi thời gian chính xác để tính lương (xem khoản 4.1.1.b)</p> <p>Đối với thù lao dựa trên năng suất, hạn ngạch hoặc lương theo sản phẩm, tiền lương phải cho phép người lao động kiếm được ít nhất bằng mức lương CBA của ngành hoặc mức lương tối thiểu chính thức (tùy theo mức nào cao hơn) trong giờ làm việc bình thường, có tính đến thời gian nghỉ giải lao bắt buộc.</p> <p>Lưu ý, thời gian dành cho các khóa huấn luyện được yêu cầu trong FPS đều được tính là giờ làm việc. Người lao động phải nhận được mức lương thông thường của họ cho thời gian đó, và các giới hạn về giờ làm việc bình thường và thời gian làm thêm giờ sẽ được áp dụng. Lưu ý rằng các quyền lợi phụ thêm bằng hiện vật như nhà ở hoặc bữa ăn do chủ lao động cung cấp chỉ có thể được tính vào tiền lương nếu các quyền lợi đó được liệt kê cụ thể dưới dạng khoản khấu trừ vào lương và tuân thủ yêu cầu trong tiêu chí 3.2.2.c.</p>	<p>ED-CE 6.2: (Năm 0M) Tất cả người lao động, bao gồm cả người lao động nhận lương theo sản phẩm, được trả lương cơ bản ít nhất bằng mức lương tối thiểu hợp pháp.</p> <p>I&C: Một hệ thống lương theo sản phẩm phải đảm bảo trả công cho người lao động ít nhất bằng mức lương tối thiểu của địa phương cho một tuần làm việc bình thường, và nhà máy phải trả theo hệ số thưởng cho phần công việc tính lương theo sản phẩm ngoài tuần làm việc 40 giờ (hoặc 48 giờ, tùy thuộc vào luật pháp quốc gia). Tiền lương cơ bản không bao gồm tiền lương làm thêm giờ hoặc tiền thưởng.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
3.2.1.b [ED-CE 8.6]	Tất cả người lao động được cung cấp tất cả các quyền lợi mà họ được hưởng một cách hợp pháp. Các quyền lợi ích được cung cấp khi thuê tuyển, hoặc trong khoảng thời gian được quy định trong Thỏa thuận thương lượng tập thể áp dụng hoặc theo quy định của pháp luật.	C-Năm0		
3.2.1.c [ED-CE 9.1 ED-CE 9.2]	Tất cả người lao động được trả hệ số thưởng hợp pháp cho thời gian làm thêm giờ và làm việc vào các ngày lễ và ngày nghỉ. Nếu không có quy định về hệ số thưởng, thời gian làm thêm giờ sẽ được trả theo hệ số thưởng của nhà máy hoặc hệ số thưởng thông dụng trong ngành, tùy theo mức nào cao hơn.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Nếu thời gian làm thêm giờ được bù một phần hoặc toàn bộ bằng cách phân bổ thời gian nghỉ thì phải áp dụng hệ số thưởng cho thời gian bù. Ví dụ: có thể đền bù bốn giờ làm việc với hệ số 200% áp dụng (gấp đôi mức lương theo giờ) bằng mức lương tương đương bốn giờ làm việc theo hệ số bình thường cộng với bốn giờ nghỉ được trả theo hệ số bình thường, hoặc có thể được bù bằng tám giờ nghỉ được trả lương theo hệ số bình thường.	Đã kết hợp mục đích của ED-CE 9.1 và 9.2. Đã tách riêng yêu cầu, để khoản 3.2.1.c chỉ tập trung vào việc tuân thủ các yêu cầu pháp lý. 3.2.1.d, e và f đề cập đến các hệ số thưởng cụ thể cho thời gian làm thêm giờ, có thể cao hơn so với các yêu cầu pháp lý.
3.2.1.d	Hệ số lương làm thêm giờ ít nhất phải bằng 1,25 lần mức lương theo giờ.	CI-1	Đây là một yêu cầu cải tiến liên tục cho thấy mức tăng hệ số lương làm thêm giờ được trả.	Yêu cầu về cải tiến liên tục từng bước đối với hệ số lương làm thêm giờ, trong đó hệ số này chưa được pháp luật quy định hoặc thấp hơn 1,25 lần mức lương theo giờ. Hệ số này dựa trên khuyến nghị của ILO.
3.2.1.e [ED-CE 9.1]	Hệ số lương làm thêm giờ ít nhất phải bằng 1,5 lần mức lương theo giờ.	CI-3	Đây là một yêu cầu cải tiến liên tục cho thấy mức tăng hệ số lương làm thêm giờ được trả.	Yêu cầu về cải tiến liên tục từng bước đối với hệ số lương làm thêm giờ, trong đó hệ số này chưa được pháp luật quy định hoặc thấp hơn 1,5 lần mức lương theo giờ. Hệ số này dựa trên các yêu cầu ban đầu trong ED-CE 9.1.
3.2.1.f [ED-CE 9.1]	Làm việc vào ngày nghỉ hằng tuần và ngày lễ sẽ được bù ít nhất là gấp đôi mức lương theo giờ.	CI-3		Yêu cầu về cải tiến liên tục từng bước đối với hệ số lương làm thêm giờ, trong đó hệ số này chưa được pháp luật quy định hoặc thấp hơn 1,5 lần mức lương theo giờ. Hệ số này



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
				dựa trên các yêu cầu ban đầu trong ED-CE 9.1.
3.2.1.g	Chủ lao động thể hiện là nắm rõ về mức lương đủ sống trong khu vực của họ. Tiến hành so sánh tổng thù lao (tiền lương và quyền lợi) so với mức lương đủ sống.	P-5	<p>Chi tiết cụ thể: Mức lương đủ sống là thù lao nhận được cho một tuần làm việc tiêu chuẩn (48 giờ) của một người lao động ở một địa điểm cụ thể, đủ để đáp ứng mức sống khá cho người lao động và gia đình của họ. Các yếu tố của một mức sống khá bao gồm thức ăn, nước uống, nhà ở, giáo dục, chăm sóc sức khỏe, phương tiện đi lại, quần áo và các nhu cầu thiết yếu khác, bao gồm cả khoản dự phòng cho các trường hợp bất ngờ.</p> <p>Mục đích là người lao động phải được trả lương thỏa đáng khi đáp ứng yêu cầu công việc và không phải làm thêm giờ để kiếm đủ tiền trang trải các chi phí sinh hoạt cơ bản cho bản thân và gia đình của họ. Có thể sử dụng thông tin về khoảng chênh lệch giữa tổng thù lao và mức lương đủ sống để hỗ trợ các cuộc trò chuyện minh bạch trong chuỗi cung ứng nhằm xác định các rào cản đối với việc đạt được mức lương đủ sống và trách nhiệm chung, đồng thời phát triển các chiến lược để cải thiện tiền lương và các quyền lợi khác (bao gồm cả thông qua khoản đầu tư bằng tiền Quỹ) để hỗ trợ mọi người lao động đạt được mức sống khá.</p> <p>Điều rất quan trọng là phải sử dụng một phương pháp luận chất lượng cao và được chấp nhận rộng rãi để tính toán mức lương đủ sống. Phương pháp luận do Richard và Martha Anker phát triển là quy trình được công nhận và áp dụng rộng rãi nhất để tính toán mức lương đủ sống trên toàn thế giới. Fair Trade USA chỉ chấp thuận các mốc chuẩn phù hợp với phương pháp luận về Mức lương đủ sống của Anker¹ để hiểu và so sánh mức lương đủ sống. Các mốc chuẩn</p>	MỚI

¹ <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>được chấp thuận để sử dụng và nơi để tìm hiểu về các mốc này được nêu trong tài liệu hướng dẫn, Mốc chuẩn về mức lương đủ sống cho chủ lao động.</p> <p>Khi so sánh mức lương đủ sống với mức lương hiện tại, không được tính cả giờ làm thêm, cũng như tiền thưởng năng suất và phụ cấp trừ khi các khoản đó được bảo đảm, và phải tính đến các khoản thuế bắt buộc. Các quyền lợi bằng hiện vật, chẳng hạn như thực phẩm, phương tiện đi lại và nhà ở, có thể được tính vào giá trị tiền lương hiện tại, nhưng không được chiếm hơn 30% tổng thù lao. So sánh này phải được cập nhật ít nhất ba năm một lần để tính đến lạm phát và những thay đổi trong cơ cấu trả thù lao.</p> <p>Trong trường hợp không có các mốc chuẩn được chấp thuận hiện hành, chủ lao động sẽ đánh giá khả năng tiếp cận hiện tại của người lao động và gia đình họ đối với các nhu cầu thiết yếu quan trọng nhất, bao gồm thực phẩm, nước, nhà ở, giáo dục và chăm sóc sức khỏe, để tìm hiểu xem có khoảng chênh lệch nào không. Năm nhu cầu thiết yếu này cũng là thành phần bắt buộc của Đánh giá Nhu cầu và chủ lao động nên điều chỉnh các kết quả thu được từ dữ liệu này. Đánh giá này phải được cập nhật ít nhất ba năm một lần.</p> <p>Thông tin về mức lương đủ sống và mức chênh lệch được đánh giá, hoặc đánh giá về năm nhu cầu thiết yếu, phải được cung cấp cho tất cả người lao động bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được. Có thể cung cấp thông tin qua việc phát tập thông tin hoặc dán ở nơi công cộng mà người lao động thường tụ tập.</p>	
Mục tiêu 3.2.2: Tiền lương, tiền công và các khoản thu nhập được trả trực tiếp, đúng hạn và bằng tiền tệ chính thức.				
3.2.2.a [ED-CE 8.3]	Tiền lương được trả bằng tiền mặt hoặc phương thức tương đương tiền mặt trực tiếp cho người lao động.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Phương thức tương đương tiền mặt được định nghĩa là séc, tiền gửi trực tiếp hoặc tương tự. Người lao động phải nhận	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>được tiền thanh toán trực tiếp, tức là không phải thông qua vợ/chồng hoặc nhà tuyển dụng lao động bên thứ ba.</p> <p>Không được phép thanh toán bằng hiện vật, trừ trường hợp được pháp luật cho phép, có sự đồng ý của cả hai bên và được lập thành văn bản, bao gồm cả định nghĩa về giá trị của hàng hóa. Các khoản thanh toán bằng hiện vật bao gồm ví dụ như thẻ điện thoại, thực phẩm và thẻ mua hàng tạp hóa được giới hạn ở một số nhà cung cấp nhất định. Không được sử dụng được phẩm để trả thù lao hoặc thanh toán bằng hiện vật.</p>	
3.2.2.b [ED-CE 8.4 ED-CE 8.5 ED-CE 8.7]	Người lao động được trả lương đầy đủ và đúng hạn. Tiền lương thường kỳ phải được trả ít nhất là hằng tháng và theo lịch định sẵn.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm cả thanh toán tiền thưởng.</p> <p>Mọi khoản tiền lương bị trả thiếu đều phải được hoàn trả, kèm theo lãi suất. Khi xác định lãi suất hợp lý, nên lấy lãi suất trung bình hằng tháng cho tài khoản tiết kiệm từ một ngân hàng được công nhận.</p>	Đã kết hợp mục đích của ED-CE 8.4, 8.5 và 8.7.
3.2.2.c	Việc thanh toán được thực hiện thông qua hình thức gửi tiền trực tiếp hoặc chuyển khoản qua di động trực tiếp cho người lao động.	CI-3	<p>Chi tiết cụ thể: Hệ thống thanh toán điện tử giúp tăng tính minh bạch và cho phép truy xuất nguồn gốc của các khoản thanh toán tiền lương.</p> <p>Trong trường hợp thanh toán bằng tiền gửi trực tiếp, chủ lao động không có quyền truy cập để rút tiền từ tài khoản ngân hàng của người lao động. Cá nhân được thanh toán phải có thể trực tiếp nhận tiền gửi trực tiếp (ví dụ, không được thanh toán qua vợ/chồng của người đó).</p>	MỚI
3.2.2.d [ED-CE 7.2, ED-CE 1.13]	Chỉ được phép khấu trừ vào tiền lương khi luật hiện hành cho phép, như được xác định trong Thỏa thuận thương lượng tập thể áp dụng, hoặc khi người lao động đã đồng ý	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Các khoản khấu trừ do đi trễ hoặc làm không đủ thời gian không được vượt quá mức tiền công tương đương với thời gian thực tế bị thiếu.</p>	Đã kết hợp mục đích của ED-CE 7.2 và 1.13.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
	bằng văn bản trong một thỏa thuận nêu rõ các khoản sẽ bị khấu trừ.			
3.2.2.e [ED-CE 7.1]	Không được sử dụng các khoản khấu trừ lương như một biện pháp kỷ luật.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Không được khấu trừ lương để phạt người lao động do không đạt chỉ tiêu sản xuất.	Đã diễn đạt lại, nhưng mục đích không đổi.
3.2.2.f [ED-CE 7.3]	Trong trường hợp nhà máy cung cấp cho người lao động nhà ở hoặc các quyền lợi hay dịch vụ khác, thì những quyền lợi và dịch vụ này phải là miễn phí hoặc được cung cấp với chi phí hợp lý.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: <i>Chi phí hợp lý</i> có nghĩa là không vượt quá chi phí thực tế mà chủ lao động phải trả. Người lao động có quyền từ chối những quyền lợi này.	Đã bổ sung thông tin giải thích rõ rằng người lao động phải được quyền từ chối các quyền lợi đó.
Mục tiêu 3.2.3: Các khoản thanh toán cho người lao động trong thời gian thôi việc, giảm biên chế và đình chỉ phải hợp lý.				
3.2.3.a	Chủ lao động phải có sẵn thủ tục để xác định các khoản thanh toán khi chấm dứt hợp đồng, bao gồm các phương pháp để xác định chính xác các khoản thanh toán cho tất cả các phương thức thôi việc/giảm biên chế, có tính đến các yêu cầu pháp lý của nhà nước	C-Năm0		MỚI
3.2.3.b	Khi chủ lao động phải đối mặt với những thay đổi lớn trong sản xuất, chương trình, tổ chức, cơ cấu hoặc công nghệ và những thay đổi đó có khả năng dẫn đến việc phải sa thải tạm thời hoặc vĩnh viễn người lao động, chủ lao động phải thông báo mọi lựa chọn đã được xem xét để thay thế cho việc giảm biên chế và tham khảo ý kiến của bất kỳ đại diện nào của người lao động càng sớm càng tốt nhằm tránh hoặc giảm thiểu tình trạng sa thải.	CI-1		MỚI
3.2.3.c	Chủ lao động chỉ được phép đình chỉ công việc theo đúng luật, quy định và thủ tục mà nhà nước ban hành. Người lao động phải được trả đầy đủ trong thời gian bị đình chỉ, trừ	C-Năm0		MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
	khí luật nhà nước quy định khác, người lao động và tổ chức đại diện của họ có thỏa thuận khác, hoặc các cơ quan nhà nước có thẩm quyền liên quan cho phép thỏa thuận khác. Cần thông báo đầy đủ về các điều kiện đình chỉ công việc cho tất cả người lao động.			
Mục tiêu 3.2.4: Thời gian nghỉ dưỡng, nghỉ ốm và nghỉ thai sản phải đáp ứng hoặc vượt quá mức tối thiểu theo quy định pháp luật và các Thỏa thuận thương lượng tập thể áp dụng.				
3.2.4.a [ED-CE 8.9 ED-CE 14.1]	Chủ lao động phải cung cấp cho tất cả người lao động đủ điều kiện mọi quyền lợi nghỉ phép bắt buộc theo quy định pháp luật, bao gồm nghỉ phép năm và nghỉ dưỡng, nghỉ ốm và nghỉ thai sản đáp ứng hoặc vượt quá các yêu cầu theo quy định pháp luật và Thỏa thuận thương lượng tập thể áp dụng.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Người lao động phải được trả lương theo quy định của pháp luật khi nghỉ phép.	Đã kết hợp mục đích của ED-CE 8.9 và 14.1, cộng với các yêu cầu theo quy định pháp luật về nghỉ thai sản để có quy tắc rộng hơn về việc tuân thủ tất cả các chế độ nghỉ phép theo luật định.
3.2.4.b	Chủ lao động không được áp đặt bất kỳ quy định hạn chế quá mức nào đối với việc người lao động sử dụng thời gian nghỉ phép năm, nghỉ dưỡng, nghỉ ốm hoặc nghỉ thai sản.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Thời gian nghỉ phép năm do chủ lao động xác định sau khi tham khảo ý kiến của người lao động, có tính đến yêu cầu công việc và cơ hội nghỉ ngơi, thư giãn. Mọi thủ tục tại nơi làm việc quy định thời điểm nghỉ phép năm (ví dụ: yêu cầu phải đáp ứng thời gian phục vụ tối thiểu trước khi được phép nghỉ phép năm, phải gửi đơn xin nghỉ phép bằng văn bản trước một thời gian nhất định trước khi nghỉ phép năm) phải phù hợp với luật pháp, quy định và các thủ tục do nhà nước ban hành. Các thủ tục tại nơi làm việc quy định thời gian nghỉ phép năm phải được thông báo đầy đủ cho tất cả người lao động. Mọi thủ tục tại nơi làm việc quy định việc nghỉ ốm (ví dụ: thông báo cho chủ lao động càng sớm càng tốt, cung cấp giấy xác nhận của bác sĩ, v.v.) phải phù hợp với luật pháp, quy định và thủ tục do nhà nước ban hành và phải được thông báo đầy đủ cho tất cả người lao động.	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
3.2.4.c [SR-WR 4.1 SR-WR 4.2]	Chủ lao động không được áp dụng bất kỳ hình thức xử phạt nào đối với người lao động khi họ xin nghỉ phép hoặc tiến hành nghỉ phép dưới bất kỳ hình thức nào, bao gồm cả việc không được khấu trừ tiền lương hoặc sa thải người lao động khi họ nghỉ phép.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Người lao động trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản phải được làm công việc cũ với mức lương và quyền lợi như cũ.	Đã kết hợp mục đích của SR-WR 4.1 và 4.2
3.2.4.d	Mỗi năm, người lao động được nghỉ ốm tối thiểu ba ngày và được hưởng nguyên lương.	CI-3	Chi tiết cụ thể: Người lao động luôn phải được nghỉ ốm theo đúng quy định của pháp luật (tiêu chí 3.2.4.a). Tốt nhất là áp dụng yêu cầu này khi luật pháp không quy định về số ngày nghỉ ốm hoặc nếu quy định dưới ba ngày. Thời gian nghỉ ốm có thể được tính theo tỷ lệ đối với lao động bán thời gian (làm việc ít hơn 30 giờ mỗi tuần) và lao động tạm thời, và chủ lao động có thể quy định phải đáp ứng thời gian làm việc tối thiểu là 90 ngày trong một năm theo lịch để đủ điều kiện nhận quyền lợi này, nếu pháp luật cho phép. Chủ lao động có thể quy định phải có giấy xác nhận hoặc khuyến nghị của bác sĩ mới được nghỉ ốm có lương, tuy nhiên điều này chỉ được phép trong những trường hợp có sẵn bác sĩ tại địa điểm hoặc tại địa phương. Phải cho phép người lao động nộp giấy xác nhận hoặc khuyến nghị của bác sĩ khi họ đã trở lại làm việc sau khi nghỉ ốm. Khuyến nghị: Người lao động có thể sử dụng những ngày phép nghỉ ốm để chăm sóc thành viên trong gia đình bị ốm.	MỚI Yêu cầu cải tiến liên tục khi không có hoặc có ít ngày nghỉ ốm hơn theo quy định của pháp luật.
3.2.4.e	Mỗi năm, người lao động được nghỉ dưỡng tối thiểu một tuần làm việc bình thường và được hưởng nguyên lương.	CI-1	Chi tiết cụ thể: Người lao động luôn phải được nghỉ dưỡng theo đúng quy định của pháp luật (tiêu chí 3.2.4.a). Tốt nhất là áp dụng yêu cầu này khi luật pháp không quy định về số ngày nghỉ dưỡng hoặc nếu quy định dưới một tuần.	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>Trong đó một tuần làm việc tiêu chuẩn là sáu ngày, một tuần theo lịch là sáu ngày. Trong trường hợp một tuần làm việc tiêu chuẩn là năm ngày thì người lao động được nghỉ năm ngày.</p> <p>Thời gian nghỉ dưỡng có thể được tính theo tỷ lệ đối với lao động bán thời gian (làm việc ít hơn 30 giờ mỗi tuần) và lao động tạm thời, và chủ lao động có thể quy định phải đáp ứng thời gian làm việc tối thiểu là 90 ngày trong một năm theo lịch để đủ điều kiện nhận quyền lợi này, nếu pháp luật cho phép.</p>	Yêu cầu cải tiến liên tục từng bước khi không có hoặc có ít ngày nghỉ dưỡng hơn theo quy định của pháp luật.
3.2.4.f [ED-CE 14.2]	Mỗi năm, người lao động được nghỉ dưỡng tối thiểu hai tuần làm việc bình thường và được hưởng nguyên lương.	CI-3	<p>Chi tiết cụ thể: Đây là một yêu cầu cải tiến liên tục thể hiện việc tăng quyền lợi nghỉ dưỡng được cung cấp.</p> <p>Trong đó một tuần làm việc tiêu chuẩn là sáu ngày, hai tuần theo lịch là 12 ngày. Trong trường hợp một tuần làm việc tiêu chuẩn là năm ngày thì người lao động được nghỉ mười ngày.</p> <p>Thời gian nghỉ dưỡng có thể được tính theo tỷ lệ đối với lao động bán thời gian (làm việc ít hơn 30 giờ mỗi tuần) và lao động tạm thời, và chủ lao động có thể quy định phải đáp ứng thời gian làm việc tối thiểu là 90 ngày trong một năm theo lịch để đủ điều kiện nhận quyền lợi này, nếu pháp luật cho phép.</p>	<p>Yêu cầu cải tiến liên tục từng bước khi không có hoặc có ít ngày nghỉ dưỡng hơn theo quy định của pháp luật.</p> <p>Dựa trên các yêu cầu hiện có trong ED-CE 14.2.</p>
3.2.4.g	Thời gian nghỉ thai sản là ít nhất sáu tuần theo lịch và được hưởng hai phần ba lương, không bao gồm nghỉ phép năm.	CI-1	<p>Chi tiết cụ thể: Thời gian nghỉ phép này có thể được tính theo tỷ lệ đối với lao động bán thời gian và tạm thời, và chủ lao động có thể quy định phải đáp ứng thời gian làm việc tối thiểu là 90 ngày trong một năm theo lịch để đủ điều kiện nhận quyền lợi này. Thời gian nghỉ thai sản không được trừ vào số ngày nghỉ ốm hoặc nghỉ phép năm nào khác.</p>	Yêu cầu cải tiến liên tục từng bước khi pháp luật không có quy định về thời gian và mức lương khi nghỉ thai sản, hoặc quy định thời gian ngắn hơn và mức lương thấp hơn.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>Người lao động nghỉ thai sản được bảo đảm sẽ được trở lại vị trí công việc tương đương hoặc cao hơn, với mức lương như cũ hoặc cao hơn, khi kết thúc thời gian nghỉ thai sản.</p> <p>Lao động nữ có thể chọn bắt đầu nghỉ thai sản trước ngày dự sinh.</p> <p>Khuyến nghị: Thực hành tốt nhất là nghỉ thai sản được trả nguyên lương.</p>	
3.2.4.h [SR-WR 3.1]	Thời gian nghỉ thai sản là ít nhất tám tuần theo lịch và được hưởng hai phần ba lương, không bao gồm nghỉ phép năm.	CI-3	<p>Chi tiết cụ thể: Thời gian nghỉ phép này có thể được tính theo tỷ lệ đối với lao động bán thời gian và tạm thời, và chủ lao động có thể quy định phải đáp ứng thời gian làm việc tối thiểu là 90 ngày trong một năm theo lịch để đủ điều kiện nhận quyền lợi này. Thời gian nghỉ thai sản không được trừ vào số ngày nghỉ ốm hoặc nghỉ phép năm nào khác.</p> <p>Người lao động nghỉ thai sản được bảo đảm sẽ được trở lại vị trí công việc tương đương hoặc cao hơn, với mức lương như cũ hoặc cao hơn, khi kết thúc thời gian nghỉ thai sản.</p> <p>Lao động nữ có thể chọn bắt đầu nghỉ thai sản trước ngày dự sinh.</p> <p>Khuyến nghị: Thực hành tốt nhất là nghỉ thai sản được trả nguyên lương.</p>	Yêu cầu cải tiến liên tục từng bước khi pháp luật không có quy định về thời gian và mức lương khi nghỉ thai sản, hoặc quy định thời gian ngắn hơn và mức lương thấp hơn. Dựa trên yêu cầu ban đầu trong SR-WR 3.1, ngoại trừ việc mức lương giảm xuống còn hai phần ba, vì đây là mức tối thiểu theo khuyến nghị của ILO.
3.2.4.i [SR-WR 3.2]	Phụ nữ đang cho con bú được phép nghỉ cho con bú.	P-3	<p>Chi tiết cụ thể: Thời gian nghỉ cho con bú có thể được trả lương hoặc không được trả lương. Trong mọi trường hợp, phải tuân thủ luật hiện hành liên quan đến thời gian nghỉ cho con bú. Nếu muốn, lao động nữ có thể nghỉ gộp vào cuối/đầu ngày, để có thể bố trí linh hoạt hơn hoặc tranh thủ về nhà thường xuyên hơn.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			Khuyến nghị: Tốt nhất là nên cung cấp không gian riêng tư cho việc cho con bú.	
Mục tiêu 3.2.5: Người lao động được hưởng bảo hiểm y tế, bảo hiểm bồi thường cho người lao động và lương hưu để đảm bảo cuộc sống.				
3.2.5.a	Người lao động được hưởng bảo hiểm y tế.	CI-3	<p>Chi tiết cụ thể: Mục đích là tất cả người lao động phải được tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe phòng ngừa, dịch vụ chăm sóc chính và dịch vụ chăm sóc cấp hai. Chủ lao động có thể quy định phải đáp ứng thời gian làm việc tối thiểu là 90 ngày trong một năm theo lịch để đủ điều kiện hưởng quyền lợi này.</p> <p>Khuyến nghị: Bảo hiểm y tế và dịch vụ chăm sóc có thể được cung cấp thông qua hệ thống an sinh xã hội hoặc chăm sóc sức khỏe của chính phủ với sự đóng góp của chủ lao động, nếu áp dụng. Trong trường hợp hệ thống của chính phủ không đài thọ ít nhất 50% chi phí bảo hiểm, thì chủ lao động sẽ phải đóng góp ít nhất 50% tổng chi phí bảo hiểm cho người lao động, hoặc tỷ lệ phần trăm theo quy định của pháp luật, tùy theo mức nào cao hơn. Nếu người lao động không muốn trả số tiền còn lại và từ chối nhận bảo hiểm, chủ lao động phải lưu giữ tài liệu về quyết định của người lao động.</p> <p>Khi không có sẵn các chương trình bảo hiểm y tế để cung cấp cho những người lao động đủ điều kiện, hoặc khi những người lao động đủ điều kiện thường xuyên từ chối ghi danh các chương trình bảo hiểm y tế, thì có thể đáp ứng yêu cầu này bằng các phương thức thay thế giúp người lao động có thể tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe phòng ngừa và dài hạn. Điều này có thể bao gồm việc có bác sĩ hoặc phòng y tế tại địa điểm, hoặc chủ lao động chi trả ít nhất một nửa chi phí chăm sóc sức khỏe của nhân viên. Nếu chủ lao động cung cấp phòng y tế tại chỗ cho các nhu cầu chăm sóc khẩn cấp hoặc chăm sóc chính, thì điều này không thay thế nhu cầu người lao động phải</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>được hưởng bảo hiểm cho các vấn đề sức khỏe nghiêm trọng hoặc dài hạn.</p> <p>Nếu các dịch vụ được cung cấp tại địa điểm, tốt nhất là nên cho phép các thành viên trong gia đình người lao động được tiếp cận những dịch vụ đó. Có thể sử dụng tiền Quỹ để hỗ trợ việc cung cấp dịch vụ cho gia đình của người lao động nếu được phê duyệt trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ.</p>	
3.2.5.b	Người lao động được hưởng bảo hiểm bồi thường cho người lao động.	CI-3	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo người lao động được bảo vệ trong trường hợp bị thương tật một phần hoặc toàn bộ lâu dài, và/hoặc nhu cầu chăm sóc y tế dài hạn, do chấn thương và bệnh tật tại nơi làm việc. Bảo hiểm bồi thường cho người lao động sẽ bao gồm cả quyền lợi điều trị y tế và quyền lợi thay thế tiền lương.</p> <p>Bảo hiểm có thể được cung cấp thông qua một chương trình của chính phủ hoặc một hệ thống tư nhân, hoặc do chủ lao động trực tiếp cung cấp.</p> <p>Lưu ý rằng khoản 4.3.1.b bao gồm các yêu cầu về chăm sóc ngắn hạn và đền bù tiền lương.</p>	MỚI
3.2.5.c	Lao động cố định được ghi danh tham gia và được hưởng lương hưu hoặc quỹ hưu trí.	CI-1	<p>Chi tiết cụ thể: Ngoài việc người lao động được ghi danh, chủ lao động cũng phải đóng góp vào quỹ này.</p> <p>Khuyến nghị: Tiền lương hưu hoặc quỹ hưu trí có thể thuộc chương trình của chính phủ hoặc do tư nhân điều hành.</p>	MỚI



TIỂU PHẦN 3.3: Người lao động nhập cư được tuyển dụng theo cách hợp đạo đức.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 3.3.1: Người lao động được tuyển dụng thông qua các quy trình công bằng và minh bạch.				
3.3.1.a	Khi tuyển dụng người lao động nhập cư từ một khu vực hoặc quốc gia khác, phải có hợp đồng trước bằng văn bản giữa chủ lao động và người lao động nhập cư được tuyển dụng.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Hợp đồng được giải thích cả bằng lời nói và văn bản, bằng ngôn ngữ mà người lao động nhập cư hiểu được.</p> <p>Khi tuyển dụng người lao động nhập cư và/hoặc không quốc tịch từ một khu vực hoặc quốc gia khác, phải có thỏa thuận trước bằng văn bản giữa chủ lao động và các thành viên được tuyển dụng trong nhóm lao động nhập cư và/hoặc không quốc tịch về các hạng mục sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiền lương; • Thời hạn hợp đồng; • Chi phí nhà ở và thức ăn; • Số giờ làm việc và sắp xếp làm thêm giờ; • Chi phí chuyển đi và sự an toàn của chuyến đi; • Độ tuổi lao động tối thiểu; • Không phân biệt đối xử; • Vi phạm hợp đồng; và, • Các điều khoản về hồi hương nếu người lao động được tuyển dụng bị ốm hoặc mất khả năng lao động trước hoặc sau khi đến nơi làm việc, bị phát hiện là không phù hợp vì lý do y tế, hoặc bị từ chối cho làm việc sau khi tuyển dụng vì một lý do mà họ không phải chịu trách nhiệm. 	MỚI Tương tự như mục đích của SR-FL 4.4, với tiêu chí này và các tiêu chí khác trong mục này, bổ sung thêm các yêu cầu cụ thể hơn về các thực hành tuyển dụng hợp đạo đức.
3.3.1.b [SR-FL 4.3]	Nếu nhà máy thuê lao động nhập cư nước ngoài, nhà máy phải lưu trữ hồ sơ của tất cả lao động hợp đồng, bao gồm các thông tin sau:	C-Năm0		



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
	<ul style="list-style-type: none"> Tên của người lao động hợp đồng; Quốc gia hoặc nơi xuất xứ; Ngày thuê; Thời hạn của hợp đồng; và, Thông tin chi tiết về cơ quan tuyển dụng (nếu có). 			
3.3.1.c	Nếu sử dụng nhà thầu lao động bên thứ ba để tuyển dụng lao động nhập cư và/hoặc không quốc tịch, thì chủ lao động phải có chính sách và thực hành để đảm bảo rằng thực thể đã ký hợp đồng tuyển dụng lao động nhập cư và/hoặc không quốc tịch tuân thủ các yêu cầu trong tiêu chí 3.3.1.a.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Thực thể ký hợp đồng tuyển dụng lao động nhập cư thường là công ty môi giới hoặc cơ quan tuyển dụng lao động.</p> <p>Nếu sử dụng nhiều cấp độ tuyển dụng (ví dụ như nhà tuyển dụng bên thứ ba làm việc với những nhà tuyển dụng độc lập ở cấp thôn làng) thì tiêu chí này có thể áp dụng ở tất cả các cấp trở lại đầu mỗi tuyển dụng lao động đầu tiên. Điều này đòi hỏi chủ lao động phải có khả năng xác định tất cả những nhà tuyển dụng được sử dụng trong chuỗi cung ứng lao động và đảm bảo rằng họ tuân thủ yêu cầu trong tiêu chí 3.3.1.a.</p>	MỚI
3.3.1.d [SR-FL 4.4]	Nếu sử dụng bên thứ ba để tuyển dụng lao động nhập cư, thì nhà tuyển dụng phải là một thực thể đã đăng ký và tuân thủ tốt quy định.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Nhà tuyển dụng lao động bên thứ ba phải:</p> <ul style="list-style-type: none"> Là pháp nhân có các quyền và nghĩa vụ pháp lý (chẳng hạn như công ty, công ty hợp danh, hiệp hội, tổng công ty, hợp tác xã, hãng, công ty cổ phần, quỹ tín thác hoặc tổ chức khác); Sở hữu mã số công ty hợp lệ do chính phủ liên bang (của quốc gia nơi làm việc/tuyển dụng) cung cấp, nếu có; và, Tuân thủ tốt quy định đối với bất kỳ chứng nhận hoặc yêu cầu về điều kiện cần đáp ứng của quốc gia nơi làm việc và/hoặc tuyển dụng. Tuân thủ mọi yêu cầu pháp lý đối với nhà tuyển dụng ở cả quốc gia sở tại (nơi xuất thân của người lao động) và quốc gia nơi làm việc (nơi đặt nhà máy). 	Đã đổi thành Năm 1 thay vì Năm 0, vì có thể mất thời gian để xác định và chuyển đổi hiệu quả sang các nhà tuyển dụng đã đăng ký.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>Khuyến nghị: Tốt nhất là Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc chủ lao động nên kiểm tra để xác nhận rằng không có bất kỳ vụ kiện hoặc khiếu nại nào chống lại nhà tuyển dụng, kể cả dưới một cái tên khác.</p> <p>Nếu bên thứ ba được sử dụng để tuyển dụng lao động nhập cư cũng sử dụng lao động nhập cư thì cũng phải tuân thủ cả Mục tiêu 4.1.4.</p>	
Mục tiêu 3.3.2: Chi phí liên quan đến việc tuyển dụng và thuê lao động nhập cư do chủ lao động dài hạn.				
3.3.2.a [SR-FL 4.1]	Chủ lao động trả tất cả phí tuyển dụng và thuê mướn; người lao động không phải trả bất kỳ phí thuê mướn hoặc tiền cam kết nào.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Theo tiêu chí này, nghiêm cấm việc áp các khoản phí để có cơ hội làm việc. Điều này cũng bao gồm việc:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Người lao động không bị nhà tuyển dụng tính phí hành chính; • Người lao động không phải trả chi phí đi lại cho việc điều chuyển công tác theo thời vụ nếu chủ lao động hoặc nhà tuyển dụng đã chủ động tìm kiếm hoặc tuyển dụng thành viên hoặc người lao động trong nhóm; và, • Các khoản phí khác, chẳng hạn như chi phí liên quan đến thị thực và hộ chiếu hoặc chi phí khám sức khỏe được xác định và thống nhất rõ ràng trước khi tuyển dụng và/hoặc di cư. Tiêu chí này nhằm đảm bảo những khoản phí như vậy không dẫn đến tình trạng mắc nợ lâu dài mà có thể dẫn đến việc người lao động buộc phải làm việc. 	Đã đổi thành Năm 1 thay vì Năm 0, vì có thể mất thời gian để xác định và loại bỏ tất cả các khoản phí tuyển dụng một cách hiệu quả



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>Điều này bao gồm cả khi người lao động được thuê thông qua một nhà tuyển dụng bên thứ ba. Nếu chủ lao động phát hiện ra rằng nhà tuyển dụng lao động bên thứ ba đang tính phí hoặc yêu cầu tiền cam kết, thì chủ lao động phải đảm bảo rằng nhà tuyển dụng phải ngừng hoạt động này, nếu không thì phải ngừng sử dụng nhà tuyển dụng đó, và thực hiện mọi hành động khắc phục khác được yêu cầu. Bên được cấp Giấy chứng nhận và chủ lao động phải lưu giữ hồ sơ về mọi thông tin liên lạc với nhà tuyển dụng.</p> <p>Người lao động được hỗ trợ các giấy tờ/thị thực theo quy định pháp luật và phù hợp.</p>	
3.3.2.b	Đối với lao động nhập cư và/hoặc lao động không quốc tịch theo thời vụ, chủ lao động trả ít nhất 50% tổng chi phí cộng dồn cho các dịch vụ: Thị thực, khám sức khỏe, kiểm tra kỹ năng và các chi phí hành chính khác, phí đi lại từ nơi xuất phát đến nơi làm việc và trở về nhà khi hết thời vụ hoặc hết hợp đồng.	C-Năm1	Chi tiết cụ thể: Lao động nhập cư và/hoặc lao động không quốc tịch theo thời vụ là những người được tuyển dụng trong thời gian làm việc từ một năm trở xuống.	MỚI Ngoài phí tuyển dụng phải trả trực tiếp cho nhà tuyển dụng, khoản này và khoản 3.3.2.c hạn chế việc người lao động phải trả các chi phí liên quan khác của việc tuyển dụng và di cư.
3.3.2.c	Đối với lao động nhập cư và/hoặc lao động không quốc tịch theo thời vụ, chủ lao động trả toàn bộ chi phí cho các dịch vụ: Thị thực, khám sức khỏe, kiểm tra kỹ năng và các chi phí hành chính khác, phí đi lại từ nơi xuất phát đến nơi làm việc và trở về nhà khi hết thời vụ hoặc hết hợp đồng.	C-Năm3		MỚI



TIÊU PHẦN 3.4: Người lao động có quyền tiếp cận các nhu cầu và dịch vụ cơ bản.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
Mục tiêu 3.4.1: Cung cấp đầy đủ nhà ở, thiết bị vệ sinh và dịch vụ.				
3.4.1.a	Khi khả năng tiếp cận các cửa hàng hoặc dịch vụ bị hạn chế hoặc bất khả thi do yếu tố vị trí, chủ lao động phải cung cấp các lựa chọn để mua hàng hóa và dịch vụ với giá cả hợp lý và phải chăng.	P-3	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này có thể áp dụng khi người lao động hoặc người lao động và gia đình của họ, sống tại nơi làm việc hoặc nhà ở do chủ lao động cung cấp và không dễ dàng tiếp cận các cửa hàng hoặc dịch vụ (ví dụ: các cửa hàng và dịch vụ ở xa đến mức họ chỉ có thể đến được bằng phương tiện giao thông cơ giới, trong khi không có sẵn phương tiện giao thông cá nhân và/hoặc phương tiện giao thông công cộng).</p> <p>Điều này bao gồm khả năng tiếp cận dịch vụ sức khỏe, vệ sinh (bao gồm cả các sản phẩm vệ sinh phụ nữ), nhà ở và thực phẩm thiết yếu cơ bản.</p> <p>Người lao động phải được tiếp cận với thực phẩm đáp ứng các tiêu chuẩn dinh dưỡng tối thiểu. Để biết thông tin về các tiêu chuẩn dinh dưỡng tối thiểu của khu vực, hãy xem hướng dẫn về chế độ ăn uống dựa trên thực phẩm của Tổ chức Nông lương. Nếu chủ lao động trực tiếp cung cấp hàng hóa và dịch vụ, chi phí phải hợp lý và phải chăng (không cao hơn giá thị trường thông thường) phù hợp với các nguyên tắc và quyền được nêu trong công ước 110 của ILO; điều này có thể được người đánh giá xác nhận thông qua các cuộc phỏng vấn người lao động.</p> <p>Khuyến nghị: Chủ lao động cung cấp dịch vụ, hoặc giúp tổ chức, đưa đón đến một thị trấn có nhiều nhà cung cấp hàng hóa và dịch vụ cơ bản.</p>	<p>MỚI</p> <p>Nhằm hỗ trợ người lao động trong bối cảnh nhà máy được đặt ở những khu vực xa xôi hẻo lánh, có sẵn rất ít dịch vụ.</p>
3.4.1.b	Người lao động không bị bắt buộc phải sử dụng các cửa hàng hoặc dịch vụ do chủ lao động điều hành.	C-Năm0		<p>MỚI</p>



<p>3.4.1.c [SR-OH 8.3, SR-OH 8.4, SR-OH 8.5]</p>	<p>Trong nhà ở do chủ lao động cung cấp, cơ sở chăm sóc trẻ em và trường học, các lối thoát hiểm hỏa hoạn, bình chữa cháy và đường thoát hiểm được duy trì, đánh dấu và dễ tiếp cận, và cư dân/trẻ em biết cách sử dụng các hạng mục này.</p>	<p>C-Năm0</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Không được khóa hoặc chặn cửa thoát hiểm.</p> <p>Người sống tại nhà ở do chủ lao động cung cấp cũng như trẻ em và nhân viên trong các cơ sở giữ trẻ hoặc trường học nằm tại địa điểm cũng được đào tạo về sơ tán.</p>	<p>Đã kết hợp mục đích của SR-OH 8.3, 8.4 và 8.5. Đồng thời bổ sung khả năng áp dụng các yêu cầu về an toàn cháy nổ đối với các cơ sở giữ trẻ hoặc trường học nằm tại địa điểm hoặc do chủ lao động cung cấp.</p>
<p>3.4.1.d [SR-OH 8.6]</p>	<p>Thiết lập các trách nhiệm và ràng buộc rõ ràng đối với các nhân viên bảo vệ được chỉ định làm việc trong khuôn viên nhà máy và nhà ở tập thể do nhà máy kiểm soát.</p>	<p>C-Năm0</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Cơ sở vật chất phải đảm bảo giữ gìn phẩm giá của người lao động.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nên phân công người bảo vệ là nữ giới đến các nhà tập thể nữ và cho các hoạt động khám xét nữ giới.</p>	
<p>3.4.1.e [SR-OH 8.7]</p>	<p>Không có quy định hạn chế nào khác ngoài những hạn chế cần thiết để đảm bảo an toàn.</p>	<p>C-Năm0</p>		
<p>3.4.1.f</p>	<p>Chủ lao động đảm bảo khả năng tiếp cận trang thiết bị sơ cứu và nhân viên được đào tạo miễn phí, đối với các tình huống sơ cứu khẩn cấp tại nhà ở do chủ lao động cung cấp. Trang thiết bị và nhân viên sơ cứu được đào tạo sẵn sàng phục vụ 24 giờ một ngày, bảy ngày một tuần.</p>	<p>C-Năm0</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Lực lượng phản ứng viên được đào tạo có thể là người lao động.</p> <p>Tiêu chí này nhằm đảm bảo trong trường hợp khẩn cấp tại khu nhà ở công nhân, luôn có người biết cách liên hệ với các dịch vụ khẩn cấp bên ngoài, cách tiến hành hỗ trợ sơ cứu ngay lập tức trong khi chờ lực lượng hỗ trợ từ bên ngoài đến (và có thể tiếp cận đến các nguồn tiếp liệu để làm như vậy), và thời điểm cũng như cách thức sơ tán khỏi cơ sở.</p> <p>Loại thiết bị sơ cứu và mức độ đào tạo phải tương xứng với các tình huống tại nơi làm việc. Ví dụ, khi có sẵn các đơn vị cung cấp dịch vụ ứng cứu khẩn cấp công (tức là, dịch vụ y tế khẩn cấp, nhân viên cứu hỏa, cảnh sát) trong khoảng cách ngắn từ nhà ở công nhân, trang thiết bị sơ cứu và nhân viên được đào tạo có thể bao gồm bộ sơ cứu cơ bản và người được đào tạo về cấp cứu và quy trình sơ tán, cách sử dụng bộ sơ cứu cơ bản, khi nào cần báo cáo các trường hợp khẩn</p>	<p>MỚI</p>



			<p>cấp và phương thức báo cáo. Có thể cung cấp thông tin này thông qua việc phát tập thông tin hoặc dán áp phích trong nhà ở cho người lao động.</p> <p>Trong trường hợp không có sẵn các đơn vị cung cấp dịch vụ ứng cứu khẩn cấp công hoặc họ ở rất xa, trang thiết bị sơ cứu và nhân viên được đào tạo phải đủ để cung cấp dịch vụ chăm sóc cứu sinh ngay lập tức cho những người nguy kịch, bao gồm việc tiến hành các can thiệp cơ bản không xâm lấn để giúp cứu sống và giảm thiểu thiệt hại trong khi chờ hỗ trợ từ bên ngoài.</p> <p>Nhân viên sơ cứu được đào tạo có thể là người lao động sống tại nhà ở do chủ lao động cung cấp hoặc sống gần đó (ví dụ: (các) cá nhân được đào tạo về sơ cứu theo tiêu chí 4.3.1.a cũng có thể sẵn sàng ứng cứu trong các trường hợp khẩn cấp phát sinh tại nhà ở do chủ lao động cung cấp), miễn là có ít nhất một cá nhân được đào tạo túc trực 24/7 và tất cả người lao động đều biết cách và có thể liên hệ với lực lượng sơ cứu.</p>	
<p>3.4.1.g [SR-OH 8.1, SR-OH 8.2]</p>	<p>Khi người lao động ở trong nhà ở do chủ lao động cung cấp, các điều kiện và cơ sở hạ tầng của nhà ở phải đáp ứng tiêu chuẩn cơ bản tối thiểu về vệ sinh và an toàn.</p>	<p>C-Năm0</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này áp dụng cho mọi nhà ở do chủ lao động cung cấp, cho dù được cung cấp miễn phí hay có tính phí, hoặc có thuộc sở hữu của chủ lao động hay không.</p> <p>Đối với nhà ở cho gia đình và nhà ở tập thể (nhà ở bao gồm nhiều chỗ ngủ được sử dụng chung bởi các cá nhân không có quan hệ gia đình) do các Công ty quy mô Vừa và Lớn cung cấp, điều này bao gồm việc:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cơ sở hạ tầng, bao gồm cả hệ thống dây điện và kết cấu tòa nhà, phải an toàn, và người lao động được bảo vệ khỏi thời tiết nóng và lạnh; • Có các tuyến đường sơ tán và lối thoát hiểm khẩn cấp được đánh dấu rõ ràng; • Khu vực nhà ở không bị vật hại và côn trùng phá hoại; • Nhà tập thể và nhà ở có cửa đóng then cài; 	<p>Đã kết hợp mục đích của SR-OH 8.1 và 8.2. Các yêu cầu về chất lượng đối với nhà ở được chia thành hai tiêu chí để cho phép khả năng linh hoạt trong việc cải tiến từng bước khi cần thiết.</p>



			<ul style="list-style-type: none"> • Có cửa sổ hoặc lối thông thoáng để thông gió cho không gian, mái che không bị dột; • Chăn được cung cấp cho người lao động tạm thời nếu nhiệt độ ban đêm xuống dưới 18 độ C (65 độ F) (có thể yêu cầu tiền đặt cọc); • Cung cấp sẵn một kết cấu giường (khung, cũi, hoặc giường tầng) cho tất cả người lao động; • Người lao động tạm thời được cung cấp bề mặt/vật liệu ngủ như nệm hoặc chiếu để trải lên giường cho khỏi khó chịu và tránh nhiệt độ thấp; • Phòng ngủ có diện tích sàn ít nhất 3,6m²/người và không để xảy ra tình trạng quá đông; • Trong trường hợp không có dịch vụ nhà bếp (nhà bếp và nhà ăn do chủ lao động cung cấp) thì phải trang bị cơ sở vật chất bên ngoài khu vực ngủ để nấu nướng, ăn uống và rửa dụng cụ nhà bếp; • Nước sinh hoạt được cung cấp mọi lúc và có đủ nước nóng cho tất cả mọi người sử dụng để tắm nước nóng vào cuối ngày làm việc; • Bồn tắm/phòng tắm vòi sen được cung cấp, vệ sinh thường xuyên và có: <ul style="list-style-type: none"> ○ Cửa đóng được và có khóa; ○ Hệ thống chiếu sáng bên trong và bên ngoài tòa nhà; ○ Nước và xà phòng rửa tay; ○ Cơ chế thải bỏ giấy vệ sinh và chất thải (có sẵn thùng rác và đổ thường xuyên); • Phải có ít nhất một hệ thống phòng tắm vòi sen/bồn tắm cho mỗi 20 cá nhân ở trong các phòng, hoặc ít nhất một hệ thống này cho mỗi ba gia đình đối với nhà ở; và, • Lao động nữ được cung cấp chỗ ngủ và bồn tắm/phòng tắm vòi sen dành riêng cho nữ (không bắt buộc đối với nhà ở cho gia đình). 	
--	--	--	--	--



<p>3.4.1.h</p>	<p>Khi người lao động ở trong nhà ở do chủ lao động cung cấp, các điều kiện và cơ sở hạ tầng của nhà ở phải đảm bảo mức độ thoải mái hợp lý, bao gồm vệ sinh, an toàn, thông gió, bảo vệ hợp lý khỏi thời tiết nóng và lạnh, quyền riêng tư và an ninh.</p>	<p>P-5</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này áp dụng cho mọi nhà ở do chủ lao động cung cấp, cho dù được cung cấp miễn phí hay có tính phí, hoặc có thuộc sở hữu của chủ lao động hay không.</p> <p>Điều này cũng bao gồm việc:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Được bảo vệ chống côn trùng và vật hại (ví dụ như màn chắn trên cửa sổ, không có khe hở trên tường.); • Có bóng râm bên ngoài nhà ở tại những khu vực nóng (cây cối, mái hiên, v.v.); • Cung cấp nội thất cơ bản để lưu trữ đồ đạc cá nhân đóng được và có khóa cho tất cả các cá nhân; • Quạt được cung cấp cho người lao động tạm thời (có thể yêu cầu tiền đặt cọc); • Mỗi giường cách nhau ít nhất 90 cm; • Khoảng trống dọc giữa các giường tầng phải lớn hơn hoặc bằng 120 cm; • Có ít nhất một phòng tắm bồn/phòng tắm vòi sen cho mỗi mười người lao động trong các phòng, hoặc ít nhất một phòng tắm cho mỗi hai gia đình trong trường hợp nhà ở (Lưu ý rằng đây là yêu cầu cao hơn so với các yêu cầu trong tiêu chí 3.4.1.g); • Có một bồn giặt lớn, hoặc dịch vụ giặt là giá cả phải chăng cho mỗi 30 người; • Trong trường hợp không có dịch vụ nhà bếp (nhà bếp và nhà ăn do chủ lao động cung cấp) thì phải trang bị ít nhất một cơ sở nấu ăn cho mỗi mười người lao động trong các phòng hoặc cho mỗi hai gia đình (Lưu ý rằng đây là yêu cầu cao hơn so với các yêu cầu trong tiêu chí 3.4.1.g); và, • Cung cấp các phương tiện giải trí. <p>Những yêu cầu này phù hợp với các nguyên tắc và quyền được nêu trong Hướng dẫn của ILO về Khuyến nghị số 115 về nhà ở cho người lao động.</p>	<p>MỚI</p> <p>Xem ở trên.</p>
----------------	---	------------	---	--------------------------------------



Mục tiêu 3.4.2: Con cái của người lao động sống tại địa điểm được tiếp cận với dịch vụ nhà trẻ và giáo dục.				
3.4.2.a	Trường hợp con cái của người lao động sống tại địa điểm, chủ lao động phải đảm bảo quyền tiếp cận với các dịch vụ giữ trẻ ban ngày.	P-3	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm giúp đảm bảo rằng những người lao động có con cái sống với họ trong nhà ở do chủ lao động cung cấp, đặt tại nhà máy, có một nơi an toàn để gửi con nhỏ của họ trong khi làm việc, cho dù đây là cơ sở giữ trẻ ban ngày chính thức hay hệ thống hỗ trợ gia đình. Quyền tiếp cận có thể có nghĩa là cung cấp phương tiện đi lại miễn phí hoặc có giá cả phải chăng nếu không có sẵn phương tiện công cộng đến các cơ sở chăm sóc ban ngày hoặc có thể có nghĩa là giúp xây dựng một cơ sở ở những nơi không có. Quyền truy cập cũng bao gồm các dịch vụ chăm sóc ban ngày phải phù hợp với giờ làm việc của lịch trình ca làm việc của nhà máy.</p> <p>Tiêu chí này chú trọng vào khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ em và không bao hàm trách nhiệm của chủ lao động trong việc chi trả tiền phí cho các dịch vụ giữ trẻ ban ngày, nếu có. Lưu ý rằng có thể sử dụng tiền Quỹ Phi phụ trội để giúp giải quyết các nhu cầu liên quan đến dịch vụ chăm sóc trẻ khi có nhu cầu được xác định và nếu được chấp thuận trong Kế hoạch sử dụng tiền Quỹ.</p>	MỚI
3.4.2.b [EM-MS 5.1]	Trường hợp con cái của người lao động sống tại địa điểm, chủ lao động phải hỗ trợ việc tiếp cận dịch vụ giáo dục tiểu học.	P-5	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm giúp đảm bảo rằng những người lao động có con cái sống với họ trong nhà ở do chủ lao động cung cấp, đặt tại nhà máy, có quyền tiếp cận với dịch vụ học tập cho những đứa trẻ ở cùng độ tuổi đi học. “Quyền tiếp cận” có thể có nghĩa là cung cấp phương tiện đi lại với giá cả phải chăng hoặc miễn phí nếu không có sẵn phương tiện giao thông công cộng đến trường học, hoặc có thể có nghĩa là hỗ trợ việc xây dựng các trường học trong khu vực thông qua việc kiến nghị lên chính phủ để xây dựng trường học, trực tiếp hỗ trợ xây dựng, bố trí nhân sự cho một trường học gần nhà ở cho người lao động của nhà máy, và/hoặc các biện pháp khác để đảm bảo rằng trẻ em sống trong nhà ở của nhà máy được tiếp cận với giáo dục tiểu học.</p>	Đã mở rộng yêu cầu áp dụng cho bất kỳ người lao động nào sống tại địa điểm, không chỉ lao động cố định. Yêu cầu về Tiến độ để tăng mức độ linh hoạt trong thời gian.



			Ở nhiều vùng, dịch vụ giáo dục công và phương tiện giao thông công cộng đi kèm có sẵn và sự hiện diện của các dịch vụ này đáp ứng mục đích của tiêu chí này.	
--	--	--	--	--

ĐIỂM SỐ TRONG MÔ-ĐUN 3	Tiến độ	Cải tiến Liên tục
Tổng số điểm có thể nhận được	37	33



MÔ-ĐUNG 4: Giờ làm việc và An toàn & sức khỏe nghề nghiệp

Điều kiện làm việc, bao gồm giờ làm việc cũng như sức khỏe và an toàn lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến hạnh phúc cá nhân của người lao động. Các yêu cầu trong mô-đun này góp phần giảm tỷ lệ sự cố và bệnh tật. Các tiêu chí trong mô-đun này có thể áp dụng cho tất cả người lao động thuộc phạm vi áp dụng của Giấy chứng nhận, bất kể họ là lao động tạm thời hay cố định, hoặc được thuê trực tiếp hay gián tiếp thông qua một nhà thầu lao động, trừ khi có quy định khác trong tiêu chí.

TIÊU PHẦN 4.1: Giờ làm việc của người lao động phải hợp lý.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 4.1.1: Tuần làm việc thường xuyên phải phù hợp với quy định của pháp luật, các Thỏa thuận thương lượng tập thể áp dụng và các tiêu chuẩn quốc tế. Người lao động được nghỉ ngơi đầy đủ.				
4.1.1.a [ED-CE 2.1]	Người lao động không làm việc quá 48 giờ bình thường mỗi tuần, mức đã thống nhất trong Thỏa thuận thương lượng tập thể hoặc giới hạn theo luật định, tùy theo mức nào thấp hơn.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Chỉ được phép tính trung bình thời gian làm việc để giải quyết các yêu cầu về giờ làm việc không thường xuyên khi được cho phép theo luật pháp quốc gia và Thỏa thuận thương lượng tập thể. Trong những trường hợp này, số giờ có thể được tính trung bình trong một khoảng thời gian đã chọn từ hai tuần trở lên và tổng cộng có thể nhiều hơn 48 giờ trong một tuần cụ thể và ít hơn 48 giờ trong một tuần khác. Điều này không bao gồm thời gian làm thêm.	Cũng đã bổ sung tham chiếu rõ ràng về việc tuân thủ các Thỏa thuận thương lượng tập thể.
4.1.1.b	Chủ lao động phải duy trì hồ sơ theo dõi thời gian chính xác và đầy đủ, bao gồm cả thời gian làm thêm giờ, nghỉ giải lao và nghỉ phép.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Chủ lao động không được duy trì nhiều hệ thống và/hoặc hồ sơ theo dõi thời gian, và tất cả hồ sơ đều phải xác thực và chính xác.	MỚI Tương tự như mục đích trong tiêu chí ED-CE 8.8 nhưng rõ ràng hơn về hồ sơ.
4.1.1.c [ED-CE 8.8]	Thẻ chấm công, hoặc một hệ thống ghi chép khác, phải ghi lại tất cả giờ làm việc, bao gồm cả giờ làm thêm, cho tất cả người lao động bất kể sử dụng hệ thống lương nào.	C-Năm0	Khuyến nghị: Người lao động nên tự mình ghi lại và/hoặc xác nhận hồ sơ theo dõi thời gian, để đảm bảo rằng thông tin nhập vào hồ sơ giờ làm việc là chính xác, và họ hiểu được giờ làm việc của mình.	Cùng mục đích với nội dung rộng hơn để áp dụng cho các loại hệ thống theo dõi thời gian khác nhau.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
4.1.1.d [ED-CE 2.5 ED-CE 2.6]	Nếu sử dụng chỉ tiêu sản xuất thì phải dựa trên mức hiệu quả thực tế và hợp lý.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Chỉ tiêu sản xuất phải cho phép đa số người lao động hoàn thành công việc của họ trong một ngày làm việc tám giờ. Không được yêu cầu người lao động làm việc nhiều hơn một tuần làm việc bình thường, ngay cả khi họ không đạt chỉ tiêu.	Bao gồm mục đích của tiêu chí ED-CE 2.5 và ED-CE 2.6
4.1.1.e [ED-CE 2.5]	Phải tham khảo ý kiến người lao động trong việc thiết lập chỉ tiêu sản xuất.	CI-1		Đã tách khuyến nghị về thực hành tốt nhất từ tiêu chí ED-CE 2.5 thành các tiêu chí riêng.
4.1.1.f [ED-CE 2.4]	Có quy định về thời ăn uống và nghỉ ngơi, và tôn trọng quy định đó theo đúng yêu cầu của pháp luật.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo người lao động được nghỉ ngơi để đảm bảo sức khỏe mà không bị giảm lương. Trong mọi trường hợp, người lao động phải nhận thức được các quyền hợp pháp của họ liên quan đến việc nghỉ giải lao.	
4.1.1.g	Người lao động được nghỉ giải lao không lương một lần 30 phút để ăn uống cho mỗi năm giờ làm việc, và thêm 15 phút nghỉ ngơi có lương cho mỗi bốn giờ làm việc.	CI-3	Chi tiết cụ thể: Thời gian nghỉ giải lao/nghỉ ngơi có thể do ban quản lý lên kế hoạch và sắp xếp (nghĩa là tất cả người lao động nghỉ giải lao vào một thời gian cụ thể), hoặc có thể không chính thức (nghĩa là người lao động có thể tự bố trí nghỉ ngơi trong tối đa 30 phút được trả lương mỗi ngày làm việc tám giờ). Người lao động vẫn phải được phép uống nước và đi vệ sinh khi cần thiết ngoài giờ nghỉ chính thức. Nếu áp dụng quy định nghỉ không chính thức, chủ lao động phải có thể chứng minh rằng người lao động hiểu rõ họ có quyền nghỉ không chính thức và cho thấy người lao động được khuyến khích làm như vậy.	MỚI Bao gồm các khuyến nghị thực hành tốt nhất từ tiêu chí ED-CE 2.4.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>Thời gian nghỉ ngơi được trả lương bắt buộc (15 phút giải lao cho mỗi bốn giờ làm việc) phải được trả ngay cả khi người lao động chọn không sử dụng thời gian nghỉ đó, nghĩa là nếu người lao động làm ăn lương theo sản phẩm vẫn làm trong thời gian giải lao thì họ vẫn phải được trả lương bổ sung cho thời gian nghỉ đó.</p> <p>Đối với thù lao dựa trên năng suất, chỉ tiêu hoặc sản phẩm, tiền bồi hoàn cho thời gian nghỉ ngơi phải dựa trên thu nhập bình quân hoặc thu nhập thông thường trên mỗi sản phẩm trong khoảng thời gian tương đương (nghĩa là, thời gian nghỉ ngơi 15 phút phải được trả như mức thu nhập thông thường theo sản phẩm trong 15 phút làm việc). Ngoài ra, có thể tạo ra và sử dụng mức tiền công đảm bảo theo giờ hoặc công nhật (bất kể năng suất) để tính tiền bồi hoàn cho thời gian nghỉ ngơi. Trong những trường hợp này, nên ghi rõ khoản thanh toán cho thời gian nghỉ ngơi thành một mục dòng riêng trên phiếu lương của người lao động để đảm bảo khoản đó được tính toán và thanh toán một cách chính xác.</p> <p>Trong trường hợp người lao động làm công/hưởng lương theo giờ, người lao động có thể được trả cho thời gian làm việc tương đương với 4 giờ làm việc, trong đó người lao động thực sự làm việc 3,75 giờ cộng với 15 phút nghỉ ngơi chính thức hoặc không chính thức, thay vì được hưởng thêm khoản tiền bổ sung.</p> <p>Thời gian giải lao/nghỉ ngơi có trả lương được coi là giờ làm việc sẽ được tính vào tổng số giờ làm việc trong tuần làm việc và được xem xét để xác định xem có làm thêm giờ hay không.</p> <p>Khuyến nghị: Ở những khu vực có khí hậu nóng hoặc nơi làm việc nóng, khi nhiệt độ vượt quá 27 độ C (80 Fahrenheit), tốt nhất là nên cho nghỉ giải lao ngắn, thường xuyên hơn để giúp giảm thiểu nguy cơ căng thẳng do nhiệt.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			Đối với người lao động làm những công việc có nguy cơ gây chấn thương do căng thẳng lặp đi lặp lại, như xác định trong Đánh giá Mối nguy được yêu cầu trong tiêu chí 4.3.4.b, khuyến cáo rằng người lao động cũng được khuyến khích nghỉ giải lao ngắn và thường xuyên trong suốt ca làm việc của họ để giảm căng thẳng và thư giãn cơ bắp.	
4.1.1.h [ED-CE 3.1]	Người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục sau mỗi sáu ngày làm việc liên tục.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Phụ cấp theo quy tắc này chỉ áp dụng khi đáp ứng cả hai điều kiện sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Luật quốc gia cho phép thời gian làm việc vượt quá giới hạn này; và, Có Thỏa thuận thương lượng tập thể được thương lượng tự do, cho phép tính trung bình thời gian làm việc, bao gồm cả thời gian nghỉ ngơi đầy đủ. <p>Ngay cả trong những trường hợp đặc biệt, người lao động phải được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục sau 18 ngày làm việc.</p> <p>Khi người lao động đồng ý từ bỏ ngày nghỉ, điều này phải được thống nhất bằng văn bản, dù theo hình thức cá nhân hoặc tập thể, chẳng hạn như thông qua Thỏa thuận thương lượng tập thể do một tổ chức đại diện của người lao động thương lượng.</p> <p>Người lao động sẽ được nghỉ bù ngày nghỉ bị mất trong những trường hợp đặc biệt vào thời gian sớm nhất có thể. Người lao động có thể chọn có hoặc không nghỉ bù những ngày nghỉ đó. Những ngày nghỉ thay thế muộn nhất phải diễn ra trong vòng ba tháng, hoặc tuân thủ giới hạn theo luật định, tùy theo mức nào thấp hơn.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			Khuyến nghị: Khi người lao động từ bỏ ngày nghỉ, tốt nhất là nên giao cho họ những công việc nhẹ nhàng hơn để tránh mệt mỏi và làm việc quá sức. Nên cung cấp cho họ ngày nghỉ thay thế trong tuần sau đó.	
Mục tiêu 4.1.2: Làm thêm giờ phải mang tính tự nguyện và không được quá mức.				
4.1.2.a [ED-CE 4.1 ED-CE 4.5]	Tất cả thời gian làm thêm giờ đều phải mang tính tự nguyện.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Người lao động có thể thỏa thuận trước về thời gian làm thêm giờ thông qua các thỏa thuận chi tiết về thời gian làm thêm giờ được quy định trong hợp đồng lao động. Người lao động cũng có thể đồng ý trước về việc làm thêm giờ thông qua Thỏa thuận thương lượng tập thể do các tổ chức đại diện của người lao động thương lượng.</p> <p>Người lao động không phải chịu hậu quả hoặc hình phạt nào do từ chối làm thêm giờ. Không được từ chối việc làm hoặc phân biệt đối xử với người lao động do họ không thể hoặc không sẵn sàng làm thêm giờ.</p> <p>Các trường hợp ngoại lệ liên quan đến giờ làm việc đã được thông báo với người lao động và được sự đồng ý của họ. Tài liệu về thỏa thuận này sẽ được lưu giữ ở định dạng có thể kiểm tra được. Điều này áp dụng cho tất cả người lao động, bao gồm cả lao động tạm thời và lao động thời vụ.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nên có một quy trình bằng văn bản đối với công việc làm thêm giờ, quy định rằng việc làm thêm giờ luôn là tự nguyện, và đào tạo người giám sát và quản lý về cách yêu cầu làm thêm giờ từ người lao động để không gây áp lực hoặc vô tình ép buộc.</p>	Kết hợp mục đích của tiêu chí ED-CE 4.1 và 4.5.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
4.1.2.b	Người lao động không làm việc quá 14 giờ liên tục trong vòng 24 tiếng.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm giờ làm việc bình thường và giờ làm thêm. Yêu cầu này nhằm đảm bảo thời gian nghỉ ngơi tối thiểu hằng ngày.	MỚI
4.1.2.c [ED-CE 4.3, ED-CE 4.4]	Tổng số giờ làm việc không được vượt quá 60 giờ mỗi tuần hoặc giới hạn theo luật định, tùy theo mức nào ít hơn.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm giờ làm việc bình thường và giờ làm thêm. Trong trường hợp luật pháp quốc gia hoặc địa phương không quy định, bất kỳ công việc nào được thực hiện sau khi làm đủ một tuần 48 giờ hoặc một ngày tám giờ được coi là làm thêm giờ và phải được trả theo hệ số theo các yêu cầu trong Mục tiêu 3.2.1. Điều này có nghĩa là trong hầu hết các tình huống, thời gian làm thêm được giới hạn ở 12 giờ một tuần, trừ khi số giờ làm việc thông thường bị giới hạn ở dưới 48 giờ theo luật.</p> <p>Thời gian làm thêm giờ phải tuân thủ cả giới hạn hằng tuần và hằng ngày theo luật định.</p> <p>Được phép hưởng phụ cấp giới hạn giờ làm việc trong những trường hợp bất khả kháng, chẳng hạn như điều kiện thời tiết khắc nghiệt, thiên tai, hoặc mất điện. Lý do cho những trường hợp ngoại lệ đó phải được ghi lại.</p>	Đã kết hợp mục đích của ED-CE 4.3 và 4.4. Đã thay đổi nội dung tiêu chí thành tập trung vào tuần làm việc tối đa 60 giờ để phù hợp hơn với các quốc gia có quy định rằng số giờ làm việc hằng tuần phải dưới 48 giờ.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>Fair Trade USA thừa nhận rằng trong một số trường hợp, việc tuân thủ tiêu chí này có thể đòi hỏi những thay đổi đáng kể trong hoạt động mà có thể tốn kém và cần thêm thời gian để thực hiện. Fair Trade USA cam kết hỗ trợ các nhà máy thành công trong việc tạo ra những cải tiến và thay đổi bền vững tại nơi làm việc, đồng thời tính minh bạch và cải tiến liên tục luôn là cốt lõi của quá trình này. Do đó, khi các nhà máy được phép hợp pháp phải đối mặt với những thách thức lâu dài đối với việc tuân thủ, và công bố hồ sơ chính xác và đầy đủ, thì phải có sự chấp thuận của Fair Trade USA để thực hiện Kế hoạch cải tiến liên tục. Kế hoạch này phải nêu chi tiết các bước cần thực hiện nhằm tuân thủ tiêu chí 4.1.2.c và/hoặc các biện pháp cần thực hiện để đảm bảo việc làm thêm giờ không làm tăng nguy cơ về sức khỏe và an toàn. Nhà máy phải liên hệ với Fair Trade USA để xác định tính đủ điều kiện và nộp đơn. Những nhà máy thực hiện Kế hoạch cải tiến liên tục sẽ được đánh dấu là "Đang tiến hành" với yêu cầu này.</p>	



TIỂU PHẦN 4.2: Môi trường làm việc tại các nhà máy phải an toàn.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 4.2.1: Giảm thiểu các mối nguy hiểm tại nơi làm việc và chủ lao động phải thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp để đảm bảo họ và nhân viên của họ được an toàn.				
4.2.1.a [SR-OH 1.1, SR-OH 1.14]	Các tòa nhà và khuôn viên của nhà máy phải luôn được đảm bảo an toàn, sạch sẽ và hợp vệ sinh.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Chủ lao động phải giải quyết mọi rủi ro nghiêm trọng hoặc tức thời về thương tích hoặc thiệt mạng liên quan đến các tòa nhà và khuôn viên của cơ sở chế biến. Nhà máy có trách nhiệm đảm bảo môi trường an toàn cho người lao động mọi lúc, bao gồm nhưng không giới hạn ở việc duy trì tính toàn vẹn về vật lý và cấu trúc của tất cả các tòa nhà, công trình lắp đặt, các tính năng an toàn cháy nổ và các tính năng an toàn điện. Các điều kiện vệ sinh cũng bao gồm việc kiểm soát hợp lý mọi quần thể dịch hại.</p> <p>Các nguy cơ có thể dẫn đến thương tích nhỏ, chẳng hạn như trượt hoặc ngã, phải được đánh dấu và nhìn thấy rõ ràng.</p> <p>Các tòa nhà thường xuyên xuyên được bảo trì và kiểm tra những hạng mục sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hệ thống điện; • Đèn chiếu sáng trong trường hợp khẩn cấp; • Máy móc, thiết bị và hệ thống dây điện; • Hệ thống nước; và, • Chất lượng không khí ở nơi sử dụng hóa chất độc hại hoặc nguy hiểm. 	Đã kết hợp mục đích của SR-OH 1.1 và 1.4.
4.2.1.b [SR-OH 1.15]	Nhà máy có giấy phép hợp lệ đối với tất cả trang các thiết bị được sử dụng trong hoạt động.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm, nhưng không giới hạn ở:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thang máy; • Nồi hơi; • Máy phát điện; 	Đã chuyển danh sách ví dụ sang phần Chi tiết cụ thể để chú trọng hơn vào mục đích tổng thể của tiêu chí.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<ul style="list-style-type: none"> • Bình tích áp; • Bình khí dầu mỡ hóa lỏng; • Buồng chân không; • Hệ thống áp suất; • Máy thu khí nén; và • Băng tải. 	
4.2.1.c [SR-OH 1.18]	Có đủ ánh sáng để người lao động thực hiện công việc được giao một cách an toàn.	C-Năm0		
4.2.1.d [SR-OH 1.16]	Mức ồn thường xuyên không được vượt quá 85 decibel.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Khi mức ồn có thể vượt quá 85 decibel, người lao động phải được trang bị PPE thích hợp, chẳng hạn như nút bịt tai. (xem tiêu chí 4.3.2.a)	Đã thêm thông tin làm rõ rằng mức độ tiếng ồn trên giới hạn này có thể xảy ra với điều kiện là PPE được cung cấp.
4.2.1.e [SR-OH 1.8, SR-OH 1.9, SR-OH 4.4]	Tất cả máy móc và thiết bị đều có các bộ phận che chắn và thiết bị an toàn đầy đủ và thích hợp.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Các giao thức an toàn máy móc thích hợp thường được nêu trong hướng dẫn của nhà sản xuất và/hoặc các quy định địa phương.</p> <p>Các bộ phận che chắn bảo vệ bao gồm, nhưng không giới hạn ở:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Công tắc ngắt điện khẩn cấp; • Cáp cách điện; • Nổi đất (phích cắm ba chấu); • Vỏ cánh quạt điện; • Nắp che an toàn cho các bộ phận chuyển động; v.v. <p>Phải có hướng dẫn an toàn cho máy móc và thiết bị, được hiển thị hoặc dán trong nhà máy bằng (các) ngôn ngữ mà người lao động sử dụng.</p>	<p>Đã kết hợp mục đích của SR-OH 1.8 và 1.9.</p> <p>Đã loại bỏ danh sách cụ thể các bộ phận che chắn an toàn được bao gồm trong tiêu chí 1.9, vì các thiết bị an toàn cần thiết phụ thuộc vào các hoạt động sản xuất diễn ra tại một địa điểm cụ thể.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
				Tham khảo ý kiến cộng đồng: Chúng tôi đang xem xét điều chỉnh thêm đối với cấu trúc của các yêu cầu về sức khỏe và an toàn trong FPS để tập trung hơn vào các khái niệm bao quát, và từ đó cho phép thích ứng linh hoạt hơn với các ngành công nghiệp mới. Bạn muốn các chi tiết, chẳng hạn như các loại thiết bị an toàn cụ thể cần thiết cho các hoạt động cụ thể, được đưa trực tiếp vào Tiêu chuẩn này hơn, hay bạn cho rằng sẽ hữu ích hơn nếu các chi tiết đó được nêu trong một tài liệu hướng dẫn cụ thể của ngành?
4.2.1.f	Chỉ những người lao động được ủy quyền và được đào tạo mới được vận hành máy móc.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Người lao động phải được đào tạo hằng năm về cách sử dụng máy đúng hướng dẫn. Điều này bao gồm đào tạo về cách vệ sinh và bảo trì máy móc một cách an toàn.	MỚI
4.2.1.g [SR-OH 1.10]	Hệ thống điện, bao gồm hệ thống dây điện và hộp bảng điện, được bảo trì để đảm bảo an toàn, cấp điện và dây dẫn được đặt an toàn.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Các thiết bị điện, hệ thống dây điện và ổ cắm phải do người có chuyên môn thực hiện việc đặt, nối đất và thường xuyên kiểm tra tình trạng quá tải cũng như rò rỉ. Khuyến nghị: Tần suất kiểm tra phải được xác định theo hướng dẫn của nhà sản xuất. Thiết bị điện được sử dụng trong môi trường quá nóng, quá lạnh hoặc ẩm ướt cần được kiểm tra thường xuyên hơn so với thiết bị ít có nguy cơ bị hư hỏng hoặc không an toàn.	
4.2.1.h	Các nguy cơ an toàn liên quan đến thang máy, cần trục, tời, pa lăng, thang nâng và xe nâng phải được giảm thiểu.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Điều này có nghĩa là:	Đã thêm tham chiếu đến cần trục, tời, pa lăng, thang nâng và xe nâng.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
[SR-OH 1.11]			<ul style="list-style-type: none"> Cửa trục thang máy phải đóng khi thang máy không được sử dụng; Khả năng chịu tải được hiển thị rõ ràng bên trong hoặc ở lối vào của cửa thang máy, cần trục, pa lăng, tời, thang nâng; Biển cảnh báo khuyến cáo không sử dụng thang máy trong trường hợp hỏa hoạn được dán trên hoặc gần cửa thang máy; Giấy chứng nhận bảo trì hợp lệ được dán trong thang máy; và Người vận hành cần trục, tời, pa lăng, thang nâng và xe nâng phải được đào tạo và có giấy phép vận hành hợp lệ. <p>Giấy chứng nhận bảo trì được dán trong thang máy có thể là bản sao nếu nhà máy lưu giữ tất cả hồ sơ gốc trong văn phòng.</p>	Đã chuyển danh sách chi tiết sang phần Chi tiết cụ thể để chú trọng hơn vào mục đích tổng thể của tiêu chí.
4.2.1.i [SR-OH 1.12]	Các nguy cơ an toàn liên quan đến nôi hơi phải được giảm thiểu.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này có nghĩa là:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nôi hơi phải ở vị trí an toàn, không gây nguy hiểm cho người lao động; Nôi hơi được bảo trì bởi một nhà cung cấp dịch vụ được chứng nhận; và, Tại các khu vực này đều phải có treo biển "cấm hút thuốc". 	Đã chuyển danh sách chi tiết sang phần Chi tiết cụ thể để chú trọng hơn vào mục đích tổng thể của tiêu chí.
4.2.1.j [SR-OH 1.13]	Các nguy cơ cháy nổ phải được giảm thiểu.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm các biện pháp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vật liệu nổ phải được cất ở chỗ có khóa, cách xa những người lao động không có thẩm quyền; Các bình/chai chứa khí propan lỏng được cất giữ an toàn (nghĩa là ở ngoài trời, có dán cảnh báo, bao gồm các biển báo "cấm hút thuốc", cách xa lối ra); Các bình chứa axetylen được bảo quản an toàn, cách xa các hóa chất dễ cháy và các nguồn nhiệt; và, 	Đã chuyển danh sách chi tiết sang phần Chi tiết cụ thể để chú trọng hơn vào mục đích tổng thể của tiêu chí.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<ul style="list-style-type: none"> Đèn và công tắc chống cháy nổ trong vỏ bọc bằng cao su, kín gió, được lắp đặt trong các khu vực chứa hóa chất hoặc kho chứa vật liệu dễ cháy. 	
4.2.1.k [SR-OH 1.19]	Khu vực làm việc được thông gió đầy đủ.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Thông gió đầy đủ có nghĩa là:</p> <ul style="list-style-type: none"> Khói không được nhiều hơn mức có thể thấy được mờ mờ; Bụi/hạt không được nhiều hơn mức có thể thấy được vừa phải; Ở những nơi có nguy cơ có khí độc, hệ thống cảnh báo khí theo dõi liên tục phải được lắp đặt và hoạt động tốt; và, Không khí trong lành được hút vào khu vực và được lưu thông. 	Đã chuyển danh sách chi tiết sang phần Chi tiết cụ thể để chú trọng hơn vào mục đích tổng thể của tiêu chí.
4.2.1.l [SR-OH 1.17]	Nhiệt độ tại các nơi làm việc trong nhà mà người lao động tiếp cận khi không có Thiết bị Bảo hộ Cá nhân thích hợp phải được duy trì sao cho mức nóng hoặc lạnh không ảnh hưởng đến năng suất hoặc sức khỏe của người lao động.	C-Năm0		
4.2.1.m	Rủi ro từ các mầm bệnh lây truyền qua đường máu và các nguy cơ sinh học khác phải được giảm thiểu.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Áp dụng khi có nguy cơ về mầm bệnh lây truyền qua đường máu.</p> <p>Nếu áp dụng, nhà máy phải có chính sách về mầm bệnh lây truyền qua đường máu, và người lao động phải được đào tạo về các mầm bệnh lây truyền qua đường máu và cách sơ cứu thích hợp.</p> <p>Cần có các biển cảnh báo mối nguy nếu có nguy cơ sinh học hoặc nguy cơ mắc bệnh truyền từ động vật. Chất thải sinh học và chất thải từ động vật cần được xử lý hoặc tiêu hủy đúng cách.</p>	<p>MỚI</p> <p>Có liên quan đối với một số cơ sở sản xuất mỹ phẩm. Có thể bao gồm một số thành phần nguyên liệu đầu vào với các dẫn xuất sinh học, và nếu động vật được sử dụng.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 4.2.2: Nơi làm việc được chuẩn bị sẵn sàng để ứng phó với các trường hợp khẩn cấp.				
4.2.2.a [SR-OH 1.2]	Bình chữa cháy phải được bảo dưỡng, sạc đầy, được đánh dấu rõ ràng, dễ nhìn thấy và dễ tiếp cận.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Bình chữa cháy phải được bảo dưỡng theo hướng dẫn của nhà sản xuất.</p> <p>Dễ tiếp cận được có nghĩa là các bình chữa cháy được lắp đặt ở độ cao phù hợp với các quy định của địa phương và có thể lấy ra dễ dàng.</p> <p>Các bình chữa cháy phải phù hợp với mục đích, bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thích hợp với các rủi ro tiềm ẩn trong lĩnh vực tương ứng; • Nằm cách người lao động trong phạm vi 75 feet (23 mét); • Được cất ở một vị trí chuyên dụng; • Có hướng dẫn sử dụng bằng văn bản, bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được; • Được kiểm tra hàng tháng; và, • Được bảo dưỡng bởi người có trình độ ít nhất một lần mỗi năm hoặc theo quy định, tùy theo điều kiện nào nghiêm ngặt hơn. 	Đã chuyển danh sách chi tiết sang phần Chi tiết cụ thể để chú trọng hơn vào mục đích tổng thể của tiêu chí.
4.2.2.b [SR-OH 3.2]	Số lượng người lao động thích hợp phải được đào tạo thực hành về cách sử dụng bình chữa cháy.	P-1	<p>Chi tiết cụ thể: Phải có mặt ít nhất một người lao động được đào tạo về cách sử dụng bình chữa cháy và luôn ở gần mỗi bình chữa cháy. Mọi yêu cầu pháp lý về đào tạo luôn phải được tuân thủ.</p> <p>Khuyến nghị: Phải có ít nhất 20% lực lượng lao động được đào tạo thực hành về cách sử dụng bình chữa cháy.</p>	Đã sửa lại yêu cầu để tập trung hơn vào kết quả và các yêu cầu pháp lý, và linh hoạt hơn về số lượng chính xác người lao động phải được đào tạo.
4.2.2.c [SR-OH 1.3]	Các lối thoát hiểm và cửa thoát hiểm được duy trì, đánh dấu và dễ tiếp cận (không bị cản trở hoặc bị chặn) và người lao động biết cách sử dụng những hạng mục đó.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Các lối thoát hiểm phải không bị khóa khi người lao động có mặt.</p>	Đã chuyển danh sách chi tiết sang phần Chi tiết cụ thể để chú trọng hơn vào mục đích tổng thể của tiêu chí.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>Được duy trì có nghĩa là các lối thoát hiểm không bị cản trở và các cửa thoát hiểm vẫn hoạt động.</p> <p>Lối thoát hiểm khẩn cấp phải đáp ứng các yêu cầu sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cửa thoát hiểm xoay ra ngoài, không xoay vào. Trong trường hợp cửa trượt dọc được lắp đặt và không thể thay thế bằng cửa mở/cửa đẩy, phải tiến hành kiểm tra và bảo dưỡng ít nhất mỗi năm một lần để đảm bảo cửa hoạt động tốt vào mọi lúc và có cơ chế khóa để đảm bảo rằng cửa được giữ ở trạng thái mở trong giờ làm việc; • Đối với các lối thoát hiểm có chốt yêu cầu thao tác đặc biệt, phải có mặt ít nhất một người lao động được đào tạo về cách vận hành chốt và ở vị trí gần với mỗi lối thoát hiểm có liên quan; • Các lối thoát hiểm phải dẫn đến một vị trí an toàn bên ngoài tòa nhà; • Những nơi làm việc có tối đa 500 người lao động phải có ít nhất hai lối thoát hiểm với chiều rộng lối ra là 22 inch (0,55 mét); • Nơi làm việc có hơn 500 người lao động phải có ít nhất ba lối thoát hiểm với chiều rộng lối ra là 22 inch (0,55 mét); • Các lối thoát hiểm phải nằm ở phía đối diện khu vực làm việc; • Mỗi trạm làm việc phải cách lối thoát hiểm trong phạm vi 200 feet (61 mét); và, • Biển báo lối thoát hiểm được chiếu sáng đầy đủ bằng nguồn sáng ổn định. 	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
4.2.2.d [SR-OH 1.4]	Các tuyến đường sơ tán và lối thoát hiểm khẩn cấp, bao gồm cầu thang bộ trong các tòa nhà nhiều tầng, phải đáp ứng đủ số lượng và công suất, dễ nhận biết và được thiết kế để hỗ trợ việc sơ tán nhân viên.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm cả việc nhà máy phải tuân thủ tất cả các yêu cầu pháp lý liên quan đến các tuyến đường sơ tán. Các lối đi phải luôn thông thoáng, không có thiết bị và vật liệu cản trở.</p> <p>Lối thoát hiểm khẩn cấp và lối đi phải đáp ứng các yêu cầu sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lối đi giữa các trạm làm việc đủ rộng để dễ dàng thoát hiểm (khoảng 44 inch hoặc 112 cm); Các tuyến đường được đánh dấu bằng các vạch và mũi tên; Bản đồ mới nhất về các lối thoát hiểm/tuyến đường sơ tán khẩn cấp được dán nổi bật khắp cơ sở bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được; và, Vạch dấu "Bạn đang ở đây" trên mỗi bản đồ phải tương ứng với vị trí thực tế của bản đồ. 	Đã chuyển danh sách chi tiết sang phần Chi tiết cụ thể để chú trọng hơn vào mục đích tổng thể của tiêu chí.
4.2.2.e [SR-OH 1.5, SR-OH 1.6]	Nơi làm việc trong nhà phải được trang bị đầy đủ các thiết bị báo cháy/sơ tán hoạt động tốt và các cơ chế phát hiện để thông báo kịp thời cho tất cả người lao động trong tòa nhà.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Phải tuân thủ mọi thông số kỹ thuật theo quy định của pháp luật địa phương.</p> <p>Ở những nơi sử dụng hoặc lưu trữ carbon monoxide, các thiết bị phát hiện carbon monoxide hoạt động tốt, có chuông báo động phải được lắp đặt đúng cách ở độ cao chính xác.</p> <p>Phải có thể kích hoạt báo động từ các vị trí khác nhau trong toàn bộ nhà máy. Điều này bao gồm các cảnh báo bằng hình ảnh khi sử dụng thiết bị bảo vệ tai.</p> <p>Đèn chiếu sáng trong trường hợp khẩn cấp, chuông báo cháy và các cơ cấu phát hiện cháy phải có pin hoặc nguồn điện thứ cấp dự phòng.</p>	Đã kết hợp mục đích của SR-OH 1.5 và 1.6.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			Khuyến nghị: Đèn chiếu sáng trong trường hợp khẩn cấp nên được lắp đặt ở gầm cầu thang và các vị trí trọng yếu khác để chiếu sáng các lối thoát hiểm.	
4.2.2.f [SR-OH 3.1]	Các cuộc diễn tập phòng cháy chữa cháy trên toàn nhà máy (và các cuộc diễn tập khác về thảm họa phù hợp với địa phương) được thực hiện ít nhất hai lần mỗi năm.	C-Năm0		
4.2.2.g [SR-OH 4.2]	Nhà máy phải có Kế hoạch phòng cháy chữa cháy bằng văn bản và cập nhật.	P-5	Chi tiết cụ thể: Kế hoạch phòng cháy chữa cháy phải bao gồm: <ul style="list-style-type: none"> Danh sách các nguy cơ cháy chính tại nơi làm việc và các quy trình xử lý và cất trữ thích hợp tương ứng; Các nguồn đánh lửa tiềm ẩn và quy trình kiểm soát tương ứng; Loại thiết bị phòng cháy chữa cháy, hoặc hệ thống có thể kiểm soát đám cháy liên quan đến các nguồn bắt lửa khác nhau; và, Quy trình bảo dưỡng tất cả các thiết bị phòng cháy chữa cháy. 	Đã đưa ra các tiêu chí về Tiến độ để cho phép linh hoạt hơn về mốc thời gian trong việc lập một kế hoạch bằng văn bản.
4.2.2.h [SR-OH 4.3]	Nhà máy phải có một Kế hoạch chuẩn bị cho trường hợp khẩn cấp bằng văn bản và cập nhật, trong đó bao gồm:	P-3	Chi tiết cụ thể: Kế hoạch chuẩn bị cho trường hợp khẩn cấp phải bao gồm: <ul style="list-style-type: none"> Quy trình cho các trường hợp khẩn cấp, bao gồm cả thiên tai do thời tiết gây ra; Chỉ định loại hình sơ tán và lối thoát hiểm; Quy trình báo cáo trường hợp khẩn cấp; Quy trình cho những người lao động vẫn tiếp tục vận hành các hoạt động quan trọng của nhà máy trước khi họ sơ tán; Chỉ định vị trí tập kết và các quy trình để điểm danh tất cả người lao động sau khi sơ tán; 	Đã đưa ra các tiêu chí về Tiến độ để cho phép linh hoạt hơn về mốc thời gian trong việc lập một kế hoạch bằng văn bản.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<ul style="list-style-type: none"> Hệ thống báo động cho nhân viên, có hồ sơ bảo trì được lập thành văn bản; Các quy trình mà người lao động thực hiện nhiệm vụ cứu hộ hoặc y tế cần tuân thủ; và, Sơ đồ tầng lầu xác định rõ ràng tất cả các lối thoát và tuyến đường thoát hiểm. 	
Mục tiêu 4.2.3: Người lao động không bắt buộc phải thực hiện công việc có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe của họ.				
4.2.3.a [SR-OH 1.20]	Người lao động không bắt buộc phải thực hiện công việc có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe của họ. Chủ lao động phải cung cấp cho những người lao động không thể thực hiện một số công việc nhất định do tình trạng sức khỏe một công việc thay thế với cùng mức lương và quyền lợi.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Công việc nguy hiểm có thể bao gồm việc xử lý hoặc tiếp xúc đáng kể với hóa chất nguy hiểm, làm việc ở nhiệt độ cao, vận hành máy móc hoặc công cụ hạng nặng hoặc nguy hiểm, làm việc ban đêm, nâng vật nặng, đứng lâu và làm việc ở độ cao nguy hiểm.</p> <p>Các tình trạng sức khỏe liên quan bao gồm mang thai hoặc cho con bú; tình trạng làm mất khả năng tâm thần; bệnh mạn tính, bệnh gan hoặc thận; bệnh đường hô hấp; và người lao động trẻ. Chủ lao động phải tạo điều kiện thích hợp cho những người lao động như vậy.</p> <p>Nhà máy phải tuân thủ tất cả các luật thai sản quốc gia khi đánh giá việc làm và rủi ro tại nơi làm việc đối với các bà mẹ mới sinh và đang mang bầu, cũng như khi phân công nhiệm vụ công việc.</p> <p>Lao động trẻ cũng được bảo vệ theo các yêu cầu trong Mục tiêu 2.2.2.</p>	
4.2.3.b [ERM-HM 1.4]	Người lao động xử lý bất kỳ hóa chất nguy hiểm nào phải thường xuyên được bác sĩ khám sức khỏe miễn phí (tùy theo rủi ro và mức độ phơi nhiễm) và được thông báo kết quả một cách riêng tư. Ban giám đốc phải xem xét các	P-5	<p>Chi tiết cụ thể: Khi được luật pháp cho phép, chủ lao động có thể chọn bác sĩ, nhưng người lao động có thể yêu cầu một bác sĩ khác.</p> <p>Phương án khắc phục phải bao gồm việc luân chuyển nhiệm vụ công việc hoặc các biện pháp khác cần thiết để đảm bảo sức khỏe</p>	Đã kết hợp mục đích của ERM-Hm 1.4 và 1.5. ã đưa ra các tiêu chí về Tiến độ để cho phép linh hoạt hơn về mốc thời gian



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
ERM-HM 1.5]	khuyến nghị thu được từ việc khám sức khỏe và đưa ra phương án khắc phục nếu phát hiện vấn đề.		cho người lao động. Người lao động phải được cung cấp một công việc khác có mức độ rủi ro thấp hơn với mức lương và quyền lợi tương đương nếu họ không còn có khả năng tiếp xúc một cách an toàn với các hóa chất độc hại cụ thể. Không được có sự phân biệt đối xử hoặc trừng phạt đối với người lao động dựa trên kết quả khám sức khỏe.	trong việc triển khai dựa trên bối cảnh và rủi ro.
4.2.3.c [SR-OH 9.1]	Người lao động có quyền tự mình thoát khỏi mối nguy hiểm cận kề, nghiêm trọng mà không cần xin phép ban quản lý.	C-Năm0		
Mục tiêu 4.2.4: Người lao động phải được sử dụng nước uống và các thiết bị vệ sinh.				
4.2.4.a [SR-OH 7.3, SR-OH 7.4 SR-OH 7.5]	Tất cả người lao động trong thời gian làm việc, cũng như mọi người lao động và gia đình họ sống trong nhà ở do chủ lao động cung cấp, phải luôn có đủ nước uống có thể uống được.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Có thể cần phải đun sôi, lọc hoặc khử trùng nước để đảm bảo khả năng uống được. <i>Nước uống có thể uống được</i> nghĩa là nước tuân thủ các yêu cầu pháp lý hoặc các thông số sau đây Tổ chức Y tế Thế giới:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coliforms trong phân: Không có; • Cặn clo hoặc cặn từ các chất khử trùng xử lý khác: tối đa 5 mg/L; • Nitrat: 50 mg/L dưới dạng nitrat; • pH: 6,5 đến 8,5; • Natri: 200 mg/L (không có hướng dẫn dựa trên sức khỏe cho yêu cầu này, thông số dựa trên hương vị); • Sulfat: 250 mg/L (không có hướng dẫn dựa trên sức khỏe cho yêu cầu này, thông số dựa trên hương vị); • Độ đục: Nhỏ hơn hoặc bằng 5 NTU (không có hướng dẫn dựa trên sức khỏe cho yêu cầu này, thông số dựa trên hương vị); và, • Asen: 0,01 mg/L. 	Đã kết hợp mục đích của SR-OH 7.3, 7.4 và 7.5.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			Nước uống được phải được dán nhãn rõ ràng như vậy. Mọi dụng cụ chứa nước uống được cung cấp đều phải được giữ sạch sẽ và được bảo vệ thích hợp để ngăn ngừa nhiễm bẩn.	
4.2.4.b [SR-OH 7.6 SR-OH 7.7]	Điều kiện nhà ăn, nhà bếp và thực hành xử lý thực phẩm phải đảm bảo vệ sinh. Nhà bếp và nhà ăn đều phải có giấy chứng nhận và kiểm tra sức khỏe của chính phủ.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Các điều kiện vệ sinh đối với tiêu chí này áp dụng cho tất cả các khu vực ăn uống và nhà bếp được chỉ định dành cho người lao động trong khuôn viên nhà máy và trong nhà ở của nhà máy, nếu được cung cấp. Khuyến nghị: Hồ sơ kiểm tra và chứng nhận phải được lưu giữ trong ít nhất 5 năm, trừ khi luật quy định khác.	Đã kết hợp mục đích của SR-OH 7.6 và 7.7.
4.2.4.c [SR-OH 7.1]	Trang thiết bị vệ sinh sạch sẽ, dành riêng cho từng giới tính, có phương tiện rửa tay đi kèm phải được cung cấp cho người lao động trong thời gian làm việc.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Đối với các nhà máy có quy mô lên đến 100 người lao động, phải có ít nhất một nhà vệ sinh cho mỗi 25 người lao động thuộc mỗi giới. Đối với các nhà máy có trên 100 người lao động thì phải có một nhà vệ sinh trên mỗi 50 người lao động thuộc mỗi giới. Nhà vệ sinh phải có hệ thống thông gió thích hợp, đảm bảo sự riêng tư, sạch sẽ và tiện dụng, và có xà phòng rửa tay.	Đã mở rộng mục đích tổng thể.

TIỂU PHẦN 4.3: Người lao động có quyền truy cập vào các tài nguyên, khóa đào tạo và thông tin cần thiết để đảm bảo an toàn cho bản thân.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
Mục tiêu 4.3.1: Người lao động phải được tiếp cận với các vật dụng sơ cứu.				



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
4.3.1.a [SR-OH 5.3, SR-OH 5.4, SR-OH 5.5]	Phải cung cấp đầy đủ đồ sơ cứu và quyền tiếp cận với các dịch vụ y tế cho người lao động trong trường hợp xảy ra tai nạn tại nơi làm việc.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Mức độ của thiết bị và vật tư sơ cứu sẽ thay đổi tùy theo quy mô của nơi làm việc. Vật tư sơ cứu có sẵn phải bao gồm các vật liệu cần thiết để đáp ứng yêu cầu của tất cả các tình huống sơ cứu khẩn cấp có thể dự đoán trước một cách hợp lý. Các hạng mục này có thể được xác định là một phần của Đánh giá Mỗi nguy được yêu cầu trong tiêu chí 4.3.4.a.</p> <p>Nhân viên được đào tạo về sơ cứu phải luôn sẵn sàng có mặt ở những nơi làm việc có nguy cơ cao như nơi có sử dụng lưỡi dao sắc nhọn, dụng cụ nguy hiểm hoặc máy móc hạng nặng, nhưng ở những nơi làm việc ít rủi ro hơn thì không bắt buộc phải đào tạo cụ thể về sơ cứu.</p> <p>Vật tư phải có hướng dẫn sử dụng rõ ràng kèm theo hoặc người có mặt tại chỗ phải biết cách sử dụng.</p> <p>Quyền tiếp cận các dịch vụ y tế bao gồm việc chủ lao động cung cấp dịch vụ đưa đón người lao động đến phòng khám y tế/bệnh viện gần nhất trong trường hợp xảy ra tai nạn.</p>	Đã kết hợp mục đích của SR-OH 5.3, 5.4 và 5.5. Đã chuyển trọng tâm vào mục đích bao quát và loại bỏ một số chi tiết cụ thể về cách đạt được mục đích này (nghĩa là không xác định danh sách các hạng mục phải có trong bộ sơ cứu).
4.3.1.b [SR-OH 10.1]	Người lao động được cung cấp dịch vụ chăm sóc y tế cấp tính cho tất cả các chấn thương và bệnh tật tại nơi làm việc, cũng như tiền lương bị mất trong thời gian phục hồi tức thời.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Mục đích của tiêu chí là chủ lao động phải đảm bảo người lao động được cung cấp miễn phí dịch vụ chăm sóc y tế cấp tính cho mọi chấn thương và bệnh tật xảy ra tại nơi làm việc và không bị mất lương trong thời gian điều trị. Thời gian điều trị và phục hồi tức thời được xác định là thời gian mà người lao động bị thương hoặc bị bệnh được chăm sóc y tế ngay sau khi xảy ra tai nạn cho đến khi được nhà cung cấp dịch vụ sơ cứu có đủ năng lực hoặc chuyên gia y tế coi là ổn định, và/hoặc được xuất viện.</p> <p>Việc trang trải chi phí chăm sóc và tiền lương bị mất có thể diễn ra trực tiếp, chẳng hạn bằng cách cung cấp dịch vụ vận chuyển đến</p>	Đã thêm thông tin làm rõ về việc yêu cầu này nên được hiểu như thế nào trong các bối cảnh khác nhau.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>cơ sở chăm sóc sức khỏe và chi trả cho dịch vụ chăm sóc và tiền lương, hoặc gián tiếp, thông qua việc cung cấp bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn và/hoặc bảo hiểm khuyết tật hoặc bảo hiểm bồi thường cho người lao động, giúp đài thọ toàn bộ chi phí chăm sóc và tiền lương bị mất.</p> <p>Tiền lương bị mất trong thời gian người lao động được chuyển đến cơ sở y tế và nhận dịch vụ chăm sóc y tế ngay sau khi bị thương hoặc bị bệnh phải được thanh toán đầy đủ, ngay cả khi bảo hiểm không bồi hoàn đầy đủ cho chủ lao động. Sau khi người lao động được xuất viện, hoặc chuyên gia y tế hoặc nhà cung cấp dịch vụ sơ cứu có trình độ cho rằng tình trạng của người lao động đã ổn định, họ được coi là chuyển sang giai đoạn chăm sóc và phục hồi y tế lâu dài, có nghĩa là tất cả các chi phí y tế và tiền lương phải được bồi thường được đài thọ như mô tả trong tiêu chí 3.2.5.b.</p> <p>Thời gian nghỉ làm do ốm đau, thương tật không được trừ vào phép năm.</p>	
Mục tiêu 4.3.2: Người lao động được cung cấp Thiết bị Bảo hộ Cá nhân thích hợp và các thiết bị khác cần thiết để đảm bảo an toàn cho bản thân.				
4.3.2.a [SR-OH 5.7]	Người lao động phải được sử dụng Thiết bị Bảo hộ Cá nhân phù hợp với nhiệm vụ của họ và đã được đào tạo về cách sử dụng đúng hướng dẫn.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này áp dụng cho tất cả các cá nhân yêu cầu phải có Thiết bị Bảo hộ Cá nhân (PPE) bất kể họ là thành viên của ban quản lý hay người lao động. Phải sử dụng PPE cho các công việc nguy hiểm bao gồm xử lý hóa chất, tiếp xúc với nhiệt độ khác nghiệt, làm việc với các công cụ sắc nhọn hoặc vận hành máy móc. Ở mức tối thiểu, phải tuân theo các khuyến nghị về PPE của nhà sản xuất. PPE cũng bao gồm cả găng tay, mũ bảo hiểm và ủng trong trường hợp những vật dụng này là cần thiết để bảo vệ người lao động.</p>	Đã xóa danh sách cụ thể các PPE bắt buộc, vì loại PPE cần thiết phụ thuộc vào các hoạt động sản xuất diễn ra tại một địa điểm cụ thể.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>Tất cả các khu vực làm việc yêu cầu PPE phải có biển thông báo cho biết trang thiết bị cần mang.</p> <p>Tất cả các cá nhân sử dụng PPE phải được đào tạo về cách sử dụng hợp lý và hiểu rõ mục đích cũng như cách sử dụng thiết bị. Việc đào tạo này sẽ được lặp lại ít nhất một lần mỗi năm. Có thể kết hợp thực hiện cùng khóa đào tạo về các rủi ro chung tại nơi làm việc trong tiêu chí 4.3.3.a, hoặc có thể thực hiện như một khóa đào tạo riêng biệt, ví dụ khi phân phát PPE lần đầu tiên.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nên cung cấp cho người lao động quần áo mặc trong quá trình làm việc để bảo vệ người lao động khỏi tiếp xúc với nhiệt độ lạnh.</p> <p>Các khóa đào tạo có thể được thực hiện bởi nhiều cá nhân, miễn là họ có chuyên môn phù hợp và khóa đào tạo có chất lượng tương xứng. Mục đích là người dùng hiểu cách thích hợp để sử dụng PPE sau khi được đào tạo.</p>	
<p>4.3.2.b [SR-OH 5.1]</p>	<p>Thiết bị Bảo hộ Cá nhân còn sử dụng tốt, được bảo trì thường xuyên và được cung cấp miễn phí cho người lao động.</p>	<p>C-Năm0</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo Thiết bị Bảo hộ Cá nhân (PPE) luôn trong tình trạng sử dụng tốt để bảo vệ người lao động.</p> <p>PPE phải đủ thoải mái, thích hợp với khí hậu và có kích thước phù hợp để người lao động có thể sử dụng.</p> <p><i>Được bảo trì thường xuyên</i> nghĩa là tối thiểu phải tuân theo hướng dẫn của nhà sản xuất.</p> <p>Người lao động không được mang PPE về nhà. Người lao động có thể mang đồng phục hoặc quần áo lao động ra khỏi cơ sở để giặt giũ.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nên có một khu vực dành riêng để cất PPE tại chỗ.</p> <p>Nên tham khảo SDS/MSDS và hướng dẫn vận hành thiết bị để xác định loại PPE thích hợp.</p>	
4.3.2.c	Nhà máy phải có sẵn tất cả các thiết bị theo yêu cầu của pháp luật, bao gồm vòi hoa sen, bồn rửa mắt hoặc các vật liệu tẩy rửa thích hợp khác cho người lao động trong trường hợp tiếp xúc với các hóa chất độc hại.	C-Năm0		MỚI
4.3.2.d [SR-OH 11.1]	Chủ lao động phải cung cấp miễn phí cho tất cả người lao động mọi loại quần áo làm việc bắt buộc, ví dụ như đồng phục hoặc quần áo chuyên dụng. Quần áo lao động phải được thay thường xuyên.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này được áp dụng khi bắt buộc phải mặc đồng phục hoặc quần áo bảo hộ lao động chuyên dụng.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là lao động nên cung cấp máy giặt để người lao động giặt đồng phục tại cơ sở chế biến.</p>	
Mục tiêu 4.3.3: Các cá nhân phải được đào tạo và cung cấp thông tin cần thiết để giữ an toàn cho bản thân.				
4.3.3.a [SR-OH 3.4]	Ít nhất một lần mỗi năm, người lao động làm công việc có khả năng gây nguy hiểm phải được đào tạo về các mối nguy tại nơi làm việc và cách phòng tránh các mối nguy đó.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Việc đào tạo này có thể do chủ lao động hoặc bên thứ ba thực hiện. Nếu việc đào tạo là do bên thứ ba thực hiện thì nhà máy phải trả tiền.</p> <p>Các khóa đào tạo này phải được lập thành văn bản, và hồ sơ phải được lưu trữ trong ít nhất ba năm. Không được sử dụng tiền Quỹ để chi trả cho các khóa đào tạo này.</p> <p>Công việc nguy hiểm bao gồm làm việc ở nơi có nhiệt độ cao hoặc quá lạnh, vận hành máy móc và phương tiện, sử dụng các công cụ có khả năng gây nguy hiểm, các công việc có thể gây ra chấn thương do căng thẳng lặp đi lặp lại và làm việc trên cao.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>Các khóa đào tạo phải bao gồm thông tin về các mối nguy hiểm có thể xảy ra tại nơi làm việc và nhấn mạnh tầm quan trọng của việc báo cáo tai nạn tại nơi làm việc và/hoặc các triệu chứng của chấn thương do căng thẳng lặp đi lặp lại cho chủ lao động.</p> <p>Đối với người lao động xử lý các vật liệu nguy hiểm, việc đào tạo phải bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cách hiểu nhãn sản phẩm và các hướng dẫn sử dụng an toàn khác do nhà sản xuất cung cấp; • Cách xử lý khi xảy ra tai nạn và đổ tràn khi pha trộn, bốc dỡ và sử dụng hóa chất; • Cách bảo quản và xử lý hóa chất an toàn, cũng như tiêu hủy an toàn các thùng rỗng; • Các dấu hiệu và triệu chứng của ngộ độc hóa chất; và, • Cách giảm thiểu sự cố đổ tràn và cách giải quyết khi xảy ra sự cố này (giám sát, kiểm soát và dọn dẹp). 	
4.3.3.b [SR-OH 6.3 SR-OH 6.4]	Chủ lao động phải cung cấp cho người lao động thông tin về những rủi ro liên quan đến bất kỳ công việc nguy hiểm nào, bao gồm cả những rủi ro cao hơn liên quan đến một số bệnh trạng nhất định.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này phải bao gồm cả việc chia sẻ thông tin về rủi ro đối với các bà mẹ mới sinh và đang mang bầu, cũng như mọi bệnh trạng liên quan khác có nguy cơ cao ảnh hưởng tới sức khỏe đối với các nhiệm vụ cụ thể (xem tiêu chí 4.2.3.a)</p> <p>Khuyến nghị: Nhà máy nên lập một bản phân tích rủi ro chính thức bằng văn bản cho các bà mẹ mới và đang mang bầu.</p>	Đã kết hợp mục đích của SR-OH 6.3 và 6.4, và đã mở rộng để tập trung vào mọi bệnh trạng khác có thể có các nguy cơ cao cụ thể gắn liền với các tình trạng đó, không chỉ tình trạng mang thai.
4.3.3.c	Các lĩnh vực rủi ro và nguy cơ tiềm ẩn được xác định rõ ràng bằng các dấu hiệu cảnh báo.	P-1	<p>Chi tiết cụ thể: Các biển báo được đăng bằng các ngôn ngữ phù hợp và được giải thích bằng biểu tượng hình ảnh. Các ngôn ngữ phù hợp bao gồm những ngôn ngữ mà người lao động, cũng như các thành viên trong gia đình và cộng đồng hiểu được nếu họ có thể vào địa điểm.</p>	MỚI Trước đây, các cảnh báo bằng văn bản và biển báo đã được đề cập trong các tiêu chí



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
				khác nhau. Tiêu chí này hợp nhất khái niệm này thành một yêu cầu bao quát.
4.3.3.d [SR-OH 1.7]	Các hướng dẫn an toàn bằng văn bản có sẵn bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được và được dán cho người lao động tham khảo tại nơi làm việc. Các hướng dẫn và quy trình an toàn bằng văn bản có thông tin chi tiết về cách phòng ngừa và ứng phó tai nạn, bao gồm cả hình ảnh hoặc biểu tượng khi thích hợp.	P-1	Khuyến nghị: Các hướng dẫn và quy trình an toàn này tách biệt với Chính sách an toàn và sức khỏe (xem tiêu chí 4.3.4.a để biết thêm chi tiết).	
4.3.3.e	Các trạm làm việc phải được thiết kế và lắp đặt sao cho giảm thiểu các căng thẳng đối với cơ thể. Người lao động phải được đào tạo và có các công cụ cần thiết để ngăn ngừa chấn thương do căng thẳng.	CI-1	Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm việc sắp xếp chỗ ngồi và chỗ đứng cũng như vị trí và cách sắp xếp các công cụ sao cho chúng dễ lấy. Chủ lao động phải huấn luyện người lao động các kỹ thuật nâng nhắc phù hợp. Phải cung cấp các công cụ để giúp ngăn ngừa chấn thương do căng thẳng, chẳng hạn như đai nâng.	MỚI
Mục tiêu 4.3.4: Có các chính sách và thủ tục để nâng cao sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc.				
4.3.4.a	Có một bản Đánh giá Mối nguy bằng văn bản đề cập đến các rủi ro nghề nghiệp của người lao động.	P-1	Chi tiết cụ thể: Đánh giá Mối nguy nhằm xác định và giảm thiểu rủi ro nghề nghiệp của người lao động, bao gồm cả tỷ lệ tai nạn, thương tích và bệnh tật liên quan đến công việc. Khuyến nghị: Có thể đưa Đánh giá Mối nguy này vào trong Hệ thống Quản lý Nội bộ theo yêu cầu trong Mô-đun 7.	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
<p>4.3.4.b [SR-OH 4.1]</p>	<p>Nhà máy phải có Chính sách an toàn và sức khỏe nghề nghiệp bằng văn bản, toàn diện và các thủ tục liên quan.</p>	<p>P-5</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Chính sách an toàn và sức khỏe nghề nghiệp nhằm xác định và giảm thiểu rủi ro nghề nghiệp của người lao động, như được đề cập trong Đánh giá Mối nguy.</p> <p>Các hành động cần thực hiện để giảm thiểu rủi ro phải được ghi rõ trong các thủ tục liên quan, đồng thời phải bố trí riêng các nguồn lực và nhân viên thích hợp để thực hiện.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nên xem xét các luật quốc gia hiện hành ngoài các yêu cầu của FPS khi xây dựng chính sách.</p> <p>Các hành động có thể bao gồm luân chuyển công việc đối với những người lao động có nguy cơ bị chấn thương do căng thẳng lặp đi lặp lại, những người xử lý hóa chất, hoặc những người tiếp xúc với nhiệt độ quá lạnh hoặc quá nóng.</p> <p>Đối với các công việc có nguy cơ tạo ra chấn thương do căng thẳng lặp đi lặp lại, các biện pháp thích hợp để giảm thiểu rủi ro có thể bao gồm thiết kế lại trạm làm việc, thiết kế lại công cụ, luân chuyển công việc, điều chỉnh nhịp độ làm việc hoặc bố trí nghỉ giải lao.</p> <p>Tốt nhất là nên sử dụng hệ thống phân cấp kiểm soát khi xác định những hành động cần thực hiện để giảm thiểu các mối nguy cụ thể:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bước đầu tiên phải là cố gắng loại bỏ nguy cơ. • Nếu không thể, hãy thử thay thế bằng một phương án an toàn hơn để tránh mối nguy. • Nếu không thể loại bỏ và thay thế, hãy cố gắng kiểm soát mối nguy bằng kỹ thuật (ví dụ: thêm các tính năng an toàn cho máy móc hoặc thiết kế lại một nhiệm vụ). 	<p>Đã thay đổi thành tiêu chí về Tiến độ để cho phép linh hoạt hơn trong tiến độ lập kế hoạch bằng văn bản nhằm hỗ trợ các bối cảnh khác nhau.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể
			<ul style="list-style-type: none"> Chỉ nên sử dụng riêng mình các biện pháp kiểm soát hành chính (ví dụ: đào tạo, chính sách và thủ tục) và Thiết bị Bảo hộ Cá nhân nếu không còn cách nào khác.
4.3.4.c [SR-OH 4.5]	Có hồ sơ về tất cả các vụ tai nạn lao động và biện pháp sơ cứu liên quan.	P-1	<p>Chi tiết cụ thể: Nhà máy phải lưu giữ hồ sơ bằng văn bản về tất cả các trường hợp bị chấn thương trong thời gian tối thiểu là hai năm. Hồ sơ bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tên người lao động; Bộ phận mà người lao động làm việc; Thời gian, ngày tháng và địa điểm xảy ra tai nạn; Mô tả tình huống (bao gồm cả máy móc/thiết bị liên quan, nếu có); Mô tả về chấn thương; và, Mô tả về phương án điều trị. <p>Khuyến nghị: Cần xem xét các hồ sơ này trong Đánh giá Mối nguy được yêu cầu trong tiêu chí 4.3.4.a.</p> <p>Cũng nên bao gồm cả ghi chép về chấn thương.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
4.3.4.d [SR-OH 2.1 SR-OH 2.2]	Tại mỗi địa điểm làm việc, có một cá nhân được đào tạo chịu trách nhiệm về việc thực hiện các chính sách và thủ tục về sức khỏe và an toàn.	P-3	<p>Chi tiết cụ thể: Người này báo cáo các vấn đề về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp cho chủ lao động. Cá nhân này cũng có thể đảm nhận các trách nhiệm khác trong công ty. Trong bối cảnh này, <i>được đào tạo</i> có nghĩa là họ có đủ trình độ và khả năng xác định các rủi ro, họ hiểu đầy đủ các thủ tục và chính sách về sức khỏe và an toàn, và họ có thể giải thích rõ về những thủ tục và chính sách đó cho người khác.</p> <p>Ban giám đốc phải cung cấp cho cá nhân đó đủ quyền hạn, thời gian và nguồn lực để thực hiện hiệu quả các thủ tục này.</p> <p>Khuyến nghị: Cá nhân này nên là một thành viên trong ban quản lý cấp cao.</p>	Đã kết hợp mục đích của SR-OH 2.1 và 2.2.
4.3.4.e	Có một Ủy ban an toàn và sức khỏe nghề nghiệp tại chỗ, có trách nhiệm xác định các mối quan ngại về sức khỏe và an toàn cũng như cách thức giải quyết vấn đề.	P-3	<p>Chi tiết cụ thể: Ủy ban an toàn và sức khỏe nghề nghiệp có nhiệm vụ chia sẻ thông tin với người lao động và những người chịu trách nhiệm về sức khỏe và an toàn để duy trì sự cải tiến liên tục về sức khỏe và an toàn. Ủy ban này có thể được thành lập ở cấp độ nhóm (nghĩa là đại diện cho nhiều địa điểm). Ở một số quốc gia, ủy ban này có thể đã là yêu cầu bắt buộc theo quy định pháp luật, tùy theo quy mô của nơi làm việc.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nên có đại diện người lao động từ các bộ phận/phòng ban chức năng khác nhau trong Ủy ban này. Ủy ban này cần thu thập thông tin từ các cá nhân được đào tạo chịu trách nhiệm thực hiện các quy trình an toàn và sức khỏe trong tiêu chí 4.3.4.d, và tham gia vào Đánh giá Mối nguy nghề nghiệp cũng như phát triển các hành động được yêu cầu trong tiêu chí 4.3.4.b. Ủy ban này cần phân tích hồ sơ tai nạn để phát hiện các xu hướng và</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			xác định các rủi ro tái diễn. Ủy ban này cần lưu giữ biên bản các cuộc họp và ghi chép lại các phát hiện và khuyến nghị.	
4.3.4.f	Các báo cáo sự cố được tổng hợp hằng năm và trình lên Ủy ban an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, cũng như các cơ quan chức năng có liên quan để cung cấp thông báo/số liệu thống kê về các ca tử vong, thương tích và bệnh tật liên quan đến công việc.	P-3	Chi tiết cụ thể: Các cơ quan chức năng có liên quan đề cập đến bất kỳ cơ quan chính quyền nào yêu cầu và/hoặc theo dõi các vụ tai nạn, thương tích, tử vong tại nơi làm việc hoặc các bệnh liên quan đến công việc.	MỚI

ĐIỂM SỐ TRONG MÔ-ĐUNG 4	Tiến độ	Cải tiến Liên tục
Tổng số điểm có thể nhận được	32	5



MÔ-ĐUN 5: Trách nhiệm và quản lý môi trường

Quản lý có trách nhiệm và các biện pháp thực hành sản xuất tốt có thể làm giảm các tác động tiêu cực đến môi trường. Việc hỗ trợ các nhà máy triển khai thực hiện các biện pháp thực hành sản xuất tốt hơn mang lại vô số lợi ích, trong đó bao gồm giảm thiểu tác động xấu đến môi trường đối với cả hệ sinh thái tự nhiên và các cộng đồng lân cận. Các yêu cầu trong phần này giúp các nhà máy bảo vệ các tuyến đường thủy, giảm thiểu chất thải, giảm phát thải khí nhà kính (GHG), tiết kiệm nước, giảm thiểu việc sử dụng hóa chất độc hại và đảm bảo quản lý chất thải phù hợp.

TIÊU PHẦN 5.1: Các nhà máy triển khai các Hệ thống quản lý và Thực hành có trách nhiệm với môi trường

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 5.1.1: Các nhà máy tuân thủ tất cả các yêu cầu pháp lý và nỗ lực không ngừng để cải thiện hiệu quả môi trường theo một lộ trình xác định hướng tới sản xuất sạch hơn.				
5.1.1.a [ERM-MS 1.2]	Nhà máy có tất cả các loại giấy phép bắt buộc theo quy định pháp luật cho các quy trình sản xuất.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo rằng nhà máy, ở mức tối thiểu, phải tuân thủ luật pháp địa phương trong nỗ lực bảo vệ và phục hồi môi trường tự nhiên. Các loại giấy phép có thể khác nhau tùy theo khu vực địa lý và quy trình sản xuất. Ví dụ bao gồm giấy phép về nước thải hoặc giấy phép về phát thải độc hại.	
5.1.1.b [ERM-MS 1.1]	Nhà máy có Chính sách môi trường bằng văn bản trong đó nêu rõ cam kết của nhà máy trong việc xác định và giải quyết các rủi ro về môi trường và tác động đến môi trường.	P-5	Tiêu chí này nhằm đảm bảo nhà máy lưu giữ tài liệu về cam kết của họ trong việc xác định và giải quyết các rủi ro đối với môi trường trong hoạt động của họ. Khuyến nghị: Tốt nhất là Chính sách này nên được cập nhật theo thời gian để kết hợp các thay đổi đối với hệ thống của nhà máy và để giám sát hiệu quả môi trường cũng như các kế hoạch giảm thiểu rủi ro và tác động đến môi trường theo thời gian (xem tiêu chí 5.1.1.c và mục tiêu 5.1.2).	Đã thay đổi thành một tiêu chí Tiến độ để cho phép linh hoạt hơn trong tiến độ phát triển và thực hiện.
5.1.1.c	Nhà máy có Hệ thống quản lý môi trường để giám sát và cải thiện hiệu quả môi trường của mình. Hệ thống quản lý môi	CI-3	Chi tiết cụ thể: Xem Mục tiêu 5.1.2 để biết ví dụ về các lĩnh vực/chủ đề cần tập trung trong Hệ thống quản lý môi trường	Được thay đổi thành một tiêu chí Cải tiến Liên tục vì EMS toàn diện có thể là một



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
[ERM-MS 2.1]	trường chỉ rõ tất cả các lĩnh vực cam kết về môi trường và bao gồm các mốc thời gian cũng như kế hoạch mức độ cao để giải quyết từng lĩnh vực.		(EMS). Các nhà máy cũng cần xem xét cụ thể mọi vấn đề quan trọng khác đối với hoạt động sản xuất của họ. Đối với tiêu chí này, các lĩnh vực được bao gồm trong EMS có thể được giải quyết ở mức độ cao. Mỗi khu vực phải được mở rộng thông qua các kế hoạch chi tiết trong Mục tiêu 5.1.2.	công việc quan trọng và thường được đưa vào các Tiêu chuẩn và chứng nhận với trọng tâm chính nhằm bảo vệ môi trường. Fair Trade USA muốn khuyến khích các nhà máy đầu tư kỹ càng vào các biện pháp nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường, và công nhận những nhà máy thực hiện những khoản đầu tư như vậy. Tuy nhiên, chúng tôi muốn cân bằng điều này với việc tập trung vào bảo vệ người lao động và trao quyền cho họ.
Mục tiêu 5.1.2: Các nhà máy xây dựng và thực hiện các kế hoạch với tiến độ có thể đo lường được, nhằm tăng hiệu quả và giảm thiểu tác động đến môi trường.				
5.1.2.a [ERM-MS 3.1]	Nhà máy đã phát triển và đang thực hiện kế hoạch giám sát và giảm thiểu việc sử dụng nguyên liệu thô.	CI-1	Khuyến nghị: Kế hoạch này có thể được thực hiện như một phần của Hệ thống quản lý môi trường lớn hơn được yêu cầu trong tiêu chí 5.1.1.c.	Đã tách biệt các yếu tố trong kế hoạch ban đầu được yêu cầu theo ERM-MS 3.1 để cho phép các nhà máy tập trung vào các lĩnh vực mà họ có thể tạo ra tác động có ý nghĩa nhất. Đã loại bỏ kế hoạch quản lý và xử lý chất thải, vì đã được đề cập trong tiêu chí 5.3.1.a.
5.1.2.b [ERM-MS 3.1]	Nhà máy đã phát triển và đang thực hiện kế hoạch giám sát và giảm thiểu việc sử dụng năng lượng.	CI-1	Khuyến nghị: Kế hoạch này có thể được thực hiện như một phần của Hệ thống quản lý môi trường lớn hơn được yêu cầu trong tiêu chí 5.1.1.c.	Như trên
5.1.2.c [ERM-MS 3.1]	Nhà máy đã phát triển và đang thực hiện kế hoạch giám sát và giảm thiểu việc sử dụng nước.	CI-1	Khuyến nghị: Kế hoạch này có thể được thực hiện như một phần của hệ thống quản lý môi trường lớn hơn được yêu cầu trong tiêu chí 5.1.1.c.	Như trên



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
5.1.2.d [ERM-MS 3.1]	Nhà máy đã phát triển và đang thực hiện kế hoạch giám sát và giảm thiểu khí thải.	CI-1	Khuyến nghị: Kế hoạch này có thể được thực hiện như một phần của hệ thống quản lý môi trường lớn hơn được yêu cầu trong tiêu chí 5.1.1.c.	Như trên

TIÊU PHẦN 5.2: Vật liệu nguy hiểm

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 5.2.1: Tất cả các hóa chất được lưu trữ, sử dụng và xử lý theo cách nhằm giảm thiểu rủi ro tiềm ẩn và sự phơi nhiễm với người lao động, môi trường và các sản phẩm được sản xuất.				
5.2.1.a [ERM-HM 1.2]	Hóa chất và vật liệu nguy hiểm được sử dụng theo cách nhằm giảm thiểu rủi ro và sự phơi nhiễm của con người.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Việc sử dụng hóa chất trong trạm làm việc phải đảm bảo các yêu cầu sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hóa chất được lưu giữ tại các trạm làm việc phải được bảo quản an toàn và được dán nhãn rõ ràng bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được; Các khu vực nơi hóa chất được sử dụng phải có biển cảnh báo và biển an toàn; Việc san rót và pha trộn hóa chất được thực hiện trong một phòng hoặc khu vực riêng biệt, thông thoáng; Có biển báo yêu cầu người lao động phải rửa tay sau khi xử lý, cất giữ hoặc thải bỏ hóa chất trong nhà tắm, nhà bếp và khu vực sản xuất; Hóa chất đổ tràn được gom vào thùng riêng. Thành phần của thùng chứa được thải bỏ theo cách phù hợp với quy định của nhà máy và luật pháp quốc gia, và không được thải vào các dòng nước hoặc cống rãnh lộ thiên; và, 	Đã thêm tham chiếu đến việc tuân thủ các biện pháp phòng ngừa an toàn trong SDS/MSDS.



			<ul style="list-style-type: none"> Phải tuân thủ tất cả các biện pháp phòng ngừa an toàn được nêu trong Bảng dữ liệu an toàn (SDS/MSDS). 	
5.2.1.b [ERM-HM 1.3]	Hóa chất và vật liệu nguy hiểm được lưu trữ và vận chuyển một cách an toàn.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Việc bảo quản hóa chất phải đảm bảo các yêu cầu sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kho chứa hóa chất số lượng lớn được bố trí tại một khu vực lưu trữ riêng. Chỉ những thùng nhỏ chứa hóa chất để dùng hằng ngày mới được để tại không gian làm việc/dây chuyền sản xuất; Hóa chất được đựng trong các thùng chứa an toàn và được dán nhãn bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được; Khu vực bảo quản hóa chất phải được thông gió đầy đủ; Hướng dẫn xử lý hóa chất được dán tại khu vực lưu trữ; Phải dán hoặc có sẵn Bảng dữ liệu an toàn (SDS/MSDS) cho tất cả các hóa chất được sử dụng; Bảng dữ liệu an toàn (SDS/MSDS) được viết bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được; và, Hóa chất đổ tràn được thu gom vào các thùng chứa riêng biệt. Thành phần của thùng chứa được thải bỏ theo cách phù hợp với quy định của nhà máy và luật pháp quốc gia, và không được thải vào các dòng nước hoặc cống rãnh lộ thiên. 	
5.2.1.d [ERM-HM 1.1]	Phải có các thủ tục bằng văn bản về quy trình báo cáo và ứng phó với sự cố đổ tràn hóa chất.	P-1		
Mục tiêu 5.2.2: Các cơ sở loại bỏ các chất độc hại khỏi sản phẩm và hoạt động.				
5.2.2.a	Nhà máy chỉ sử dụng hóa chất và các vật liệu nguy hiểm khác được pháp luật cho phép sử dụng trong nước.	C-Năm0		MỚI Phải luôn nêu rõ mục đích.



<p>5.2.2.b [ERM-HM 1.1]</p>	<p>Nhà máy có một danh sách các hóa chất và chất độc hại được sử dụng tại tất cả các địa điểm thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận Fair Trade.</p>	<p>C-Năm0</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Danh sách này phải được lập hoặc cập nhật trong vòng ba năm qua và phải nêu rõ liệu các hóa chất nào được sử dụng tại địa điểm có nằm trong Danh sách đề cử theo quy định REACH của Liên minh châu Âu hoặc Danh sách đề cử cho phép các hóa chất rất đáng quan ngại hay không.</p>	
<p>5.2.2.c [ERM-HM 2.1]</p>	<p>Nhà máy không sử dụng bất kỳ hóa chất nào trong danh sách Các chất bị hạn chế của Hiệp hội May mặc và Giày dép Hoa Kỳ trong quá trình sản xuất sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified.</p>	<p>C-Năm1</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Vui lòng xem danh sách Các chất bị hạn chế của Hiệp hội May mặc và Giày dép Hoa Kỳ để biết thêm chi tiết.² Khuyến nghị: Tốt nhất là nên loại bỏ các hóa chất này khỏi toàn bộ cơ sở.</p>	<p>Nội dung trước đây không rõ ràng là liệu giới hạn chỉ áp dụng đối với việc sử dụng trong sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified hay trên toàn bộ cơ sở. Đã sửa đổi nội dung để nêu rõ rằng yêu cầu tối thiểu là chỉ loại bỏ các hóa chất đó khỏi quá trình sản xuất sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified, vì các nhà máy có thể có ít quyền kiểm soát hơn trong việc loại bỏ các hóa chất đó khỏi các sản phẩm được đặt hàng bởi các thương hiệu không tham gia Fair Trade.</p>
<p>5.2.2.d [ERM-HM 2.2]</p>	<p>Nếu nhà máy đang sử dụng bất kỳ hóa chất nào trong Danh sách đề cử theo quy định REACH của Liên minh châu Âu hoặc Danh sách đề cử cho phép các hóa chất rất đáng quan ngại trong quá trình sản xuất sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified, thì nhà máy phải đã và đang thực hiện kế hoạch loại bỏ dần việc sử dụng hóa chất đó tính đến năm thứ ba của chứng chỉ.</p>	<p>C-Năm1</p>	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này áp dụng với việc sử dụng trong sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified. Vui lòng xem Danh sách đề cử theo quy định REACH của Liên minh châu Âu hoặc Danh sách đề cử cho phép các hóa chất rất đáng quan ngại để biết thêm chi tiết.³ REACH là viết tắt của Đăng ký, Đánh giá, Cấp phép và Hạn chế Hóa chất (Registration, Evaluation, Authorisation, and Restriction of Chemicals).</p>	<p>Như trên.</p>

² https://www.aafaglobal.org/AAFA/Solutions_Pages/Restricted_Substance_List.aspx?WebsiteKey=49c45f4d-69b3-4c66-823a-6d285960fed2

³ <http://echa.europa.eu/web/quest/candidate-list-table>; <https://echa.europa.eu/addressing-chemicals-of-concern/authorisation/recommendation-for-inclusion-in-the-authorisation-list/authorisation-list>



			<p>Danh sách đề cử trình bày các chất rất đáng quan ngại mà Cơ quan Hóa chất châu Âu đang xem xét áp đặt yêu cầu cấp phép cho một số hoặc tất cả các mục đích sử dụng.</p> <p>Danh sách cho phép, còn được gọi là Phụ lục XIV, trình bày các hóa chất bị cấm trừ khi được Ủy ban châu Âu cho phép sử dụng.</p> <p>Vào thời điểm đánh giá Năm 1, nhà máy phải có kế hoạch để loại bỏ dần việc sử dụng các hóa chất trong danh sách này tính đến Năm 3.</p> <p>Đánh giá Năm 3 sẽ xác minh rằng kế hoạch đã được thực hiện đầy đủ, và rằng mọi hóa chất nằm trong các danh sách này đều đã được loại bỏ dần khỏi việc sử dụng.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nên loại bỏ các hóa chất này khỏi toàn bộ cơ sở.</p>	
5.2.2.e [ERM-MS 2.2]	Nhà máy có một danh sách các nhà cung cấp được công nhận để cung cấp cho nhà máy các chất tổng hợp và hóa chất nguy hiểm tiềm ẩn.	C-Năm1		

TIÊU PHẦN 5.3: Quản lý chất thải

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 5.3.1: Phải có quy trình xử lý chất thải đảm bảo việc bảo vệ sức khỏe con người và hệ sinh thái.				
5.3.1.a [ERM-WM 1.1]	Kế hoạch quản lý chất thải để thải bỏ chất thải thích hợp được phát triển và thực hiện nhằm giảm thiểu ô nhiễm liên quan và các nguy cơ đối với sức khỏe.	P-3		



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
5.3.1.b [ERM-WM 1.5]	Chỉ được lưu trữ và thải bỏ chất thải đúng nơi quy định, cách các thủy vực ít nhất 200 mét.	P-1	Chi tiết cụ thể: Tất cả các khu vực chứa chất thải đều phải được bảo trì thích hợp, có mái che, lát đá và bảo vệ khỏi thời tiết và mọi nguy cơ hỏa hoạn. Được bảo trì thích hợp bao gồm việc chất thải được tách riêng theo loại, thu gom thường xuyên/không để ứ đọng quá mức, chất thải nguy hại và không nguy hại phải được lưu trữ đúng cách. Chất thải nguy hại bao gồm các thùng chứa hóa chất lỏng và các vật dụng khác bị nhiễm hóa chất độc hại.	Trước đây, nơi chứa và thải bỏ chất thải phải cách xa các thủy vực ít nhất 200 mét chỉ là khuyến nghị. Bây giờ đây là yêu cầu bắt buộc.
5.3.1.c [ERM-WM 1.2]	Hóa chất và chất thải nguy hại cần thải bỏ sẽ do bên vận chuyển chất thải nguy hại được phép tiến hành thu gom và đưa đến địa điểm xử lý và thu hồi chất thải được cho phép.	P-1		
Mục tiêu 5.3.2: Phải có quy trình xử lý nước thải đảm bảo việc bảo vệ sức khỏe con người và hệ sinh thái.				
5.3.2.a [ERM-WM 1.3]	Nước thải chưa qua bước tiền xử lý thích hợp sẽ không được phép thải trực tiếp ra môi trường tự nhiên, kể cả các thủy vực.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo tất cả nước thải phải trải qua một số bước xử lý trước khi được thải ra ngoài. Nước thải bao gồm mọi loại nước đã bị giảm chất lượng do các hoạt động sản xuất, chế biến hoặc đóng gói. Điều này bao gồm, nhưng không giới hạn ở, nước bị nhiễm bẩn do chất thải của con người, nước rửa bình chứa hóa chất hoặc thiết bị, và nước từ quy trình nhuộm, giặt, phun sơn, in lưới, v.v. Các rủi ro liên quan đến việc xả nước thải khác nhau tùy thuộc vào quá trình sử dụng nước, những hóa chất nào có thể có trong nước thải, nước được thải ra đâu và theo cách nào. Nhà máy phải tính đến các rủi ro cụ thể liên quan đến nước thải trong hoạt động của họ khi xây dựng Hệ thống giám sát môi trường được yêu cầu theo tiêu chí 5.1.1.c.	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
5.3.2.b	Phải có các biện pháp để đảm bảo nước thải xả ra không làm ô nhiễm nguồn nước sinh hoạt.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo việc bảo vệ nguồn nước uống là mối ưu tiên cao nhất.</p> <p>Tiêu chí này đề cập đến nguy cơ nước thải có thể gián tiếp xâm nhập hoặc vô tình làm nhiễm bẩn nguồn nước uống.</p> <p>Các biện pháp này phải bao gồm một kế hoạch khẩn cấp nếu xảy ra sự cố có khả năng gây nhiễm bẩn nguồn nước uống. Theo kế hoạch khẩn cấp này, các quan chức thành phố và các cơ quan cấp nước liên quan phải được thông báo ngay lập tức.</p>	<p>MỚI</p> <p>Tương tự như mục đích của tiêu chí 5.3.2.a ở trên và ERM-WM 1.3, nhưng nhấn mạnh hơn vào việc bảo vệ các nguồn nước uống.</p>
5.3.2.c	Các nhà máy phải xây dựng và thực hiện kế hoạch giám sát chất lượng nước thải, và khi cần thiết, thực hiện kế hoạch cải thiện để bảo vệ các cộng đồng xung quanh và các tuyến đường thủy.	CI-1	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo tất cả nước thải được giám sát, và các biện pháp cải thiện được thực hiện nhằm đáp ứng các thông số chất lượng nước an toàn nhằm giảm thiểu rủi ro đối với sức khỏe con người và môi trường. Khi xây dựng kế hoạch này, các trang trại và cơ sở phải xem xét các mức độ rủi ro khác nhau của nước thải dựa trên nơi xả thải, những hóa chất nào có thể có trong đó, v.v. Kế hoạch này có thể được xây dựng bởi một bên thứ ba độc lập.</p> <p>Các chỉ tiêu chất lượng nước thải phải dựa trên quy định luật pháp địa phương. Trong trường hợp không có hướng dẫn theo quy định pháp luật về bất kỳ chỉ số nào sau đây, các mức mục tiêu là:</p> <ul style="list-style-type: none"> Oxy hòa tan ở mức 8 mg/L trở lên, tương ứng với tỷ lệ phần trăm bão hòa là 80% ở 20°C; PH từ 6 đến 9; và, Không có coliforms không phân. <p>Tất cả các chỉ tiêu trên phải được đưa vào quy trình giám sát chất lượng nước thải.</p>	<p>MỚI</p>



ĐIỂM SỐ TRONG MÔ-ĐUN 7	Tiến độ	Cải tiến Liên tục
Tổng số điểm có thể nhận được	13	8



MÔ-ĐUN 6: Truy xuất nguồn gốc và Tính minh bạch

Mục đích chính của mô-đun này là nhằm đảm bảo rằng các thực hành liên quan đến việc mua, vận chuyển, sản xuất và bán sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified được xác định rõ ràng. Mô-đun này tập trung vào các lĩnh vực sau:

- Truy xuất nguồn gốc – Chỉ những sản phẩm có các hoạt động sản xuất bắt buộc thuộc phạm vi chứng nhận Fair Trade hợp lệ và được bán cho một thương nhân được cấp phép, đã đồng ý trả tiền Phí phụ trội, mới được dán nhãn là đạt chứng nhận Fair Trade Certified.
- Hợp đồng và Thỏa thuận – Các điều khoản thương mại rõ ràng đóng vai trò tối quan trọng trong việc đảm bảo các nhà máy và người lao động biết những gì họ cần đáp ứng khi tham gia vào thương mại công bằng. Hợp đồng và thỏa thuận giữa tất cả các bên trong thương mại công bằng đảm bảo rằng tất cả các bên đều nắm rõ trách nhiệm của mình trong quan hệ mua bán.
- Quy trình chứng nhận – Tham gia vào thương mại công bằng cũng có nghĩa là Bên được cấp Giấy chứng nhận và các địa điểm tham gia đang đăng ký một chương trình đánh giá và báo cáo rộng hơn do Fair Trade USA quản lý. Chương trình này đòi hỏi phải hiểu và tham gia vào quá trình này.

Nhiều yêu cầu trong Mô-đun 6 áp dụng cho các tài liệu và thỏa thuận về việc bán sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified. Trường hợp Bên được cấp Giấy chứng nhận cũng chính là pháp nhân bán sản phẩm, các yêu cầu này áp dụng cho Bên được cấp Giấy chứng nhận. Trong trường hợp có một pháp nhân riêng biệt đóng vai trò là (các) nhà cung cấp, thì các yêu cầu này sẽ áp dụng cho (các) địa điểm của nhà cung cấp đó. Các tiêu chí này đề cập cụ thể đến Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc các nhà cung cấp của họ. Một số yêu cầu cũng có thể áp dụng ở tất cả các địa điểm riêng lẻ và được chỉ ra trong cột Tất cả địa điểm.

Không có tiêu chí về Tiến độ (P) hoặc Cải tiến Liên tục (CI) trong mô-đun này. Phần lớn các tiêu chí Trọng yếu (C) được áp dụng ở Năm 0.

TIỂU PHẦN 6.1: Truy xuất nguồn gốc chuỗi cung ứng.

Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 6.1.1: Các sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified có thể nhận dạng rõ ràng.					
6.1.1.a	Sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified có thể nhận dạng rõ ràng.	C-Năm0	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Đây có thể là một hệ thống hoặc các hồ sơ cho biết dòng sản phẩm cụ thể nào được dự định bán dưới danh nghĩa Fair Trade Certified. Các nhà máy phải có khả năng xác định sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified để đảm bảo rằng chỉ những sản phẩm	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
				<p>đã được sản xuất và đặt hàng theo Fair Trade mới được dán nhãn và bán dưới danh nghĩa Fair Trade Certified. Điều này nhằm đảm bảo rằng không chỉ là các hoạt động sản xuất bắt buộc thuộc phạm vi chứng nhận Fair Trade hợp lệ, mà còn nhằm đảm bảo rằng sản phẩm được ghi nhãn đạt chứng nhận Fair Trade Certified chỉ được bán cho các thương nhân được cấp phép, đã đồng ý trả tiền Phí phụ trội.</p> <p>Xem tiêu chí 6.3.5.a để biết các yêu cầu liên quan đến việc sử dụng con dấu Fair Trade Certified để xác định sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified.</p>	
6.1.1.b	Có sẵn thủ tục để ghi lại quy trình sản xuất và bán sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified. Phải tuân theo thủ tục này.	C-Năm0	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Có văn bản mô tả quy trình sản phẩm đi từ nhà máy sản xuất chính thông qua bất kỳ nhà thầu phụ và nhà cung cấp nào đến tay bên mua. Tất cả các bên liên quan đến thủ tục này đều nhận thức được và tuân theo thủ tục trong quá trình làm việc.</p> <p>Thủ tục này đảm bảo khả năng truy xuất nguồn gốc và độ chính xác của khối lượng sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified. Quá trình này sẽ bắt đầu tại nhà máy sản xuất chính và bao gồm toàn bộ quá trình sản phẩm di chuyển giữa các địa điểm và đến điểm bán hàng. Quá trình này cũng phải bao gồm các khâu lưu giữ hoặc xử lý sản phẩm của các nhà thầu phụ.</p>	MỚI
Mục tiêu 6.1.2: Phải lưu giữ chứng từ và hồ sơ về tất cả các hoạt động sản xuất và bán hàng của Fair Trade USA.					



Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
6.1.2.a [TR-ST 1.1]	Có một danh sách cập nhật tất cả các thực thể không nằm trong phạm vi của Giấy chứng nhận nhưng có liên quan đến chuỗi cung ứng sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified, bao gồm tên, vị trí, người liên hệ chính và chi tiết liên hệ của từng thực thể đó.	C-Năm0	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Danh sách phải bao gồm bất kỳ nhà thầu phụ nào sẽ xử lý sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified, tất cả các nhà cung cấp vật liệu của sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified, cũng như mọi lao động tại nhà thực hiện công việc trên sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified.</p> <p>Theo bảng thuật ngữ của Fair Trade USA, nhà thầu phụ là một cá nhân hoặc công ty không thuộc quản lý cũng như không chịu sự kiểm soát của Bên được cấp Giấy chứng nhận, không có quyền sở hữu hợp pháp đối với sản phẩm được Chứng nhận Fair Trade Certified nhưng cung cấp các dịch vụ xử lý, đóng gói hoặc chuyển đổi sản phẩm. Ví dụ về nhà thầu phụ bao gồm nhưng không giới hạn ở: các cơ sở giặt là, cơ sở nhuộm, cơ sở thêu, cơ sở phụ kiện và trang trí, và lao động tại nhà.</p> <p>Xem Mục tiêu 7.6.2 để biết thêm các yêu cầu đối với nhà thầu phụ và lao động tại nhà.</p>	
6.1.2.b [TR-SC 2.1]	Phải lưu giữ hồ sơ về công việc sản xuất sử dụng các thực thể riêng biệt bên ngoài.	C-Năm1	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm công việc được thực hiện bởi các nhà thầu phụ hoặc lao động tại nhà. Hồ sơ phải bao gồm tên của người phụ trách, địa điểm và thông tin chi tiết về đơn đặt hàng nhận được.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Tên của người phụ trách” là người ở nhà máy, có nhiệm vụ phân công công việc sản xuất cho lao động tại nhà hoặc nhà thầu phụ; • “Địa điểm” là nơi đặt trụ sở của lao động tại nhà hoặc nhà thầu phụ; và, 	



Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
				<ul style="list-style-type: none"> “Thông tin chi tiết về đơn đặt hàng” là tên lao động tại nhà hoặc nhà thầu phụ, loại sản phẩm mà lao động tại nhà hoặc nhà thầu phụ được giao làm và số lượng sản phẩm nhận được. 	
6.1.2.c	<p>Phải lưu giữ hồ sơ về tất cả các sản phẩm được cung ứng hoặc được mua dưới danh nghĩa Fair Trade Certified từ các thực thể thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận. Những hồ sơ này phải nêu rõ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tên của từng nhà cung cấp; Ngày mua hoặc cung ứng; Tên sản phẩm; Số lượng; và, Giá thanh toán. 	C-Năm0	Không xác định	<p>Chi tiết cụ thể: Mục đích của yêu cầu này là Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp có hồ sơ để theo dõi tất cả các sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified được cung ứng từ trong phạm vi Giấy chứng nhận. Tiêu chí 6.1.2.e bao gồm chứng từ về việc bán hàng cho bên mua Fair Trade.</p> <p>Khuyến nghị: Chứng từ phải được lưu trong hồ sơ ở định dạng có thể truy cập được trong ba năm.</p>	MỚI
6.1.2.d	<p>Có hồ sơ về tất cả các giao dịch bán hàng Fair Trade USA cho bên mua Fair Trade. Những hồ sơ này phải chứa các thông tin sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Số lượng; Tên của bên mua; Ngày thực hiện giao dịch; ID Fair Trade của bên mua; và, Tham chiếu cho phép Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn liên kết các hồ sơ này với chứng từ bán hàng tương ứng. 	C-Năm0	Không xác định	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này liên quan đến việc lưu giữ hồ sơ nội bộ về các giao dịch được thực hiện giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp và bên mua.</p> <p>Lưu ý rằng khi các giao dịch được thực hiện bởi một nhà cung cấp, Bên được cấp Giấy chứng nhận phải truy cập được hoặc nhận được bản sao của những hồ sơ này, để đảm bảo họ nắm được doanh số bán hàng Fair Trade</p> <p>Hồ sơ phải được lưu giữ ở định dạng dễ truy cập, trong thời gian tối thiểu là ba năm.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
6.1.2.e	<p>Tất cả chứng từ bán hàng (ví dụ: hóa đơn, vận đơn, phiếu giao hàng) liên quan đến sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified phải ghi rõ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ID Fair Trade của Bên được cấp Giấy chứng nhận; ID Fair Trade của bên mua; Tên sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified; Số lượng sản phẩm được bán dưới danh nghĩa Fair Trade Certified; Đặc tính của sản phẩm khi bán ra; và, Ngày áp dụng của giao dịch. 	C-Năm0	Không xác định	<p>Chi tiết cụ thể: Chứng từ được yêu cầu là giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp và bên mua Fair Trade.</p> <p>Đối với mọi hóa đơn bao gồm Phí phụ trội Fair Trade, số tiền Phí phụ trội phải được phân biệt rõ ràng với giá sản phẩm.</p> <p>Đặc tính của sản phẩm phải bao gồm con dấu Fair Trade nào được áp dụng (Nhà máy hoặc May mặc Fair Trade, hàng Cotton Fair Trade Certified, hoặc con dấu đầy đủ Fair Trade Certified).</p> <p>Các sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified phải có thể nhận dạng được trên mục dòng của chứng từ bán hàng. Nếu tất cả các sản phẩm trên hóa đơn hoặc đơn đặt hàng đều được chứng nhận, có thể ghi rõ điều này ở đầu chứng từ.</p>	MỚI

TIỂU PHẦN 6.2: Phải tuân thủ các thỏa thuận.

Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
Mục tiêu 6.2.1: Phải tuân thủ tất cả các thỏa thuận thương mại công bằng giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp và bên mua.					
6.2.1.a	Tất cả các yếu tố của giao dịch Fair Trade USA được nêu rõ trong các thỏa thuận bằng văn bản đã ký giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp và bên mua của họ đều được tôn trọng trừ khi cả hai bên đồng ý thay đổi bằng văn bản.	C-Năm0	Không xác định	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm xác định rõ ràng Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp của họ có trách nhiệm không được vin vào các điều khoản đã thỏa thuận để tận dụng những thay đổi trong điều kiện thị trường, gây bất lợi cho bên mua.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
				<p>Khuyến nghị: Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp của họ nên xem xét các yêu cầu của Tiêu chuẩn Thương mại Fair Trade USA. Các yêu cầu này nhằm hỗ trợ Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp của họ có các điều khoản giao dịch công bằng và minh bạch với bên mua. Mặc dù với tư cách là thương nhân được cấp phép, trách nhiệm chính của bên mua là phải đảm bảo các thỏa thuận tuân thủ các Yêu cầu thương mại, bao gồm việc xác định điều khoản và chuyển tiền thanh toán Phí phụ trội, nhưng Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp của họ nên xem xét các thỏa thuận đó để đảm bảo tất cả các điều khoản bắt buộc đều được áp dụng.</p> <p>Để đảm bảo nhận được tiền Phí phụ trội kịp thời, chúng tôi khuyến nghị rằng các thỏa thuận với bên mua nên có mô tả về cách thức Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp của họ lập hóa đơn tiền Phí phụ trội. Các thời hạn như vậy phải được tuân thủ.</p>	
Mục tiêu 6.2.2: Có các thỏa thuận đã ký với các thực thể cung cấp sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified, xác định các điều khoản thương mại chung.					
6.2.2.a	<p>Có một thỏa thuận bằng văn bản đã ký với tất cả các nhà cung cấp trong phạm vi của Giấy chứng nhận, xác định rõ các điều khoản thương mại. Ở mức tối thiểu, thỏa thuận này phải bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Giá phải trả cho sản phẩm hoặc dịch vụ, nếu có liên quan; Điều khoản thanh toán và bên chịu trách nhiệm thanh toán Phí phụ trội; Điều khoản giao hàng; 	C-Năm0	Không xác định	<p>Chi tiết cụ thể: Thỏa thuận này nhằm mục đích nêu rõ mối quan hệ thương mại giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp và tất cả các thực thể mà họ đang cung ứng sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified, để các điều khoản thương mại được minh bạch và hiểu rõ bởi tất cả các bên.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
	<ul style="list-style-type: none"> Mô tả sản phẩm; và, Một cơ chế để giải quyết xung đột. 				
6.2.2.b	Phải tuân thủ thỏa thuận trong tiêu chí 6.2.2.a và việc tính toán cũng như thanh toán Phí phụ trội phải tuân thủ các yêu cầu đối với Quỹ Phí phụ trội Fair Trade.	C-Năm0	Không xác định	Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo việc tính toán và thanh toán Phí phụ trội luôn tuân thủ các yêu cầu của Fair Trade USA về Quỹ Phí phụ trội, độc lập với nội dung hợp đồng.	MỚI
Mục tiêu 6.2.3: Đội quản lý Quỹ nhận được số tiền Quỹ Phí phụ trội chính xác một cách kịp thời.					
6.2.3.a [ED-FTP 1.1]	Trong trường hợp Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp của họ chịu trách nhiệm chuyển Quỹ Phí phụ trội Fair Trade cho Đội quản lý Quỹ, thì số tiền Quỹ chính xác sẽ được chuyển và không trừ đi khoản nào. Tiền Quỹ phải được chuyển cho Đội quản lý Quỹ trong vòng một tháng sau khi Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp nhận được tiền Quỹ.	C-Năm0	Không xác định	Chi tiết cụ thể: Nếu có nhiều Đội quản lý Quỹ và Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp của họ chịu trách nhiệm phân bổ tiền Quỹ, thì số tiền Quỹ chính xác được trả cho từng Đội quản lý Quỹ theo các quy tắc mà thành viên Đội quản lý Quỹ đã đồng ý như yêu cầu trong tiêu chí 1.2.1.a và 1.2.1.b. Nếu chưa thiết lập tài khoản ngân hàng (tiêu chí 1.2.4.b) vào thời điểm nhận tiền Quỹ, Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp phải có thỏa thuận đã ký với đại diện của Người tham gia Quỹ, thừa nhận Người tham gia Quỹ là chủ sở hữu thực sự và nêu chi tiết việc chuyển khoản vào tài khoản ngân hàng của Quỹ sau khi thu xếp được.	Việc chuyển tiền Quỹ vào tài khoản FTC, nếu có liên quan, giờ đây phải được thực hiện trong vòng một tháng sau khi nhận được tiền.

TIÊU PHẦN 6.3: Bên được cấp Giấy chứng nhận phải minh bạch với Fair Trade USA và Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn.

Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 6.3.1: Bên được cấp Giấy chứng nhận chỉ bán các sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified phù hợp với phạm vi của Giấy chứng nhận.					



Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
6.3.1.a	Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp của họ không được bán sản phẩm với danh nghĩa Fair Trade Certified trừ khi sản phẩm và tất cả các địa điểm sản xuất bắt buộc đã có trong phạm vi của Giấy chứng nhận.	C-Năm0	Không xác định	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo là các sản phẩm được bán dưới danh nghĩa Fair Trade Certified đã được sản xuất tại các địa điểm thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận hợp lệ. Giấy chứng nhận hợp lệ có nghĩa là các thực thể có trạng thái chứng nhận đang hoạt động.</p> <p>Xem <i>Yêu cầu đối với Phạm vi Giấy chứng nhận theo Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy</i> để biết chi tiết về các thực thể và hoạt động thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận. Lưu ý rằng danh sách các địa điểm thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận được yêu cầu trong tiêu chí 7.1.2.a.</p> <p>Yêu cầu đối với việc thêm các địa điểm vào phạm vi của Giấy chứng nhận được xác định trong tiêu chí 7.2.3.d.</p>	MỚI
Mục tiêu 6.3.2: Bên được cấp Giấy chứng nhận và tất cả các địa điểm cho phép Fair Trade USA và các Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn đã được phê duyệt thực hiện các hoạt động đảm bảo trong phạm vi của Giấy chứng nhận.					
6.3.2.a [TR-BR 1.1 TR-BR 1.2]	Các cuộc đánh giá (cả đã báo trước và không báo trước) được phép tiến hành mà không bị cản trở và tất cả các thông tin cần thiết để hoàn thành cuộc đánh giá đều được cung cấp cho Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn.	C-Năm0	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Ban đánh giá phải được phép tiếp cận một cách kịp thời bất kỳ địa điểm nào có trong phạm vi của Giấy chứng nhận, cũng như các hồ sơ, ban quản lý và người lao động có liên quan.</p> <p>Ban quản lý không được can thiệp vào việc tiến hành các cuộc đánh giá của Fair Trade USA, bao gồm việc lựa chọn chứng từ, những người lao động được ban đánh giá lựa chọn để phỏng vấn và/hoặc bằng cách huấn luyện người lao động.</p>	
6.3.2.b	Người lao động không bị phạt khi tham gia hoặc cung cấp thông tin/ý kiến phản hồi cho ban đánh giá.	C-Năm0	C-Năm0		



Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
[EM-PTA 1.1]					
6.3.2.c [TR-BR 1.3]	Ban quản lý phải minh bạch với Fair Trade USA và ban đánh giá của tổ chức này.	C-Năm0	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Phải chia sẻ hồ sơ chính xác và ban quản lý nhà máy phải trung thực và minh bạch trong việc thảo luận về việc tuân thủ với ban đánh giá và Fair Trade USA.	
6.3.2.d	Người liên hệ đã được Bên được cấp Giấy chứng nhận chỉ định để cập nhật cho Fair Trade USA và Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn tất cả thông tin liên quan đến Giấy chứng nhận. Người này phải hiểu rõ phạm vi trách nhiệm của mình.	C-Năm0	Không xác định	Chi tiết cụ thể: Thông tin liên quan bao gồm, nhưng không giới hạn ở, những thay đổi đối với phạm vi của Giấy chứng nhận, thông tin liên hệ, những trường hợp không tuân thủ mang tính nghiêm trọng đã được xác định, cũng như bất kỳ thông tin nào khiến Bên được cấp Giấy chứng nhận không thể tuân thủ FS nữa.	MỚI
6.3.2.e [TR-BR 2.2]	Hồ sơ và tất cả các chứng từ cần thiết được lưu giữ trong thời gian ít nhất ba năm.	C-Năm3	C-Năm3		
Mục tiêu 6.3.3: Tất cả các hoạt động bổ sung cần thiết của Bên được cấp Giấy chứng nhận để chứng minh việc tuân thủ Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy (FPS) và chương trình Fair Trade USA đã được đáp ứng.					
6.3.3.a	Các điều kiện của tất cả các trường hợp ngoại lệ do Fair Trade USA cấp đã được đáp ứng.	C-Năm0	Không xác định	Chi tiết cụ thể: Trong trường hợp Bên được cấp Giấy chứng nhận được cấp ngoại lệ, mọi điều kiện gắn liền với ngoại lệ này sẽ được kiểm tra trong quá trình đánh giá.	MỚI
6.3.3.b	Bên được cấp Giấy chứng nhận gửi thông tin cho Fair Trade USA khi được yêu cầu.	C-Năm0	Không xác định	Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm, nhưng không giới hạn ở, báo cáo bán hàng và báo cáo chi tiêu tiền Quỹ.	MỚI
Mục tiêu 6.3.4: Bên được cấp Giấy chứng nhận tuân thủ các quy tắc áp dụng trong thời gian bị đình chỉ.					



Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
6.3.4.a	Nếu Bên được cấp Giấy chứng nhận bị đình chỉ, các hợp đồng hoặc thỏa thuận mua bán sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified đã được ký kết vẫn phải được thực hiện. Có thể ký kết các hợp đồng mới, nhưng chỉ với những bên mua mà Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp có mối quan hệ thương mại hiện tại (các giao dịch thương mại đã diễn ra trong 12 tháng trước đó). Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp của họ chỉ có thể chấp nhận các hợp đồng hoặc thỏa thuận mới về việc mua sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified nếu họ có thể thực hiện hợp đồng/thỏa thuận trước khi kết thúc thời hạn đình chỉ (thời hạn hủy chứng nhận).	C-Năm0	Không xác định	Chi tiết cụ thể: Trong thời gian đình chỉ, không được phép tạo ra các mối quan hệ thương mại mới. Các quy tắc bổ sung về việc đình chỉ có thể được áp dụng.	MỚI
Mục tiêu 6.3.5: Sản phẩm chỉ có thể sử dụng con dấu Fair Trade Certified nếu được Fair Trade USA chấp thuận.					
6.3.5.a	Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc nhà cung cấp của họ không được bán thành phẩm có con dấu Fair Trade Certified trừ khi có thỏa thuận cấp phép với Fair Trade USA cho phép họ làm như vậy, hoặc họ đang thực hiện việc ghi nhãn thay mặt cho thương nhân được cấp phép.	C-Năm0	Không xác định	Chi tiết cụ thể: Chỉ các đối tác ký kết thỏa thuận cấp phép với Fair Trade USA mới được quyền sử dụng con dấu Fair Trade Certified và tuyên bố trên thành phẩm. Việc sử dụng con dấu Fair Trade Certified trên thành phẩm đã nhận được sự chấp thuận trước của Fair Trade USA. Đối với các nhà máy đang áp dụng con dấu Fair Trade Certified theo quy cách ghi nhãn do bên mua đặt ra, khi bên mua có thỏa thuận cấp phép với Fair Trade USA, thì các nhà máy đó không cần phải ký thỏa thuận cấp phép, vì bên mua có trách nhiệm đảm bảo việc sử dụng con dấu đã được chấp thuận.	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	CH hoặc nhà cung cấp	Tất cả địa điểm	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
				Các tổ chức được chứng nhận bán các sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified có thể sử dụng con dấu Fair Trade Certified và tuyên bố trong các tài liệu quảng cáo (chẳng hạn như tập sách mỏng quảng cáo, trang web hoặc bao bì bán buôn). Việc sử dụng con dấu và tuyên bố phải tuân theo Hướng dẫn sử dụng con dấu .	
Mục tiêu 6.3.6: Không được bán sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified cho những bên mua đã bị hủy chứng nhận.					
6.3.6.a	Không được bán sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified cho những bên mua đã bị hủy chứng nhận kể từ ngày bên mua bị hủy chứng nhận. Trong những trường hợp như vậy, các hợp đồng hoặc thỏa thuận mua hàng chưa được vận chuyển sẽ không được phân loại là hợp đồng hoặc thỏa thuận mua hàng được chứng nhận Fair Trade Certified.	C-Năm0	Không xác định	Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo không được bán sản phẩm cho các nhà khai thác đã bị hủy chứng nhận, ngay cả khi họ đã từng được chứng nhận Fair Trade Certified một thời gian. Điều này có nghĩa là sản phẩm không còn có thể được bán dưới danh nghĩa Fair Trade Certified cho bên mua đã bị hủy chứng nhận và không thể được ghi nhãn là Fair Trade Certified đối với bất kỳ bên mua đã bị hủy chứng nhận nào hoặc bởi bất kỳ bên mua đã bị hủy chứng nhận nào.	MỚI

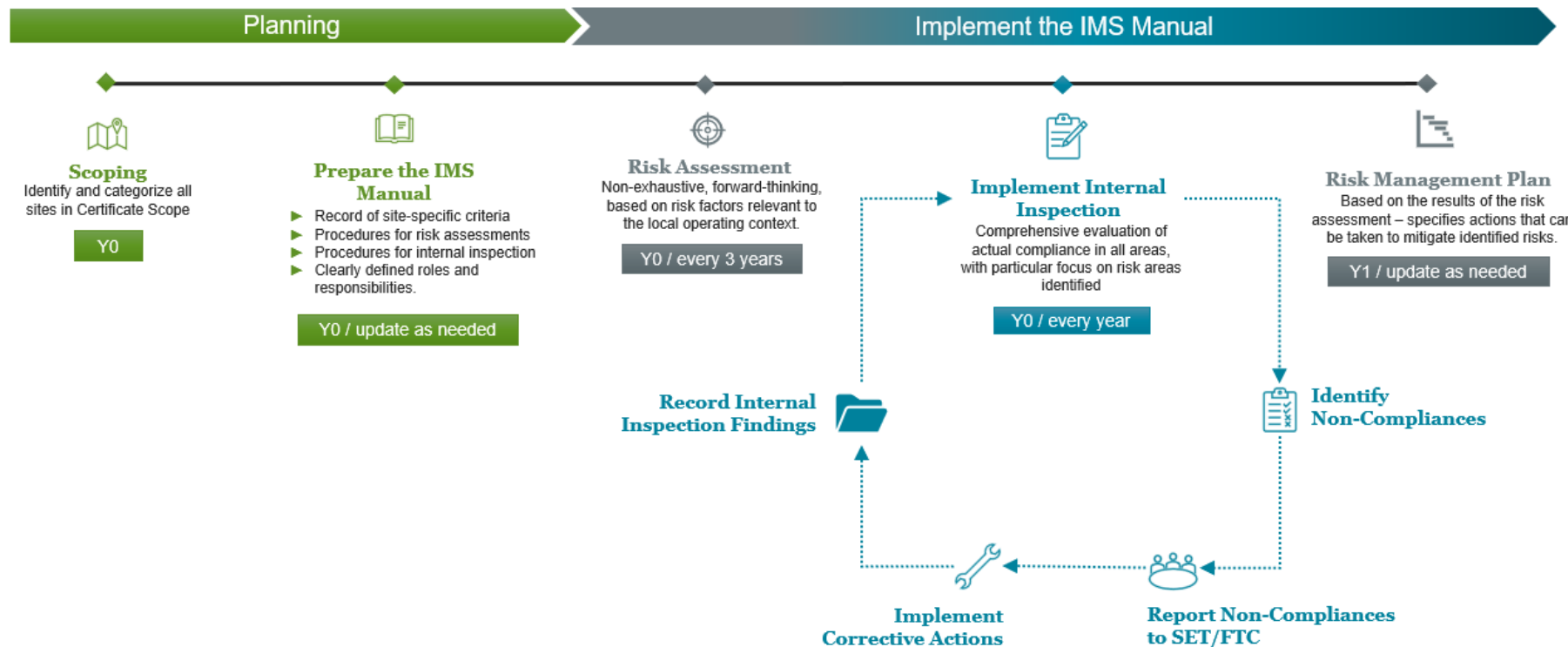
ĐIỂM SỐ TRONG MÔ-ĐUN 7	Tiến độ	Cải tiến Liên tục
Tổng số điểm có thể nhận được	0	0



MÔ-ĐUN 7. Hệ thống Quản lý Nội bộ

Hệ thống quản lý là một công cụ để giúp các tổ chức đạt được mục tiêu của mình và có thể được sử dụng để cải tiến chất lượng, quản lý việc thực hiện chính sách về môi trường, sức khỏe và an toàn, hoặc cải thiện hiệu quả hoạt động xã hội và tuân thủ các tiêu chuẩn cụ thể. Hệ thống quản lý bao gồm một bộ các chính sách, thủ tục và quy trình, cũng như nhân sự được đào tạo, làm việc cùng nhau để giúp đạt được các mục tiêu của tổ chức. Cần có hệ thống quản lý hiệu quả trong một nhà máy và nhóm được chứng nhận để hỗ trợ việc thực hiện Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy (FPS), trao quyền cho người lao động và cải tiến theo thời gian. Mô-đun này trình bày chi tiết về các yêu cầu của Hệ thống Quản lý Nội bộ (IMS) mà Bên được cấp Giấy chứng nhận phải có để hỗ trợ việc thực hiện và giám sát FPS. IMS tập trung vào việc xác định các nguy cơ không tuân thủ FPS, giám sát các nguy cơ đó, và thực hiện các biện pháp để giải quyết các lĩnh vực mà việc không tuân thủ FPS được xác định tại tất cả các địa điểm thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận. Lập kế hoạch, triển khai thực hiện và lưu trữ hồ sơ là các yếu tố cơ bản cho sự thành công của IMS.

Mô-đun IMS sẽ giúp đạt được các kết quả mong muốn được nêu ở trên một cách hiệu quả nhất khi được triển khai như sau:



Bên được cấp Giấy chứng nhận phải đảm bảo rằng tất cả các bên thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận đều hiểu rõ các vai trò và trách nhiệm liên quan đến việc triển khai IMS. Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn có trách nhiệm xác định xem IMS có đủ để đảm bảo rằng tất cả các thực thể thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận đang thực hiện FPS một cách chính xác hay không.

Tóm tắt các thay đổi: Mặc dù nhiều thành phần của IMS đã có trong phiên bản FPS trước đó, nhưng chúng không được tập trung lại như một hệ thống toàn diện. Nhiều chính sách và thủ tục cụ thể được yêu cầu trong suốt FPS, tập trung vào nội dung của các chính sách và thủ tục đó như một cách để đạt được kết quả mong muốn. Với FPS 2.0.0, chúng tôi đã tập trung tất cả các yêu cầu đó vào một IMS toàn diện. Các yêu cầu đối với các chính sách và thủ tục được lập thành văn bản cụ thể đã được đơn giản hóa, tập trung nhấn mạnh hơn vào việc đạt được các kết quả cũng như các quy trình và cấu trúc áp dụng để cải thiện hiệu suất theo thời gian.

TIỂU PHẦN 7.1: Hệ thống Quản lý Nội bộ được tạo ra để tạo thuận lợi cho việc tuân thủ và cải tiến.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
Mục tiêu 7.1.1: Phải chỉ định ít nhất một người chịu trách nhiệm về việc tuân thủ FPS và quản lý Hệ thống Quản lý Nội bộ.				
7.1.1.a [EM-MS 2.1 EM-MS 3.2]	Một hoặc nhiều người chịu trách nhiệm về việc quản lý tổng thể Hệ thống Quản lý Nội bộ, cũng như quản lý việc tuân thủ từng mô-đun FPS.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Bên được cấp Giấy chứng nhận phải xác định rõ ràng ai chịu trách nhiệm tổng thể về việc quản lý Hệ thống Quản lý Nội bộ (Quản lý IMS), cũng như bất kỳ cá nhân nào chịu trách nhiệm thực hiện và đào tạo đối với từng mô-đun của FPS. Những vai trò này có thể do cùng một người thực hiện.</p> <p>IMS phải bao gồm cam kết của ban quản lý cấp cao về việc tuân thủ FPS và cung cấp các nguồn lực cũng như quyền hạn thích hợp cho nhân viên quản lý việc thực hiện FPS.</p> <p>Để thực hiện đầy đủ các yêu cầu về nhân sự (HR), phải có một giám đốc nhân sự có đủ kinh nghiệm và trình độ, có trách nhiệm rõ ràng liên quan đến hệ thống nhân sự và tuân thủ các yêu cầu liên quan. Trưởng phòng nhân sự phải là người có kinh nghiệm chuyên môn, được đào tạo về quản lý nhân sự. Người này phải có thẩm quyền đưa ra các quyết định về nhân sự</p> <p>Khuyến nghị: Trong trường hợp có nhiều địa điểm trong phạm vi Giấy chứng nhận triển khai cùng một hệ thống quản lý, tốt nhất là nên có một đại diện ban quản lý tại địa điểm, đóng vai trò là người chỉ đạo cho từng địa điểm về các vấn đề IMS.</p>	Trước đây, tiêu chí này được định nghĩa là ban quản lý cấp cao và không bị ràng buộc với một Hệ thống Quản lý Nội bộ chính thức. Ban quản lý cấp cao vẫn có thể chịu trách nhiệm về vai trò này và có các trách nhiệm theo IMS, nhưng theo một khuôn khổ khác. Đã hợp nhất EM-MS 3.2.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
Mục tiêu 7.1.2: Bên được cấp Giấy chứng nhận có thể xác minh tính đủ điều kiện của nhà máy theo các yêu cầu về phạm vi Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy.				
7.1.2.a	Bên được cấp Giấy chứng nhận chứng minh việc hội đủ điều kiện phù hợp với các yêu cầu được nêu trong <i>Yêu cầu đối với Phạm vi Giấy chứng nhận theo Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy.</i>	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm mục đích:</p> <ul style="list-style-type: none"> Xác minh rằng phạm vi của Giấy chứng nhận là chính xác; Đảm bảo tất cả các địa điểm phải có trong phạm vi của Giấy chứng nhận đều được đưa vào đánh giá; Xác định rõ các địa điểm đủ điều kiện để được đưa vào phạm vi của Giấy chứng nhận; và, Đảm bảo không xảy ra tình trạng vi phạm rõ ràng nào có thể khiến nhà máy không đủ điều kiện để được chứng nhận. <p>Để biết chi tiết về khả năng áp dụng của các địa điểm, hãy xem chính sách <i>Yêu cầu đối với Phạm vi Giấy chứng nhận theo Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy.</i></p> <p>Lưu ý, tiêu chí 7.2.3.d đề cập đến các yêu cầu đối với việc thêm các địa điểm vào phạm vi của Giấy chứng nhận.</p>	<p>MỚI</p> <p>Phải luôn nêu rõ mục đích.</p>
Mục tiêu 7.1.3: Bên được cấp Giấy chứng nhận xác định và ghi lại nơi sản xuất và lưu trữ sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified cũng như bên chịu trách nhiệm cho các hoạt động đó, đồng thời lưu giữ danh sách cập nhật tất cả các địa điểm thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận.				
7.1.3.a	Có một danh sách cập nhật về tất cả các địa điểm thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận. Điều này bao gồm các địa điểm nơi sản xuất và xử lý sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified, và các địa điểm đóng vai trò là nhà cung cấp. Danh sách này bao gồm tên từng địa điểm, vị trí/địa chỉ, số lượng công nhân, hoạt động sản xuất và ngày kiểm tra cơ sở gần đây nhất.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: "Địa điểm" đề cập đến tất cả các tòa nhà nơi việc sản xuất sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified diễn ra. Danh sách này cho phép Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn dễ dàng xác định các địa điểm nơi việc sản xuất sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified diễn ra.</p> <p>Danh sách này sẽ được xem xét hằng năm để chuẩn bị cho cuộc đánh giá hằng năm và được cập nhật khi cần thiết.</p>	<p>MỚI</p> <p>Tương tự như TR-ST 1.1, chỉ dành cho nhà thầu phụ. Bây giờ cũng hỏi cụ thể hơn về luồng sản phẩm và quy trình di chuyển sản phẩm qua nhiều địa điểm khi nhiều địa điểm thuộc phạm vi của cùng một Giấy chứng nhận.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>Là một phần của danh sách, Bên được cấp Giấy chứng nhận phải ghi lại từng thực thể và nêu chi tiết các hoạt động diễn ra tại mỗi địa điểm, bao gồm cả luồng sản phẩm vào và ra khỏi địa điểm.</p> <p>Số lượng lao động thường xuyên trên thực tế phải được đưa vào danh sách cùng với ước tính về số lượng lao động tạm thời tối đa dự kiến có mặt vào bất kỳ thời điểm nào trong năm tới.</p>	
7.1.3.b	Bên được cấp Giấy chứng nhận phải luôn có bản đồ của tất cả các khu vực trong phạm vi Giấy chứng nhận, nơi diễn ra hoạt động sản xuất sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified.	C-Năm0	Khuyến nghị: Tốt nhất là nên lập bản đồ các cơ sở có tham chiếu GPS.	MỚI
Mục tiêu 7.1.4: Tạo Tài liệu hướng dẫn về Hệ thống Quản lý Nội bộ (IMS).				
7.1.4.a [EM-MS 3.1]	<p>Có tài liệu Hướng dẫn sử dụng IMS đề cập đến các địa điểm, cá nhân và hoạt động trong phạm vi của Giấy chứng nhận và bao gồm những nội dung sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Danh sách kiểm tra các tiêu chí FPS áp dụng cho từng địa điểm; Một thủ tục để tiến hành đánh giá rủi ro (xem tiêu chí 7.2.2.a); Các thủ tục kiểm tra được xác định nội bộ (tiêu chí 7.1.4.b); Một cơ chế để giải quyết các trường hợp không tuân thủ được phát hiện trong quá trình kiểm tra nội bộ (tiêu chí 7.1.4.c) Nhân sự, vai trò và trách nhiệm liên quan đến việc thực hiện FPS (xem tiêu chí 7.1.1.a); và, 	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Có tài liệu Hướng dẫn sử dụng tổng hợp tất cả các thủ tục, chính sách và hoạt động cần thiết để đáp ứng các tiêu chí khác trong mô-đun này.</p> <p>Danh sách kiểm tra áp dụng cho từng địa điểm được xác định tùy theo phương thức hoạt động của nhà máy và các hoạt động tại từng địa điểm. Ví dụ, nếu có một địa điểm đóng vai trò là nhà cung cấp và không có hoạt động sản xuất nào diễn ra, thì địa điểm của nhà cung cấp sẽ chỉ chịu trách nhiệm về các yêu cầu áp dụng trong Mô-đun 6</p> <p>Trong việc xây dựng Tài liệu hướng dẫn IMS, Bên được cấp Giấy chứng nhận phải xem xét và nêu rõ cụ thể vai trò và trách nhiệm của bất kỳ bên thứ ba nào, bao gồm cả các đối tác thực hiện và nhà thầu lao động.</p>	<p>Trước đây FPS chỉ định các hệ thống quản lý cho các thành phần cụ thể của tiêu chuẩn một cách rõ ràng. Bây giờ, tất cả đều được kết hợp cùng nhau trong một hệ thống IMS trung tâm. Việc cải tiến hệ thống đã được tách thành một phần khác và được xây dựng thêm. Rủi ro được xác định thông qua quá trình đánh giá và giảm thiểu rủi ro riêng biệt được trình bày chi tiết hơn dưới đây.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
	<ul style="list-style-type: none"> Chi tiết về vai trò của Bên được cấp Giấy chứng nhận trong việc tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai Mô-đun 1 của FPS; Các mục tiêu cụ thể cho từng chính sách theo IMS; Quy trình đánh giá tính hiệu quả của IMS (tiêu chí 7.4.1.a) 		<p>Đối với tất cả các chính sách và thủ tục, phải nêu rõ mục tiêu. Quá trình đánh giá tính hiệu quả của IMS phải nêu rõ lý do tại sao quy trình IMS đã đạt được hoặc không đạt được các mục tiêu đã nêu.</p> <p>Xem tiêu chí 7.4.1.a để biết thêm chi tiết về việc IMS hiệu quả là như thế nào và điều này được đánh giá bằng cách nào.</p> <p>Khuyến nghị: Tài liệu hướng dẫn IMS cũng có thể bao gồm các yêu cầu đánh giá khác đối với mỗi địa điểm, chẳng hạn như các quy tắc nội bộ hoặc các yêu cầu khác của chương trình chứng nhận.</p> <p>Tốt nhất là nên làm việc với mọi nhà thầu lao động để xây dựng tài liệu hướng dẫn của riêng họ hoặc chia sẻ với họ phiên bản tóm tắt của Tài liệu hướng dẫn IMS của Bên được cấp Giấy chứng nhận.</p> <p>Tốt nhất là nên cập nhật nội dung của Tài liệu hướng dẫn khi các thay đổi xảy ra trong phạm vi của Giấy chứng nhận.</p>	
7.1.4.b	Quy trình kiểm tra nội bộ do Bên được cấp Giấy chứng nhận xác định nêu rõ thời gian và cách thức mỗi địa điểm trong phạm vi Giấy chứng nhận sẽ được kiểm tra. Quy trình này được bao gồm trong Tài liệu hướng dẫn IMS.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Quản lý địa điểm nắm rõ quy trình này và biết rằng các cuộc kiểm tra có thể diễn ra đột xuất.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là kết hợp cả các cuộc kiểm tra nội bộ đột xuất, cũng như các cuộc kiểm tra nội bộ được báo trước định kỳ vào hệ thống kiểm tra nội bộ. Cũng nên có một hệ thống để các thực thể thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận có thể báo cáo những trường hợp nghi ngờ không tuân thủ.</p> <p>Cũng nên tiến hành việc kiểm tra nội bộ vào những thời điểm khi các hoạt động có rủi ro cao diễn ra và/hoặc khi phần lớn người lao động đang có mặt tại nhà máy.</p>	<p>MỚI</p> <p>Mặc dù trước đây tự đánh giá là yêu cầu bắt buộc, nhưng không có tiêu chí rõ ràng để xác định quy trình này.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
7.1.4.c	Tài liệu hướng dẫn IMS bao gồm một cơ chế để giải quyết các trường hợp không tuân thủ được xác định trong quá trình kiểm tra nội bộ.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo rằng có một quy trình được lập thành văn bản, đã được thống nhất trong đó các biện pháp khắc phục được đề ra, thực hiện và giám sát để giải quyết kịp thời các trường hợp không tuân thủ. Quy trình này khác với Kế hoạch quản lý rủi ro được yêu cầu trong tiêu chí 7.2.2.b, nhằm ngăn chặn các hành vi không tuân thủ. Thanh tra nội bộ có thể tham gia trong việc giải quyết các trường hợp không tuân thủ.</p> <p>Là một phần của việc quản lý Hệ thống Quản lý Nội bộ (IMS), Quản lý IMS sẽ cử ra một cá nhân hoặc ủy ban chịu trách nhiệm xem xét và phê duyệt các biện pháp khắc phục, cũng như theo sát khi thích hợp.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là Bên được cấp Giấy chứng nhận nên có một thủ tục trừng phạt và kháng cáo đối với các hoạt động không tuân thủ mang tính nghiêm trọng được phát hiện trong quá trình kiểm tra nội bộ.</p>	<p>MỚI</p> <p>Đây không phải là một yêu cầu rõ ràng của quy trình tự đánh giá trước đây.</p>

TIỂU PHẦN 7.2: Hệ thống Quản lý Nội bộ được triển khai.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 7.2.1: Tài liệu hướng dẫn IMS được tuân theo.				
7.2.1.a	Tài liệu hướng dẫn IMS được tuân theo.	C-Năm0		MỚI
Mục tiêu 7.2.2: Đánh giá rủi ro được thực hiện theo Tài liệu hướng dẫn IMS để xác định các lĩnh vực có nguy cơ không tuân thủ FPS và chỉ rõ trọng tâm của việc kiểm tra nội bộ.				
7.2.2.a	Bên được cấp Giấy chứng nhận thực hiện đánh giá rủi ro ba năm một lần để xác định các lĩnh vực có nguy cơ không tuân thủ FPS.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Đánh giá rủi ro là một quá trình tư duy cấp tiến, kết quả của quá trình này sẽ là căn cứ để tiến hành những thay đổi trong hoạt động nhằm giảm thiểu khả năng xảy ra rủi ro. Đây không phải là đánh giá toàn diện về toàn bộ các tiêu chí, và cần xác định</p>	<p>MỚI</p> <p>Mặc dù rủi ro đã được đề cập như một phần của quá trình tự đánh giá [EM-MS</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			<p>cũng như bao gồm các yếu tố rủi ro liên quan đến bối cảnh hoạt động của địa phương, bao gồm các điều kiện xã hội, chính trị và môi trường cũng như các thực hành làm tăng rủi ro như sử dụng hình thức thanh toán bằng hiện vật hoặc thuê lao động thông qua các nhà thầu và/hoặc nhà tuyển dụng. Điều này cũng bao gồm rủi ro không tuân thủ các tiêu chí của các năm tới. Kết quả phải được sử dụng để xác định các tiêu chí cụ thể sẽ được kiểm tra trong quá trình kiểm tra nội bộ.</p> <p>Đánh giá rủi ro cũng phải là thông tin đầu vào quan trọng trong việc xem xét IMS, bao gồm cả việc phát triển và cải tiến các chính sách và thủ tục.</p> <p>Nếu có những thay đổi đáng kể đối với phạm vi của Giấy chứng nhận, sẽ phải cập nhật đánh giá rủi ro. Những thay đổi đáng kể bao gồm, nhưng không giới hạn ở, dòng sản phẩm mới hoặc địa điểm mới.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là đánh giá rủi ro nên được cập nhật hàng năm.</p> <p>Có thể kết hợp các địa điểm miễn là các rủi ro tại từng địa điểm được xác định rõ ràng trong quá trình kiểm tra nội bộ.</p>	<p>3.3], nhưng không cần phải tiến hành đánh giá rủi ro riêng biệt.</p>
7.2.2.b	Kế hoạch Quản lý Rủi ro được thiết kế và thực hiện dựa trên kết quả đánh giá rủi ro.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Kế hoạch Quản lý Rủi ro xác định các hành động cụ thể có thể được thực hiện để giảm bớt hoặc giảm thiểu hơn nữa rủi ro các cơ sở trở nên không tuân thủ FPS. Điều này bao gồm cả rủi ro không tuân thủ các tiêu chí của các năm tới. Bên được cấp Giấy chứng nhận có một quy trình để chuẩn bị cho các địa điểm sẵn sàng cho các tiêu chí của các năm tới.</p> <p>Kế hoạch Quản lý Rủi ro được cập nhật khi cần thiết dựa trên đánh giá rủi ro.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			Kế hoạch Quản lý Rủi ro khác với quy trình khắc phục được yêu cầu trong tiêu chí 7.1.4.c. Kế hoạch Quản lý Rủi ro nhằm giúp ngăn chặn các hành vi không tuân thủ, trong khi quy trình khắc phục chính đôn các trường hợp không tuân thủ hiện có.	
Mục tiêu 7.2.3: Tiến hành kiểm tra nội bộ hằng năm.				
7.2.3.a [EM-MS 3.3]	Kiểm tra nội bộ hằng năm được tiến hành đối với tất cả các địa điểm thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này tuân theo quy trình được nêu trong Tài liệu hướng dẫn IMS (tiêu chí 7.1.4.a) và được định nghĩa trong tiêu chí 7.1.4.b.</p> <p>Tiêu chí này nhằm giúp đánh giá các chính sách, thủ tục và chiến lược giảm thiểu rủi ro được áp dụng để xem có đạt được kết quả FPS hay không.</p> <p>Tất cả các địa điểm sản xuất phải được kiểm tra tại chỗ, trong khi các địa điểm đóng vai trò là nhà cung cấp có thể được đánh giá thông qua xác minh từ xa, nếu khả thi.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nên chủ động tiến hành quy trình kiểm tra nội bộ. Bằng cách này, tất cả các yêu cầu, bất kể năm tuân thủ, đều được đánh giá để giúp lên kế hoạch trước về lịch trình tuân thủ.</p> <p>Những trường hợp không tuân thủ có hệ thống hoặc nghiêm trọng được phát hiện trong cuộc đánh giá bên ngoài có thể cho thấy rằng hệ thống kiểm tra nội bộ cần được sửa đổi để giám sát tốt hơn sự tuân thủ trong các hoạt động có rủi ro cao. Tốt nhất là nên so sánh kết quả của cuộc kiểm tra nội bộ với kết quả của cuộc kiểm toán bên ngoài để xác định những trường hợp không tuân thủ có hệ thống và cải thiện hệ thống kiểm tra nội bộ.</p>	Trước đây, đến Năm 3 mới phải thực hiện đánh giá nội bộ này, tuy nhiên trong phiên bản mới của tiêu chuẩn, việc này sẽ được thực hiện trước đánh giá Năm 0. Kiểm tra nội bộ là công cụ quản lý tuân thủ quan trọng và cũng là phương tiện tốt để chuẩn bị cho một cuộc đánh giá và thiết lập mốc cơ sở về hình hình của (các) nhà máy trước khi tham gia chương trình. Bây giờ, kiểm tra nội bộ cũng khác với đánh giá rủi ro vì phục vụ một mục đích khác.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
7.2.3.b	<p>Phải lưu giữ hồ sơ về các cuộc kiểm tra nội bộ của từng địa điểm, bao gồm những nội dung sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ngày kiểm tra; Tên và ID địa điểm được kiểm tra; và, Xác định các hành động khắc phục được thực hiện để giải quyết mọi trường hợp không tuân thủ. 	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo có một sổ đăng ký riêng cho từng địa điểm để giúp giải quyết các trường hợp có nguy cơ không tuân thủ theo từng địa điểm.	MỚI
7.2.3.c	Một sổ đăng ký trung tâm về tất cả các trường hợp không tuân thủ được xác định trong quá trình kiểm tra nội bộ được lưu giữ và nộp cho người đánh giá trước khi tiến hành đánh giá. Sổ đăng ký này phải bao gồm cả các hành động khắc phục cần thực hiện để giải quyết mọi trường hợp không tuân thủ.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Nhà máy phải minh bạch với Fair Trade USA và Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn trước khi tiến hành đánh giá. Thông tin này sẽ hỗ trợ người đánh giá tập trung vào cuộc đánh giá nhằm xác định liệu các hành vi không tuân thủ mà nhà máy phát hiện được đã được giải quyết một cách thích hợp hay chưa.	MỚI
7.2.3.d	Tất cả các địa điểm mới đã tiến hành kiểm tra nội bộ và đáp ứng các yêu cầu của FPS trước khi được đưa vào phạm vi của Giấy chứng nhận.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm mọi cơ sở mới được thêm vào phạm vi của Giấy chứng nhận.</p> <p>Tiêu chí này nhằm xác định mọi trường hợp không tuân thủ và đảm bảo rằng các trường hợp đó được giải quyết thỏa đáng trước khi các địa điểm mới được thêm vào phạm vi của Giấy chứng nhận. Lưu ý rằng Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn phải được thông báo về các địa điểm mới sẽ được thêm vào Giấy chứng nhận, và các đánh giá bổ sung có thể được tiến hành. Tiêu chí 7.2.2.a đưa ra các ví dụ về những thay đổi đáng kể đối với phạm vi. Vui lòng xem phần Quy trình về Thay đổi đối với Phạm vi Giấy chứng nhận để xác định xem có phải thực hiện một cuộc đánh giá hay không.</p>	MỚI



TIÊU PHẦN 7.3: Nhà máy thiết lập các chính sách và thủ tục thích hợp, cũng như đào tạo cấp quản lý và người lao động để thực hiện các yêu cầu của Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
Mục tiêu 7.3.1: Nhà máy thiết lập các chính sách và thủ tục để thực hiện Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy				
7.3.1.a [EM-MS 1.1]	Nhà máy kết hợp Trách nhiệm Xã hội của Doanh nghiệp vào sứ mệnh hoặc (các) tuyên bố chính sách bằng văn bản của mình. Sứ mệnh hoặc tuyên bố chính sách được công khai.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Người lao động được công nhận là một phần không thể thiếu của sứ mệnh hoặc (các) tuyên bố chính sách bằng văn bản này. Thuật ngữ Trách nhiệm Xã hội của Doanh nghiệp không cần phải là một phần của tuyên bố sứ mệnh, nhưng cần phải nêu rõ rằng các mục tiêu của công ty phù hợp với các mục tiêu của FPS.</p> <p>Được công khai có nghĩa là sứ mệnh hoặc tuyên bố chính sách có sẵn trên trang web của tổ chức, được đưa vào báo cáo hằng năm hoặc được cung cấp theo yêu cầu.</p> <p>Khuyến nghị: Các mục tiêu hoặc giá trị gắn liền với FPS bao gồm, ví dụ như hỗ trợ và trao quyền cho người lao động, đối xử công bằng với người lao động cũng như trách nhiệm xã hội và môi trường.</p>	Chủ yếu vẫn giữ nguyên, chỉ cập nhật nội dung. Bây giờ chính sách cần được công khai.
7.3.1.b [SR-PC 2.1, SR-PC 3.4, SR-FL 1.2, SR-FA 1.1, SR-ND 1.2 ED-CE 1.2]	Nhà máy thiết lập các chính sách nhân quyền thích hợp và các thủ tục liên quan về những nội dung sau: <ul style="list-style-type: none"> Phòng chống buôn bán người và lao động cưỡng bức, ràng buộc và bắt buộc (Tiểu phần 2.1); Phòng chống và khắc phục tình trạng lao động trẻ em và bảo vệ lao động trẻ (Tiểu phần 2.2); Phòng chống phân biệt đối xử, quấy rối và lạm dụng, bao gồm một phần riêng biệt về quấy rối tình dục (Tiểu phần 2.3); Tôn trọng các quyền Tự do Hiệp hội và Thương lượng Tập thể (Tiểu phần 2.4). 	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Các chính sách phải đề cập đến cam kết thực hiện tất cả các yêu cầu liên quan đến nhân quyền như được định nghĩa trong Mô-đun 2 và các thủ tục phải chỉ ra các bước rõ ràng để đạt được những kết quả đó.</p> <p>Các chính sách và thủ tục liên quan phải phản ánh mức độ phức tạp và rủi ro của hoạt động</p>	Trước đây, tất cả các chính sách nhân quyền được tách biệt theo chủ đề, xuyên suốt tiêu chuẩn. Bây giờ tất cả các chính sách đó được hợp nhất thành một. Các chính sách này liên quan cụ thể đến các CC dựa trên các Công ước Cốt lõi của ILO. Các yêu cầu dựa trên kết quả liên quan đến các chính sách này được nêu trong Mô-đun 2 (ví dụ: không có lao động trẻ em) và các chính sách cũng như thủ tục phải bao gồm tất cả các yêu cầu liên quan, dựa trên kết quả được liệt kê.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
7.3.1.c [EM-MS 4.1, ED-CE 6.3, 2.2, 8.1, 8.2]	<p>Nhà máy có chính sách Nhân sự bằng văn bản, tối thiểu phải đề cập đến các nội dung sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Định nghĩa về từng trạng thái việc làm (ví dụ: tạm thời, cố định, bán thời gian, toàn thời gian) cũng như số giờ làm việc tối đa, bao gồm cả thời gian làm thêm giờ, được phép cho từng trạng thái; • Phương pháp thuê mướn và tuyển dụng; • Tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương theo sản phẩm, và/hoặc tiền thưởng năng suất; • Mô tả cách tính lương (bao gồm lương thường xuyên, lương làm thêm giờ và lương theo sản phẩm); • Thời điểm và phương thức thanh toán tiền lương cho người lao động; • Các khoản khấu trừ lương và cách tính các khoản đó, ví dụ như đối với các dịch vụ hoặc phúc lợi; • Giờ làm việc và lịch làm việc, bao gồm cả thời gian nghỉ giải lao; • Quyền được hưởng phép nghỉ dưỡng, nghỉ ốm, nghỉ thai sản và nghỉ lễ; • Chất lượng, số lượng và chi phí của thực phẩm được cung cấp, nếu có; và, • Chất lượng và chi phí nhà ở được cung cấp, nếu có. 	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Tất cả các thành phần của chính sách nhân sự đều tuân thủ luật pháp quốc gia/địa phương về lương thưởng hoặc như được thiết lập trong Thỏa thuận Thương lượng Tập thể.</p> <p>Các chính sách và thủ tục liên quan phải phản ánh mức độ phức tạp và rủi ro của hoạt động, bao gồm cả thông tin từ việc đánh giá rủi ro được yêu cầu trong tiêu chí 7.2.2.a. Nghỉ phép khác với nghỉ lễ. Ngày lễ là những ngày nhà máy tạm ngừng hoạt động để kỷ niệm một sự kiện đặc biệt. Nghỉ phép là thời gian người lao động tự nguyện không tham gia hoạt động làm việc.</p> <p>Khuyến nghị: Nhà máy có thể chia sẻ chính sách bằng lời nói hoặc bằng văn bản. Tốt nhất là nhà máy nên cung cấp một bản sao chính sách nhân sự của nhà máy cho người lao động bằng ngôn ngữ mà họ hiểu.</p>	Đã hợp nhất ED-CE 2.2, 6.3, 8.1 và 8.2 với yêu cầu này và đã cập nhật nội dung để phản ánh các thành phần quan trọng từ ED-CE 6.3. Nội dung của các chính sách và thủ tục bây giờ sẽ được tạo ra và cập nhật theo bối cảnh và tính hiệu quả.
Mục tiêu 7.3.2: Hệ thống Quản lý Nội bộ (IMS) bao gồm Kế hoạch Đào tạo được sử dụng như một công cụ để lập kế hoạch và ghi lại các khóa đào tạo được yêu cầu theo FPS.				
7.3.2.a	Có một Kế hoạch Đào tạo đảm bảo tất cả nhân sự đều được tham gia các khóa đào tạo cần thiết để thực hiện FPS.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Kế hoạch này phải có các chiến lược đào tạo cụ thể về tất cả các chính sách và thủ tục, cũng như các khóa đào tạo khác được yêu cầu trong FPS, với các phương pháp riêng biệt cho cấp quản lý và cho người lao động. Các khóa đào tạo cho cấp quản lý phải luôn bao gồm việc xem xét chi tiết tất cả các chính sách và thủ</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>tục. Mức độ chi tiết về đào tạo và/hoặc nhận thức của người lao động phải được thiết kế dựa trên đánh giá rủi ro và Đánh giá Mối nguy. Các lĩnh vực có rủi ro cao cần được đào tạo chi tiết và nghiêm ngặt cho người lao động, trong khi các lĩnh vực rủi ro thấp có thể thiên về nâng cao nhận thức cho người lao động và có thể sử dụng các phương pháp đào tạo ít bài bản hơn (bao gồm, ví dụ như, tận dụng công nghệ để khuếch đại thông tin, nếu có thể).</p> <p>Tiêu chí này nhằm đảm bảo rằng nhà máy lập kế hoạch và hồ sơ về tất cả các khóa đào tạo cần thiết để thực hiện hiệu quả FPS. Nhà máy tạo ra một kế hoạch vạch rõ cách họ sẽ đáp ứng các yêu cầu đào tạo trong khung thời gian quy định, bao gồm các yêu cầu đào tạo về điểm Tiến độ trong các Mô-đun từ 3 đến 7 và bất kỳ tiêu chí Cải tiến Liên tục nào. Kế hoạch Đào tạo và tài liệu phải được cập nhật.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nhà máy nên cập nhật kế hoạch đào tạo hàng quý.</p>	
Mục tiêu 7.3.3: Nhà máy đào tạo cấp quản lý và giám sát về tất cả các chính sách và thủ tục.				
7.3.3.a [SR-PC 2.3 ED-CE 1.4]	Cấp quản lý và giám sát được đào tạo về tất cả các chính sách và thủ tục của nhà máy được yêu cầu trong Tiêu phần 7.3.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Khóa đào tạo này nhằm đảm bảo rằng tất cả các quản lý và người giám sát đều nhận thức được và hiểu được mục đích của các chính sách và thủ tục của nhà máy.</p> <p>Khi thuê quản lý mới, họ phải nhận được thông tin về các chính sách, quy trình và thủ tục liên quan này trong tuần làm việc đầu tiên.</p> <p>Mặc dù khóa đào tạo này có thể diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau, nhưng đây phải là khóa đào tạo chính thức về các chính sách và thủ tục của nhà máy đối với tất cả các thành phần được nêu trong Tiêu phần 7.3 và cần thiết để thực hiện các yêu cầu trong FPS.</p>	Tập trung khái niệm cấp quản lý được đào tạo về các chính sách và thủ tục của nhà máy thành một tiêu chí duy nhất.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
7.3.3.b [SR-PC 2.4 ED-CE 1.9 EM-MS 4.3]	Cấp quản lý và giám sát được đào tạo về các phương pháp và thực hành cụ thể cần thiết cho bộ phận và/hoặc chức năng công việc của họ để thực hiện FPS một cách hiệu quả.	C-Năm1	Chi tiết cụ thể: Yêu cầu này nhằm đảm bảo rằng các quản lý và người giám sát có kỹ năng và kiến thức cần thiết để thực hiện FPS cũng như các tiêu chuẩn xã hội và đạo đức của nhà máy. Ví dụ, bất kỳ nhân sự nào được giao nhiệm vụ tuyển dụng, tuyển chọn và thuê mướn đều phải được đào tạo về phương pháp phỏng vấn và xác minh độ tuổi khác. Nhân sự quản lý cấp dưới trực tiếp được đào tạo về các thực hành xử lý kỷ luật và chấm dứt hợp đồng.	Kết hợp mục đích của EM-MS 4.3, ED-CE 1.9 và SR-PC 2.4 để chú trọng vào cách tiếp cận toàn diện hơn đối với việc đào tạo cấp quản lý và giám sát về các thực hành và thủ tục cụ thể cần thiết cho vai trò của họ.
7.3.3.c [ED-CE 1.8]	Nhà máy tiến hành đào tạo định kỳ về chống quấy rối và lạm dụng cho cấp quản lý và giám sát.	C-Năm1	Chi tiết cụ thể: Các khóa đào tạo nhằm cung cấp cho cấp quản lý và giám sát kiến thức và kỹ năng cần thiết để ngăn chặn hành vi quấy rối và lạm dụng. Các khóa đào tạo định kỳ nhằm mục đích thúc đẩy văn hóa làm việc tôn trọng người lao động ở mọi cấp độ. Khuyến nghị: Tốt nhất là nên tổ chức các khóa đào tạo này hằng năm hoặc bất cứ khi nào có tỷ lệ luân chuyển lao động cao. Cũng nên bố trí để việc đào tạo rộng hơn về quấy rối tình dục sẽ do một nguồn độc lập cung cấp, chẳng hạn như một tổ chức có tuyên bố sứ mệnh liên quan đến chống quấy rối tình dục, giảng viên về nhân sự hoặc một cơ quan chính quyền có liên quan.	
7.3.3.d [ED-CE 1.10]	Nhà máy có chương trình đào tạo thường xuyên cho cấp quản lý và giám sát về các phương pháp quản lý tích cực.	CI-3	Chi tiết cụ thể: Các chủ đề có thể bao gồm các chiến lược để ngăn chặn hành vi quấy rối và lạm dụng, cũng như cách xây dựng mối quan hệ tích cực với người lao động và cách hỗ trợ người lao động trong việc sử dụng các cơ chế khiếu nại.	
Mục tiêu 7.3.4: Nhà máy đảm bảo người lao động nhận thức được các quyền của họ theo FPS, đồng thời nắm rõ các chính sách và thủ tục của nhà máy.				



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
7.3.4.a	Người lao động nhận được thông tin bằng văn bản về các quyền của họ theo FPS cũng như các chính sách và thủ tục của nhà máy.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Thông tin được cung cấp bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được. Có thể cung cấp thông qua việc phát tập thông tin hoặc dán áp phích ở nơi công cộng mà người lao động thường tụ tập.</p> <p>Các cá nhân được thuê thông qua nhà thầu lao động cũng phải nhận được thông tin bằng văn bản về các chính sách, quy trình và thủ tục liên quan của nhà máy.</p>	MỚI
7.3.4.b [EM-MS 4.2 ED-CE 1.4]	Người lao động được đào tạo về các chính sách và thủ tục của nhà máy được yêu cầu trong Tiểu phần 7.3.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Người lao động được đào tạo về các chính sách, có tính đến ngôn ngữ và khả năng đọc viết của người lao động.</p> <p>Các cá nhân được thuê thông qua nhà thầu lao động phải biết và hiểu các chính sách, quy trình và thủ tục liên quan của nhà máy.</p> <p>Trong trường hợp các lĩnh vực được đề cập trong bất kỳ chính sách và thủ tục nào của nhà máy như được yêu cầu trong Tiểu phần 7.3 được coi là có rủi ro cao theo đánh giá rủi ro, cần tổ chức các khóa đào tạo chính thức cho người lao động về các lĩnh vực chủ đề này. Ví dụ, các chính sách về chống quấy rối và lạm dụng. Trong trường hợp một lĩnh vực được coi là có rủi ro thấp, chỉ cần áp dụng các phương pháp chia sẻ thông tin thụ động là đủ và phải đảm bảo người lao động nhận thức được các quyền của họ theo các chính sách và thủ tục nhân sự..</p> <p>Lao động trẻ luôn được đào tạo bài bản về tất cả các chính sách nhân sự, bao gồm, nhưng không giới hạn ở, các biện pháp bảo vệ cụ thể dành cho lao động trẻ.</p>	Đã kết hợp nội dung từ EM-MS 4.2 và ED-CE 1.4. Mục đích cơ sở của SR-PC 3.8 đã được hợp nhất vào I&C của yêu cầu này. Bây giờ, phải cung cấp các khóa đào tạo chính thức cho người lao động về chủ đề được coi là có rủi ro cao.
7.3.4.c [SR-FA 4.1]	Người lao động được bên thứ ba độc lập đào tạo về quyền lao động của họ theo luật và các yêu cầu của Mô-	P-5	<p>Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm các quyền được hưởng theo pháp luật và được nêu trong các Công ước Cốt lõi của ILO.</p>	Bao gồm đào tạo về tất cả các quyền cơ bản tại nơi làm việc, không chỉ quyền tự do hiệp hội.



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
	đun 2 dựa trên các nguyên tắc và quyền được nêu trong Công ước Cốt lõi của ILO.		<p>Chủ lao động cung cấp thời gian làm việc (không có khoản khấu trừ hoặc thanh toán bắt buộc), cơ sở vật chất và nguồn lực thích hợp theo yêu cầu và trong giới hạn hợp lý cho các hoạt động đào tạo này.</p> <p>Việc đào tạo phải được thực hiện trong vòng ba năm qua.</p> <p>Nếu có lao động tạm thời, việc đào tạo phải diễn ra vào thời điểm họ có mặt tại chỗ để họ có thể tham dự.</p> <p>Bên thứ ba có thể là một công đoàn, một nhân viên của Fair Trade USA, một quan chức chính phủ, một luật sư, một học giả chuyên về luật lao động hoặc một tổ chức phi chính phủ độc lập về quyền lao động.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là khóa đào tạo nên nhấn mạnh vào các lĩnh vực mà quyền lao động của người lao động trong FPS chòng chéo với, và vượt quá, quyền lao động của họ theo luật và được nêu trong Công ước Cốt lõi của ILO.</p>	
7.3.4.d [ED-CE 1.8]	Người lao động được đào tạo về chống quấy rối và lạm dụng, do một nguồn độc lập thực hiện, chẳng hạn như một tổ chức có tuyên bố sứ mệnh liên quan đến chống quấy rối tình dục, giảng viên về nhân sự hoặc một cơ quan chính quyền có liên quan.	CI-3	<p>Chi tiết cụ thể: Khóa đào tạo này tập trung vào việc trang bị cho người lao động những thông tin cần thiết để xác định các tình huống được phân loại là quấy rối hoặc lạm dụng và giúp họ hiểu rằng có các phương thức để báo cáo những tình huống đó (dù họ hay người khác là nạn nhân).</p>	Tách riêng đào tạo cho công nhân về chủ đề này.
7.3.4.e	<i>Thủ tục Khiếu nại</i> của Fair Trade USA đã được thông báo cho người lao động bằng lời nói và văn bản.	P-3	<p>Chi tiết cụ thể: <i>Thủ tục Khiếu nại</i> được đăng tải trên trang web của Fair Trade USA.</p> <p>Người lao động hiểu rằng họ có thể trực tiếp gửi các cáo buộc đến Fair Trade USA nếu họ tin rằng Bên được cấp Giấy chứng nhận vi phạm tiêu chuẩn của Fair Trade USA và nếu các khiếu nại nội bộ về hành vi vi phạm chưa được giải quyết.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể
			<p>Thông tin này được cung cấp bằng các ngôn ngữ mà người lao động hiểu được.</p> <p>Khuyến nghị: Có thể cung cấp thông qua việc phát tập thông tin hoặc dán áp phích ở nơi công cộng mà người lao động thường tụ tập.</p>

TIỂU PHẦN 7.4: Hệ thống Quản lý Nội bộ, bao gồm tất cả các chính sách và thủ tục, được đánh giá về tính hiệu quả và cập nhật khi cần thiết.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể
Mục tiêu 7.4.1: Tiến hành đánh giá Hệ thống Quản lý Nội bộ (IMS) và cập nhật khi cần thiết.			MỚI
7.4.1.a	Nhà máy phải đánh giá tính hiệu quả của Hệ thống Quản lý Nội bộ.	C-Năm3	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo rằng IMS đang hoạt động tốt và đánh giá xem liệu các chính sách và thủ tục có đạt được kết quả mong muốn hay không. Đánh giá này, cùng với kết quả đánh giá rủi ro, phải là thông tin đầu vào chính để xem xét quy trình IMS cũng như các chính sách và thủ tục để đảm bảo đạt được các mục tiêu mong muốn một cách hiệu quả nhất.</p> <p>Đánh giá này phải diễn ra ít nhất ba năm một lần.</p> <p>Mỗi thành phần của IMS sẽ được đánh giá theo một hình thức nào đó. Sau đây là một số ví dụ về cách thực hiện đánh giá trên các lĩnh vực khác nhau của IMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kế hoạch Quản lý Rủi ro có được thực hiện không và có đạt được kết quả mong muốn không? Kiểm tra nội bộ có bỏ sót bất kỳ lĩnh vực nào được xác định là không tuân thủ trong quá trình kiểm tra bên ngoài không?



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<ul style="list-style-type: none"> • Các biện pháp khắc phục được thực hiện như một phần của quá trình giải quyết các trường hợp không tuân thủ được phát hiện trong cuộc kiểm tra nội bộ có thành công trong quá trình đánh giá bên ngoài không? • Có trường hợp không tuân thủ nào lặp lại trong cuộc đánh giá độc lập hằng năm không? • Các chính sách và thủ tục có đạt được các mục tiêu đã đề ra không? • Các chính sách và thủ tục có được thực hiện không? • Kế hoạch Đào tạo có được thực hiện theo đúng kế hoạch không? • Cấp quản lý có thông thạo các chính sách và thủ tục của nhà máy không? • Người lao động có nắm rõ các chính sách và thủ tục của nhà máy không? <p>Khuyến nghị: Có nhiều cách để xác định tính hiệu quả của IMS. Sau đây là một số ví dụ có thể được xem là chỉ báo về một IMS hiệu quả:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IMS (bao gồm đánh giá rủi ro, kiểm tra nội bộ, kế hoạch giảm thiểu rủi ro, biện pháp khắc phục kiểm tra nội bộ và Kế hoạch Đào tạo), các chính sách và thủ tục được thực hiện nhất quán và đầy đủ; • IMS, các chính sách và thủ tục được hỗ trợ và hiểu rõ ở mọi cấp độ của nhà máy; • Các chính sách và thủ tục đang đạt được các mục tiêu được xác định trong Tài liệu hướng dẫn IMS; • Kết quả của cuộc kiểm tra nội bộ phù hợp với kết quả của cuộc đánh giá bên ngoài, tốt nhất là biện pháp khắc phục như một phần của cuộc kiểm tra nội bộ đã giải quyết những trường hợp không tuân thủ trước khi cuộc đánh giá bên ngoài diễn ra; • Trường hợp không tuân thủ không tái diễn hằng năm; 	
<p>Mục tiêu 7.4.2: Hệ thống Quản lý Nội bộ được cập nhật khi cần thiết, như được xác định bằng việc đánh giá tính hiệu quả của hệ thống này.</p>				<p>MỚI</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
7.4.2.a	Tài liệu hướng dẫn IMS được cập nhật khi cần thiết.	C-Năm3	<p>Chi tiết cụ thể: Việc cập nhật này diễn ra ít nhất ba năm một lần. Khi cần thiết có nghĩa là đánh giá về tính hiệu quả của IMS (tiêu chí 7.4.1.a) đã cho thấy có lĩnh vực cần cải tiến.</p> <p>Tất cả các thành phần của Tài liệu hướng dẫn IMS, bao gồm cả quy trình đánh giá rủi ro, quy trình kiểm tra nội bộ cũng như các vai trò và trách nhiệm đều được cập nhật khi cần thiết.</p> <p>Khuyến nghị: Kết quả đánh giá rủi ro Năm 3 cũng có thể dẫn đến có sự thay đổi trong các mục tiêu đã nêu của các chính sách và thủ tục trong IMS. Lưu ý rằng nếu đã cập nhật mục tiêu của chính sách, thì cũng cần cập nhật nội dung của các chính sách và thủ tục.</p>	<p>MỚI</p> <p>Mục đích của tiêu chí này và các tiêu chí khác trong mục tiêu này là nhằm có một quy trình thường xuyên, theo đó tất cả các khía cạnh cần thiết của IMS để thực hiện FPS được xem xét thường xuyên và cải thiện khi cần thiết.</p>
7.4.2.b	Các chính sách và thủ tục của nhà máy được cập nhật khi cần thiết.	C-Năm3	<p>Chi tiết cụ thể: Việc cập nhật này diễn ra ít nhất ba năm một lần. Khi cần thiết có nghĩa là khi việc xem xét tính hiệu quả của IMS cũng như các chính sách và thủ tục (tiêu chí 7.4.1.a) đã cho thấy có lĩnh vực cần cải tiến, hoặc việc cập nhật đánh giá rủi ro cho thấy có sự thay đổi đáng kể về rủi ro (tiêu chí 7.2.2.a). Lưu ý rằng nếu đã cập nhật mục tiêu của các chính sách như một phần của việc cập nhật Tài liệu hướng dẫn IMS ở trên, thì cũng phải cập nhật nội dung của chính sách. Mọi thay đổi được thực hiện đối với các chính sách và thủ tục phải nhằm mục đích giúp nhà máy sẵn sàng để đạt được các mục tiêu đã đề ra cho từng chính sách trong Tài liệu hướng dẫn IMS.</p>	<p>MỚI</p>
7.4.2.c	Kế hoạch Đào tạo được cập nhật khi cần thiết.	C-Năm3	<p>Chi tiết cụ thể: Việc cập nhật này diễn ra ít nhất ba năm một lần. Phải đánh giá tính hiệu quả của các khóa đào tạo theo Kế hoạch Đào tạo bằng cách đánh giá nhận thức của nhân viên về các chủ đề đào tạo. <i>Nhận thức</i> có nghĩa là cho thấy sự hiểu biết về chủ đề. Khi cần thiết có nghĩa là, nếu có những chủ đề mà nhân viên chưa hiểu</p>	<p>MỚI</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể
			rõ, thì phải cập nhật Kế hoạch Đào tạo để cố gắng cải thiện phương pháp đào tạo.
2.4.1.f [SR-FA 1.9]	Trong trường hợp tổ chức của người lao động hoạt động tích cực, nhà máy phải phối hợp với công đoàn và/hoặc đại diện của người lao động về các chính sách và quyết định của nhà máy mà có ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động.	C-Năm3	

TIỂU PHẦN 7.5: Sự tham gia của người lao động và các kênh giao tiếp giữa cấp quản lý và người lao động

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể
Mục tiêu 7.5.1: Có một cơ chế để gửi và xử lý các khiếu nại và đề xuất mà người lao động có thể hiểu và sử dụng dễ dàng.			
7.5.1.a [EM-GP 2.1]	Nhà máy thiết lập chính sách và thủ tục khiếu nại, và thông báo về chính sách và thủ tục đó cho người lao động bằng lời nói và văn bản. Thủ tục này cho phép tiến hành khiếu nại ẩn danh, duy trì tính bảo mật, đảm bảo giải quyết kịp thời, xác định các biện pháp trừng phạt tiêu chuẩn cho từng loại vi phạm, cho phép ban giám đốc theo sát tình hình, cung cấp cho người lao động quy trình để theo dõi tình trạng khiếu nại và bao gồm cả thủ tục kháng cáo. Chính sách và thủ tục khiếu nại được thực hiện.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Thủ tục này phải bao gồm nhiều cơ chế để gửi khiếu nại và than phiền, tùy thuộc vào các vấn đề được báo cáo, đối tượng bị khiếu nại và người lao động cảm thấy thoải mái như thế nào khi báo cáo khiếu nại. Thủ tục này phải bao gồm các cơ chế khiếu nại của người lao động đối với các khía cạnh liên quan đến lao động của FPS, chẳng hạn như các vấn đề về tiền lương, điều kiện làm việc và quyền Tự do Hiệp hội, cũng như các cơ chế để người lao động báo cáo các hành vi vi phạm như các trường hợp quấy rối và lạm dụng, cũng như trường hợp có khả năng không tuân thủ FPS. Thủ tục phải dễ tiếp cận đối với tất cả người lao động bất kể tình trạng việc làm, tức là lao động tạm thời, lao động di cư, lao động cố định, lao động được tuyển thông qua một nhà thầu lao động, v.v.</p> <p>Cơ chế giải quyết khiếu nại phải cho phép người lao động báo cáo khiếu nại đối với người giám sát cho người khác, không phải người giám sát đó.</p>



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			<p>Chính sách này phải giải quyết cụ thể hành vi quấy rối tình dục và bao gồm các thủ tục riêng biệt để xử lý các trường hợp quấy rối tình dục khi cần thiết. Điều này có thể bao gồm, ví dụ như quy định rõ ràng các khiếu nại về quấy rối tình dục sẽ được chuyển đến một người quản lý cụ thể, được đào tạo về cách xử lý những trường hợp này sao cho đảm bảo tính bí mật và nhạy cảm.</p> <p>Chính sách phải tham chiếu đến thanh tra bên thứ ba hoặc một cơ quan chính quyền mà sẽ hòa giải các tranh chấp không giải quyết được ở cấp địa điểm. Người lao động không tự động từ bỏ các biện pháp khắc phục theo pháp luật bằng việc sử dụng thủ tục khiếu nại.</p> <p>Thông tin này phải được cung cấp bằng các ngôn ngữ mà người lao động hiểu, và phải thuê người dịch khi cần thiết để hỗ trợ người lao động trong việc sử dụng các cơ chế khiếu nại. Thông tin trao đổi bằng lời nói và văn bản phải làm rõ cách tiếp cận thủ tục này, những loại khiếu nại và than phiền nào có thể được báo cáo, và các phương pháp báo cáo.</p> <p>Khuyến nghị: Thông tin về chính sách và thủ tục khiếu nại có thể được cung cấp việc phát tập thông tin hoặc dán áp phích ở nơi công cộng mà người lao động thường tụ tập.</p> <p>Tốt nhất là nên để Nhóm Tương tác Xã hội (xem tiêu chí 7.5.2.a) hoặc ủy ban người lao động tương đương tham gia vào quá trình giải quyết, nếu được pháp luật cho phép.</p>	
7.5.1.b [EM-GP 1.1]	Tất cả người lao động được phép tụ tập và thảo luận về những khiếu nại tại nơi làm việc mà không sợ phải chịu hậu quả tiêu cực.	C-Năm0	Mục đích là người lao động không bị kỷ luật, sa thải hoặc phân biệt đối xử, dù vì thảo luận về khiếu nại hay vì sử dụng bất kỳ quy trình khiếu nại hoặc cáo buộc nào.	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
7.5.1.c [EM-GP 2.3]	Người lao động không bị kỷ luật, sa thải hoặc phân biệt đối xử, vì sử dụng bất kỳ quy trình khiếu nại hoặc cáo buộc nào.	C-Năm0	Chi tiết cụ thể: Điều này bao gồm Thủ tục Khiếu nại của Fair Trade USA và thủ tục than phiền được yêu cầu trong tiêu chí 7.5.1.a. Chủ lao động có trách nhiệm đảm bảo rằng tất cả các cấp quản lý và giám sát đều hiểu rõ chính sách và thủ tục khiếu nại của chủ lao động, và không được phép trả đũa dưới bất kỳ hình thức nào đối với những người khiếu nại. Nếu người lao động bị kỷ luật sau khi nộp đơn khiếu nại, chủ lao động phải chứng minh được rằng đây không phải là hành động trả đũa.	
7.5.1.d [EM-GP 2.2]	Phải lưu giữ hồ sơ về khiếu nại, bao gồm mô tả về khiếu nại, quá trình điều tra và những người liên quan, và các hành động được thực hiện để giải quyết từng khiếu nại.	C-Năm1	Chi tiết cụ thể: Hồ sơ phải được lưu giữ trong ít nhất 5 năm, hoặc lâu hơn nếu luật pháp yêu cầu.	
7.5.1.e [EM-GP 2.4]	Ban quản lý nhà máy liên lạc với đại diện công đoàn và/hoặc tổ chức của người lao động về tất cả các khiếu nại và các hành động tương ứng được thực hiện liên quan đến Quyền Tự do Hiệp hội.	C-Năm1	Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này được áp dụng khi có tổ chức công đoàn hoặc tổ chức người lao động khác tại nhà máy. Nhà máy cần thiết lập các vai trò và cơ chế liên lạc rõ ràng, được các bên đồng thuận để thu hút các đại diện công đoàn và/hoặc tổ chức của người lao động tham gia vào các khiếu nại và quy trình giải quyết.	*
7.5.1.f	Nhà máy ký hợp đồng với một bên thứ ba độc lập để quản lý quy trình khiếu nại.	CI-3		MỚI
7.5.1.g	Có hệ thống đề xuất nội bộ cho nhân viên, người lao động biết về hệ thống đó và có các quy trình để giải quyết các đề xuất của nhân viên.	P-1	Chi tiết cụ thể: Thông tin trên hệ thống đề xuất phải có sẵn bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được. Có thể cung cấp thông tin qua việc phát tập thông tin hoặc dán áp phích ở nơi công cộng mà người lao động thường tụ tập.	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			Khuyến nghị: Hệ thống đề xuất có thể sử dụng các cơ chế tương tự như thủ tục khiếu nại để gửi đề xuất, tuy nhiên, không cần thiết phải giải quyết từng đề xuất cụ thể.	
Mục tiêu 7.5.2: Có sự trao đổi thường xuyên và cởi mở giữa chủ lao động và người lao động.				
7.5.2.a	Có một Nhóm Tương tác Xã hội (SET), bao gồm đại diện của người lao động và ban quản lý, để hỗ trợ việc trao đổi thông tin tại nơi làm việc về các hệ thống khiếu nại, đề xuất và liên lạc cũng như việc tuân thủ Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Đối với các mục đích của FPS, thuật ngữ SET sẽ được sử dụng. Tuy nhiên, các nhà máy có thể sử dụng một hoặc nhiều nhóm hoặc ủy ban người lao động/quản lý hiện có bao gồm cả ban quản lý và đại diện người lao động được bầu để thực hiện vai trò này và không cần gọi nhóm này là SET.</p> <p>Đại diện người lao động được lựa chọn từ và bởi chính lực lượng lao động mà họ sẽ đại diện. Điều này có thể giống với các đại diện trong FTC, tuy nhiên vai trò và trách nhiệm sẽ khác với các vai trò và trách nhiệm của FTC. Nhà máy và người lao động cần xem xét các cam kết về thời gian cần thiết để hoàn thành các trách nhiệm của cả hai vai trò.</p> <p>Đại diện của ban quản lý hoặc quản lý cấp trung phải có mặt trong SET để tạo điều kiện thuận lợi cho các cuộc trao đổi với ban quản lý cấp trên.</p> <p>Ban quản lý cấp cao phải hiểu rõ mục đích của SET và hỗ trợ SET hoạt động hiệu quả, bao gồm việc cung cấp đủ thời gian và không gian cho các cuộc họp thường kỳ.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là nên có các giới hạn về kỳ hạn trong SET để cho phép sự tham gia đa dạng.</p>	MỚI
7.5.2.b	SET được đào tạo hằng năm về vai trò và trách nhiệm của họ.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Yêu cầu này bao gồm cả các khóa đào tạo về các thủ tục khiếu nại và hệ thống đề xuất. Khi các thành viên SET là Người tham gia Quý, có thể sử dụng tiền Quý Phí phụ trội Fair Trade cho các khóa đào tạo này miễn là điều này được biểu quyết</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
			và thống nhất theo các quy tắc ra quyết định sử dụng tiền Quỹ trong Mô-đun 1.	
7.5.2.c	SET sẽ hỗ trợ việc thực hiện và sử dụng các thủ tục khiếu nại, hệ thống đề xuất và các công cụ giao tiếp khác giữa người lao động và cấp quản lý.	C-Năm1	Chi tiết cụ thể: SET có thể giúp giải quyết các tranh chấp, đóng vai trò như một cơ chế để gửi khiếu nại, và là một diễn đàn để người lao động đóng góp ý kiến vào việc giải quyết khiếu nại hoặc thực hiện các đề xuất.	MỚI
7.5.2.d	Chủ lao động, phối hợp với Nhóm Tương tác Xã hội (SET) thu thập ý kiến phản hồi ba năm một lần từ người lao động về chính sách và thủ tục khiếu nại và, nếu phù hợp, sẽ cập nhật khi cần thiết.	C-Năm3	<p>Chi tiết cụ thể: Yêu cầu này nhằm đảm bảo có một hệ thống để tham khảo ý kiến của người lao động về các loại khiếu nại có thể đệ trình, cũng như về chính quy trình tiếp nhận và giải quyết khiếu nại. Có thể nhờ SET can thiệp, và họ có thể dẫn đầu trong việc thu thập ý kiến phản hồi từ các cá nhân và chia sẻ lại với chủ lao động. Chủ lao động cũng có thể chọn thuê một bên thứ ba để hỗ trợ việc thu thập ý kiến phản hồi.</p> <p>Quá trình thu thập phản hồi phải cho phép tiến hành ẩn danh. Không được có hành vi trả đũa đối với mọi cá nhân cung cấp ý kiến phản hồi.</p> <p>Chủ lao động phải thêm ý kiến phản hồi liên quan vào chính sách và thủ tục khiếu nại. Tuy nhiên, chủ lao động không có nghĩa vụ phải kết hợp các đề xuất nếu chúng không liên quan. Người lao động nhận được một bản tóm tắt về những nội dung sẽ được đưa vào chính sách và thủ tục khiếu nại, nếu có, và thời hạn mà những thay đổi sẽ xảy ra.</p> <p>Khuyến nghị: Chủ lao động hoặc SET có thể tổ chức các buổi hội thảo để thu thập ý kiến phản hồi hoặc thu thập ý kiến phản hồi bằng văn bản.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	
7.5.2.e	SET được đào tạo về Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy và các quyền của người lao động theo luật và các Công ước Cốt lõi của ILO.	P-5	<p>Chi tiết cụ thể: Khóa đào tạo này nhằm đảm bảo rằng các đại diện của người lao động trong SET có hiểu biết chi tiết hơn về FPS và các yêu cầu pháp lý, để hỗ trợ vai trò của họ trong việc hỗ trợ tuân thủ và thực hiện (tiêu chí 7.5.2.f & g).</p> <p>Đối với các thành viên SET là Người tham gia Quý, có thể sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade cho các khóa đào tạo này miễn là điều này được biểu quyết và thống nhất theo các quy tắc ra quyết định sử dụng tiền Quỹ trong Mô-đun 1.</p> <p>Khuyến nghị: SET cũng có thể dẫn dắt hoặc tham gia các khóa đào tạo về quyền của người lao động và hỗ trợ người lao động nâng cao nhận thức về các quyền của họ theo luật và FPS (Mục tiêu 7.3.4).</p>	MỚI
7.5.2.f	SET tham gia vào việc thực hiện đánh giá rủi ro theo yêu cầu trong tiêu chí 7.2.2.a để xác định các lĩnh vực có nguy cơ không tuân thủ Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy.	P-3	<p>Chi tiết cụ thể: SET phải được đào tạo theo yêu cầu trong tiêu chí 7.5.2.e trước khi hỗ trợ đánh giá rủi ro.</p>	MỚI
7.5.2.g	SET đóng vai trò giúp thực hiện Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy, xác định những trường hợp không tuân thủ và/hoặc mức độ ưu tiên của các tiêu chí về Tiến độ và Cải tiến Liên tục.	P-5	<p>Chi tiết cụ thể: SET phải được đào tạo theo yêu cầu trong tiêu chí 7.5.2.e trước khi hỗ trợ việc thực hiện FPS.</p> <p>SET phải thường xuyên họp để thảo luận về việc tuân thủ FPS. Các vấn đề và mối quan ngại của người lao động được trưng cầu và thảo luận. Biên bản các cuộc họp này phải được ghi lại.</p>	MỚI
Mục tiêu 7.5.3: Kết quả của các cuộc đánh giá Fair Trade USA và kiểm tra nội bộ được chia sẻ với người lao động.				
7.5.3.a	Kết quả của các cuộc đánh giá Fair Trade USA và kiểm tra nội bộ được chia sẻ với Đội quản lý Quỹ và Nhóm Tương tác Xã hội.	C-Năm1	<p>Chi tiết cụ thể: Kết quả phải được chia sẻ với Nhóm Tương tác Xã hội, hoặc ủy ban người lao động/ủy ban quản lý tương đương khác, chỉ khi ủy ban này đã được thành lập.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể
			<p>Điều này chỉ áp dụng khi Cơ quan Đánh giá Tính hợp chuẩn đã đưa ra những điểm không phù hợp mà Bên được cấp Giấy chứng nhận cần phải đệ trình một Kế hoạch Hành động Khắc phục.</p> <p>Khuyến nghị: Tốt nhất là đại diện của (các) Đội quản lý Quĩ và Nhóm Tương tác Xã hội được mời đến quan sát cuộc họp tổng kết các cuộc đánh giá của Fair Trade USA.</p>
7.5.3.b [EM-PTA 1.2]	Người lao động tham gia và có cơ hội xem xét cũng như nhận xét về các phát hiện từ kết quả kiểm tra nội bộ và đánh giá của bên thứ ba.	P-5	<p>Chi tiết cụ thể: Việc chia sẻ những kết quả này nhằm đảm bảo người lao động có thể hỗ trợ việc xác định và thực hiện các hành động khắc phục.</p> <p>Những thông tin nhạy cảm có thể ảnh hưởng đến quyền riêng tư của người lao động, chẳng hạn như các cá nhân liên quan đến vụ quấy rối tình dục, không cần được tiết lộ trong báo cáo đánh giá được chia sẻ với người lao động. Tuy nhiên, không nên sử dụng nhu cầu bảo vệ thông tin nhạy cảm như một cái cớ để ngăn không cho người lao động biết những thông tin không nhạy cảm.</p>

TIÊU PHẦN 7.6: Mỗi quan hệ giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận và bất kỳ địa điểm nào được quản lý riêng biệt thuộc phạm vi Giấy chứng nhận phải minh bạch.

Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
Mục tiêu 7.6.1: Mỗi quản lý địa điểm đều hiểu rõ trách nhiệm của họ liên quan đến chứng nhận.				
7.6.1.a	Có một thỏa thuận bằng văn bản giữa Bên được cấp Giấy chứng nhận và tất cả các địa điểm thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận, giải thích các quy tắc của FPS và các trách nhiệm khi các quy tắc đó được áp dụng cho vai trò của họ trong chuỗi cung ứng sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Tiêu chí này nhằm đảm bảo rằng tất cả các địa điểm trong phạm vi Giấy chứng nhận đều biết họ có những lợi ích và trách nhiệm gì khi tham gia vào thương mại công bằng.</p> <p>Thỏa thuận này phải thể hiện một cam kết tuân thủ FPS thay mặt Bên được cấp Giấy chứng nhận.</p>	MỚI



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mốc thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
			Khuyến nghị: Tốt nhất là Bên được cấp Giấy chứng nhận nên chia sẻ bản sao FPS như một phần của hợp đồng này, để đảm bảo thực thể đó hiểu rõ các yêu cầu mà theo đó họ sẽ được đánh giá.	
Mục tiêu 7.6.2: Nhà máy có thỏa thuận với các nhà thầu phụ và lao động tại nhà.				
7.6.2.a [TR-SC 1.2]	Bên được cấp Giấy chứng nhận có hợp đồng bằng văn bản với tất cả các nhà thầu phụ và lao động tại nhà không thuộc phạm vi của Giấy chứng nhận nhưng tham gia xử lý sản phẩm được chứng nhận Fair Trade Certified. Phải tuân thủ hợp đồng.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Xem Yêu cầu đối với Phạm vi Giấy chứng nhận theo Tiêu chuẩn Nhà máy để biết chi tiết về các thực thể và hoạt động được bao gồm trong phạm vi của Giấy chứng nhận và các yêu cầu đối với hợp đồng với nhà thầu phụ.</p> <p>Hợp đồng có chứa các cam kết sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tuân theo các yêu cầu trong các tiêu chí tuân thủ thích hợp liên quan đến việc truy xuất nguồn gốc trong Tiểu phần 6.1, Không vi phạm Chính sách về các Vấn đề Không Khoan nhượng của Fair Trade USA. Cho phép Fair Trade USA và/hoặc một CAB được chấp thuận vào (các) địa điểm để thực hiện các hoạt động kiểm soát theo các yêu cầu này. 	Bây giờ là Năm 0 thay vì Năm 1.
7.6.2.b [TR-SC 3.1]	Nhà thầu phụ và lao động tại nhà không được vi phạm Chính sách về các Vấn đề Không Khoan nhượng của Fair Trade USA, đồng thời nhà thầu phụ và và lao động tại nhà phải tuân theo các tiêu chí tuân thủ thích hợp liên quan đến việc truy xuất nguồn gốc trong Tiểu phần 6.1.	C-Năm0	<p>Chi tiết cụ thể: Tham khảo Chính sách về các Vấn đề Không Khoan nhượng của Fair Trade USA để biết danh sách đầy đủ về các yêu cầu không khoan nhượng.</p> <p>Trong trường hợp nhà thầu phụ vi phạm nhiều lần và nghiêm trọng thì phải chấm dứt quan hệ với nhà thầu phụ đó.</p>	



Số	Tiêu chí tuân thủ	Mức thời gian	Mục đích và Chi tiết cụ thể	Tóm tắt thay đổi
7.6.2.c [TR-SC 1.1]	Nhà máy có nhà cung cấp và nhà thầu phụ uy tín cũng như chính sách thu hút lao động tại nhà nhằm khuyến khích các đối tác kinh doanh của họ luôn tôn trọng các chính sách tuân thủ xã hội của nhà máy. Nhà máy có các tiêu chí và thủ tục lựa chọn nhà thầu phụ/nhà cung cấp, kết hợp các tiêu chuẩn tuân thủ về đạo đức, xã hội và môi trường.	CI-3	Chi tiết cụ thể: Yêu cầu này cao hơn những yêu cầu trong tiêu chí 7.6.2.a, chỉ bao gồm cam kết của nhà thầu phụ và lao động tại nhà về việc không vi phạm nghiêm trọng các vấn đề xã hội và nhân quyền. Yêu cầu này nhằm đảm bảo có một chiến lược cam kết không dừng lại ở các yêu cầu tối thiểu này đối với các nhà thầu phụ để khuyến khích việc áp dụng tất cả các chính sách về xã hội và đạo đức của nhà máy.	
7.6.2.d	Nhà máy có một hệ thống giám sát để xác minh rằng các nhà thầu phụ đang tuân thủ các yêu cầu.	CI-3		MỚI

ĐIỂM SỐ TRONG MÔ-ĐUN 7	Tiến độ	Cải tiến Liên tục
Tổng số điểm có thể nhận được	22	15



PHỤ LỤC A: Quy tắc Chi tiêu tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade

Phụ lục này giải thích các quy tắc bổ sung về việc chi tiêu tiền Quỹ Phí phụ trội, yêu cầu trong Tiêu chí 1.2.2.c của FPS. Mục đích của việc chi tiêu tiền Quỹ là nhằm cải thiện sinh kế của Người tham gia Quỹ bằng cách giải quyết nhu cầu của người lao động, gia đình họ và cộng đồng bằng các dự án và khoản chi tiêu dựa trên kết quả Đánh giá Nhu cầu.

Việc chi tiêu tiền Quỹ phải tuân theo các quy tắc sau, ngoài các tiêu chí tuân thủ liên quan. Theo yêu cầu của Tiêu chí 1.2.2.d và 1.2.2.f, việc chi tiêu tiền Quỹ phải được sự chấp thuận của Người tham gia Quỹ.

Tóm tắt các thay đổi: Tất cả các yêu cầu trong Phụ lục này bây giờ hoàn toàn mang tính ràng buộc (tức là không còn là khuyến nghị nữa). Các quy tắc mà ban đầu không có trong Phụ lục này được ghi rõ là **MỚI**.

Section A.1: Quy tắc Chi tiêu

A.1.1. Có thể sử dụng tiền Quỹ để thuê một người hỗ trợ hành chính để hỗ trợ FTC. Phải ghi lại rõ ràng phạm vi công việc, số giờ làm và tiền lương của người hỗ trợ hành chính. Hợp đồng làm việc phải đảm bảo rằng họ báo cáo trực tiếp cho FTC chứ không phải cho Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc chủ lao động khác, nếu có, đối với công việc đã thực hiện trong việc hỗ trợ FTC và các dự án Quỹ.

A.1.2. Không được sử dụng tiền Quỹ để trả phí chứng nhận hoặc đánh giá, dù là cho các cuộc đánh giá của Fair Trade USA hay bất kỳ kế hoạch tiêu chuẩn nào khác.

A.1.3. Không được sử dụng tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade để trang trải chi phí vận hành của Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc chi phí tuân thủ các yêu cầu của Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy.

A.1.4. **MỚI:** Có thể sử dụng tiền Quỹ vào các khoản đầu tư để hỗ trợ sự tham gia của người lao động trong Đại hội Công nhân, dù trực tiếp hay thông qua một đại biểu. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc cung cấp phương tiện di chuyển đến địa điểm họp và bữa ăn trong cuộc họp, sử dụng hội nghị từ xa, tổ chức nhiều cuộc họp gần hơn với người tham gia hoặc các phương tiện khác. Lưu ý, người lao động phải luôn được trả lương cho thời gian họ tham gia các cuộc họp Đại hội Công nhân và FTC, và khoản tiền này phải do chủ lao động hoặc Bên được cấp Giấy chứng nhận chi trả (tiêu chí 1.1.3.b và 1.1.3.d).

A.1.5. Có thể chi tối đa 20% tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade nhận được trong 12 tháng trước đó cho các khoản đầu tư tại địa điểm mà vẫn là tài sản của chủ sở hữu nhà máy hoặc Bên được cấp Giấy chứng nhận, với các điều kiện sau:

- a. Các khoản đầu tư vượt quá những yêu cầu trong Tiêu chuẩn Sản xuất cho Nhà máy và theo luật hiện hành;
- b. Chỉ được đầu tư vào nhà ở, cơ sở giặt là, sân vườn, cơ sở vật chất giải trí/học tập, hoặc các cơ sở vật chất khác chủ yếu phục vụ lợi ích của người lao động;
- c. FTC phải được đăng ký với tư cách là một pháp nhân theo các quy tắc được mô tả trong tiêu chí 1.2.4.c và 1.2.4.d;
- d. Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc chủ lao động phải đóng góp một khoản (tối thiểu) tương đương số tiền đầu tư từ tiền Quỹ; và,
- e. Có một hợp đồng bằng văn bản giữa FTC và Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc chủ sở hữu yêu cầu Bên được cấp Giấy chứng nhận hoặc chủ sở hữu phải trả lại số tiền đã đầu tư (đã điều chỉnh theo khấu hao hoặc định giá tài sản) cho FTC trong trường hợp bán nhà máy hoặc bị hủy chứng nhận.

Lưu ý: Không có giới hạn về việc sử dụng tiền Quỹ cho các khoản đầu tư vẫn là tài sản của người lao động tại nhà máy.



- A.1.6. Có thể sử dụng tiền quỹ để trả các chi phí quản lý Quỹ, bao gồm phí ngân hàng, phí chuyển khoản ngân hàng, thuế, kiểm toán tài chính và các khoản phí liên quan đến việc thành lập pháp nhân, nếu có yêu cầu. Phí thiết lập hoặc duy trì tài khoản ngân hàng của Quỹ do Bên được cấp Giấy chứng nhận thanh toán nếu chưa có sẵn tiền Quỹ.
- A.1.7. Nếu sử dụng tiền Quỹ để chi trả cho hoạt động kiểm toán tài chính được yêu cầu trong Tiêu chí 1.2.4.e, thì chỉ được sử dụng tiền Quỹ để trang trải các chi phí kiểm toán của tài khoản ngân hàng FTC. Mặc dù có thể có lợi khi gộp tài khoản ngân hàng FTC vào cuộc kiểm toán tài chính rộng hơn của Bên được cấp Giấy chứng nhận, nhưng FTC chỉ phải trả phần chi phí dành cho công việc kiểm toán tài khoản FTC và phần chi phí này phải được tính toán rõ ràng và minh bạch.
- A.1.8. **MỚI:** Có thể sử dụng tiền Quỹ để chi trả phí đào tạo của bên thứ ba cho các thành viên FTC theo yêu cầu trong Mục tiêu 1.1.4, đào tạo người lao động do bên thứ ba thực hiện theo yêu cầu trong Mục tiêu 1.3.1 và đào tạo các thành viên của Nhóm Tương tác Xã hội theo yêu cầu trong Mục tiêu 7.5.2. Khi sử dụng tiền Quỹ để thanh toán chi phí khóa đào tạo của bên thứ ba, FTC phải tham gia vào việc lựa chọn nhà cung cấp dịch vụ đào tạo và nội dung đào tạo.
- A.1.9. Khi sử dụng tiền Quỹ để mua hàng hóa hoặc dịch vụ từ bên thứ ba, bao gồm cả việc cung cấp các khóa đào tạo, pháp nhân này phải không liên quan tới Bên được cấp Giấy chứng nhận, không có lợi ích cá nhân trong hoạt động và không có ảnh hưởng đến các bên tham gia trong chuỗi cung ứng lao động.
- A.1.10. Trong trường hợp tiền Quỹ được phân bổ dưới dạng một khoản chi trả bằng tiền mặt, không được sử dụng khoản tiền đó để thay thế tiền lương hoặc thay thế cho bất kỳ khoản tiền lương hoặc tiền thưởng nào do nhà máy trả. Những khoản thanh toán như vậy phải luôn được xác định rõ với người lao động là đến từ tiền Quỹ Phí phụ trội Fair Trade.

