

# SA8000

## 國際標準

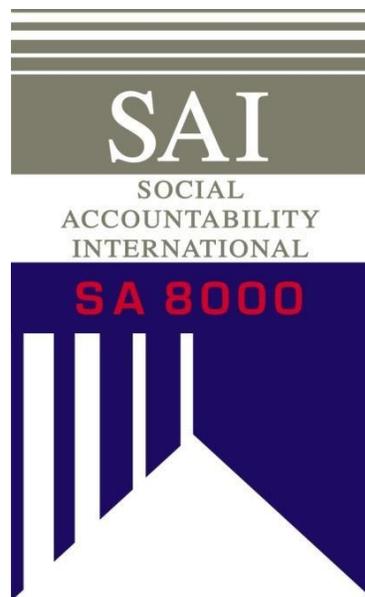
由社會責任國際

2014 年 6 月

SA8000®：2014

取代以前的版本：2001，2004 及 2008

此標準和支持文件的官方語言為英語。在不同語言版本之間如有不一致的情況，引用默認為英文版本。



# 關於本標準

這是 SA8000 標準的第四版。SA8000 是可供第三方認證審計的自願性標準，規定組織必須達到要求，包括建立或改善工人的權利、工作環境和有效的管理體系。SA8000 認證只適用於每個特定的工作場所。

SA8000 標準的制定是基於聯合國人權宣言、國際勞工組織公約，國際人權規範和國家勞動法律的規定。規範性的 SA8000 認證審計參考文件包含 SA8000：2014 標準和 SA8000 的執行績效指標附件，以及促進了解如何符合此標準 SA8000 指南文件。

作為規範性文件，SA8000 執行績效指標附件為已獲取 SA8000 證書的組織設定了最低的執行績效指標。績效指標附件可以從 [SAI 網站](#) 上獲得。

SA8000 指南用於解釋 SA8000 標準及如何實施該標準的要求。指南文件提供了驗證合規性方法的實例。它可以作為審核員及那些希望獲取 SA8000 認證的組織的指導手冊。SA8000 指南可以從 [SAI 網站](#) 上獲得。

儘管 SA8000 具有普遍適用性，認證在原則上適用於任何國家或行業，但也存在例外情況。SAI 諮詢委員考慮到某些領域因為行業規範和技術要求難以達到 SA8000 所有標準要求。這些例外情況的清單可以在 SAI 網站上獲得。

SA8000 標準根據情況變化不斷修訂，很多利益相關方對版本的修訂和改善提出了建議與意見。希望本標準及其指南文件在更多組織和個人的幫助下能不斷得到完善。SAI 也歡迎你提出改善建議。如果您想針對 SA8000 標準、SA8000 的執行績效指標附件，配套指南文件、或認證的框架提出建議，請依照以下的聯系方式以書面形式提交給 SAI。

**SAI**  
社會責任國際

© SAI 2014

本 SA8000 標準只有在獲得 SAI 書面許可的情況下才可以進行複製。

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

# 目錄

## I. 前言

1. 目的和範圍
2. 管理體系

## II. 規範性要素及其解釋定義

### III. 定義

1. 應當
2. 可以
3. 兒童
4. 童工
5. 集體談判協議
6. 糾正措施
7. 預防措施
8. 強迫或強制性勞動
9. 家庭工
10. 人口販賣
11. 利益相關方
12. 最低生活工資
13. 不符合項
14. 組織
15. 員工
16. 工人
17. 私營就業服務機構
18. 童工救助
19. 風險評估
20. SA8000 工人代表
21. 社會績效
22. 利益相關方參與
23. 供應商／分包商
24. 次級供應商
25. 工人組織
26. 未成年工

## IV. 社會責任要求

1. 童工
2. 強迫或強制性勞動
3. 健康與安全
4. 自由結社及集體談判權利
5. 歧視
6. 懲罰措施
7. 工作時間
8. 薪酬
9. 管理系統

# I. 前言

## 1. 目的和範圍

**目的：** SA8000 的目的是提供一個基於聯合國人權宣言、國際勞工組織公約，國際人權規範和國家勞動法律的規定、可審計的自願性標準，授權和保護所有在組織管理和影響範圍內、為該組織提供生產或服務的人員，包括受雇於該組織本身和其供應商、分包商、次級供應商的員工和家庭工人。希望組織通過適當和有效的管理體系遵守執行本標準。

**範圍：** SA8000 普遍適用於各種類型的組織，對組織規模、地理位置或行業部門沒有限制。

## 2. 管理系統

回顧 SA8000 的八個核心規定，管理系統是確保所有其它規定得以正確實施、監控和執行的最關鍵要素。管理系統是操作路線圖，確保組織全面實現且可持續達到 SA8000 標準，並進行持續改善，這也被稱為社會績效。

管理系統的實施首要條件是建立工人和管理者共同參與機制，從而實現工人和管理者全程參與達到 SA8000 標準所有合規要求的過程，這對識別和糾正不符合標準項，確保持續性達標至關重要。

## II. 規範性要素及其解釋

組織應當遵守當地，國家及所有其它適用性法律、通用行業標準、組織簽署的其它規章以及本標準。當國家及其它適用法律、行業標準、組織簽署的其它規章以及本標準針對相同議題，應當採用其中對工人最為有利的條款。

組織也應當尊重下列國際協議的原則：

國際勞工組織公約第 1 號（工作時間-工業）及推薦 116 號（減少工作時間）

國際勞工組織公約第 29（強迫勞動）及第 105 號（廢止強迫勞動）

國際勞工組織公約第 87 號（結社自由）

國際勞工組織公約第 98 號（組織和集體談判權利）

國際勞工組織公約第 100 號（同工同酬）及第 111 號（歧視－雇用和職業）

國際勞工組織公約第 102 號（社會保障－最低標準）

國際勞工組織公約第 131 號（最低工資確定）

國際勞工組織公約第 135 號（工人代表）

國際勞工組織公約第 138 號及推薦第 146 號（最低年齡）

國際勞工組織公約第 155 號及推薦第 164 號（職業安全與健康）

國際勞工組織公約第 159 號（殘疾人職業康復和就業）

國際勞工組織公約第 169 號（土著人）

國際勞工組織公約第 177 號（家庭工作）

國際勞工組織公約第 181 號（私營就業服務機構）

國際勞工組織公約第 182 號（最惡劣童工雇佣狀況）國際勞工組織公約第 183 號（孕婦保護）

國際勞工組織關於艾滋病及其攜帶者的就業守則 世界人權宣言

關於經濟、社會和文化權利的國際公約

關於公民和政治權利的國際公約

聯合國關於兒童權利的公約

聯合國關於消除所有形式的女性歧視行為公約

聯合國關於反對消除所有形式的種族歧視的公約

聯合國商業和人權指導原則

### III. 定義 (依據字母順序或邏輯順序)

1. **應當**：在本標準術語“應當”表示為要求。註：標註為斜體以示強調。
2. **可以**：在本標準術語“可以”表示為允許。註：標註為斜體以示強調。
3. **兒童**：任何十五歲以下的人。如果當地法律所規定最低工作年齡或義務教育年齡高於十五歲，則以較高年齡為準。
4. **童工**：由低於上述兒童定義規定年齡的兒童所從事的任何勞動，除非符合國際勞工組織建議條款第 146 號規定。
5. **集體談判協議**：由一個或多個組織（比如雇主）與一個或多個工人組織簽訂的有關勞工談判的合約，詳細規定了雇用的條件和條款。
6. **糾正措施**：採取措施來消除導致不合規的原因及根本原因。註意：採取糾正措施，防止再次發生。
7. **預防措施**：採取措施來消除導致潛在不合規的原因及根本原因。註意：採取預防措施，防止發生。
8. **強迫或強制性勞動**：一個人非自願性工作或服務，包括所有以受到懲罰進行威脅、或打擊報復或作為償債方式的工作或服務。
9. **家庭工**：與公司、供應商、次級供應商或分包方簽有合約，但不在其經營場所工作的人員。
10. **人口販賣**：基於剝削目的，通過使用威脅、武力、欺騙或其它形式的強迫行為進行人員雇用、運輸、收容或接收。
11. **利益相關方**：與組織的社會績效和／或行動相關、或受到影響的個人或團體。
12. **最低生活工資**：一個工人在特定的地點獲得的標準工作周的薪酬足以為該工人和她或他的家人提供體面生活。體面生活標準的組成要素包括食物、水、住房、教育、醫療、交通、衣服、和其它核心需求，包括不可預計事件發生所需的必需品。
13. **不符合項**：不符合要求。
14. **組織**：任何負責實施本標準各項規定的商業或非商業團體，包括所有被雇用的員工。註：例如，組織包括：公司、企業、農場、種植園、合作社、非政府組織和政府機構。
15. **員工**：所有直接或以合同方式受雇於組織的個人，包括但不限於董事、總裁、經理、主管和合同工人，比如保安，食堂工人，宿舍工人以及清潔工人。

16. **工人**：所有非管理人員。
17. **私營就業服務機構**：獨立於政府當局，它提供一個或多個以下勞動力市場服務的實體：
  - 匹配僱傭機會的供給與需求，該機構不與任何一方發生僱傭關係；
  - 僱傭工人，使他們可被第三方實體聘用，分配工人任務並監督其執行任務。
18. **童工救助**：為保障從事童工（上述定義）和已終止童工工作的兒童的安全、健康、教育和發展而採取的所有必要的支援及行動。
19. **風險評估**：識別組織的健康、安全和勞工政策與實踐的流程，並將相關風險進行主次排列。
20. **SA8000 工人代表**：以促進同管理代表和高級管理層就 SA8000 相關事宜進行溝通為目標，由工人自由選舉產生的一個或多個工人代表。在已經成立工會組織的，工人代表（在他們同意服務的前提下）應當來自該被認可的工會組織。如果工會不指定代表或組織未成立工會，工人可以自由選舉工人代表。
21. **社會績效**：一個組織實現 SA8000 完全合規並持續改進。
22. **利益相關方參與**：利益相關方的參與，包括但不限於組織、工會、工人、工人組織、供應商、承包商、購買者、消費者、投資者、非政府組織、媒體、地方和國家政府官員。
23. **供應商/分包商**：在供應鏈上為組織提供產品或服務的任何單位或者個人，它所提供的產品或服務構成公司生產的產品或服務的一部份，或者被用來生產公司產品或服務。
24. **次級供應商**：在供應鏈上向供應商提供產品或服務的任何單位或者個人，它所提供的產品或服務構成供應商生產的產品或服務的一部份，或者被用來生產供應商或組織的產品或服務。
25. **工人組織**：為促進和維護工人的權益、由工人自主自願組成的協會。
26. **未成年工**：任何超過上述定義的兒童年齡但不滿十八歲的工人。

## IV. 社會責任要求

### 1. 童工

準則：

- 1.1 組織不應僱用或支持使用符合上述定義的童工。
- 1.2 如果發現有兒童從事符合上述童工定義的工作，組織應建立、記錄、保留關於救助兒童的書面政策和書面程序，並將其向員工及利益相關方有效傳達。組織還應給這些兒童提供足夠財務及其它支持以使之接受學校教育直到超過上述定義下兒童年齡為止。
- 1.3 組織可以聘用未成年工，但如果法規要求未成年工必須接受義務教育，他們應當只可以在上課時間以外的時間工作。在任何情況下未成年工的上課、工作和交通的累計時間不能超過每天 10 小時，並且每天工作時間不能超過 8 小時，不可以安排未成年工上晚班或夜班。
- 1.4 無論工作地點內外，組織均不得將兒童或未成年工置於對其身心健康和發展有危險或不安全的環境中。

### 2. 強迫或強制性勞動

準則：

- 2.1 組織既不得使用或支持使用第 29 號國際勞工組織 (ILO) 公約中規定的強迫或強制勞動，包含監獄勞工，也不可要求員工在受雇之時交納“押金”或存放身份證明文件於組織。
- 2.2 任何組織或向組織提供勞工的實體都不可以為強迫員工繼續為組織工作而扣留這些員工的任何工資、福利、財產或文件。
- 2.3 組織應確保員工不承擔全部或部分僱用費用或成本。
- 2.4 員工有權利在標準工作時間完成後離開工作場所。只要員工有按照合理的期限提前通知組織，員工可以自由終止聘用合約。
- 2.5 任何組織或向組織提供勞工的實體都不可以從事或支持販賣人口。

### 3. 健康和 safety

準則：

- 3.1 組織應提供一個安全健康的工作環境，並應採取有效的措施防止潛在的健康和 safety 事故和職業傷害，或在工作的過程中發生的或引起的疾病。基於產業相關的安全與健康的知識以及任何特定的危害，只要是合理可行的，就應當減少或消除工作場所的所有危險因素。
- 3.2 對孕婦和哺乳婦女，組織應評估所有他們所在工作場所的風險，確保實施所有合理的措施來消除或減少任何對他們的健康和 safety 造成傷害的風險。
- 3.3 對於採取有效減少或消除了工作場所的所有危害因素措施後依然存在的風險，組織應免費向員工提供適當的個人防護設備。如有人員發生工作傷害時，組織應提供緊急救護並協助工人獲得後續的醫療。
- 3.4 組織應任命一位高層管理代表，負責確保為所有員工提供一個健康與 safety 的工作環境，並且負責執行本標準中有關健康與 safety 的各項要求。
- 3.5 應當建立和維護一個由管理者代表和工人平衡組合的健康安全委員會。除非法律另有規定，委員會中至少有一名工人代表（如果該代表同意加入委員會）且該代表是被認可的工會代表。在工會未有指定代表或組織尚未成立工會的情況下，應當由工人指定一名他們認為合適的代表來參加。這些決策應當有效地傳達到所有員工。委員會成員應當參加培訓及定期的重新培訓以確保他們能勝任並致力於不斷改善工作場所的健康和 safety 條件。應當進行正式的、定期的職業健康安全風險評估來確定、解決當前和潛在的健康和 safety 危害。這些評估，糾正和預防措施的記錄應當妥善保存。
- 3.6 組織應當定期為員工提供有效的健康和 safety 培訓，包括現場培訓，並在需要的地方安排特定工作訓練。此類培訓應當為新員工及重新分配工作的員工在以下情況下重複進行：事故重複發生的地方，當技術變化和/或引進新設備會對員工的健康和 safety 造成新的風險。
- 3.7 組織應當建立文件式程序來檢測、預防、減少、消除或應對潛在會對員工的健康和 safety 造成風險的因素。組織應當保留所有關於發生在工作場所裡，以及所有在組織提供的住宅和物業中（無論其是否擁有、租賃或者由合同服務商提供住宅或物業）的健康和 safety 事故的書面記錄。
- 3.8 組織應當為所有的員工免費提供：乾淨廁所設施，飲用水，適合的吃飯及休息空間，在適用情況下提供儲存食物的衛生設備。
- 3.9 無論員工宿舍是否其所擁有、租賃或由合同服務商提供，組織應當確保任何向員工提供的宿舍設施乾淨，安全並滿足員工的基本需求。

- 3.10 無需向組織申請許可，所有員工都有權利使自己遠離即將發生的危害及自身安全的嚴重危險。

#### 4. 自由結社及集體談判權利

準則：

- 4.1 所有員工應當有權利組建、參加和組織自己所選擇的工會，並代表他們自己和組織進行集體談判。組織應尊重這項權利，並應當有效地告知員工可以自由加入其所選擇的工人組織以及這樣做不會對其有任何不良後果或受到組織的報復。組織不應當以任何方式干涉該類工人組織或集體談判的建立、運作或管理。
- 4.2 在自由結社和集體談判權利受到法律限制的情況下，組織應當允許工人自由選舉自己的代表。
- 4.3 組織應當保證工會成員、工人代表和任何參與組織工人的員工不會因為其是工會成員，工人代表或參與組織工人的活動而受到歧視、騷擾、脅迫或報復，並且保證這些代表可在工作場所與其所成員保持接觸。

#### 5. 歧視

準則：

- 5.1 組織在聘用、報酬、培訓機會、升遷、解雇或退休等事務上，不得從事或支持基於種族、民族、區域或社會血統、社會等級、出身、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、團體成員、政見、年齡或其它任何可引起歧視的情況。
- 5.2 組織不得干涉員工行使其遵奉信仰和風俗的權利，和滿足涉及種族、民族或社會血統、社會等級、出身、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、團體成員、政見或任何其它任何可引起歧視的情況所需要的權利。
- 5.3 在所有由組織提供的工作場所，住宅和物業中（無論其是否擁有、租賃或者由合同服務商提供住宅或物業），組織不得允許進行任何威脅、虐待、剝削、或性侵犯行為，包括姿勢、語言和身體的接觸。
- 5.4 組織不得在任何情況下讓員工接受懷孕或童貞測試。

#### 6. 懲罰措施

準則：

- 6.1 組織應當給予所有員工尊嚴與尊重。公司不得參與或容忍對員工採取體罰、精神或肉體脅迫以及言語侮辱的行為，不允許以粗暴、非人道的方式對待員工。

## 7. 工作時間

準則：

- 7.1 組織應當遵守適用的法律，集體談判協議(如適用)及行業標準中關於工作時間，休息和公共假期的規定。標準工作周(不含加班時間)應當根據法律確定但不可以超過 48 小時。
- 7.2 員工每連續工作六天至少須有一天休息。只有在以下兩種情況同時發生時才允許有例外：
- a) 國家法律允許加班時間超過該規定；及
  - b) 存在一個有效力的自由協商的集體談判協議允許將工作時間平均，並包括足夠的休息時間。
- 7.3 除非符合 7.4 條(見下款)，所有加班應當是自願的，並且每周加班時間不得超過 12 小時，也不可經常性加班。
- 7.4 如組織與代表眾多所屬員工的工人組織(依據上述定義)通過自由談判達成集體協商協議，組織可以根據協議要求工人加班以滿足短期業務需要。任何此類協議必須符合上述其它各項工作時間準則要求。

## 8. 薪酬

準則：

- 8.1 組織應當尊重員工獲得生活工資的權利，並保證一個標準工作周(不含加班時間)的工資總能至少達到法定、集體談判協議(如適用)或行業最低工資標準的要求，而且滿足員工的基本需要，以及提供一些可隨意支配的收入。
- 8.2 組織應當保證不以懲罰目的而扣減工資，除非同時滿足以下兩個條件：
- a) 這種出於懲罰而扣減工資是國家法律允許的；及
  - b) 存在一個有效力的自由協商的集體談判協議允許以扣減工資方式進行懲罰。
- 8.3 組織應當確保每一個工資支付周期向員工的工資和福利組成解釋的清楚詳細，並定期向員工以書面形式列明工資、待遇構成。組織應當依法並以方便工人的方式為所有工人支付工資和福利，但在任何情況下工資不能被推遲支付或以某些限制形式支付，比如抵用券，優惠券或本票。

- 8.4 所有加班應按照國家或集體談判協議規定的倍率支付加班工資。若在某些國家沒有法律或沒有集體談判協議規定加班工資倍率，則加班費應當以組織規定的額外的倍率或根據普遍接受的行業標準中最高的那個標準來確定。
- 8.5 組織不應當採用純勞務性質的合同、連續的短期合同、和/或虛假的學徒工方案，或其它方案來逃避勞動法規、社會保障法規中所規定的組織對員工應盡的義務。

## 9. 管理系統

準則：

### 9.1 政策，程序和記錄

- 9.1.1 高級管理層應當以適當的語言寫出政策聲明並通知所有員工，告知組織已經選擇遵守 SA8000 標準要求。
- 9.1.2 該政策聲明應包括該組織的以下承諾：符合所有 SA8000 標準的要求和尊重在前節中列出的國際公約規範要素及解釋，國家法律、其它適用的法律和其它該組織需要遵守的要求。
- 9.1.3 在組織的工作場所，住宅和物業中（無論其是否擁有、租賃或者由合同服務商提供住宅或物業），這個政策聲明和 SA8000 標準應當以適當的和可理解的形式、突出和明顯地被表達出來。
- 9.1.4 組織應當制定政策和程序來實施 SA8000 標準。
- 9.1.5 這些政策和程序應當以所有適當的語言有效地同所有員工溝通且讓他們有渠道了解。這些溝通也應當清晰地與客戶，供應商、分包商和次級供應商進行分享。
- 9.1.6 組織應當保持適當的記錄以證明 SA8000 標準的實施及合規性。這些記錄包括管理系統這個要素中所列明的要求。應保留相關記錄，並以書面或口頭總結方式提供給 SA8000 工人代表(們)。
- 9.1.7 為了持續改善，組織應當定期對政策聲明、方針、執行此標準的程序及執行結果進行管理評審。
- 9.1.8 組織應當以有效的形式和方式對利益相關方公開其政策聲明。

## 9.2 社會責任績效團隊

- 9.2.1 應當建立一個社會責任績效團隊來執行所有 SA8000 的所有要求。這個團隊應當由以下代表均衡構成：
- a) SA8000 工人代表(們)；和
  - b) 管理人員。

高層管理應當完全承擔實現標準合規性的責任。

- 9.2.2 在已經成立工會的組織，社會責任績效團隊中的工人代表應當為工會代表(們)(如果他們同意)。在工會未有指定代表或組織尚未成立工會的情況下，員工可以在他們中間自由選擇一個或多個 SA8000 工人代表(們)。在任何情況下，不得將 SA8000 工人代表視為工會代表的替代。

## 9.3 風險識別和評估

- 9.3.1 社會績效團隊應當對不符合此標準的實際或潛在項進行定期書面風險評估並確定優先改善項。還應當向高層管理人員推薦改善行動計劃以解除這些風險。解除這些風險的行動優先次序根據其嚴重程度或延遲響應將使其無法解決的情況來決定。
- 9.3.2 社會績效團隊應當基於推薦的數據、數據收集技巧，並通過與利益相關方之間有意義的磋商來進行風險評估。

## 9.4 監督

- 9.4.1 社會績效團隊應當有效地監督工作場所活動以確保：
- a) 符合此標準；
  - b) 落實解除由社會績效團隊識別的風險；
  - c) 系統可以有效運行，實現符合組織政策及此標準的要求。

在執行監督過程中，社會績效團隊有權收集信息，或邀請利益相關方參與其監督活動。還應當與其它部門研究、定義、分析和/或解決任何可能與 SA8000 標準不符合項。

- 9.4.2 社會績效團隊也應當推動日常內部審核，並將標準執行情況、改善行動的益處，以及糾正和預防措施的記錄以報告形式提交給管理高層。
- 9.4.3 社會績效團隊應定期舉行會議，回顧進展和識別進一步加強標準實施的潛在行動。

## 9.5 內部參與和溝通

- 9.5.1 組織應當證明員工有效地理解 SA8000 的要求，並應當通過日常溝通定期將 SA8000 的要求傳達給員工。

## 9.6 投訴管理和解決

- 9.6.1 組織應建立書面申訴程序，確保員工以及利益相關方可以在保密、公正、無報復的情況下對工作場所和/或 SA8000 的不符合項進行評論、建議、報告或投訴關切。
- 9.6.2 組織應當制定關於對工作場所和/或不符合本標準或實施的政策和程序所進行的投訴的調查、跟蹤和結果溝通的程序。這些結果應當可以被所有員工及利益相關方自由獲取。
- 9.6.3 組織不得對向提供 SA8000 符合性及投訴工作場所的任何員工及利益相關方進行紀律處理、解雇或其它歧視性的懲罰。

## 9.7 外部審核和利益相關方參與

- 9.7.1 對於驗證組織是否符合本標準要求的審核，無論是在通知或不通知審核日期的情況下，組織均應當全力配合外部審核員確定導致不符合 SA8000 標準的問題的嚴重性和頻率。
- 9.7.2 組織應當邀請利益相關方參與，以達到可持續符合 SA8000 標準。

## 9.8 糾正和預防措施

- 9.8.1 組織應當提供足夠的資源並制定政策和程序以確保及時實施糾正和預防措施。社會績效團隊應確保這些行動計劃有效實施。
- 9.8.2 社會績效團隊應當至少保持以下記錄：時間表、SA8000 標準不符合項，根本性原因，糾正及預防措施，改善結果。

## 9.9 培訓和能力建設

9.9.1 組織應當根據風險評估的結果，對所有員工實行有效執行 SA8000 標準的培訓計劃。組織應定期衡量培訓的有效性和記錄培訓內容和頻率。

## 9.10 供應商和分包商的管理

9.10.1 組織應針對標準執行合規性對其供應商/分包商, 私營就業服務機構和次級供應商進行盡職調查。同樣的調查方法適用於新的供應商/分包商, 私營就業服務機構和次級供應商的篩選。組織應當至少以下行動以確保符合此要求, 並進行記錄:

- a) 向供應商/分包商, 私營就業服務機構和次級供應商的高層核心管理層有效傳達此標準的要求;
- b) 評估供應商/分包商, 私營就業服務機構和次級供應商不合規項帶來的重大風險;  
備註: “重大風險”的解釋可在指導文件中獲得。
- c) 作出合理努力確保這些重大風險已得到供應商/分包商, 私營就業服務機構和次級供應商的充分解決。組織應當根據其能力、資源及優先程度在適當的時間及地點來影響這些實體。  
備註: “合適的努力”的解釋可在指導文件中獲得。
- d) 進行監督和可追蹤記錄確保供應商/分包商, 私營就業服務機構和次級供應商解除重大風險及改善情況, 確保這些重大風險項被有效地解決。

9.10.2 組織在同供應商/分包商或次級供應商處接收, 處理, 推廣商品和/或服務的過程中, 如發現有家庭工被使用, 組織應當採取有效行動確保那些家庭工獲得一定程度上的保護(相同於在該標準下該組織內部員工所獲得的保護)。