



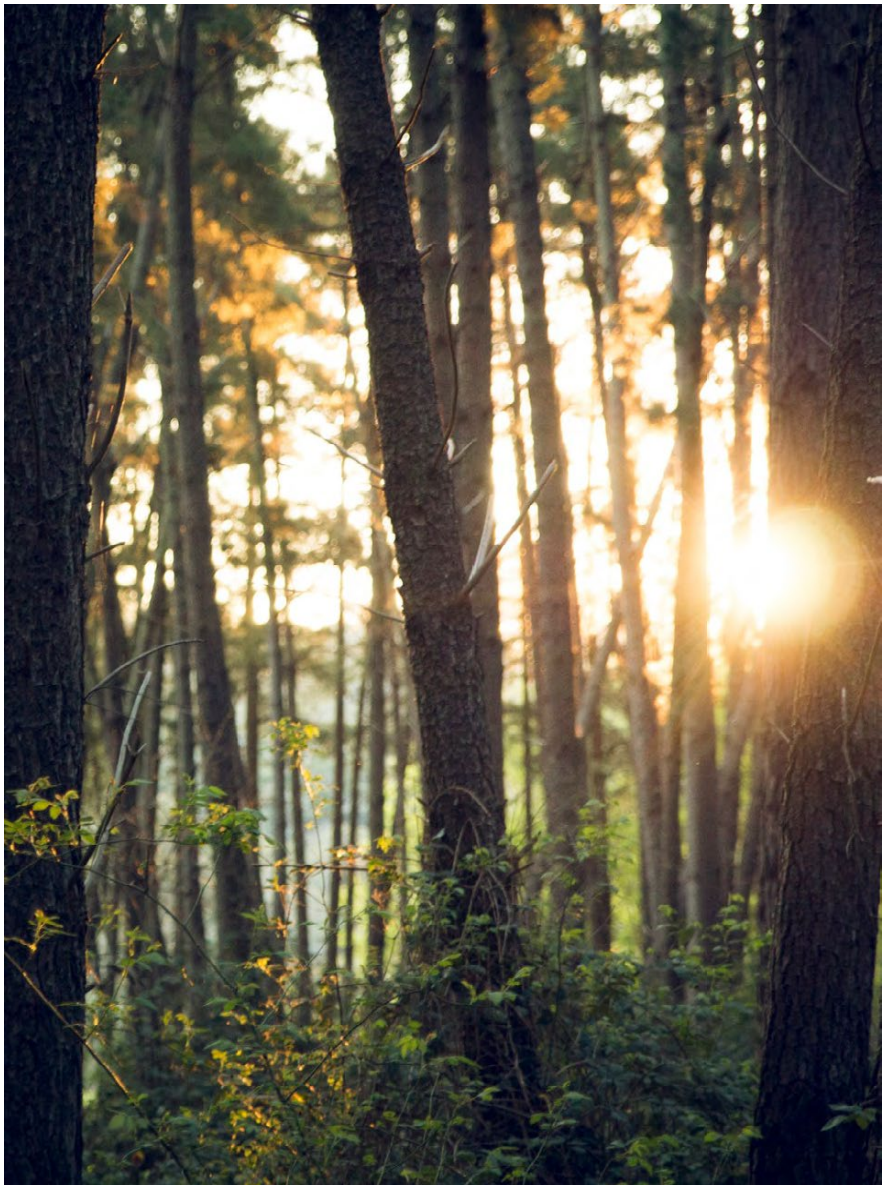
*Phương thức mua có trách nhiệm các Sản phẩm,
Dịch vụ, Vật liệu và Cấu kiện của IKEA*



TIÊU CHUẨN IWAY - PHIÊN BẢN 6.0 BAN HÀNH THÁNG 9/2019 – © Inter IKEA Systems B.V. 2019

NOTICE TO THE READER This document is a translation of IWAY Standard General Section, Edition 6.0. This translation is only for information purposes and cannot be seen as a contractual document. The English version is the only official document and the one to be referred to, in case of differences in interpretation, disputes and other disagreements.

NGƯỜI ĐỌC LƯU Ý Tài liệu này là một bản dịch của tiêu chuẩn IWAY Phần Áp Dụng Chung phiên bản 6.0. Bản dịch này chỉ nhằm phục vụ cho việc tham khảo chứ không phải là tài liệu chính thức. Phiên bản tiếng Anh là tài liệu chính thức và duy nhất được sử dụng trong trường hợp có từ, ngữ đa nghĩa, mơ hồ hoặc không thống nhất cách hiểu.



Nội dung

PHẦN GIỚI THIỆU	Trang 3
NHỮNG NGUYÊN TẮC IWAY	Trang 9
① PHẦN ÁP DỤNG CHUNG	Trang 10
(Yêu cầu áp dụng cho tất cả các nhà cung cấp)	
+ CÁC PHẦN BỔ SUNG	
(Yêu cầu riêng áp dụng cho nhà cung cấp có hoạt động liên quan đến các lĩnh vực sau)	
📄 PHẦN KÝ TÚC XÁ	
📄 PHẦN PHÚC LỢI ĐỘNG VẬT	
📄 PHẦN LÂM NGHIỆP	
📄 PHẦN VẬN TẢI	



Tầm nhìn của IKEA là tạo ra một cuộc sống hàng ngày tốt đẹp hơn cho nhiều người

Theo mục đích của tài liệu này, “chúng tôi” có nghĩa là tất cả các công ty hoạt động mang thương hiệu IKEA và “bạn” có nghĩa là bất kỳ *nhà cung cấp* nào cho bất kỳ công ty IKEA nào.

Chúng tôi (“IKEA”) muốn xây dựng mối quan hệ lâu dài với *các nhà cung cấp*, nhà cung cấp dịch vụ và các bên tham gia hợp đồng khác (sau đây gọi tắt là “*Nhà cung cấp*”) có chung tầm nhìn của chúng tôi. Đó là lý do tại sao chúng tôi đã phát triển IWAY, Phương thức mua có trách nhiệm Sản phẩm, Dịch vụ, Vật liệu và Cấu kiện của IKEA.

IWAY định rõ những gì chúng tôi mong đợi ở bạn, với tư cách là *nhà cung cấp* trong chuỗi giá trị IKEA,

khi thực hiện việc bảo vệ con người, hành tinh và động vật.

Kinh nghiệm khi làm việc với IWAY đã cho chúng tôi thấy rằng khi con người, hành tinh và động vật được đối xử một cách tôn trọng, thì *người lao động* làm việc năng suất hơn, các nguồn lực được sử dụng hiệu quả hơn và công việc kinh doanh phát triển hơn. Khách hàng của chúng tôi cũng được hưởng lợi khi biết rằng tất cả sản phẩm của IKEA đều được sản xuất, vận chuyển, phân phối và lắp ráp có trách nhiệm; và *các nhà cung cấp*, cửa hàng, điểm tiếp cận khách hàng và địa điểm sản xuất duy trì tốt các điều kiện xã hội, môi trường và phúc lợi động vật.

Khi làm việc với IWAY, chúng tôi liên tục được hướng dẫn bởi những câu hỏi sau:



ĐIỀU GÌ MANG LẠI LỢI ÍCH TỐT NHẤT CHO TRẺ EM?



CÓ TÁC ĐỘNG TÍCH CỰC ĐẾN MÔI TRƯỜNG KHÔNG?



ĐIỀU GÌ MANG LẠI LỢI ÍCH TỐT NHẤT CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG?



CÓ TÁC ĐỘNG TÍCH CỰC ĐẾN PHÚC LỢI ĐỘNG VẬT KHÔNG?

Chúng tôi quyết tâm hỗ trợ nguyên tắc mua có trách nhiệm ở tất cả các giai đoạn của chuỗi giá trị IKEA

Bằng việc cam kết đáp ứng tiêu chuẩn IWAY, bạn phải đảm bảo những điểm sau đây:

Trách nhiệm

Bạn có trách nhiệm luôn tuân thủ luật pháp địa phương, quốc gia và quốc tế, cũng như tất cả các yêu cầu Bắt Buộc và Cơ bản của IWAY được xác định trong Tiêu chuẩn IWAY.

Cởi mở

Bạn trung thực và cởi mở về những lĩnh vực cần cải thiện.

Không ngừng cải tiến

Chúng tôi hiểu rằng việc thực hiện tiêu chuẩn IWAY cần thời gian và nỗ lực. Chúng tôi khuyến khích bạn áp dụng tư duy cải tiến liên tục để đẩy mạnh kết quả và thực hiện cao hơn các yêu cầu Cơ bản của IWAY.



Chúng tôi biết rằng hành động của mình cũng tạo ra sự khác biệt

Chúng tôi nỗ lực tiếp cận một cách công bằng và cởi mở khi làm việc với bạn.
Điều này có nghĩa rằng:

Nhất quán

Nội bộ chúng tôi cũng cố gắng đáp ứng các kỳ vọng giống như những gì chúng tôi yêu cầu ở bạn.

Đối thoại

Chúng tôi duy trì các kênh truyền thông với tất cả các *nhà cung cấp* và hoan nghênh bất kỳ phản hồi nào mà bạn có thể có về hoạt động và hành vi của chúng tôi.

Hỗ trợ

Khi cần thiết, chúng tôi đưa ra những hỗ trợ thiết thực để giúp bạn xây dựng các quy trình phù hợp với hoạt động của bạn nhằm đáp ứng và liên tục cải tiến theo Tiêu chuẩn IWAY.



Những nguyên tắc và yêu cầu của IWAY dựa trên các tiêu chuẩn và nguyên tắc được quốc tế công nhận

Những nguyên tắc và yêu cầu của IWAY thể hiện cam kết của chúng tôi đối với các Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người của Liên Hợp Quốc (UNGP) và dựa trên Mười Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc. Trong quá trình phát triển các yêu cầu của IWAY, chúng tôi cũng định hướng theo các Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên hợp quốc (SDGs) và Tuyên bố Thể kỷ của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) vì Tương lai Việc làm, cùng những tổ chức khác.

IWAY được xây dựng theo:

Những nguyên tắc

Những nguyên tắc xác định quan điểm của IKEA về việc mua có trách nhiệm các sản phẩm, dịch vụ, vật liệu và cấu kiện.

Các phần áp dụng chung và bổ sung

Tập hợp những yêu cầu IWAY được áp dụng tùy thuộc vào các hoạt động hoặc mô hình của các nhà cung cấp.

CÁC YÊU CẦU CỦA IWAY

BẮT BUỘC			
-----------------	--	--	--

Các yêu cầu bắt buộc phải luôn được tuân thủ.

	CƠ BẢN		
--	---------------	--	--

Các yêu cầu bắt buộc phải tuân thủ trong vòng 12 tháng kể từ lần giao hàng hoặc cung cấp dịch vụ đầu tiên.

		NÂNG CAO	
--	--	-----------------	--

Các yêu cầu cao hơn yêu cầu tối thiểu và vạch ra các bước tiếp theo để hướng đến việc thực hành bền vững hơn. Những yêu cầu này có thể được áp dụng hoặc không; tùy thuộc vào các ưu tiên do tổ chức IKEA liên quan đặt ra.

			XUẤT SẮC
--	--	--	-----------------

Các yêu cầu cao hơn yêu cầu tối thiểu và vạch ra các bước tiếp theo để hướng đến việc thực hành bền vững hơn. Những yêu cầu này có thể được áp dụng hoặc không; tùy thuộc vào các ưu tiên do tổ chức IKEA liên quan đặt ra.

Các yêu cầu cao nhất phải luôn được tuân thủ, cho dù đó là yêu cầu của pháp luật hoặc của IWAY. Nếu các yêu cầu của IWAY mâu thuẫn với luật hoặc quy định hiện hành thì luật sẽ được tuân thủ và áp dụng. Trong những trường hợp như vậy, phải thông báo ngay lập tức cho IKEA và tìm kiếm phương thức thay thế để có thể đáp ứng yêu cầu của IWAY.

Chúng tôi khuyến khích nỗ lực thúc đẩy sự hài hòa các yêu cầu và cách thức làm việc

IKEA biết rằng *các nhà cung cấp* có thể có Quy tắc ứng xử riêng, sử dụng Quy tắc ứng xử của khách hàng khác hoặc được chứng nhận theo một chương trình bền vững tương đương với IWAY. IKEA ủng hộ các phương thức thay thế để có thể đáp ứng yêu cầu của IWAY. IKEA có quyền quyết định liệu các cách tiếp cận đó có tương đương hay không.

Việc triển khai thành công IWAY phụ thuộc vào sự hợp tác, tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau

Tất cả các quan sát, thảo luận và thông tin nhận được từ bạn đều được IKEA, các nhân viên và bất kỳ bên thứ ba nào do IKEA chỉ định bảo mật. Bất kỳ dữ liệu nào được thu thập liên quan đến IWAY đều được xử lý một cách tôn trọng và nhằm mục đích duy nhất là xác minh sự tuân thủ IWAY.

Ngôn ngữ chính thức của Tiêu chuẩn IWAY là tiếng Anh

Các bản dịch của Tiêu chuẩn IWAY chỉ được sử dụng cho mục đích tham khảo và không thể dựa vào đó làm tài liệu hợp đồng. Phiên bản tiếng Anh là tài liệu chính thức duy nhất và được sử dụng trong trường hợp có sự không rõ ràng hoặc khác biệt.

Bảng chú giải thuật ngữ

Các từ *in nghiêng* được định nghĩa trong Bảng chú giải thuật ngữ.



Những nguyên tắc của IWAY

1

Những nguyên tắc của IWAY được hỗ trợ bởi các quy trình hiệu quả và đối thoại cởi mở

2

Hoạt động kinh doanh được thực hiện hợp pháp và liêm chính

3

Trẻ em được bảo vệ. Cơ hội làm việc, học tập và cuộc sống gia đình được tạo điều kiện

4

Các quyền lao động cơ bản được tôn trọng

5

Người lao động có thời gian nghỉ ngơi, được trả lương có trách nhiệm và có cơ hội phát triển năng lực

6

Sức khỏe và an toàn của người lao động được bảo vệ

7

Điều kiện sống và làm việc phù hợp

8

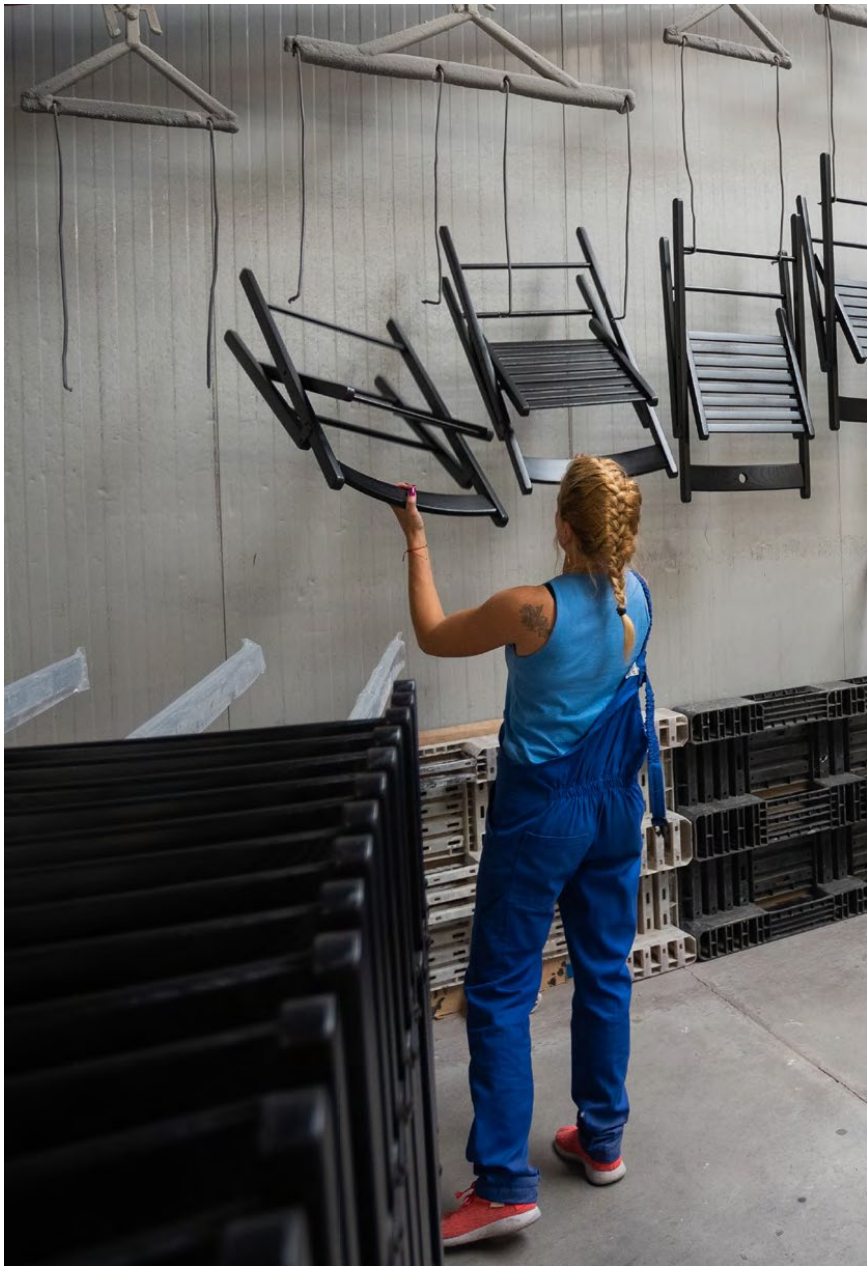
Hành tinh được bảo vệ

9

Các nguồn tài nguyên, bao gồm nước và chất thải, được quản lý theo cách bền vững và tuần hoàn

10

Động vật có cuộc sống thỏa đáng



TIÊU CHUẨN IWAY PHẦN ÁP DỤNG CHUNG

Các yêu cầu dành cho tất cả các nhà cung cấp

PHIÊN BẢN 6.0 BAN HÀNH THÁNG 9/2019 – © Inter IKEA Systems B.V. 2019



NOTICE TO THE READER This document is a translation of IWAY Standard General Section, Edition 6.0. This translation is only for information purposes and cannot be seen as a contractual document. The English version is the only official document and the one to be referred to, in case of differences in interpretation, disputes and other disagreements.

NGƯỜI ĐỌC LƯU Ý Tài liệu này là một bản dịch của tiêu chuẩn IWAY Phần Áp Dụng Chung phiên bản 6.0. Bản dịch này chỉ nhằm phục vụ cho việc tham khảo chứ không phải là tài liệu chính thức. Phiên bản tiếng Anh là tài liệu chính thức và duy nhất được sử dụng trong trường hợp có từ, ngữ đa nghĩa, mơ hồ hoặc không thống nhất cách hiểu.

1 Những nguyên tắc của IWAY được hỗ trợ bởi các quy trình hiệu quả và đối thoại cởi mở

ĐỐI THOẠI NGƯỜI LAO ĐỘNG/QUẢN LÝ

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG

	CƠ BẢN	
G 1.1	Trách nhiệm giải trình và trách nhiệm thực hiện liên quan đến IWAY được trao cho một hoặc nhiều đại diện cấp quản lý.	
G 1.2	Đánh giá nội bộ nhằm đánh giá sự tuân thủ các yêu cầu của IWAY được thực hiện ít nhất 12 tháng một lần.	

	NÂNG CAO	
G 1.3	Các chính sách và <i>quy trình</i> bằng văn bản tích hợp IWAY được thiết lập và thực hiện.	
G 1.4	Các chỉ số và kế hoạch được thiết lập và triển khai để đo lường và cải thiện hiệu quả thực hiện liên quan đến IWAY.	

QUẢN LÝ CHUỖI CUNG ỨNG

	CƠ BẢN	
G 1.5	<i>Các nhà cung cấp phụ</i> của các sản phẩm, dịch vụ, vật liệu hoặc cấu kiện trong <i>chuỗi giá trị</i> IKEA được lập sơ đồ, theo với các yêu cầu được qui định bởi mỗi tổ chức IKEA.	
G 1.6	IWAY được thực hiện và kiểm tra tại các <i>nhà cung cấp phụ</i> của các sản phẩm, dịch vụ, vật liệu hoặc cấu kiện trong <i>chuỗi giá trị</i> IKEA, theo các yêu cầu được qui định bởi mỗi tổ chức IKEA.	
		XUẤT SẮC
G 1.7	Các rủi ro xã hội và môi trường trong <i>chuỗi giá trị</i> IKEA được xác định và các hành động được thực hiện để giảm thiểu chúng.	

CƠ BẢN

- G 1.8** *Người lao động* được thông báo về các quyền và trách nhiệm của họ liên quan đến IWAY.
- G 1.9** Thiết lập đối thoại có tổ chức liên quan đến IWAY với *người lao động*.



2

Hoạt động kinh doanh được thực hiện hợp pháp và liên chính

ĐẠO ĐỨC KINH DOANH

BẮT BUỘC	
G 2.1	Đảm bảo sự tín nhiệm và tính minh bạch liên quan đến hoạt động kinh doanh của IKEA. Việc cố ý vi phạm pháp luật, làm giả tài liệu, gian dối, hoặc hành vi tham nhũng đều không được chấp nhận.
CƠ BẢN	
G 2.2	Tuân thủ tất cả các luật, quy định và giấy phép hiện hành liên quan đến IWAY.

3 Trẻ em được bảo vệ. Cơ hội làm việc, học tập và cuộc sống gia đình được tạo điều kiện

BẢO VỆ TRẺ EM

BẮT BUỘC			
----------	--	--	--

- G 3.1 Không có *lao động trẻ em*. Bất kỳ trường hợp nghi ngờ hoặc đã xác nhận *lao động trẻ em* đều phải báo cáo cho IKEA ngay lập tức.

	CƠ BẢN		
--	--------	--	--

- G 3.2 Trẻ em không làm việc dưới độ tuổi lao động hợp pháp tối thiểu. *Người học nghề* từ 14 tuổi trở lên được tham gia đào tạo. Việc đào tạo nghề phải có liên quan đến chương trình giáo dục của họ.
- G 3.3 Trẻ em, dù là *lao động trẻ* hay *người học nghề*, không được làm những công việc độc hại hoặc làm việc vào ban đêm.

CƠ HỘI LÀM VIỆC VÀ HỌC TẬP

	CƠ BẢN		
--	--------	--	--

- G 3.4 Các cơ hội việc làm cho *lao động trẻ* được xác định và tạo điều kiện.

		NÂNG CAO	
--	--	----------	--

- G 3.5 Các cơ hội *đào tạo nghề* cho *trẻ em* được xác định và tạo điều kiện.

CƠ HỘI DÀNH CHO CUỘC SỐNG GIA ĐÌNH

		NÂNG CAO
--	--	----------

G 3.6 *Người lao động* được nhận sự hỗ trợ chăm sóc trẻ em ngoài khoản trợ cấp được quy định bởi luật hiện hành.



4 Các quyền lao động cơ bản được tôn trọng

QUYỀN TỰ DO CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

BẮT BUỘC			
G 4.1	Không có <i>lao động cưỡng bức</i>, <i>lao động ép buộc</i> hoặc <i>lao động tù nhân</i>. Bất kỳ trường hợp nghi ngờ hoặc đã xác nhận <i>lao động cưỡng bức</i>, <i>lao động ép buộc</i> hoặc <i>lao động tù nhân</i> đều phải báo cáo cho IKEA ngay lập tức.		

	CƠ BẢN		
G 4.2	Việc làm thêm giờ là tự nguyện và <i>người lao động</i> từ chối làm thêm giờ không bị phạt. Trong một số trường hợp nhất định được pháp luật hiện hành qui định rõ, làm việc thêm giờ có thể là yêu cầu bắt buộc trong một thời gian ngắn nếu được sự đồng ý thông qua đại diện của <i>người lao động</i>, nếu có.		

TỰ DO HỘI ĐOÀN VÀ KHIẾU NẠI

	CƠ BẢN		
G 4.3	<i>Người lao động</i> được tự do thực hiện quyền thành lập hoặc tham gia (hoặc không) vào các tổ chức liên quan đến công việc, cũng như tham gia <i>thương lượng tập thể</i>. Các quyền này được thực hiện mà không sợ bị <i>phân biệt đối xử</i>, dùng vũ lực hoặc quấy rối, dù là về thể chất hay tâm lý.		
G 4.4	Cơ chế khiếu nại được thiết lập, thực hiện và được <i>người lao động</i> biết đến, cho phép họ khiếu nại hoặc nêu lên các quan ngại mà không bị trả thù. Các khiếu nại được ghi nhận và thực thi và danh tính của <i>người lao động</i> được bảo vệ.		

TUYỂN DỤNG VÀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

	CƠ BẢN	
G 4.5	<i>Người lao động</i> không trả các khoản lệ phí và chi phí liên quan đến quá trình tuyển dụng, làm việc hoặc thôi việc. <i>Người lao động</i> không bị yêu cầu đặt cọc.	
G 4.6	Quy trình tuyển dụng bằng văn bản bao gồm các qui định liên quan đến: xác minh độ tuổi, sàng lọc và lựa chọn ứng viên và việc sử dụng tất cả các đơn vị tuyển dụng lao động được thực hiện.	
G 4.7	<i>Người lao động</i> ký hợp đồng lao động bằng văn bản hoặc văn bản tương đương trước khi bắt đầu làm việc hoặc đào tạo ban đầu, tùy trường hợp nào đến trước. <i>Người lao động</i> nhận được một bản sao của hợp đồng và hiểu các điều khoản của hợp đồng trước khi ký. Những thay đổi đáng kể về điều khoản lao động được <i>người lao động</i> đồng ý bằng văn bản.	
G 4.8	Không sử dụng Hợp đồng <i>lao động không giờ</i> .	
G 4.9	Các qui định về <i>phân biệt đối xử</i> , quấy rối, <i>đạo đức kinh doanh</i> , các biện pháp kỷ luật và việc sử dụng chất có cồn và chất kích thích được lập thành văn bản, thực hiện và truyền đạt cho <i>người lao động</i> .	
G 4.10	Các biện pháp kỷ luật không được bao gồm việc sử dụng hình thức áp bức về tinh thần hoặc thể chất, trong đó có xâm phạm thân thể, đe dọa bằng vũ lực, cảnh cáo hoặc trừng phạt công khai, phạt tiền và tước bỏ các lợi ích theo hợp đồng. <i>Người lao động</i> được tự do tìm kiếm sự trợ giúp và có quyền khiếu nại các quyết định kỷ luật.	
	NÂNG CAO	

- G 4.11 *Công việc tạm thời* chỉ được sử dụng khi công việc đó không mang tính chất thường xuyên.
- G 4.12 Trong trường hợp bị *sa thải*, *thời gian thông báo* cho *người lao động* ít nhất là 10 ngày làm việc trước khi chấm dứt.

BÌNH ĐẲNG, ĐA DẠNG VÀ HÒA NHẬP

	CƠ BẢN	
G 4.13	<i>Người lao động</i> không bị <i>phân biệt đối xử</i> , dùng vũ lực hoặc quấy rối, dù là về thể chất hay tâm lý.	
	NÂNG CAO	
G 4.14	Hoạt động thúc đẩy <i>sự bình đẳng, đa dạng và hòa nhập</i> được thực hiện và truyền đạt trong nội bộ.	
	XUẤT SẮC	
G 4.15	Khoảng cách lương theo giới (chênh lệch tiền lương theo giới) được đánh giá và thực hiện các hành động để loại bỏ khoảng cách.	
G 4.16	Đạt được <i>cân bằng giới</i> ở các vị trí trí quản lý.	

5

Người lao động có thời gian nghỉ ngơi, được trả lương có trách nhiệm và có cơ hội phát triển năng lực

THỜI GÌ LÀM VIỆC VÀ THỜI GIAN NGHỈ NGƠI

BẮT BUỘC	
G 5.1	Duy trì một hệ thống đáng tin cậy để ghi nhận <i>giờ làm việc</i> , bao gồm cả thời gian làm thêm giờ của tất cả <i>người lao động</i> .
CƠ BẢN	
G 5.2	<i>Thời giờ làm việc</i> không quá 60 giờ một tuần, bao gồm cả giờ làm thêm.
G 5.3	<i>Người lao động</i> được nghỉ ít nhất 30 phút sau mỗi 4.5 giờ làm việc, trừ khi có thỏa thuận khác bằng văn bản thông qua đại diện <i>người lao động</i> .
G 5.4	<i>Người lao động</i> được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục sau 6 ngày làm việc.
NÂNG CAO	
G 5.5	<i>Người lao động</i> có thể được nghỉ vì những trường hợp cá nhân đặc biệt, ngoài những trường hợp được quy định bởi luật hiện hành.
G 5.6	<i>Thời giờ làm việc</i> bình thường không vượt quá 48 giờ một tuần. Giờ làm thêm không vượt quá 12 giờ mỗi tuần.
XUẤT SẮC	
G 5.7	Công việc được lập kế hoạch không phụ thuộc vào thời gian làm thêm.

LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI

BẮT BUỘC	
G 5.8	<i>Người lao động</i> được trả lương ít nhất bằng mức lương tối thiểu do luật quy định.
CƠ BẢN	
G 5.9	<i>Người lao động</i> được hưởng trợ cấp để bù đắp cho các khoản <i>chi phí sinh hoạt</i> phát sinh do làm việc xa vị trí làm việc cơ sở của họ.
G 5.10	Tiền lương được chi trả theo các điều khoản hợp đồng, đúng hạn và tối thiểu là hàng tháng.
G 5.11	<i>Người lao động</i> nhận được <i>phiếu lương</i> với đầy đủ thông tin về tiền lương, phúc lợi và khoản khấu trừ phản ánh khoản tiền lương thực nhận. Thông tin được cung cấp trong <i>phiếu lương</i> phải dễ hiểu đối với <i>người lao động</i> .
G 5.12	Khi có yêu cầu sử dụng đồng phục thì <i>người lao động</i> được cung cấp đủ số lượng và không mất phí. <i>Người lao động</i> không bị khấu trừ chi phí cho việc vệ sinh và/hoặc bảo trì đồng phục.
NÂNG CAO	
G 5.13	Thời gian làm thêm được trả theo tỷ lệ cao hơn mức lương bình thường hoặc được hưởng thời gian nghỉ tương đương.

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC

CƠ BẢN	
G 5.14	<i>Người lao động</i> có khả năng ứng phó các tình huống khẩn cấp và nhận biết các rủi ro liên quan đến công việc của họ trước khi thực hiện nhiệm vụ.
G 5.15	<i>Người lao động</i> được đào tạo hoặc tham gia các hoạt động phát triển năng lực khác giúp họ hoàn thành nhiệm vụ của mình.
G 5.16	<i>Người học nghề</i> trên 18 tuổi được nhận khoản trợ cấp cho công việc đã làm trong quá trình đào tạo. Việc đào tạo nghề phải có liên quan đến chương trình giáo dục của họ.
NÂNG CAO	
G 5.17	Cơ hội <i>đào tạo nghề</i> được xác định và tạo điều kiện.
G 5.18	<i>Người lao động</i> có cơ hội phát triển năng lực của họ, trong các lĩnh vực liên quan hoặc không liên quan đến công việc hiện tại của họ.

6 Sức khỏe và an toàn của người lao động được bảo vệ

QUẢN LÝ AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP

BẮT BUỘC	
G 6.1	<i>Người lao động không tiếp xúc với các nguy cơ nghiêm trọng về sức khỏe và an toàn lao động. Các trường hợp tử vong phải được báo cáo cho IKEA ngay lập tức.</i>
G 6.2	<i>Bảo hiểm tai nạn được cung cấp cho tất cả người lao động. Quyền lợi bảo hiểm bao gồm việc điều trị y tế do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, và các khoản bồi thường cho những trường hợp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp dẫn đến thương tật vĩnh viễn hoặc tử vong.</i>
CƠ BẢN	
G 6.3	<i>Các rủi ro về sức khỏe và an toàn lao động, bao gồm cả những rủi ro liên quan đến sức khỏe tâm thần và công thái học, được đánh giá và thực hiện hành động để giảm thiểu chúng.</i>
G 6.4	<i>Các quy trình làm việc an toàn được thực hiện để giảm thiểu rủi ro liên quan đến công việc nguy hiểm.</i>
G 6.5	<i>Thiết bị phải an toàn và được sử dụng trong các điều kiện an toàn. Các ký hiệu cảnh báo và thông tin an toàn có thể được nhìn thấy dễ dàng.</i>
G 6.6	<i>Người lao động sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân và quần áo bảo hộ sạch sẽ, miễn phí, trong tình trạng tốt và phù hợp với các rủi ro tương ứng đã xác định.</i>
G 6.7	<i>Các tai nạn và sự cố suýt xảy ra liên quan đến sức khỏe và an toàn lao động được báo cáo, phân tích, theo dõi và xử lý. Hồ sơ về các vụ tai nạn và sự cố suýt xảy ra được lưu giữ.</i>
G 6.8	<i>Duy trì liên tục việc báo cáo, phân tích, theo dõi và xử lý các nguy cơ an toàn.</i>

QUẢN LÝ TÌNH HUỐNG KHẨN CẤP

	CƠ BẢN	
G 6.9	Đánh giá rủi ro các tình huống khẩn cấp. Các <i>quy trình</i> ứng phó khẩn cấp bằng văn bản phải được thực hiện.	
G 6.10	Thiết bị báo khẩn độc lập có tín hiệu được nghe thấy và/hoặc được nhìn thấy dễ dàng bởi tất cả <i>người lao động</i> . Chuông báo khẩn cấp có thể được kích hoạt bằng tay và các nút nhấn được đánh dấu và có thể nhìn thấy dễ dàng.	
G 6.11	Lối thoát hiểm khẩn cấp và cửa thoát hiểm phải đảm bảo việc sơ tán nhanh chóng và an toàn ở mọi thời điểm.	
G 6.12	<i>Người lao động</i> đã được đào tạo về sơ cứu và chữa cháy, được bố trí sẵn sàng với đủ lực lượng trong tất cả thời gian hoạt động, phù hợp với rủi ro nơi làm việc.	
G 6.13	Loại, số lượng và vị trí của thiết bị sơ cứu và chữa cháy được bố trí phù hợp với rủi ro nơi làm việc. Thiết bị luôn sẵn sàng hoạt động ở mọi thời điểm.	
G 6.14	Diễn tập thoát hiểm được thực hiện để kiểm tra quy trình sơ tán và xác định điểm cần cải thiện. Tần suất của các đợt diễn tập thoát hiểm được xác định tùy theo rủi ro nơi làm việc. Càng nhiều <i>người lao động</i> tham gia diễn tập càng tốt. Hồ sơ về các đợt diễn tập thoát hiểm được lưu giữ.	
	NÂNG CAO	
G 6.15	Diễn tập khẩn cấp được thực hiện để kiểm tra các quy trình ứng phó khẩn cấp và xác định điểm cần cải thiện. Hồ sơ về các cuộc diễn tập khẩn cấp được lưu giữ.	
G 6.16	<i>Đội ứng phó tình huống khẩn cấp</i> được chỉ định để đưa ra quyết định trong trường hợp khẩn cấp.	
		XUẤT SẮC
G 6.17	Các quy trình ứng phó khẩn cấp được viết bằng văn bản; được phối hợp với các công ty lân cận và chính quyền địa phương.	

QUẢN LÝ HÓA CHẤT

	CƠ BẢN	
G 6.18	Hóa chất được mua, lưu trữ, vận chuyển, quản lý và sử dụng theo cách thức nhằm bảo vệ sức khỏe và an toàn của <i>người lao động</i> và môi trường.	
		NÂNG CAO
G 6.19	Rủi ro về hóa chất được đánh giá theo Hệ thống Hải hòa Toàn cầu của Liên Hợp Quốc và các hóa chất được dán nhãn tương ứng.	
		XUẤT SẮC
G 6.20	Các hóa chất thay thế có ít rủi ro hơn đối với sức khỏe và an toàn của <i>người lao động</i> và môi trường được xác định và sử dụng.	

AN TOÀN ĐIỆN VÀ CÔNG TRÌNH

	CƠ BẢN	
G 6.21	Việc thiết kế, xây dựng, bảo trì và thay đổi công trình phải đảm bảo tính toàn vẹn của kết cấu.	
G 6.22	Hệ thống dây điện, chiếu sáng và các thiết bị khí đốt được lắp đặt và bảo trì đúng cách.	

KHÁM SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP VÀ HỖ TRỢ CHĂM SÓC SỨC KHỎE

	CƠ BẢN	
G 6.23	Không được yêu cầu thực hiện các xét nghiệm không liên quan đến công việc, chẳng hạn như thai sản hoặc HIV.	
	NÂNG CAO	
G 6.24	Khám sức khỏe nghề nghiệp được tiến hành định kỳ cho <i>người lao động</i> để xác định các tác động đến sức khỏe do làm việc. Khám sức khỏe được thực hiện bởi đơn vị chăm sóc sức khỏe có chức năng. Các kết quả được giữ bảo mật và được đơn vị chăm sóc sức khỏe có chức năng sử dụng để đưa ra các khuyến nghị về những khả năng điều chỉnh vị trí làm việc hoặc nơi làm việc.	
		XUẤT SẮC
G 6.25	<i>Người lao động</i> được nhận sự hỗ trợ chăm sóc sức khỏe ngoài khoản trợ cấp quy định bởi luật hiện hành.	



7 Điều kiện sống và làm việc phù hợp

CÁC ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

	CƠ BẢN	
G 7.1	Môi trường làm việc sạch sẽ, vệ sinh và được bảo trì tốt, có đủ ánh sáng, thông gió và hệ thống sưởi khi cần thiết.	
G 7.2	Nơi mà <i>người lao động</i> có thể ăn uống và nghỉ ngơi phải có sẵn, cách xa mọi <i>nguy cơ</i> và tỷ lệ thuận với số lượng <i>người lao động</i> .	
G 7.3	Nhà vệ sinh được cung cấp miễn phí, hợp vệ sinh, được sử dụng trong <i>thời giờ làm việc</i> . Nhà vệ sinh được trang bị các vật dụng cơ bản và có số lượng tỷ lệ thuận với số lượng <i>người lao động</i> .	
G 7.4	Nước uống sạch được cung cấp miễn phí không giới hạn và được đặt cách khu vực làm việc một khoảng hợp lý.	

8

Hành tinh được bảo vệ

CÁC TÁC ĐỘNG MÔI TRƯỜNG

BẮT BUỘC			
----------	--	--	--

- G 8.1** Không gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng. Bất kỳ trường hợp ô nhiễm môi trường nghiêm trọng đều phải được báo cáo cho IKEA ngay lập tức.

	CƠ BẢN		
--	--------	--	--

- G 8.2** Các khiếu nại về môi trường được ghi nhận và xử lý.
G 8.3 Rủi ro ô nhiễm đất do các hoạt động hiện tại hoặc trước đó được đánh giá và xử lý.
G 8.4 Các rủi ro và tác động môi trường được xác định và đánh giá để tìm cách cải thiện hiệu quả hoạt động liên quan tới môi trường. Kế hoạch cải thiện môi trường được thực hiện, xem xét và cập nhật 12 tháng một lần.

		NÂNG CAO	
--	--	----------	--

- G 8.5** Các tác động môi trường được đánh giá khi thẩm định sự thay đổi về hoạt động và cấu trúc.

Ô NHIỄM KHÔNG KHÍ VÀ KHÍ HẬU

	CƠ BẢN		
--	--------	--	--

- G 8.6** Các nguồn năng lượng hiện hữu phải được nhận biết và những khả năng chuyển đổi sang các nguồn năng lượng tái tạo được xác định.

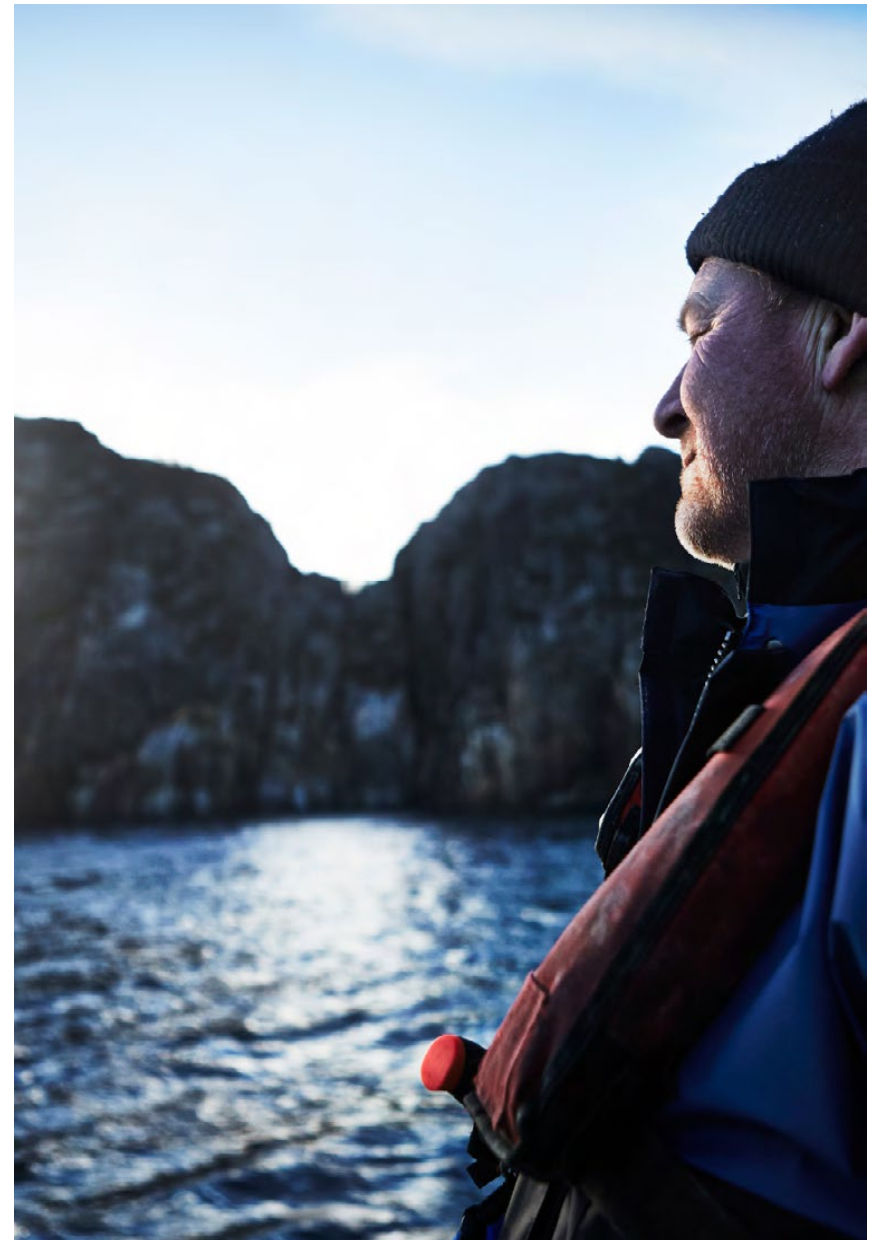
	NÂNG CAO
G 8.7	Tất cả điện năng tiêu thụ, tự sản xuất hoặc mua, đến từ các nguồn <i>năng lượng tái tạo</i> .
G 8.8	<i>Chất làm suy giảm tầng ôzôn</i> hoặc <i>hydrofluorocarbon</i> không được sử dụng.
G 8.9	Không sử dụng nhiên liệu hóa thạch từ than đá hoặc dầu mỏ làm nguồn năng lượng chính.

	XUẤT SẮC
G 8.10	Giảm phát thải các chất gây ô nhiễm không khí và khí nhà kính một cách tuyệt đối, phù hợp với việc hạn chế mức tăng nhiệt độ toàn cầu xuống dưới 2°C, hướng tới 1,5°C vào cuối thế kỷ này (như trong <i>Hiệp định Paris</i>).
G 8.11	Tất cả năng lượng tiêu thụ, tự sản xuất hoặc mua, đến từ các nguồn <i>năng lượng tái tạo</i> .

BẢO TỒN VÀ ĐA DẠNG SINH HỌC

	CƠ BẢN
G 8.12	Hoạt động kinh doanh không được tiến hành trong các <i>Khu vực có Giá trị Bảo tồn Cao</i> , trừ khi khu vực đó được chứng nhận theo hệ thống được IKEA công nhận.

	NÂNG CAO
G 8.13	Thực hiện các sáng kiến hỗ trợ đa dạng sinh học



9 Các nguồn tài nguyên, bao gồm nước và chất thải, được quản lý theo cách bền vững và tuần hoàn

NƯỚC

	CƠ BẢN	
G 9.1	Có đầy đủ thông tin về nguồn nước đầu vào và thông tin về cách thức, địa điểm và đơn vị xử lý nước thải.	
		NÂNG CAO
G 9.2	Nếu nước được sử dụng trong quá trình hoạt động, các cơ hội để giảm thiểu việc sử dụng nước và xả thải được xác định và thực hiện.	
		XUẤT SẮC
G 9.3	Nếu nước được sử dụng trong quá trình hoạt động, các khả năng nhằm hạn chế việc sử dụng <i>nước chất lượng cao</i> được xác định. Các hành động cải tiến được thực hiện nhằm hạn chế việc tiêu thụ <i>nước chất lượng cao</i> .	

QUẢN LÝ CHẤT THẢI

	CƠ BẢN	
G 9.4	Chất thải được lưu trữ, quản lý, vận chuyển và thải bỏ theo cách thức nhằm bảo vệ sức khỏe và an toàn của <i>người lao động</i> và môi trường. Chất thải không được chôn lấp tại chỗ. Chất thải nguy hại và không nguy hại được để riêng biệt.	
G 9.5	Chất thải không được thiêu đốt tại chỗ, trừ mục đích thu hồi năng lượng.	
G 9.6	Có đầy đủ hồ sơ về cách thức, địa điểm, số lượng và đơn vị xử lý chất thải.	
G 9.7	Các cơ hội từ chối phát sinh, giảm thiểu, tái sử dụng và tái chế chất thải được xác định và thực hiện.	
	NÂNG CAO	
G 9.8	Không có chất thải chôn lấp.	
		XUẤT SẮC
G 9.9	Tất cả chất thải được tái sử dụng hoặc tái chế.	



Bảng chú giải thuật ngữ

Tai nạn	Một sự kiện hoặc sự việc xảy ra bất ngờ và không cố ý, dẫn đến thương tật, bệnh tật hoặc tử vong.	Đa dạng	<i>Đa dạng</i> đề cập đến nhiều điểm giống và khác nhau giữa con người, bao gồm tuổi tác, bản dạng giới, khuynh hướng tình dục, khuyết tật về tâm thần hoặc thể chất, dân tộc, quốc tịch, tôn giáo, tình trạng hôn nhân hoặc gia đình hoặc bất kỳ khía cạnh nào khác về bản sắc của họ.
Vị trí làm việc cơ sở	Vị trí xác định trong hợp đồng lao động. Đây là nơi làm việc thường xuyên hoặc văn phòng nơi mà được nhắc đến trong hợp đồng được ký kết.	Cửa thoát hiểm khẩn cấp	<i>Lối thoát hiểm khẩn cấp</i> được chiếu sáng hoặc chỉ dẫn bằng biển báo phát quang. Lối thoát mở ra bên ngoài, luôn mở khóa và luôn được mở khóa.
Đạo đức kinh doanh	Các quy tắc, nguyên tắc và tiêu chuẩn để quyết định điều gì là đúng hay sai về mặt đạo đức khi kinh doanh.	Đội ứng phó khẩn cấp	Đội ngũ <i>người lao động</i> có năng lực phù hợp để điều phối việc ứng phó khẩn cấp: đánh giá tình huống khẩn cấp, ra quyết định ngay lập tức, hỗ trợ chính quyền địa phương và các dịch vụ khẩn cấp, và liên lạc bên ngoài và nội bộ.
Trẻ em	Là người dưới 18 tuổi, trừ trường hợp pháp luật áp dụng đối với <i>trẻ em</i> đó quy định tuổi thành niên sớm hơn.	Lối thoát hiểm khẩn cấp	Lối dẫn đến <i>cửa thoát hiểm khẩn cấp</i> . Các lối thoát hiểm này luôn được giữ thông thoáng tại mọi thời điểm.
Lao động trẻ em	Công việc được thực hiện bởi <i>trẻ em</i> dưới <i>độ tuổi lao động hợp pháp tối thiểu</i> khiến trẻ em mất đi tuổi thơ, tiềm năng và nhân cách, và có ảnh hưởng xấu tới sự phát triển về thể chất và tinh thần của trẻ. Hơn nữa, công việc được thực hiện bởi bất kỳ người nào dưới 18 tuổi cũng có thể được coi là “ <i>lao động trẻ em</i> ”, tùy thuộc vào loại công việc và giờ làm việc và điều kiện thực hiện công việc đó.	Bình đẳng	<i>Bình đẳng</i> có nghĩa là mọi người phải được đối xử công bằng và được tạo cơ hội như nhau, bất kể xuất thân và những khác biệt cá nhân của họ. <i>Bình đẳng</i> cũng có nghĩa là không có bất cứ hình thức <i>phân biệt đối xử</i> nào.
Thương lượng tập thể	Các cuộc thương lượng giữa người sử dụng lao động và đại diện người lao động, do người lao động lựa chọn tự do và độc lập.	Lao động cưỡng bức, lao động ép buộc hoặc lao động tù nhân	<i>Lao động cưỡng bức</i> là bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào được thực hiện bởi bất kỳ người nào dưới sự uy hiếp hoặc đe dọa của một hình phạt, và người đó không tự ý tham gia. Điều này bao gồm việc tịch thu đồ đạc cá nhân, không thể chấm dứt việc làm bất cứ lúc nào và không thể rời khỏi cơ sở làm việc.
Phân biệt đối xử	<i>Phân biệt đối xử</i> xảy ra khi một người bị đối xử kém thuận lợi hơn người khác trong một tình huống tương đương với lý do không liên quan đến khả năng thực hiện công việc của họ. Căn cứ để phân biệt đối xử bao gồm: tuổi tác, bản dạng giới, khuynh hướng tình dục, khuyết tật về tâm thần hoặc thể chất, dân tộc, quốc tịch, tôn giáo, tình trạng hôn nhân hoặc gia đình hoặc bất kỳ khía cạnh nào khác về danh tính của một người không liên quan đến khả năng thực hiện công việc của họ.		<i>Lao động ép buộc</i> là một hình thức <i>lao động cưỡng bức</i> trong đó <i>người lao động</i> bị ràng buộc với công việc của họ thông qua nợ nần, do bị trả trực tiếp hoặc gián tiếp, phí hoặc chi phí tuyển dụng, trả tiền đặt cọc, nhận khoản vay hoặc ứng trước tiền lương hoặc bị chậm trả.
Sa thải	Tình huống mà người sử dụng lao động chính thức buộc một người nào đó nghỉ việc vì bất kỳ lý do gì, trừ khi là kết quả của một quy trình kỷ luật được <i>người lao động</i> đồng ý hoặc không có tranh chấp hoặc được xác nhận của cơ quan có thẩm quyền. Điều này bao gồm các trường hợp <i>người lao động</i> bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu hoặc cắt giảm nhân sự.	Quyền lao động cơ bản	<i>Lao động tù nhân</i> là công việc do tù nhân tiến hành. Vi mục đích của IWAY, các quyền lao động cơ bản bao gồm quyền tự do khỏi lao động cưỡng bức và bị ràng buộc, không phân biệt đối xử, tự do liên kết và quyền <i>thỏa ước tập thể</i> .

Cân bằng gi	<i>Cân bằng giới</i> là tỷ lệ nam và nữ bình đẳng.	Sự cố suýt xảy ra	<i>Sự cố suýt xảy ra</i> là một sự kiện không có kế hoạch, không dẫn đến thương tích hoặc bệnh tật - nhưng có khả năng xảy ra. Chỉ có một sự may mắn trong chuỗi sự kiện mới ngăn chặn được chấn thương hoặc bệnh tật.
Khí nhà kính	Bất kỳ loại nào trong số bảy loại <i>khí nhà kính</i> được xác định bởi nghị định thư Kyoto, sự phát thải góp phần vào biến đổi khí hậu: carbon dioxide (CO2), metan (CH4), nitơ oxit (N2O), lưu huỳnh hexafluoride (SF6), hydrofluorocarbon (HFCs), nitơ trifluoride (NF3) và perfluorocarbons (PFCs). Những khí này góp phần vào sự nóng lên toàn cầu bằng cách giữ nhiệt từ mặt trời giống như một nhà kính - cái gọi là hiệu ứng nhà kính.	Thời gian thông báo	Khoảng thời gian từ khi có thông báo chấm dứt đến khi kết thúc ngày làm việc cuối cùng. <i>Thời gian thông báo</i> được trả theo hợp đồng của <i>người lao động</i> .
Nguy cơ	Một tình huống có mức độ đe dọa đến tính mạng, sức khỏe hoặc môi trường. Điều này có thể bao gồm các <i>nguy cơ</i> về vật lý, hóa học, sinh học, công thái học hoặc nghề nghiệp.	Các hóa chất làm suy giảm tầng ô-zon	Hóa chất phá hủy tầng ôzôn bảo vệ của Trái đất ở tầng trên của bầu khí quyển. Chúng bao gồm chlorofluorocarbons (CFCs), hydrochloro-fluorocarbons (HCFCs) và halogen, trong số các chất do con người tạo ra khác gây ra sự suy giảm tầng ôzôn. Việc sử dụng các <i>chất làm suy giảm tầng ôzôn</i> được kiểm soát theo Nghị định thư Montreal.
Công việc nguy hiểm	Công việc mà <i>người lao động</i> dễ gặp các <i>nguy cơ</i> .	Hiệp định Paris	Hiệp định trong Công ước khung của Liên hợp quốc về biến đổi khí hậu, về giảm nhẹ phát thải khí nhà kính, thích ứng và tài chính, bắt đầu từ năm 2020.
Các khu vực có giá trị bảo tồn cao	Được xác định bởi Mạng lưới Tài nguyên có giá trị bảo tồn cao là các khu vực chứa các giá trị sinh học, sinh thái, xã hội hoặc văn hóa có ý nghĩa đặc biệt hoặc cực kỳ quan trọng ở cấp quốc gia, khu vực hoặc toàn cầu.	Phiếu lương	Một phiếu giấy hoặc điện tử được trao cho <i>người lao động</i> vào cuối mỗi kỳ trả lương, chỉ rõ các thành phần của khoản bồi thường. Điều này bao gồm số tiền chính xác cho tiền lương, phúc lợi, khuyến khích/tiền thưởng và bất kỳ khoản khấu trừ nào.
Nước chất lượng cao	Nước có các đặc tính vật lý, hóa học, sinh học phù hợp hoặc gần với giới hạn nước uống.	Năng lượng tái tạo	Tất cả các nguồn năng lượng từ các nguồn năng lượng tái tạo không hóa thạch được bổ sung một cách tự nhiên trong quy mô thời gian của con người. <i>Năng lượng tái tạo</i> bao gồm các nguồn năng lượng sau: gió, mặt trời, thủy điện, nhiên liệu sinh học, thủy nhiệt và đại dương (sóng và thủy triều) và năng lượng địa nhiệt. Không bao gồm năng lượng hạt nhân hoặc nhiên liệu hóa thạch.
Hydrofluorocarbon	<i>Hydrofluorocarbon</i> (HFC) là <i>khí nhà kính</i> do con người tạo ra. Chúng thường được sử dụng để thay thế các chất làm suy giảm tầng ôzôn trong điều hòa không khí, làm lạnh, thổi bọt, chất làm chậm cháy, dung môi và bình xịt.	Qui trình	Một tập hợp các hành động được thiết kế để hoàn thành một công việc. Trừ khi được yêu cầu cụ thể, các <i>qui trình</i> có thể không cần lập thành văn bản.
Sự hòa nhập	<i>Sự hòa nhập</i> có nghĩa là tận dụng <i>sự đa dạng</i> để tạo ra một môi trường công bằng, lành mạnh, và tổ chức hoặc cộng đồng có hiệu suất cao. Bao gồm môi trường đảm bảo quyền tiếp cận công bằng với các nguồn lực và cơ hội cho tất cả mọi người. Sự hòa nhập cũng cho phép các cá nhân và nhóm cảm thấy an toàn, được tôn trọng, gắn bó, động viên và có giá trị, vì họ là ai và vì những đóng góp của họ cho các mục tiêu của tổ chức và xã hội.	Ô nhiễm môi trường nghiêm trọng	Ô nhiễm môi trường gây ra sự phá vỡ hệ sinh thái không thể phục hồi, lâu dài hoặc trên diện rộng hoặc có khả năng lan rộng từ nơi hoạt động.
Chi phí sinh hoạt	Chi phí liên quan đến các nhu cầu cơ bản của cuộc sống, chẳng hạn như thực phẩm, đồ uống, nơi ở và quần áo.	Các nguy cơ về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp nghiêm trọng	Các <i>nguy cơ</i> về sức khỏe và an toàn có khả năng gây ra rủi ro trực tiếp dẫn đến tử vong, thương tật hoặc bệnh tật vĩnh viễn.
Tuổi lao động hợp pháp tối thiểu	<i>Độ tuổi lao động hợp pháp tối thiểu</i> được quy định bởi luật pháp quốc gia và là độ tuổi mà một người có thể được làm việc.	Nhà cung cấp phụ	Bất kỳ tổ chức hoặc cá nhân nào cung cấp sản phẩm, dịch vụ, nguyên liệu hoặc nguyên phụ liệu như một phần trong <i>chuỗi giá trị</i> của IKEA.

Nhà cung cấp	Một công ty hoặc tổ chức mà công ty IKEA có thỏa thuận và bất kỳ <i>nhà cung cấp phụ</i> nào trong thỏa thuận đó cung cấp sản phẩm, dịch vụ, vật liệu hoặc cấu kiện. Vì mục đích của tài liệu này, thuật ngữ <i>nhà cung cấp</i> áp dụng cho các <i>nhà cung cấp</i> , nhà cung cấp dịch vụ và các bên ký kết khác.
Công việc tạm thời	Việc làm có thời hạn. Việc kết thúc hợp đồng được xác định bởi các điều kiện khách quan, ví dụ: một ngày cụ thể, hoàn thành một nhiệm vụ cụ thể hoặc sự kiện xảy ra. <i>Công việc tạm thời</i> có thể là toàn thời gian hoặc bán thời gian và nó có thể là song phương (giữa hai bên) hoặc ba bên (giữa 3 bên).
Chuỗi giá trị	Toàn bộ các hoạt động cần thiết để đưa một sản phẩm hoặc dịch vụ từ khi hình thành đến người tiêu dùng cuối cùng và tái tích hợp vào <i>chuỗi giá trị</i> . Điều này bao gồm các hoạt động như thiết kế, sản xuất, phân phối và hỗ trợ người tiêu dùng. Ở các giai đoạn khác nhau của <i>chuỗi giá trị</i> , các bên liên quan bổ sung giá trị cho sản phẩm hoặc dịch vụ để tăng giá trị cuối cùng của chuỗi.
Đào tạo nghề	Bao gồm tất cả các hình thức học việc, thực tập và kinh nghiệm làm việc có mục tiêu học tập. <i>Đào tạo nghề</i> được thực hiện với sự hợp tác của một trường học hoặc cơ sở đào tạo địa phương, hoặc đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt thành chương trình đào tạo, hoặc là một chương trình hướng dẫn hoặc định hướng được thiết kế để hỗ trợ người học lựa chọn một nghề hoặc một ngành đào tạo.
Người lao động	Một người thực hiện công việc toàn thời gian hoặc bán thời gian. Điều này bao gồm <i>người lao động</i> làm việc theo đơn giá sản phẩm, người học nghề và <i>người lao động</i> đang trong thời gian thử việc, cũng như <i>người lao động</i> của <i>nhà cung cấp phụ</i> làm việc mười tám (18) giờ hoặc hơn mỗi tuần tại chỗ.
Thời giờ làm việc	Khoảng thời gian mà một <i>người lao động</i> đang làm việc. Loại trừ thời gian không làm việc, ngay cả khi được trả lương, chẳng hạn như nghỉ phép hàng năm được trả lương, nghỉ lễ có lương, nghỉ ốm có lương, nghỉ ăn, thời gian đi lại từ nhà đến nơi làm việc và ngược lại.
Lao động trẻ	Người dưới 18 tuổi, nhưng trên <i>độ tuổi lao động hợp pháp tối thiểu</i> , tham gia làm việc.
Hợp đồng lao động không giờ	Một hợp đồng lao động không bắt buộc người sử dụng lao động phải cung cấp công việc thường xuyên cho <i>người lao động</i> , nhưng yêu cầu <i>người lao động</i> luôn sẵn sàng trong trường hợp có việc.



< Trở về phần nội dung