
SA8000:2008 欧美客户验厂应对培训

课程背景：

如何与客户和公证行“斗法”？

有数据显示：中国大陆的非国有企业只有不到 5% 完全执行了劳动法，但是贸易壁垒却使外国客户在不停的验厂，那怕是通过了 SA8000、ICTI 等系统的企业，在客人及公证行来验厂时仍然是以“工资、工时、童工”等方面为核查中心。众所周知，验厂只不过是一个“斗法”的过程，所谓“魔高一尺，道高一丈”。谁的“法术”高，谁就能在这场“斗法”中占得上风。如何练就这些“法术”，如何自如应对客户和公证行的验厂要求呢？本公司特邀十数年从事验厂应对及劳动争议处理工作的资深专家李老师与您交流分享，为您排忧解难！

培训收益：

掌握应对客户和公证行验厂的有效应对措施和特殊方法；

掌握企业最常见、最棘手劳动争议的处理实务；

掌握 SA8000 标准要求和审核要领；

培训时间：

1 天

培训对象：

董事长、总经理、副总经理、行政总监、行政经理； 应对客户验厂部门人员； 后备 SA8000 内审员。

课程提纲：

第一部分 应对客人及公证行验厂的有效措施及特殊方法

A、社保类应对

1、公司在验厂时，在不要求那些没有买社会保险的人离厂的情况下，怎样让这些人成为合格的验厂人员？

B、资料类应对

1、在准备验厂生产日报表资料时，遇到周六、日及节假日怎么办？

2、在准备验厂 QC 检查记录时，应该特别注意的是什么？

3、在准备验厂仓库收发记录及仓库电脑台帐时，应该特别注意的是什么？

4、面对一些平时签字比较频繁的报表，公司应该怎样应对。

5、怎样让验厂人员在生产现场和办公室搜查不到不合格资料？

6、生产现场办公桌上的最容易被应对验厂人员忽视的“炸弹”！

C、员工谈话应对

1、在验厂当日，怎样保证让员工按照公司培训的内容进行回答？

2、怎样对员工进行有效的培训？

3、客人在问员工工资条时，应该怎样回答？

4、面对验厂人员明显用欺骗的问话方式来对待员工时，员工应该怎样处理？

5、那些明显在验厂时不会配合的人员和在平时培训时表现迟钝的人员及年龄大的员工，在验厂当日怎样的安排他们？

6、验厂人员在谈话时一般用哪些不正常的方法诈取员工的工资、工时信息？

7、验厂前几天，主要培训员工要背会的内容有哪些？

8、如果客人问员工的加班费每小时是多少，员工应该怎样回答？

D、健康安全与劳保

1、怎样又省钱、又省力的按客人要求对一些特别岗位的员工进行检验？

2、怎样的岗位是要带劳保用品的？

生产现场怎样的物料要有化学品说明书？说明书贴在何处？

3、标示应贴在何处？

4、灭火器的悬挂高度是多少？多少平方米一个？消防通道的宽度是多少才是合格的？

5、在宿舍内的人均面积是多少才是合格的？厕所坑位的人均占有率是多少才是合格的？

第2页，共5页

E、证件的处理

1、在整个验厂过程中，验厂人员要求的许多证件都是我们准备不了的，这时应该怎样办？（如：消防验收合格文件、电工证、电梯证、劳动局证（合同加签）、环保合格证等等）。

F、另附如何有效应对有些特别过分的客户在晚上及休息日到厂外面进行录像、摄影取证？

1. 在现有基础上怎样尽量少的改变，以让在员工应对、资料应对时少出错？

2. 验厂夜班要特别注意每月最后一天上班的问题。

3. 一月有五个周六或周日要特别注意的事项。

-
4. 客人在问到白、夜交接问题的应对方法。
 5. 特别要注意有夜班的部门的品管、数控的应对方法，仓库没有夜班的应对方法？
 6. 验厂夜班的人员在现实工作中最易犯的一个错误是什么？

G、综合内容

1. 如果您每上班是 7 小时，然后在周六把损失的 5 小时补回来对吗？
2. 客人验厂及公证行验厂时检查的内容有哪些？
3. 验厂人员来公司时，行政部的员工们最容易出的差错有哪些？
4. 验厂人员来公司时，生产现场最容易出现的差错有哪些？
5. 给客人看的只有一班上班，现实中有人上夜班，夜班人员在客人来时如何有效处理？
6. 如果验厂人员询问有关公司有没有通过 ISO、ICTI 等系统，员工应该如何回答？
7. 以计件制应对客人的公司应该注意的内容。
8. 什么样的情况下有了《综合计时》批文也是无效的？
9. 验厂人员发现什么内容后，验厂是不会通过的？
10. 怎样证明给客人看工会是合法的？
11. 哪些地方验厂人员是不能进行检查的？
12. 行政部制定的《验厂人员来厂前十分钟准备措施》的内容是些什么？
13. 怎样来证明员工加班都是自愿的？
14. 面对现有工会没有什么作用的现实，在不用公司出钱且不影响公司的情况下，工会的运作可以包含哪些可行性内容？工会还可以以其它的形式出现吗？
15. 对员工进行处理后是否可以进行公告？
16. 公证行的人都是些什么样的人？他们对大陆的情况知道多少？
17. 用什么样的方法使“验厂”成为一种文化融入您的企业日常生活中去？
18. 在工资水平不比广东强的情况下，温州人是如何接到“军需品”订单的？

第二部分 SA8000 内审员培训

1. 环保、安全、社会责任、反恐标准产生之背景；
-

2、SA8000 标准实施之重大意义；

3、SA8000 标准解说及审核要点讨论

第三部分 严肃应对劳动类法规的要求；

谨慎处理最常见、最棘手劳动争议实务

A、新法及应对

1、解读 2008 年 1 月 1 月开始施行的《劳动合同法》的八大亮点。

B、合同及补偿金

1、如何拟写、制订规章制度又如何设计更为灵活的劳动合同、规章制度、劳动合同版本介绍。

2、规章制度和劳动合同是否一定要备案？没备案的是否有效？已备案的是否一定有效？

3、劳动合同终止时是否需要支付补偿金？员工拒在合同终止通知书上签名怎么办？

4、经济补偿金最多是多少？奖金、津贴、补贴和加班费可否计入经济补偿金的计算基数？

C、违规及应对

1、如何巧用规章制度对问题员工降职、降薪、调岗、辞退；末位淘汰是否合法？应怎样正确运用？

2、录音、摄像、证人、处理文件等证据的搜集技巧，特别注意事项和其他难以取证的应对措施。

D、加班应对

1、哪些收入可计入加班费的计算基数，什么样的收入却不必计入加班费的计算基数及应特别注意的事项。

2、与员工协商的加班费是否有效和拖欠，克扣加班费的巨大风险及降低加班费基数的最佳薪资结构。

第 4 页，共 5 页

E、综合方面

1 哪些行为可视为自动离职？旷工 3 天能按自动离职处理吗？如何处理自动离职的员工？

2、企业应如何利用转型或另办执照契机，大范围避免恶意争议和大幅度减少恶意争议中的补偿金及赔偿金。

3、哪些成份不於最低工资？房租、伙食补贴、个人缴纳的社会保险，是否属于呢？

4、工资最迟应在何时发放？什么情况可以延迟？如何操作？如何规避、降减社保费及其投诉风险的预防与处理？

5、可以随意扣除员工工资吗？扣除后剩余工资有无限制？工资应由单位举证，那在财务处理上有什么技巧？

6、分析越来越多珠三角企业为彻底规避用工风险，积极选用劳务外包的新情况及相关服务机构现状与操作实务。

7、对想方设法套取公司开除以捞取不义之财之徒，应采取哪些得力有效举措，以让其邪念绝望而破灭。