

Bộ luật ứng xử BSCI

Phù hợp với các Công ước ILO, Công ước Quốc tế về Quyền Con người của Liên Hiệp Quốc, Công ước của Liên Hiệp Quốc về quyền trẻ em và việc loại bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ, Bản kế ước Toàn cầu của Liên Hiệp Quốc và Hướng dẫn của OECD, Hướng dẫn cho các Doanh nghiệp Đa Quốc gia, Bộ luật Ứng xử của BSCI nhằm đảm bảo tuân thủ với các tiêu chuẩn xã hội và môi trường cụ thể. Các công ty cung ứng phải đảm bảo rằng Bộ luật Ứng xử này cũng được xem xét bởi các nhà thầu phụ có liên quan đến các quy trình sản xuất của giai đoạn sản xuất sau cùng được thực hiện thay mặt cho các thành viên của BSCI. Các yêu cầu sau đây là đặc biệt quan trọng và phải được thực hiện theo một cách tiếp cận mang tính phát triển:

1. Tuân thủ pháp luật

Tuân theo tất cả các luật và quy định được áp dụng, các tiêu chuẩn công nghiệp tối thiểu, các thỏa thuận Tổ chức lao động quốc tế và Liên Hiệp Quốc, và những yêu cầu tương ứng khác do luật pháp quy định, áp dụng luật nào nghiêm ngặt hơn.

2. Tự do lập Hội và Quyền Thương lượng Tập thể

Quyền của mọi cá nhân để hình thành và tham gia các tổ chức đoàn thể theo ý họ và để thương lượng tập thể cũng sẽ được tôn trọng. Trong những tình huống hoặc tại những quốc gia mà các quyền về tự do lập hội và thương lượng tập thể bị luật pháp giới hạn, các biện pháp tương đương của tổ chức độc lập và tự do cũng như việc thương lượng sẽ được hỗ trợ cho mọi cá nhân. Các đại diện của cá nhân sẽ được đảm bảo tham gia vào vai trò thành viên của họ tại nơi làm việc.

– Phù hợp với các Công ước ILO 87, 98, 135 và 154.

3. Cấm Phân biệt

Không cho phép một hình thức phân biệt nào trong việc thuê mướn, trả thù lao, được tham gia đào tạo, đề bạt, chấm dứt hợp đồng hoặc nghỉ hưu dựa trên giới tính, tuổi tác, tôn giáo, chủng tộc, địa vị xã hội, bối cảnh xã hội, sự tàn tật, nguồn gốc dân tộc và quốc gia, quốc tịch, thành viên trong tổ chức của người lao động, bao gồm các hiệp hội, sự gia nhập chính trị, định hướng giới tính hoặc bất cứ một đặc điểm cá nhân nào khác.

– Phù hợp với các Công ước ILO 100, 111, 143 158 và 159.

4. Đền bù

Lương trả cho giờ làm việc thông thường, giờ làm thêm và các chênh lệch thêm giờ sẽ phải đạt đến hoặc vượt qua lương tối thiểu và/hoặc các tiêu chuẩn ngành. Không được khấu trừ lương trái phép hoặc không đúng quy định. Trong các trường hợp lương theo quy định của pháp luật và/hoặc các tiêu chuẩn ngành không đủ để chi trả chi phí sinh hoạt và cung cấp thu nhập cho các chi phí phát sinh, các công ty cung ứng sẽ cố gắng để cung cấp cho nhân viên một khoản bồi thường đủ để chi trả cho các nhu cầu này. Cấm khấu trừ từ lương dưới dạng biện pháp kỷ luật. Các công ty cung ứng phải đảm bảo rằng lương và các cơ cấu quyền lợi được liệt kê chi tiết một cách rõ ràng và thường xuyên cho người lao động; công ty cung ứng cũng sẽ phải đảm bảo rằng lương và các quyền lợi đó được thực hiện tuân thủ đầy đủ các luật thích hợp và việc trả thù lao đó sẽ được thực hiện theo cách thuận tiện cho người lao động.

– Phù hợp với các Công ước ILO 26 và 131.

5. Giờ làm việc

Công ty cung ứng phải tuân thủ các luật quốc gia thích hợp cũng như các tiêu chuẩn ngành về giờ làm việc. Giờ làm việc tối đa cho phép trong một tuần được quy định bởi luật quốc gia sẽ không được vượt quá 48 giờ và số giờ làm thêm tối đa cho phép trong một tuần không được vượt quá 12 giờ. Giờ làm thêm chỉ được phép làm dựa trên cơ sở tình nguyện và được trả lương ở mức tốt nhất. Mỗi người lao động được phép có ít nhất một ngày nghỉ sau sáu ngày làm việc liên tục.

– Phù hợp với các Công ước ILO 1 và 14.

6. Y tế và An toàn Nơi làm việc

Một tập hợp rõ ràng các quy định và thủ tục phải được lập ra và tuân theo đối với vấn đề y tế và an toàn tại nơi làm việc, đặc biệt là dự phòng và sử dụng thiết bị bảo hộ cá nhân, phòng tắm sạch sẽ, có thể sử dụng nước uống được và nếu được cần cung cấp các thiết bị vệ sinh an toàn cho kho lưu trữ thực phẩm. Cấm các quy định và điều kiện trong các phòng ngủ vi phạm các quyền cơ bản của con người. Đặc biệt không được cho phép người lao động nhỏ tuổi làm việc trong những tình huống nguy hiểm, không an toàn hoặc không tốt cho sức khỏe.

– Phù hợp với Công ước ILO 155 và Khuyến cáo ILO 164 và 190.

Đặc biệt, cần phải chỉ định rõ người đại diện quản lý chịu trách nhiệm về y tế và an toàn cho tất cả các cá nhân và phải có khả năng quy trách nhiệm đối với việc thực hiện các quy định về Y tế và An toàn của BSCI. Tất cả mỗi cá nhân đều phải được huấn luyện về y tế và an toàn thường xuyên và có ghi nhận, ngoài ra việc huấn luyện như vậy phải được lặp lại cho những người mới và những người được phân giao nhiệm vụ lại. Cần phải thiết lập các hệ thống để phát hiện, ngăn ngừa hoặc phản ứng lại đối với những nguy hiểm tiềm ẩn đối với sức khỏe và an toàn của tất cả mọi người.

7. Cấm sử dụng Lao động Trẻ em

Cấm sử dụng lao động trẻ em được chỉ rõ trong các Công ước của ILO và Liên Hiệp Quốc và/hoặc luật pháp quốc gia. Trong số các tiêu chuẩn khác nhau này, tiêu chuẩn nào nghiêm ngặt nhất sẽ được tuân thủ. Cấm bất cứ hình thức bóc lột trẻ em nào. Cấm những điều kiện làm việc như nô lệ hoặc có hại cho sức khỏe trẻ em. Quyền của các lao động trẻ tuổi phải được bảo vệ. Trong trường hợp nhận thấy những trẻ em làm việc trong những tình huống đúng với định nghĩa về lao động trẻ em ở trên, công ty cung ứng đó cần phải thiết lập và lưu lại các chính sách và thủ tục để bù đắp cho những trẻ em phải làm việc như vậy. Hơn nữa, công ty cung ứng đó cần phải cung cấp hỗ trợ thích hợp để cho phép những trẻ em đó được tiếp tục đi học cho đến khi nào đủ lớn.

– Phù hợp với các Công ước ILO 79, 138, 142 và 182 và Khuyến cáo ILO 146.

8. Cấm Cường bức Lao động và các Biện pháp Kỷ luật

Tất cả các hình thức lao động cưỡng bức, chẳng hạn như phải nộp tiền đặt cọc hoặc các hồ sơ nhận diện của cá nhân đối với việc thuê mướn lao động đều bị cấm và xem như là lao động của tù nhân vi phạm các quyền cơ bản của con người. Cấm sử dụng các hình phạt về thể xác, tinh thần hoặc ép buộc về thân thể cũng như việc lạm dụng bằng lời nói.

– Phù hợp với các Công ước ILO 29 và 105.

9. Các vấn đề an toàn và môi trường

Các thủ tục và tiêu chuẩn xử lý chất thải, xử lý các chất thải hóa học và các chất có hại khác, các xử lý phát ra hoặc thải ra phải đạt đến hoặc vượt quá yêu cầu tối thiểu mà pháp luật quy định.

10. Các Hệ thống Quản lý

Công ty cung ứng sẽ đặt ra và thực hiện một chính sách đối với khả năng chịu trách nhiệm về mặt xã hội, một hệ thống quản lý để đảm bảo rằng các yêu cầu của Bộ luật Ứng xử BSCI có thể được đáp ứng cũng như thiết lập và tuân thủ chính sách chống hối lộ/ chống tham nhũng trong tất cả các hoạt động kinh doanh của họ. Ban quản lý phải chịu trách nhiệm về việc thực hiện đúng và cải thiện liên tục bằng cách thực hiện các biện pháp sửa chữa và đánh giá định kỳ về Bộ luật Ứng xử cũng như việc trao đổi thông tin về các yêu cầu của Bộ luật Ứng xử cho mọi người lao động. Cũng cần phải chỉ rõ những mối quan tâm về việc không tuân thủ Bộ luật Ứng xử này của người lao động.

Brussels, Tháng Mười một, 2006