



# Bộ luật Ứng xử

Tháng Mười một 2006

BSCI 2-11/06

Bản quyền đã đăng ký. Không phần nào của văn bản này được sao chép, dịch, cất giữ trong một hệ thống có thể phục hồi được, hoặc truyền giao dưới bất kỳ một hình thức và bằng một phương tiện nào, như điện tử, cơ khí, phô tô, thu âm hoặc các phương tiện khác, cho mượn, bán, cho thuê hoặc lưu hành mà không có sự ủy quyền của FAT

Bản quyền © 2006 bởi FTA – Hiệp hội Ngoại i thương, Brussels

## 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 khế 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 phát 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.

Các Phụ lục của Bộ luật Ứng xử này:

- Tuyên bố của công ty cung ứng
- Các điều khoản thực hiện
- Hậu quả việc Không tuân thủ

Brussels, Tháng Mười một, 2006

## TUYÊN BỐ TUYÊN BỐ VỀ TRÁCH NHIỆM TUÂN THỦ BỘ LUẬT ỨNG XỬ CỦA BSCI

Chúng tôi, bên ký dưới đây, xác nhận:

- Rằng chúng tôi đã nhận được và ghi nhớ Bộ luật Ứng xử BSCI phiên bản tháng Mười một 2006 của Bộ luật Ứng xử BSCI, Hệ thống BSCI: Các Nguyên tắc và Chức năng, Sổ tay Quản lý.
- Rằng chúng tôi ý thức được pháp luật và quy định có liên quan của quốc gia hoặc các quốc gia ở đó công ty chúng tôi hoạt động.
- Rằng chúng tôi sẽ thông báo cho >Tên của thành viên BSCI< trong trường hợp có xung đột mâu thuẫn giữa các điều khoản của Bộ luật ứng xử với bất kỳ một luật hoặc quy định đang đang có hiệu lực ở quốc gia công ty chúng tôi hoạt động.
- Rằng chúng tôi sẽ theo dõi và tuân thủ Bộ luật Ứng xử BSCI một cách đầy đủ dựa trên định hướng phát triển và không sửa chữa hoặc hủy bỏ.
- Rằng chúng tôi sẽ thông báo cho các nhà thầu phụ về nội dung và yêu cầu của Bộ luật ứng xử và bảo đảm rằng họ sẽ tuân thủ với các điều khoản trong đó.
- Rằng >Tên của thành viên BSCI< và bất kỳ một tổ chức nào khác hoạt động trên danh nghĩa của họ có thể thực hiện việc kiểm tra kiểm toán có thông báo trước hoặc không có thông báo trước tại địa điểm sản xuất và làm việc của chúng tôi và các nhà thầu phụ của chúng tôi vào bất kỳ thời điểm nào.

Hơn nữa::

- Chúng tôi đồng ý thực hiện Bản tự đánh giá khả năng thực hiện xã hội hóa của chúng tôi và của các nhà thầu phụ của chúng tôi theo yêu cầu của >Tên của thành viên BSCI< và đệ trình các chi tiết của bản đánh giá này cho >Tên của thành viên BSCI< để họ xem xét. Nó sẽ có hình thức của Bản câu hỏi điều tra tự đánh giá của BSCI đã hoàn tất.
- Chúng tôi sẽ thông báo cho >Tên của Thành viên BSCI < về địa điểm của tất cả các nơi được dùng để sản xuất hàng hóa và/hoặc giao nhận các dịch vụ cho > Tên của Thành viên BSCI<. Chúng tôi cam đoan rằng việc sản xuất hàng hóa và/hoặc giao nhận các dịch vụ cho >Tên của Thành viên BSCI< chỉ được tiến hành duy nhất ở các địa điểm chúng tôi đã trình bày. Chúng tôi hiểu rằng việc không thông báo cho >Tên của Thành viên BSCI< về địa điểm sản xuất các sản phẩm và/hoặc thực hiện các dịch vụ sẽ là một lý do chính đáng cho quyết định chấm dứt ngay lập tức và không điều kiện tất cả các quan hệ kinh doanh và hợp đồng.
- Chúng tôi sẽ chỉ sử dụng cảm nang quản lý của BSCI cho các mục đích liên quan đến kinh doanh và các hoạt động giám sát của BSCI và >Tên của Thành viên BSCI<. Chúng tôi sẽ không cho phép bất kỳ một bên thứ ba nào không liên quan đến quá trình tuân thủ/giám sát hoạt động của BSCI được tiếp cận đến cảm nang này.

Ngày tháng ..... Tên công ty .....

Chữ ký ..... Đóng dấu công ty

Tên họ ..... Địa chỉ .....

Số khách hàng/ Số mã của công ty .....

Tài liệu này phải được người đại diện được công ty ủy nhiệm ký và nộp lại cho >Tên của thành viên BSCI<

## Các điều khoản thực hiện

**Tất cả các nhà cung cấp có nghĩa vụ phải sử dụng các biện pháp cần thiết để thực thi và giám sát Bộ luật ứng xử của BSCI:**

### **Trách nhiệm quản lý:**

- Bảng cách thông báo cho ban quản lý và các nhà cung cấp về nội dung của Bộ luật ứng xử BSCI.
- Bảng cách thành lập trong tổ chức của công ty này một nơi chịu trách nhiệm cho các vấn đề liên quan đến Bộ luật ứng xử BSCI.
- Bảng cách bổ nhiệm thêm một hoặc nhiều lao động quản lý chịu trách nhiệm cho sự thực thi của Bộ luật ứng xử BSCI.
- Bảng cách giám sát sự tuân thủ Bộ luật ứng xử BSCI của công ty và thi hành các thay đổi cần thiết về mặt phương tiện.

### **Ý thức của người lao động:**

- Bảng cách ra tuyên bố về sự ủng hộ của họ đối với các nguyên tắc của Bộ luật ứng xử BSCI với nhân viên lao động và bằng việc thông báo và hướng dẫn người lao động của họ và người lao động của các nhà thầu phụ của họ về nội dung của Bộ luật ứng xử BSCI. Công ty phải có bản dịch toàn bộ Bộ luật ứng xử BSCI, sang một ngôn ngữ phù hợp và trưng bày nó ở nơi nổi bật trong nhà máy và các vị trí khác trong công ty. Người lao động cũng cần nhận được các định hướng và thông tin miệng về Bộ luật ứng xử BSCI bằng một thứ tiếng mà họ có thể hiểu được.
- Bảng cách đào tạo thường xuyên các nhân viên về an toàn lao động và về tác động của các hành động của họ đến nhân loại và lên môi trường.

### **Lập tài liệu và ghi chép:**

- Bảng cách lập tài liệu về tên, tuổi, giờ làm việc và lương trả cho tất cả nhân viên và trình các tài liệu này cho các kiểm toán viên, các nhân viên kiểm tra của BSCI khi có yêu cầu.
- Bảng cách ghi chép vị trí của các vật liệu nguy hiểm và có mối nguy hiểm tiềm ẩn
- Bảng cách kiểm tra và duy trì sự an toàn của vật liệu và máy móc
- Bảng cách cập nhật tài liệu về yêu cầu về các yêu cầu và quy định tương ứng do luật pháp quy định

### **Hành động sửa chữa chấn chỉnh và các khiếu nại:**

- Bảng cách bổ nhiệm một người lao động có trách nhiệm đệ trình các khiếu nại liên quan đến các vấn đề Bộ luật ứng xử BSCI
- Bảng cách lập tài liệu và điều tra các khiếu nại của người lao động hoặc bên thứ ba có liên quan đến các vấn đề Bộ luật ứng xử BSCI, và báo cáo tính chất của chúng cũng như các biện pháp chấn chỉnh cần thiết nổi lên từ vấn đề này.
- Bảng cách tạo điều kiện cho việc thực thi các biện pháp chấn chỉnh cần thiết.
- Bảng cách không sa thải hoặc thực thi một thủ đoạn kỷ luật nào khác đối với người lao động cung cấp thông tin về hiện trạng của việc tuân thủ Bộ luật ứng xử BSCI.

### **Các nhà cung cấp và các nhà thầu phụ:**

- Bảng cách coi sự tuân thủ theo Bộ luật ứng xử BSCI và sự giới thiệu các tiêu chuẩn xã hội môi trường như một điều kiện đi kèm với các hợp đồng ký với các nhà cung cấp.
- Bảng cách yêu cầu các nhà cung cấp báo cáo thường xuyên về tiến triển thực hiện Bộ luật ứng xử BSCI.

### **Giám sát:**

- Bảng cách cung cấp thông tin thích hợp cho các thành viên của BSCI về hoạt động và về hiện trường sản xuất của họ.
- Bảng cách cho phép các tổ chức hoạt động trên danh nghĩa các thành viên của BSCI kiểm tra kiểm toán địa điểm làm việc và các hoạt động của họ và của các nhà thầu phụ của họ vào bất cứ một thời điểm có hoặc không có thông báo trước.

## Hậu quả của việc không tuân thủ

Nếu một nhà cung cấp không đạt đến tiêu chuẩn của Bộ luật ứng xử BSCI, và nếu trong một khoảng thời gian hợp lý không một giải pháp nào được thỏa thuận và được tiến hành, thành viên của BSCI có thể tạm dừng việc sản xuất, hủy bỏ các hợp đồng có liên quan, đình chỉ tạm thời các hợp đồng trong tương lai và/ hoặc chấm dứt quan hệ kinh doanh với nhà cung cấp không phù hợp này. Nếu một biên bản kiểm tra chỉ rõ sự không tuân thủ hoàn toàn với Bộ luật ứng xử BSCI, nhà cung cấp phải thi hành các hoạt động chấn chỉnh được yêu cầu. Khoảng thời gian thi hành các biện pháp chấn chỉnh sẽ được thỏa thuận với bên kiểm tra, nhưng không được vượt quá 12 tháng. Nếu một nhà cung cấp mà đã bị loại bỏ trong quá khứ do lý do không tuân thủ, nhưng sau đó có thể tuân thủ với Bộ luật ứng xử BSCI, thì về nguyên tắc quan hệ kinh doanh có thể được nối lại.