

TTS CERT

tts-cert.vn

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ BSCI

Amfori BSCI Code of Conduct

11 Nguyên Tắc Cốt Lõi — Tài Liệu Tham Khảo

11

Giới Thiệu

Bộ quy tắc ứng xử BSCI (Amfori BSCI Code of Conduct) là văn bản gốc quy định 11 nguyên tắc mà mọi doanh nghiệp tham gia chương trình BSCI cam kết tuân thủ trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Bộ quy tắc này do amfori xây dựng dựa trên các công ước quốc tế được công nhận rộng rãi, bao gồm các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Hướng dẫn của OECD dành cho doanh nghiệp đa quốc gia, và các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền (UNGPs).

Tài liệu này tổng hợp đầy đủ 11 nguyên tắc, giúp doanh nghiệp — đặc biệt là quản lý nhân sự, cán bộ phụ trách tuân thủ và chủ doanh nghiệp — có một tài liệu tham khảo ngắn gọn, dễ tra cứu trước khi bước vào quy trình đánh giá thực tế.

Lưu ý quan trọng: Đây là bản tổng hợp mang tính tham khảo, diễn giải bằng tiếng Việt để dễ hiểu và áp dụng thực tế. Với các quyết định quan trọng, doanh nghiệp nên đối chiếu thêm với bản gốc chính thức tại amfori.org.

Mục Lục

- 1 Quyền Tự Do Lập Hội Và Thương Lượng Tập Thể
- 2 Thù Lao Công Bằng
- 3 An Toàn Và Sức Khỏe Nghề Nghiệp
- 4 Bảo Vệ Đặc Biệt Đối Với Lao Động Trẻ Tuổi
- 5 Không Sử Dụng Lao Động Cưỡng Bức, Lao Động Lệ Thuộc Hay Buôn Người
- 6 Đạo Đức Kinh Doanh
- 7 Không Phân Biệt Đối Xử
- 8 Thời Gian Làm Việc Hợp Lý
- 9 Không Sử Dụng Lao Động Trẻ Em
- 10 Không Sử Dụng Hình Thức Việc Làm Bấp Bênh
- 11 Bảo Vệ Môi Trường

11 Nguyên Tắc Chi Tiết

1

Quyền Tự Do Lập Hội Và Thương Lượng Tập Thể

Người lao động có quyền tự do thành lập, gia nhập hoặc không gia nhập bất kỳ tổ chức đại diện nào theo lựa chọn của họ, và có quyền thương lượng tập thể với người sử dụng lao động về các điều kiện làm việc. Doanh nghiệp không được can thiệp, cản trở hoặc trừng phạt người lao động vì lý do tham gia hoạt động công đoàn hợp pháp.

2

Thù Lao Công Bằng

Mức lương trả cho người lao động phải đáp ứng ít nhất mức lương tối thiểu vùng theo quy định pháp luật hiện hành, được trả đầy đủ, đúng hạn, và đủ để đảm bảo mức sống cơ bản. Doanh nghiệp cần thể hiện rõ cách tính lương, các khoản khấu trừ hợp pháp, và không sử dụng hình thức phạt tiền như một biện pháp kỷ luật lao động.

3

An Toàn Và Sức Khỏe Nghề Nghiệp

Doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp môi trường làm việc an toàn, có hệ thống nhận diện và kiểm soát rủi ro, trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động phù hợp với từng vị trí công việc — bao gồm lối thoát hiểm rõ ràng, hệ thống phòng cháy chữa cháy hoạt động tốt, phương án sơ cấp cứu, và huấn luyện an toàn lao động định kỳ.

4

Bảo Vệ Đặc Biệt Đối Với Lao Động Trẻ Tuổi

Người lao động chưa đủ 18 tuổi (nhưng trên độ tuổi lao động tối thiểu) cần được bố trí công việc phù hợp với thể chất, không tiếp xúc với môi trường độc hại, không làm việc ca đêm hoặc làm thêm giờ quá mức quy định dành cho lao động chưa thành niên.

5

Không Sử Dụng Lao Động Cường Bức, Lao Động Lệ Thuộc Hay Buôn Người

Người lao động phải hoàn toàn tự nguyện khi ký hợp đồng và có quyền chấm dứt hợp đồng theo đúng quy định pháp luật mà không bị ép buộc ở lại. Doanh nghiệp không được giữ giấy tờ tùy thân gốc của người lao động, không được yêu cầu đặt cọc tiền để được nhận việc.

6

Đạo Đức Kinh Doanh

Doanh nghiệp cam kết không tham gia vào các hành vi tham nhũng, hối lộ dưới bất kỳ hình thức nào, kể cả trong quan hệ với đối tác, khách hàng hay cơ quan quản lý nhà nước. Nguyên tắc này cũng bao gồm việc không cung cấp thông tin sai lệch cho đoàn đánh giá.

7

Không Phân Biệt Đối Xử

Mọi quyết định liên quan đến tuyển dụng, phân công công việc, đào tạo, trả lương, thăng tiến hay chấm dứt hợp đồng đều phải dựa trên năng lực và hiệu quả công việc, không dựa trên giới tính, độ tuổi, tôn giáo, dân tộc, tình trạng hôn nhân, thai sản, hay các đặc điểm cá nhân không liên quan đến năng lực làm việc.

8

Thời Gian Làm Việc Hợp Lý

Thời giờ làm việc bình thường và làm thêm giờ phải tuân thủ đúng giới hạn theo quy định pháp luật Việt Nam, người lao động được nghỉ ngơi đầy đủ giữa các ca làm việc và có ít nhất một ngày nghỉ trong tuần.

9

Không Sử Dụng Lao Động Trẻ Em

Doanh nghiệp không được tuyển dụng, dù trực tiếp hay gián tiếp thông qua bên thứ ba, bất kỳ lao động nào dưới độ tuổi lao động tối thiểu theo quy định pháp luật. Trường hợp phát hiện lao động trẻ em, doanh nghiệp cần có quy trình khắc phục phù hợp, ưu tiên lợi ích của trẻ.

10

Không Sử Dụng Hình Thức Việc Làm Bấp Bênh

Hợp đồng lao động cần được lập bằng văn bản, rõ ràng về vị trí công việc, thời hạn hợp đồng, mức lương và các quyền lợi liên quan. Doanh nghiệp không nên lạm dụng hợp đồng thời vụ ngắn hạn lặp lại nhiều lần để né tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm hoặc các quyền lợi dài hạn khác.

11

Bảo Vệ Môi Trường

Doanh nghiệp cần có biện pháp kiểm soát và giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường từ hoạt động sản xuất — bao gồm quản lý chất thải, nước thải, khí thải đúng quy định, và tuân thủ các giấy phép môi trường liên quan theo pháp luật Việt Nam.

Cần hỗ trợ chuẩn bị đánh giá BSCI?

TTS Cert đồng hành cùng doanh nghiệp trong việc chuẩn bị hồ sơ, đào tạo và hỗ trợ đánh giá tiêu chuẩn BSCI.

tts-cert.vn

Tài liệu này được TTS Cert biên soạn nhằm mục đích tham khảo, tổng hợp dựa trên Bộ quy tắc ứng xử Amfori BSCI. Đây không phải là bản dịch chính thức và không thay thế cho văn bản gốc do amfori ban hành. Doanh nghiệp nên đối chiếu với tài liệu chính thức tại amfori.org trước khi áp dụng cho các quyết định quan trọng.