

# QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA NGÀNH DỆT MAY VÀ THỜI TRANG ĐỨC

---

## Lời nói đầu

Liên đoàn ngành Dệt may và Thời trang Đức tuyên bố trách nhiệm xã hội của mình tại các nơi Liên đoàn có hoạt động kinh tế, cho dù ở Đức, Châu Âu hay các khu vực khác trên toàn thế giới. Với ý thức trách nhiệm về xã hội, sinh thái và kinh tế cũng như sự nhạy cảm đối với thiết kế mang tính xã hội, sinh thái và kinh tế của toàn bộ chuỗi giá trị gia tăng, Liên đoàn đã thích ứng được với những thử thách của nền kinh tế mang tính toàn cầu và có mạng lưới ngày càng phát triển. Liên đoàn ngành Dệt may và Thời trang Đức cùng các thành viên của mình đã lập ra bộ Quy tắc Ứng xử để hỗ trợ cho mỗi doanh nghiệp.

Liên đoàn khuyến nghị áp dụng bộ Quy tắc này. Bộ Quy tắc này đóng vai trò như một công cụ tự nguyện cho các công ty và là hướng dẫn cho các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm với xã hội. Nó tập trung vào việc nêu các lĩnh vực trách nhiệm của các công ty và đưa ra một khuôn khổ để từng công ty có thể trên cơ sở đó định hướng chính trị doanh nghiệp cho công ty mình. Để áp dụng vào chuỗi giá trị gia tăng toàn cầu, bộ Quy tắc này được xây dựng với các nguyên tắc mang tính cơ bản và thực tiễn, có thể áp dụng với các công ty vừa và nhỏ, bất kể mô hình và năng lực của công ty đó như thế nào.

Bộ Quy tắc Ứng xử định hướng và thể hiện các nguyên tắc để bảo vệ người lao động đã được công nhận trên thế giới như được nêu trong Tuyên ngôn về Nhân quyền của Liên Hợp Quốc, các tiêu chuẩn về lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế, các nguyên tắc hướng dẫn về quyền kinh tế và quyền con người, cũng như các nguyên tắc hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) đối với các doanh nghiệp đa quốc gia. Ngoài ra, Bộ Quy tắc này còn dựa trên các hiệp định quốc tế về bảo vệ môi trường liên quan.

Về cơ bản, các luật pháp quốc tế này mang tính ràng buộc đối với các chính phủ chứ không phải doanh nghiệp, do đó việc thực hiện chúng là trách nhiệm của chính phủ. Trong quá trình tạo ra giá trị kinh tế, các công ty trong ngành dệt may và thời trang ủng hộ mục tiêu thực thi quyền con người cũng như các tiêu chuẩn về xã hội và sinh thái. Các công ty tham gia vào việc thực thi này bằng cách thực hiện các hoạt động kinh doanh của mình theo các nguyên tắc thỏa thuận về quyền con người. Họ làm việc này với nhận thức rằng đây là một quá trình lâu dài, và thành công tùy thuộc vào sự hợp tác mang tính thiết thực và xây dựng của các cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp cũng như các nhân vật quan trọng trong xã hội.<sup>1</sup>

## 1. Hiểu biết cơ bản về Lãnh đạo doanh nghiệp có trách nhiệm với xã hội

### *Tuân thủ luật pháp*

Các công ty trong Liên đoàn tuân thủ pháp luật của các quốc gia mà họ đang hoạt động kinh doanh. Họ tôn trọng các nguyên tắc của Bộ Quy tắc Ứng xử, nhất là tại các nước có cơ cấu chính phủ yếu kém, từ đó khuyến khích các đối tác kinh doanh của mình thực hiện tương tự.

Trong trường hợp các quy định của quốc gia mâu thuẫn với nội dung của Bộ Quy tắc này, hoặc bối cảnh trong nước không cho phép thực hiện các chính sách về quyền con người nếu không có hạn chế, thì các công ty cần hết sức cố gắng để bảo toàn các chính sách đó cũng như nội dung của Bộ Quy tắc Ứng xử hiện tại.

---

<sup>1</sup> Việc đề cập đến các hiệp định và thỏa thuận theo luật pháp quốc tế nêu trong ngữ cảnh cần được hiểu là đối với các tổ chức thuộc lĩnh vực tư nhân, các công ty tự định hướng thực hiện các nội dung một cách nhiều nhất có thể.

### ***Đóng góp cho xã hội***

Các công ty coi mình là một thành viên của xã hội nơi họ đang hoạt động. Thông qua hoạt động kinh doanh của mình, họ đóng góp cho xã hội bằng việc thúc đẩy sự tiến bộ, hạnh phúc và phát triển bền vững. Họ cân nhắc những tác động trực tiếp và gián tiếp đối với xã hội và môi trường của công việc kinh doanh của công ty mình và nỗ lực để đạt được sự cân bằng thích hợp giữa các lợi ích kinh tế và các vấn đề xã hội và môi trường. Các công ty tôn trọng và chấp thuận nhiều đạo luật khác nhau, các nền tảng văn hóa xã hội của các nước nơi họ đang hoạt động, và tôn trọng cấu trúc, phong tục và truyền thống của các quốc gia đó. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn với các nguyên tắc của Bộ Quy tắc này, các công ty sẽ tham gia đối thoại với các đối tác kinh doanh của mình và làm việc theo hướng chấp thuận và am hiểu.

### ***Quản lý đạo đức và liêm chính***

Các công ty tuân thủ các thông lệ kinh doanh hợp pháp phù hợp với thực tiễn kinh doanh mang tính cạnh tranh, sự cạnh tranh, quyền sở hữu công nghiệp của bên thứ ba, cũng như các quy định của các ten và pháp luật. Họ từ chối tất cả các hình thức tham nhũng và hối lộ, và theo cách riêng của mình, họ khuyến khích quản lý kinh doanh có trách nhiệm và lương tâm, cũng như sự minh bạch, trách nhiệm giải trình, trách nhiệm thực hiện, sự cởi mở và nhất quán. Khi các nguyên tắc cơ bản không có sự thay đổi căn bản thì các đối tác kinh doanh phải được đối xử một cách công bằng và các hợp đồng phải được tuân thủ. Nhìn chung, các giá trị và nguyên tắc đạo đức phải được tôn trọng, nhất là phẩm giá con người và các quyền con người đã được quốc tế công nhận.

## **2. Tôn trọng các quyền con người**

Việc bảo vệ quyền con người (nhân quyền) là nhiệm vụ của các quốc gia nơi các công ty đang hoạt động kinh tế. Để thực thi việc này, các công ty nên ủng hộ nhiệm vụ của các quốc gia nhằm tôn trọng các quyền này trong lãnh thổ của họ. Các công ty nên tránh những hoạt động có thể dẫn đến thỏa hiệp hoặc có tác động xấu đến quyền con người.

Để thực hiện việc tôn trọng các quyền con người, tùy theo quy mô của mình, công ty cần cẩn trọng trong việc xác định yếu tố rủi ro liên quan đến mức độ nghiêm trọng, bối cảnh và bản chất của tác động đối với các quyền con người. Trong trường hợp các mối quan hệ kinh doanh, các hoạt động kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của công ty gây ra hoặc góp phần gây ra các tác động tiêu cực đến quyền con người, công ty cần thực hiện đánh giá một cách kỹ lưỡng. Việc đánh giá cần bao gồm công tác điều tra, giảm nhẹ, phòng tránh và nếu cần thiết là bồi thường cho các ảnh hưởng tiêu cực có thể xảy ra đối với quyền con người.

## **3. Pháp luật về lao động và các điều kiện lao động**

Các công ty tôn trọng các tiêu chuẩn cốt lõi của các tổ chức lao động quốc tế và tạo ra một môi trường làm việc an toàn và nhân văn.

### ***Quyền tự do thành lập hiệp hội và quyền thương lượng tập thể***

Các công ty tôn trọng quyền của người lao động và người sử dụng lao động trong việc thành lập các tổ chức theo lựa chọn của bản thân họ, mà không cần phải được sự đồng ý trước, nhằm mục đích hỗ trợ và bảo vệ các quyền lợi của người lao động. Các doanh nghiệp cũng sẽ tôn trọng quyền của người lao động và người sử dụng lao động trong việc tham gia thương lượng tập thể về tiền lương và điều kiện làm việc. Không được đối xử bất lợi cho người lao động vì lý do họ làm việc hoặc là thành viên của các tổ chức dành cho người lao động.

Đối với các quốc gia mà các nguyên tắc về quyền tự do thành lập và tham gia hiệp hội cũng như thương lượng tập thể không được tôn trọng, ví dụ như các quyền này bị giới hạn hoặc bị cấm, thì các công ty phải cho phép người lao động bầu đại diện để tham gia đối thoại về các vấn đề liên quan đến nơi làm việc. Công ty phải tôn trọng quyền được khiếu nại của người lao động mà không được đối xử bất lợi cho họ dưới bất kỳ hình thức nào. Các khiếu nại phải được giải quyết theo quy trình phù hợp.

### ***Cấm cưỡng bức lao động***

Các công ty sẽ không chấp nhận hoạt động kinh tế trên cơ sở lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, gán nợ hoặc nô lệ. Cưỡng bức lao động bao gồm tất cả các loại hình lao động hoặc dịch vụ mà một người được yêu cầu phải làm do bị đe dọa hình phạt, trong khi họ không tự nguyện sẵn sàng làm công việc hoặc dịch vụ đó.

### ***Cấm lao động trẻ em và bảo vệ người lao động trẻ***

Các công ty cam kết không sử dụng lao động trẻ em. Họ chú ý đến độ tuổi lao động tối thiểu theo quy định của pháp luật khi tuyển dụng vào làm việc, và độ tuổi đó, theo quy định của Tổ chức Lao động Quốc tế, không được dưới độ tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc và không dưới tuổi 15.

Trong quá trình tuyển dụng cần có các cơ chế phù hợp để ngăn chặn lao động trẻ em. Đối với trường hợp mà nhà tuyển dụng xác định được rằng đó là lao động trẻ em, cần có các giải pháp thích hợp để khắc phục tình hình, tập trung vào việc bảo vệ và giữ gìn sự hạnh phúc cho trẻ và dần đưa trẻ về tái hòa nhập cộng đồng.

Các công ty chỉ thuê người lao động từ độ tuổi 16 nếu tính chất hoặc môi trường công việc không gây nguy hiểm đến cuộc sống, sức khỏe hoặc đạo đức của họ, và họ phải được hướng dẫn một cách phù hợp hoặc được đào tạo nghề trong lĩnh vực liên quan.

### ***Cấm phân biệt đối xử trong công việc và nghề nghiệp***

Tất cả các hình thức phân biệt đối xử, loại trừ hoặc ưu tiên trên cơ sở dân tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, định hướng chính trị, quốc tịch hay nguồn gốc xã hội và dẫn đến sự bất bình đẳng trong công việc và nghề nghiệp đều bị cấm. Ngoài ra, chính sách trả lương bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ phải được tôn trọng.

### ***Thời giờ làm việc***

Thời giờ làm việc bình thường trong một tuần không được quá 48 giờ và số giờ làm thêm không được quá 12 giờ, trừ khi luật pháp quốc gia hoặc quy định về biểu đơn giá tiền lương áp dụng yêu cầu mức thấp hơn. Người lao động làm thêm giờ sẽ được trả lương theo biểu đơn giá tiền lương hợp pháp và vẫn được tính là ngoại lệ.

Các công ty phải cho người lao động của mình có thời gian nghỉ ngơi trong mỗi ngày làm việc và tôn trọng các ngày nghỉ liên quan theo pháp định. Cứ sau 6 ngày làm việc liên tục thì người lao động sẽ được nghỉ một ngày.

### ***Tiền lương***

Tiền lương tối thiểu không được thấp hơn mức quy định của tiểu bang hoặc biểu đơn giá tiền lương. Các công ty cần lưu ý rằng đối với quốc gia không có biểu đơn giá tiền lương hoặc khung pháp lý về trả lương cho công việc toàn thời gian bình thường, tiền lương trả cho người lao động phải đủ để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của họ. Đồng thời, họ hiểu rằng họ không thể một mình đảm bảo phẩm giá và cuộc sống của người lao động, và rằng các phúc lợi bổ sung của tiểu bang hoặc các biện pháp bảo vệ xã hội là cần thiết. Không được giữ lại tiền lương và phải trả lương thường xuyên theo cách thức phù hợp với người lao động. Chỉ được phép giảm trừ lương theo các thỏa thuận pháp định hoặc thỏa ước tập thể, và việc giảm trừ lương đó phải được công khai. Người lao động sẽ được thông báo thường xuyên về chi tiết các khoản trong tiền lương của họ.

### ***Các thông lệ về việc làm***

Các quy định của pháp luật lao động quốc gia phải được tuân thủ. Người lao động phải được cung cấp các thông tin dễ hiểu về các điều kiện lao động cơ bản, bao gồm thời giờ làm việc, tiền lương, thanh toán và hóa đơn. Các công ty bảo vệ quyền của người lao động trong

việc chấm dứt quan hệ lao động với thời gian thông báo theo quy định. Ngoài ra, các công ty cố gắng phát huy trình độ chuyên môn của người lao động.

### **Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc**

Các công ty cần có biện pháp thích hợp để đảm bảo sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, có tính đến các yêu cầu của quốc gia đối với ngành nghề của công ty, để ngăn ngừa tai nạn lao động và bảo vệ sức khỏe của người lao động của mình. Cần tuân thủ các yêu cầu hiện hành về sức khỏe, công việc và an toàn lao động, cũng như an toàn cho tòa nhà và phòng chống cháy, nhằm giảm thiểu nguy cơ xảy ra tai nạn và nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Người lao động phải được trang bị đầy đủ bảo hộ lao động cá nhân cần thiết và phù hợp. Người lao động có quyền và nghĩa vụ dọn ngay ra khỏi nơi làm việc mà không cần xin phép. Các trường hợp đặc biệt như người lao động ở tuổi vị thành niên, phụ nữ trẻ đang nuôi con, phụ nữ mang thai hoặc người khuyết tật cần được bảo vệ đặc biệt.

### **Đối xử nhân văn với người lao động**

Các công ty cần đối xử với người lao động của mình một cách tôn trọng và nhân văn, và sẽ từ bỏ mọi hình thức đối xử không xứng đáng, lạm dụng, sách nhiễu, hăm dọa hoặc trừng phạt bất hợp pháp. Các biện pháp kỷ luật phải được lập thành văn bản và dưới hình thức dễ hiểu với người lao động.

## **4. Bảo vệ môi trường**

Các công ty phải tuân thủ pháp luật, các quy định và thủ tục hành chính áp dụng để bảo vệ con người và môi trường của các quốc gia nơi họ đang hoạt động. Họ nên thực hiện các thông lệ kinh doanh của mình sao cho có thể tham gia vào mục tiêu chung về phát triển bền vững. Với mục đích này, các công ty cần lập ra một hệ thống riêng phù hợp, giúp họ có thể kiểm tra các hoạt động kinh doanh có thể gây hại đến môi trường và thực hiện tất cả các biện pháp hợp lý để giảm bớt gánh nặng cho người dân và môi trường, theo luật pháp và quy định hiện hành của khu vực, và tránh thiệt hại về môi trường, giảm nhẹ tác động trong khuôn khổ khả năng của mình.

Các công ty cam kết duy trì liên tục và lâu dài việc cải thiện môi trường bằng cách khuyến khích áp dụng các công nghệ và quy trình sản xuất phù hợp, cho phép sử dụng hiệu quả các nguồn tài nguyên và năng lượng thiên nhiên cũng như giảm thiểu phát khí thải. Họ cố gắng đánh giá các hóa chất được sử dụng, cân nhắc đến các khía cạnh an toàn lao động, sức khỏe và bảo vệ người tiêu dùng khi lựa chọn hóa chất, và thay thế các loại hóa chất đặc biệt nguy hiểm. Việc xử lý chất thải một cách phù hợp cũng như tái sử dụng vật liệu cũng là vấn đề rất quan trọng nếu các điều kiện địa phương cho phép.

## **5. Các quyền lợi của người tiêu dùng**

Các công ty có biện pháp thích hợp để đảm bảo chất lượng của các sản phẩm mà họ cung cấp. Họ đảm bảo rằng các sản phẩm của mình tuân thủ tất cả các quy định của pháp luật liên quan về sức khỏe và sự an toàn của người tiêu dùng, và rằng chúng an toàn và vô hại khi sử dụng đúng mục đích. Các công ty cân nhắc quyền lợi của người tiêu dùng, các thông tin và hoạt động bán hàng bằng cách khuyến khích các hoạt động kinh doanh, tiếp thị và quảng cáo công bằng.

## **6. Bảo vệ động vật và các giống loài**

Các công ty tuân thủ các nguyên tắc phù hợp đối với các loài về bảo vệ động vật, chăn nuôi và áp dụng trong các hoạt động kinh doanh của mình, và thừa nhận Công ước Washington (CITES) về bảo vệ các loài động thực vật và tổ chức các hoạt động kinh doanh của mình cho phù hợp.

## **7. Thông tin**

Các công ty thông báo nội dung của bộ Quy tắc Ứng xử này đến người lao động, các đối tác hợp đồng và, nếu cần thiết, các bên thứ ba thích hợp. Bộ Quy tắc này cần được thông báo đầy đủ cho các đối tác hợp đồng để đảm bảo họ có sự tuân thủ cơ bản. Việc tiết lộ các thông tin kinh doanh nhạy cảm, thông tin hoạt động và cạnh tranh được loại trừ vì lý do pháp lý.

## **8. Thực hiện và thi hành**

Các công ty tôn trọng Bộ Quy tắc Ứng xử hiện tại khi thực hiện các hoạt động của mình. Họ khuyến khích các đối tác kinh doanh của mình áp dụng tương tự. Các công ty ủng hộ trực tiếp phát triển chuỗi cung ứng của đối tác kinh doanh, sao cho các quy định pháp luật về quyền con người và lao động được tuân thủ và các điều kiện làm việc được không ngừng cải thiện.

Vì lợi ích của việc quản trị tốt doanh nghiệp, các công ty đưa các nguyên tắc về quản lý doanh nghiệp có trách nhiệm vào các hệ thống quản lý chiến lược và hoạt động nêu tại Bộ Quy tắc Ứng xử này.

*Cập nhật: Ngày 06 tháng 3 năm 2015*