



FOOTWEAR DISTRIBUTORS AND RETAILERS OF AMERICA

BỘ QUI TẮC ỨNG XỬ TRONG SẢN XUẤT GIÀY DÉP



THÔNG TIN CHUNG VỀ FDRA

Được thành lập vào năm 1944, FDRA (Hiệp hội phân phối và bán lẻ giày dép tại Mỹ) được công nhận là hiệp hội thương mại lớn nhất, hiệu quả nhất và uy tín nhất tại Hoa Kỳ. FDRA đại diện và phục vụ cho toàn bộ ngành công nghiệp giày dép, từ những hộ kinh doanh nhỏ cho đến những công ty lớn với qui mô toàn cầu. Không chỉ tham gia vào khâu sản xuất, FDRA còn tham gia vào các bước tiền kỳ như nghiên cứu, thiết kế và phát triển, nhằm sản xuất và phân phối sản phẩm tới những nhà bán lẻ và tới tận tay người tiêu dùng trên toàn thế giới. FDRA hiện đang hỗ trợ khoảng hơn 100 công ty và 200 nhãn hàng.

Trụ sở chính đặt tại thủ đô Washington. Đây là một vị trí chiến lược với mục đích mở rộng tầm ảnh hưởng của ngành công nghiệp này tới Quốc Hội, Nhà Trắng cùng với đại diện các cơ quan chính phủ. FDRA cùng với những đồng minh của mình thường xuyên có những buổi gặp gỡ với những đại biểu, lãnh đạo quốc hội để đưa ra những đạo luật, qui định nhằm trợ giúp cho ngành sản xuất giày dép như tạo thêm việc làm cho người lao động và giảm giá thành cho người tiêu dùng. FDRA có những buổi làm việc với các đại diện của Sở, Phòng Thương Mại, Nhà Nước và Quỹ với mục đích giảm thuế đối với giày nhập khẩu vào Mỹ thông qua những cam kết phi thương mại và những chính sách thúc đẩy thương mại khác. Bên cạnh đó, FDRA còn tận dụng mối quan hệ với đại sứ quán các nước để hỗ trợ cho các thành viên của mình trong việc tiếp cận và giải quyết những khó khăn, thử thách mà các thành viên phải gặp phải tại thị trường mỗi nước trên toàn thế giới.

FDRA cũng hoạt động mạnh trong ngành công nghiệp trí tuệ. Hiệp hội đã giúp đỡ cho những thành viên của mình hiểu và định hướng được về sự phức tạp ngày càng gia tăng của những vấn đề như tuân thủ các qui định, tìm kiếm nguồn cung, phân khúc khách hàng, các vấn đề liên quan tới sở hữu trí tuệ cùng với những qui định về an toàn sản phẩm. Các báo cáo bán hàng được cập nhật hàng tuần nhằm hỗ trợ cho toàn ngành có thể bắt kịp những xu hướng bán lẻ; cùng với đó là những báo cáo hàng tháng về sản phẩm nhằm giúp cho các công ty thường xuyên cập nhật về chi phí cơ bản của sản phẩm. Bên cạnh đó, hiệp hội còn có vai trò kết nối ngành sản xuất giày dép toàn cầu với những thông tin về sự thay đổi trong tìm kiếm nguồn cung và các vấn đề, khó khăn ảnh hưởng tới vận chuyển, phân phối hàng hoá. Các bước này được thực hiện thông qua sự đa dạng của các kênh thông tin như những báo cáo và khảo sát luôn được cập nhật mới nhất, những bức thư ngỏ với nội dung sâu sắc, đầy đủ và những cuộc hội thảo uy tín trên toàn thế giới.

Câu hỏi và ý kiến đóng góp về **BỘ QUI TẮC ỨNG XỬ TRONG SẢN XUẤT GIÀY DÉP CỦA FDRA**, xin gửi trực tiếp về địa chỉ email infor@fdra.org



GIỚI THIỆU CHUNG

Tại FDRA, Ban Thúc đẩy và Tìm kiếm Nguồn cung trực tiếp báo cáo tình hình với Ban giám đốc của FDRA. Nhiệm vụ của ban này là thúc đẩy những sáng kiến dựa trên sự hoà hợp, tuân thủ những nguyên tắc chung của xã hội, trong đó có việc hình thành Bộ Quy tắc Ứng xử trong sản xuất giày dép này.

Ban này có vai trò rất quan trọng và được điều hành bởi Mike Jeppesen, Chủ tịch, Tổ chức Toàn cầu, Wolverine toàn cầu.

Cùng với Mike, có một đội ngũ lãnh đạo cùng quản lí và điều hành ban này:

- Jeff Dunn, Phó Chủ tịch, Giày DMM, Walmart
- Dan Friedman, Chủ tịch, Tìm kiếm nguồn cung, Chuỗi cung cấp và Quốc tế, Công ty Brown Shoe
- Steve Reynolds, Phó Chủ tịch, Golden Pacific LXJ
- Matt Priest, Chủ tịch, Hiệp hội phân phối và bán lẻ giày dép Hoa Kỳ

Ban Thúc đẩy và Tìm kiếm Nguồn cung mong muốn tạo ra môi trường và điều kiện làm việc an toàn, nghiêm túc cho công nhân trong chuỗi sản xuất cung ứng các sản phẩm giày dép toàn cầu. Với mong muốn đó, Ban đã đề ra sứ mệnh của mình là cần phải thúc đẩy sự thay đổi tích cực trong các nhà máy sản xuất giày dép trên phạm vi toàn thế giới bằng cách thực hiện và phát triển những tiêu chuẩn chung. Chính điều này sẽ tác động, thúc đẩy sự đi lên, sự phát triển của các điều kiện làm việc, sức khoẻ và an toàn cùng với sự quản lí về môi trường.

Để có thể hoàn thành được những mục tiêu và sứ mệnh đề ra, FDRA đã thiết lập những qui định chung, là đường lối cơ bản trong sản xuất nhằm đạt được sự thống nhất trong ngành sản xuất giày dép cũng như duy trì những giá trị, những ý tưởng chung giữa các thành viên của hiệp hội. Những qui định về ứng xử trong về sản xuất dưới đây nhận được sự giúp đỡ, đóng góp, xây dựng từ Ban Thúc đẩy và Tìm kiếm Nguồn cung, nhóm công đoàn của FDRA và toàn ngành sản xuất giày dép nói chung.



MỤC LỤC

A. Những trường hợp không khoan nhượng.....	4
B. Tính minh bạch.....	4
C. Hệ thống quản lí.....	5
D. Nhân lực.....	5
E. Tự do tuyển dụng.....	6
F. Đàm phán theo nhóm.....	6
G. Điều kiện lao động.....	6
i. Khái quát an toàn lao động.....	6
ii. An toàn xây dựng.....	8
iii. Trường hợp khẩn cấp / Hỏa hoạn.....	8
iv. Khu ký túc xá của tổ sản xuất.....	10
H. Lao động trẻ em.....	10
I. Lương và các quyền lợi khác.....	11
J. Thời gian làm việc.....	11
K. Không phân biệt đối xử.....	12
L. Biên chế lao động.....	12
M. Không ngược đãi.....	13
N. Môi trường.....	14
O. Trung thực trong kinh doanh.....	15
P. Tuân thủ luật pháp.....	15
Q. Tuân thủ theo các qui định trong bộ Quy Tắc Ứng xử của FDRA.....	16
R. Hợp đồng phụ.....	16
PHỤ LỤC A: Chú giải thuật ngữ.....	17
MIỄN TRÁCH.....	20

A. Những trường hợp không khoan nhượng

- **Buôn bán người**
- **Nô lệ**
- **Lao động cưỡng bức**
- **Lao động trẻ em**

B. Tính minh bạch

FDRA luôn cam kết sẽ lựa chọn làm việc với những nhà cung cấp và sản xuất cởi mở, trung thực. FDRA tin tưởng rằng sự minh bạch là nền tảng cho sự hợp tác và hỗ trợ bền vững. Những tài liệu sản xuất sẽ luôn luôn được đảm bảo hoàn chỉnh, kèm theo những ghi chép, thông tin chính xác để có thể kiểm tra một cách dễ dàng về sự phù hợp và tuân thủ theo luật định của sản phẩm. Các đơn vị sản xuất tuyệt đối không được làm sai hoặc đưa ra những thông tin, con số không chính xác trong quá trình làm việc, vận hành, sản xuất tới FDRA hoặc các đại diện khác của FDRA. Các nhà cung cấp không được phép hướng dẫn, mớm lời cho nhân viên nhằm đối phó với những câu hỏi hoặc những yêu cầu do FDRA hoặc các bên liên quan đưa ra.

- Cho dù có được công bố chính thức bằng văn bản hay không thì các Đơn vị Sản xuất luôn phải thể hiện tinh thần hợp tác và sự minh bạch trong suốt quá trình kiểm tra, giám sát của FDRA. Đồng thời, tạo điều kiện tối đa cho người lao động có thể tiếp cận các thông tin, các bản ghi chép và các khu vực sản xuất, trong đó bao gồm cả khu vực kí túc xá.

- Những buổi phỏng vấn được sắp xếp ở khu vực riêng, đảm bảo công nhân không bị mớm lời.

- Các đơn vị sản xuất luôn phải lưu giữ một bộ hồ sơ hoàn chỉnh, đầy đủ, chính xác về số giờ làm việc, các chứng từ về lương cùng các khoản chi trả, những ghi chép tại xưởng sản xuất để có thể cung cấp thông tin một cách chuẩn xác và chân thực nhất về điều kiện làm việc khi có yêu cầu.

- Sự cải thiện không ngừng sẽ là những tiêu chí mang tính định hướng khi tiếp cận, giải quyết các vấn đề liên quan tới lương và giờ làm. Đối thoại cởi mở giữa các nhà máy, Hiệp hội FDRA, các công ty thành viên của FDRA luôn là phương án được các bên lựa chọn để giải quyết các mâu thuẫn nhằm đạt được các thỏa thuận về lương và các tiêu chuẩn về giờ làm. Đối thoại, hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau chính là chìa khoá đi đến sự hoàn thiện của Kế hoạch Hành động Nhằm Khắc phục Hậu quả (CAP).

C. Hệ thống quản lí

Hệ thống quản lí hiệu quả, bộ khung các chính sách và qui trình đảm bảo rằng mỗi một ngày làm việc đều dựa trên việc tuân thủ theo các qui định. Mỗi một nhà cung cấp và đơn vị sản xuất cùng với hệ thống các qui định chặt chẽ của mình sẽ giúp cho việc phát hiện

những vấn đề, những tồn tại trái với luật định một cách nhanh chóng; cùng với đó, những biện pháp giải quyết kịp thời sẽ được áp dụng và đảm bảo rằng những sự cố như vậy sẽ không lặp lại. Để thực hiện được điều này, các nhà cung cấp và các đơn vị sản xuất cần chủ động nắm quyền quản lý những qui định. Đây sẽ là cơ sở để công việc điều hành sản xuất ngày càng được cải thiện. Sự cải thiện này sẽ được thể hiện thông qua việc các sự cố giảm đi, ít nhân lực xin nghỉ việc, việc phải sản xuất lại giảm xuống; từ đó năng suất lao động tăng lên. Từ đó, mối quan hệ giữa FDRA và những nhà cung cấp về giày dép sẽ ngày càng bền chặt. FDRA luôn mong muốn rằng các nhà cung cấp và các đơn vị sản xuất sẽ có được hệ thống quản lý hiệu quả. Các bên sẽ chủ động tiếp cận, tìm ra và giải quyết những vấn đề liên quan đến việc tuân thủ theo các qui định của pháp luật trong quá trình hoạt động, chứ không bị động chờ đợi đến khi bị kiểm tra, giám định rồi mới có hành động đối phó.

- Chính sách và các qui trình được đưa ra kịp thời nhằm đảm bảo rằng các đơn vị sản xuất cùng với các nhà thầu phụ nhận thức được và tuân thủ theo những điều luật hiện hành, các qui định có tính nghiêm khắc hơn Bộ Quy Tắc Ứng Xử của FDRA.

- Mỗi đơn vị sản xuất sẽ chỉ định một nhân sự làm quản lý. Người được chỉ định sẽ thực hiện nhiệm vụ áp dụng những chính sách, qui trình và mục tiêu phát triển của đơn vị sản xuất đó.

- Mỗi đơn vị sản xuất có hệ thống đối thoại, khiếu nại riêng và những người lao động cần phải ý thức được và cần được hướng dẫn cách để tham gia, vận dụng những qui định trong hệ thống này. Để thực thi theo đúng những qui định đề ra thì những người có trách nhiệm liên quan cần vấn đề cần phải xem xét, kiểm tra công việc cách thường xuyên, phúc đáp nhanh chóng những khiếu nại và đánh giá đúng mức các vấn đề.

- Mỗi đơn vị sản xuất thiết lập những qui định kiểm tra, giám sát nội bộ dựa trên những qui định chung và phải đảm bảo tính thống nhất với luật, các qui định, yêu cầu và phù hợp với cả Bộ Quy tắc Ứng xử của FDRA.

- Quản lý, nhân viên, người giám sát và công nhân đều được đào tạo, hướng dẫn về Bộ Quy tắc Ứng xử riêng của mỗi đơn vị sản xuất và Bộ Quy tắc Ứng xử chung của FDRA. Buổi đào tạo, hướng dẫn này được thực hiện trong quá trình định hướng làm việc.

D. Nhân lực

Nhà cung cấp phải cam kết duy trì các quyền con người cho công nhân, đối xử với người lao động bằng sự tôn trọng và đề cao nhân phẩm người lao động, luôn luôn cải thiện điều kiện làm việc của công nhân trong chuỗi cung cấp. Một số những trường hợp là nạn nhân của bạo hành lao động như lao động trẻ tuổi, phụ nữ, lao động bị bóc lột, lao động thời vụ, lao động nhập cư hoặc lao động làm cho những những hộ sản xuất nhỏ sẽ nhận được sự quan tâm, chính sách đặc biệt. Những qui định, tiêu chí về lao động được thiết lập nhằm giúp cho các bên liên quan đưa ra được những hướng dẫn dựa về sản xuất trên những yêu

cầu về lao động của FDRA và từ đó hỗ trợ phát triển điều kiện làm việc cho người lao động ngành sản xuất giày dép.

E. Tự do tuyển dụng

- Bộ phận sản xuất không sử dụng lao động bị cưỡng bức, lao động gán nợ, tù nhân, nô lệ hoặc nạn nhân của buôn bán người trong qui trình sản xuất sản phẩm của bộ phận mình.
- Quá trình sản xuất không được hạn chế sự chuyển đổi phù hợp của người lao động.
- Những công nhân sản xuất được quyền giữ, quản lí và định đoạt đối với giấy tờ tùy thân và các giấy tờ dùng để di chuyển khác. Bộ phận sản xuất chỉ có trách nhiệm giữ bản sao của các giấy tờ trên trong bộ hồ sơ lưu trữ của mỗi nhân viên.

F. Đàm phán theo nhóm

- Những nhà cung cấp thuộc hiệp hội FDRA cần tôn trọng quyền được tự do đàm phán, hoặc tổ chức đàm phán theo nhóm với thái độ xây dựng, hoà bình của công nhân. Nhà cung cấp của các nhà máy không được xâm phạm hay dọa nạt những công nhân có mong muốn được gia nhập công đoàn và tham gia vào việc xây dựng các hoạt động công đoàn. Công nhân, tất nhiên, cũng có quyền không tham gia vào công đoàn.
- Mỗi đơn vị sản xuất đều có những chính sách và qui trình riêng về tự do liên kết, có trách nhiệm hướng dẫn, đào tạo cho người lao động cũng như người giám sát hiểu biết rõ ràng về các quyền của người lao động và quản lí.
- Ở những khu vực mà quyền tự do liên kết, đàm phán theo nhóm được qui định và kiểm soát trong luật thì người tuyển dụng cần có trách nhiệm hỗ trợ, không cản trở sự hình thành và phát triển của các phương thức hỗ trợ cho sự độc lập, tự do trong liên kết và đàm phán.
- Người lao động nên được khuyến khích đối thoại cởi mở với người quản lí. Người lao động có thể trực tiếp tham gia đàm phán hoặc thông qua người đại diện. Người lao động hoàn toàn thoải mái khi trao đổi, đối thoại về điều kiện lao động với quản lí mà không hề phải e sợ các vấn đề như trả thù, dọa nạt, xâm phạm hay phân biệt đối xử.
- Một hệ thống về đối thoại, qui trình khiếu nại được thiết lập và áp dụng đúng cách giúp cho việc trao đổi được thực hiện thông suốt ở mọi cấp độ; cùng với đó, các thư khiếu nại, thư nặc danh được chấp nhận.

G. Điều kiện lao động

i. Khái quát an toàn lao động

- Cung cấp một môi trường lao động an toàn và vệ sinh, đảm bảo những tiêu chuẩn hiện hành của ngành công nghiệp và bất cứ nguy hiểm cụ thể nào.
- Đơn vị sản xuất chỉ định một đại diện quản lý cấp cao để giám sát các điều kiện sức khỏe và an toàn, bao gồm an toàn cháy nổ tại nơi làm việc. Đại diện phải có hiểu biết và thường xuyên điều hành đơn vị sản xuất để đảm bảo tuân thủ tất cả các điều luật địa phương về

sức khỏe và an toàn lao động, cùng các quy trình/ chính sách nội bộ khác. Đại diện phải chịu trách nhiệm để tất cả các hoạt động đào tạo, chấp hành đúng quy tắc an toàn cho lao động, thực hiện Kế hoạch Hành động Khắc phục Hậu quả; và các đánh giá nội bộ để đảm bảo sự tuân thủ và cải tiến liên tục với bất cứ vấn đề phát sinh nào.

- Các chứng nhận và giấy phép Sức khỏe và An toàn mà Pháp luật yêu cầu được duy trì để chứng minh sự thống nhất với các tiêu chuẩn an toàn trong văn bản này. Chứng nhận/ giấy phép bao gồm nhưng không giới hạn: an toàn cháy nổ, giấy phép vận hành, an toàn điện, an toàn nổi hơi...
- Đơn vị sản xuất nhận thức được những phương pháp thực tế tốt nhất của ngành, đồng thời có chính sách và kế hoạch để đạt được những tiêu chuẩn cao hơn, hợp với thực tế dựa trên cơ sở cải tiến liên tục.
- Những quy trình chính xác sẽ được áp dụng để phòng chống tai nạn và thương vong phát sinh trong quá trình lao động, bằng cách hạn chế tối đa trong điều kiện thực tiễn các nguyên nhân phát sinh nguy hiểm trong môi trường lao động. Các phương pháp bảo vệ bao gồm, nhưng không giới hạn bởi việc sử dụng các thiết bị bảo hộ cá nhân cho tất cả lao động.
- Các hóa chất được lưu trữ và sử dụng trong tình trạng an toàn, tuân thủ pháp luật địa phương và các điều kiện của ngành.
- Đơn vị sản xuất có một cơ sở y tế ngay tại công trường hoặc gần công trường, để xử lý các yêu cầu sức khỏe hoặc thương vong cơ bản, đồng thời có một hệ thống rõ ràng để xử lý những thương vong nghiêm trọng, như một thỏa thuận với bệnh viện địa phương, thỏa thuận vận chuyển...
- Các báo cáo tai nạn và thương vong phải được lưu trữ chuyên nghiệp, tất cả các tai nạn, sự cố và mất mát được điều tra, báo cáo; đồng thời các hoạt động khắc phục phải được thực hiện để giảm thiểu tai nạn xảy ra lần nữa.
- Cung cấp nước uống, nếu có thể, cung cấp cả nơi dự trữ thực phẩm. Tổ chức các hoạt động kiểm tra định kỳ tất cả nước uống để đảm bảo an toàn.
- Cung cấp số lượng nhà vệ sinh hợp lý (nam 1:50, nữ 1:25), sạch sẽ, kín đáo (cửa có thể khóa được) và hệ thống thông hơi đảm bảo để giảm mùi, giúp luồng khí lưu thông.
- Những khu vực nguy hiểm được xác định rõ ràng; ví dụ: khu chứa hóa chất độc hoặc các thiết bị nguy hiểm. Những khu này được quản lý hiệu quả thông qua các hoạt động đào tạo vận hành; đảm bảo các hóa chất được dán nhãn và lưu trữ khoa học theo Bản dữ liệu an toàn nguyên liệu (MSDS) – được cung cấp cho tất cả công nhân bằng tiếng địa phương.
- Đơn vị sản xuất cung cấp hoạt động khám sức khỏe lao động miễn phí cho những công nhân thường xuyên tiếp xúc với hóa chất, bụi bẩn, tiếng ồn và những tình huống khác, theo luật lao động.
- Hóa chất được lưu trữ ở khu vực cách ly, khu vực này được trang bị các thiết bị chữa cháy phù hợp, những biển báo an toàn, hệ thống thông hơi và các hướng dẫn sử dụng, các thiết bị bảo hộ cá nhân cho công nhân.
- Tất cả các thiết bị chứa hóa chất nguy hiểm –bao gồm các bể trữ và xử lý, các van và ống – được dán nhãn (bằng tiếng địa phương) và/hoặc mã hóa màu.
- Các trạm/vòi rửa mắt khẩn cấp được lắp đặt tại những nơi sử dụng hóa chất/ dung môi.

- Hệ thống thông hơi được lắp đặt tại những nơi sử dụng sơn, hóa chất, phun hơi (dung môi, hàn, bụi bẩn) để phòng ngưng tụ các hơi có thể gây cháy nổ.
- Đơn vị sản xuất cung cấp quần áo/ thiết bị bảo hộ cá nhân phù hợp (PPE) cho công nhân và máy móc, và đảm bảo công nhân được đào tạo sử dụng PPE, hiểu rõ lý do PPE quan trọng và cần được sử dụng.
- Các máy móc, thiết bị và những máy móc cố định được kiểm tra thường xuyên để đảm bảo điều kiện hoạt động an toàn. Tài liệu hóa các thông tin để chứng minh sự tuân thủ điều khoản này.
- Dựng rào bảo vệ tất cả các bậc thang, sàn nhà và sàn di động.
- Công nhân được đào tạo về an toàn và sức khỏe, những buổi đào tạo này được tổ chức thường xuyên cho các công nhân mới hoặc vừa chuyển bộ phận. Nó bao gồm đào tạo để vận hành công việc an toàn.

ii. An toàn xây dựng

- Cấu trúc của các đơn vị sản xuất, bao gồm các thiết bị tại công trường được cung cấp bởi đơn vị, được đảm bảo ổn định và an toàn, không gây nguy hiểm cho người lao động.
- Thường xuyên kiểm tra cấu trúc xây dựng trên cơ sở tiêu chuẩn thực tiễn hoặc luật pháp nhà nước, các tòa nhà phải được cho phép sử dụng với mục đích công nghiệp.
- Đơn vị sản xuất phải được sắp xếp theo kế hoạch xây dựng đã được cho phép, không được thêm tầng hoặc các cấu trúc thêm vào.
- Địa điểm của đơn vị sản xuất phải khớp với địa điểm trên giấy phép vận hành.
- Tòa nhà phải nằm trong sở hữu/ thuê hợp pháp. Trường hợp ngoại lệ phải do FDRA quyết định dựa theo các rủi ro về nhà nước, cấu trúc xây dựng, khi tất cả các đơn vị trong tòa nhà là những đơn vị sản xuất FDRA hoạt động.
- Cần có Giấy phép hoạt động cháy nổ cho toàn bộ tòa nhà.

iii. Trường hợp khẩn cấp / hỏa hoạn

- Đơn vị sản xuất tuyên truyền và hướng dẫn các kế hoạch xử lý hỏa hoạn và di dời khẩn cấp, đồng thời dán các biểu đồ bằng tiếng địa phương tại tất cả các nơi trong đơn vị sản xuất. Nhân sự được chỉ định của tổ sản xuất (công nhân và quản đốc) được đào tạo thường xuyên về an toàn cháy nổ, cách sử dụng bình chữa cháy, và cách giám sát quy trình phòng chống hỏa hoạn và di dời khẩn cấp.
- Tổ chức tập di dời khẩn cấp thường xuyên, với các phân công vị trí cụ thể. Tổ chức ít nhất 90 ngày một lần, hoặc thường xuyên hơn nếu được pháp luật yêu cầu.
- Những đường thoát hiểm không bị chặn bởi các thiết bị, nguyên liệu, sản xuất... (nội bộ và bên ngoài), được đánh dấu rõ ràng và kiểm tra thường xuyên, đồng thời cần được khóa kỹ và luôn ở tình trạng hoạt động tốt.
- Các thiết bị chữa cháy, bao gồm bình và vòi chữa cháy được lắp đặt dễ dàng tiếp cận, đánh dấu rõ ràng và kiểm tra định kỳ để đảm bảo thiết bị có thể hoạt động bình thường và có áp suất hợp lý.
- Các thiết bị cấp cứu được cung cấp đầy đủ trên các tầng nhà, cùng với việc đào tạo nhân lực để cấp cứu kịp thời khi khẩn cấp.

- Đơn vị sản xuất có hệ thống ánh sáng khẩn cấp với nguồn điện dự phòng tại tất cả đường đi và lối thoát hiểm. Hệ thống ánh sáng được kiểm tra định kỳ trên các thang điểm của ngành. Vận hành cách nhiệt nếu cần.
- Đơn vị sản xuất có hệ thống báo cháy trung tâm để tất cả công nhân có thể nghe được, có thể nhìn rõ ở khu vực nhiều tiếng ồn (cần đeo tai nghe). Hệ thống được kiểm tra thường xuyên (theo luật), đánh dấu rõ ràng, tiếp cận dễ dàng và kiểm tra đồng bộ với thiết bị chữa cháy.
- Hệ thống PA (địa điểm công cộng) trung tâm nối với tất cả các tầng và địa điểm lao động, đồng thời được kiểm tra đồng bộ với hệ thống báo cháy.
- Các thiết bị chữa cháy, bao gồm bình và vòi chữa cháy dễ tiếp cận, đánh dấu rõ ràng và được kiểm tra thường xuyên để bảo đảm hoạt động bình thường và có áp suất hợp lý. Các tiêu chuẩn khoa học:
 - Có ít nhất 1 vòi chữa cháy cho mỗi diện tích 929 m².
 - Áp suất vòi chữa cháy duy trì tại mức >2 bar (áp suất tiêu chuẩn) ở điểm cao nhất.
 - Bình/ vòi chữa cháy được lắp đặt dễ nhìn (ví dụ, treo trên tường), và đánh dấu rõ ràng, không có vật cản.
 - Có ít nhất 1 bình chữa cháy cho mỗi diện tích 100 m² hoặc 2 bình cho mỗi tầng nhà nếu tổng diện tích mặt bằng nhỏ hơn 200 m².
 - Bình chữa cháy phải đúng loại:
 - Phun CO₂ cho hỏa hoạn do lửa (các công tắc điện, công tắc phụ...)
 - Nếu khu vực sản xuất có bảng phân phối, cần có 2 loại bình chữa cháy (DCP và CO₂)
 - Bình chữa cháy cần được bảo hành mỗi năm. Ngày bảo dưỡng phải được ghi trên bình hoặc báo cáo bảo dưỡng phải được công khai để chứng minh sự tuân thủ.
 - Nếu có van áp suất, chỉ định phải luôn ở màu xanh.
 - Bể nước trên không phải có đủ lượng nước và có thêm nước dự phòng nếu cần.
- Các động cơ chữa cháy và những máy móc cấp cứu khác có thể đi vào nhà máy mà không bị cản trở, có đủ không gian cho người vận hành. Đơn vị sản xuất có thể được yêu cầu xuất trình giấy phép từ ban chữa cháy địa phương.
- Vải thô, len, và những thành phẩm được chất đống và lưu trữ tại những khu vực xa nơi sản xuất, lối thoát hiểm và các nguồn điện.
- Thiết bị và dây điện được bảo dưỡng bởi các chuyên gia điện có chứng chỉ, được đánh dấu và bao bọc để tránh tiếp xúc với dây điện. Những cuộc kiểm tra an toàn điện định kỳ được tiến hành thường xuyên và tài liệu hóa để chứng minh sự tuân thủ và hành động kịp thời nếu cần.
- Các xy lanh khí được đánh dấu rõ ràng, sử dụng, kiểm tra, lưu trữ và bảo đảm an toàn.
- Các tầng nhà được giữ sạch sẽ khỏi những nguyên vật liệu hoặc sự cố tràn nguy hiểm.
- Tình huống khẩn cấp và những báo động nguy hiểm khác phải thích hợp, dễ quan sát và tuân thủ yêu cầu của luật pháp.
- Máy phát điện và những thiết bị rung mạnh khác, như nồi hơi, không được để dưới lòng đất và phải cách ly khỏi khu vực sản xuất.

- Những hóa chất dễ cháy và bắt cháy phải được tách từ các hợp chất ô xy hóa, hợp chất phản ứng, nguồn điện...
- Các biển hiệu “Cấm hút thuốc” được đặt ở những khu vực cấm hút thuốc, bao gồm cả khu nhạy cảm như khu chứa hóa chất.
- Không được để bất cứ khu vực nào của tổ sản xuất chứa quá đông người theo sự cho phép của tòa nhà, cần xác định rõ số người mà tòa nhà được phép chứa tối đa.
- Các thiết bị chăm sóc trẻ em cần được đặt trên mặt sàn và tách khỏi bất cứ khu vực sản xuất nào.
- Dây điện và các thiết bị điện được bảo dưỡng bởi các chuyên gia điện được cấp phép, đánh dấu và bao bọc để đề phòng dây lộ ra ngoài.

iv. Khu ký túc xá của tổ sản xuất

Những tiêu chuẩn sức khỏe và an toàn nói trên được vận hành ở các ký túc xá. Thêm vào đó:

- Khu vực ở và ăn uống phải sạch sẽ, môi trường sinh hoạt an toàn và vệ sinh, phù hợp với tất cả điều kiện luật pháp về cư trú, và đáp ứng những nhu cầu cơ bản của công nhân.
- Ký túc xá phải hoàn toàn tách biệt khỏi khu sản xuất/ nhà kho.
- Có ký túc xá riêng cho nam và nữ.

H. Lao động trẻ em

- Không được phép tuyển “lao động trẻ em”. Lao động trẻ em là bất cứ công việc nào thực hiện bởi trẻ dưới 14 tuổi, hoặc độ tuổi tối thiểu do luật pháp quy định, tùy xem độ tuổi nào lớn hơn.
- Không được phép tuyển “lao động trẻ tuổi” – những người đủ tiêu chuẩn đáp ứng số tuổi tối thiểu nhưng nhỏ hơn 18 tuổi – vào những nhiệm vụ không tuân theo các điều khoản tiêu chuẩn của Tổ chức lao động thế giới (ILO). Các thiết bị sản xuất cần tuân theo tất cả các điều luật địa phương và tiêu chuẩn ILO trên cơ sở điều kiện lao động và hạn chế cho “lao động trẻ tuổi” – còn được gọi là “lao động vị thành niên”.
- Các nhà xưởng cần phát triển hoặc tham gia và đóng góp cho các chính sách và chương trình đưa lao động trẻ em về nhà, hoặc đi học trở lại cho đến khi không còn là trẻ con.
- Không trẻ em nào được phép ra vào khu sản xuất, bao gồm cả nhà ăn và văn phòng, ngay cả khi các em không lao động. Tuy nhiên, trẻ em được phép ra vào công trường nếu cơ sở vật chất về chăm sóc trẻ em đáp ứng tiêu chuẩn.
- Các tổ sản xuất đưa ra những chính sách và quy trình ngăn chặn lao động trẻ em. Những chính sách/ quy trình này phải hiệu quả và cập nhật định kỳ cho phù hợp với luật pháp.
- Các hồ sơ cho tất cả nhân sự, bao gồm nhân sự hoạt động, từ chức hay bị thôi việc cần được lưu trữ ít nhất trong 12 tháng.
- Khi luật pháp yêu cầu, đơn vị sản xuất có trách nhiệm chi trả các khoản liên quan tới việc đăng ký nhân sự với văn phòng địa phương, đảm bảo các lao động trẻ thực hiện kiểm tra sức khỏe lao động và giáo dục an toàn liên quan, đồng thời hoàn thành các bài kiểm tra đào tạo và thể lực. Bên cạnh đó, phải duy trì việc tài liệu hóa để chứng minh sự tuân thủ.
- Tổ sản xuất được yêu cầu tuân thủ tất cả những hạn chế pháp luật đối với lao động trẻ (lao động vị thành niên), ví dụ:
 - Làm một việc bị cấm, ví dụ ca đêm hoặc trạm lao động nguy hiểm;
 - Giới hạn giờ làm việc;

- Kiểm tra sức khỏe thường niên; và
- Áp dụng tất cả các biện pháp phòng ngừa để bảo vệ những lao động này khỏi các nguy hiểm mà điều kiện lao động có thể ảnh hưởng tới sức khỏe, an toàn hoặc tư cách đạo đức của họ; và/ hoặc những yếu tố làm hại sự phát triển về thể chất, tinh thần, tâm lý, đạo đức hay xã hội của họ.

I. Lương và các quyền lợi khác

- Các nhà cung cấp cần chịu trách nhiệm các khoản lương, làm thêm giờ, nghỉ phép theo đúng luật pháp địa phương và quốc gia.
- Các nhà cung cấp đặc biệt phải minh bạch và nêu rõ những khó khăn mắc phải liên quan tới bất cứ khoản lương hoặc quyền lợi nào. Những cải tiến liên tục sẽ là các điều khoản định hướng để xác định sự mất khả năng đáp ứng luật pháp của nhà cung cấp.

J. Thời gian làm việc

- Các nhà cung cấp phải đáp ứng tất cả các điều luật của địa phương và trung ương về thời gian làm việc.
- Các nhà máy không nên vượt quá 60 tiếng làm việc trong một tuần và phải cung cấp 1 ngày nghỉ với mỗi 7 ngày làm việc. Việc làm thêm giờ cần dựa trên cơ sở tự nguyện và không nên trở thành quy định bắt buộc, cần được trả lương như được quy định bởi pháp luật địa phương.
- FDRA nhận ra rằng, việc thực hiện những tiêu chuẩn trên có thể gặp nhiều khó khăn, nhất là những mùa sản xuất bận rộn, thiếu nhân công... Mục đích của chúng tôi là làm việc với các đơn vị sản xuất cam kết lâu dài với một kế hoạch cải tiến liên tục, tuân thủ luật pháp.
- Thời gian làm việc cần được đăng ký dựa trên cơ sở cá nhân của công nhân, sử dụng đồng hồ điện tử.
- FDRA chấp nhận có điều kiện việc làm việc trên 60 tiếng 1 tuần ở mùa cao điểm, với điều kiện tổ sản xuất phải tuân thủ những yêu cầu sau:
 - Không vượt quá 12 tiếng/ ngày, 6 ngày/ tuần, với tổng giờ làm việc là 72 giờ.
 - Phải có 1 ngày nghỉ cho mỗi giai đoạn 7 ngày, hoặc người lao động được cho nghỉ vào bất cứ ngày nào trong tuần. Nếu việc phải làm xuyên suốt trong mùa cao điểm, việc này không được lặp lại trong khoảng thời gian 2 tuần.
 - Mùa cao điểm không được vượt quá 4 tháng hoặc 17 tuần trong một năm.
 - Người lao động được trả công cho giờ làm việc bình thường và thêm giờ theo đúng luật pháp.
- Người lao động cần được tự chấm công cho mình và được xem bảng chấm công theo yêu cầu.
- Các đơn vị sản xuất sử dụng hệ thống theo dõi thời gian đáng tin cậy, tất cả giờ làm đều được ghi lại, và các thẻ thời gian phản ánh chính xác tình hình lao động thực tế tại đơn vị sản xuất.
- Bảng chấm công cần được lưu giữ tại nhà máy trong ít nhất 12 tháng.
- Giờ làm việc theo luật pháp và giờ/ lịch trình làm việc của đơn vị sản xuất phải được công khai cho tất cả công nhân.
- Công nhân được đào tạo trong tuần lao động tiêu chuẩn và đơn vị sản xuất sẽ tìm hiểu sự sẵn sàng làm thêm giờ của họ. Với những công nhân không muốn làm thêm giờ, đơn vị sản xuất phải ủng hộ quyết định của họ và không được phép buộc những công nhân này làm thêm giờ.

- Đơn vị sản xuất phải có một chính sách văn bản về thời gian làm việc và làm thêm giờ phù hợp với yêu cầu pháp luật, đồng thời chỉ ra rõ ràng: việc làm thêm giờ là tự nguyện. Chính sách phải được phổ biến đến tất cả công nhân.

K. Không phân biệt đối xử

- Nhà cung ứng không được phép tham gia, hỗ trợ hay chấp nhận các hành vi phân biệt đối xử với nhân viên trong các hoạt động tuyển dụng, thuê nhân công, đào tạo, điều kiện làm việc, giao việc, lương, phúc lợi, đề bạt, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng hay nghỉ hưu theo giới tính, độ tuổi, tôn giáo, tình trạng hôn nhân, chủng tộc, tầng lớp, địa vị xã hội, bệnh, tật, thai sản, dân tộc và quốc tịch, xu hướng chính trị, xu hướng tình dục hay bất kỳ đặc điểm cá nhân nào khác.
- Các chính sách và quy định của đơn vị sản xuất liên quan đến tuyển dụng, lương thưởng, cơ hội đào tạo, đề bạt, chấm dứt hợp đồng và nghỉ hưu không thiên vị một nhóm nhân viên hơn nhóm khác theo đặc điểm cá nhân hay tín ngưỡng nêu trên.
- Chính sách tuyển dụng cần có một điều khoản về cơ hội làm việc công bằng, khẳng định quyền làm việc và thăng tiến của người lao động trên cơ sở phẩm chất, năng lực và tiềm năng của mỗi cá nhân.
- Đơn vị sản xuất không được phép có bất kỳ dạng phân biệt đối xử nào đối với những người lao động gia nhập công đoàn hay tham gia vào các hoạt động của công đoàn và không dọa nạt, kỷ luật, phạt hay sa thải người lao động khi họ thực hiện quyền này.
- Đơn vị sản xuất không được có hành động trả đũa khi một cá nhân khởi kiện hành vi phân biệt, tham gia điều tra hay chống đối những hành vi có tính chất phân biệt đối xử.
- Đơn vị sản xuất không được đặt nghi vấn về tình trạng thai sản đối với những người lao động có triển vọng, và không được thực hiện thử thai trước khi tuyển dụng hay coi đó là một điều kiện khi tuyển dụng. Nghiêm cấm giảm lương hay công nhận đối với người lao động quay trở lại làm việc sau khi sinh.
- Không được phép áp dụng khám sức khỏe để ngăn không tuyển dụng hay sa thải người lao động bị ốm hay bị thương.
- Không được cấm việc cử hành lễ, cầu nguyện giữa giờ và nghỉ lễ theo tôn giáo.
- Thông báo tuyển dụng không được nêu những yếu tố phân biệt đối xử như giới tính hay chủng tộc.

L. Biên chế lao động

- Hoạt động thực hiện công việc phải được dựa trên cơ sở quan hệ việc làm được công nhận, tuân thủ theo yếu tố đảm bảo phạm vi bảo vệ rộng hơn trong hai yếu tố: 1) pháp luật và thông lệ của nước sở tại hay 2) các quy chuẩn quốc tế về lao động.
- Không được bỏ qua các ràng buộc với nhân viên theo yêu cầu của pháp luật hiện hành liên quan đến quan hệ biên chế việc làm bằng cách áp dụng các phương thức thuê mướn lao động, thuê qua bên thứ ba, hay làm việc tại nhà, hay các chương trình thử việc mà không kế hoạch truyền đạt kỹ năng hay đưa vào biên chế lao động, hay bất kỳ ràng buộc nào khác có thể bỏ qua bằng việc ký hợp đồng lao động có thời hạn.

- Trong trường hợp có yêu cầu của pháp luật, đơn vị sản xuất phải ký một văn bản hợp đồng lao động với người lao động để thiết lập mối quan hệ lao động trong vòng một tháng kể từ ngày người lao động tham gia vào đơn vị sản xuất. Ngoài ra:
 - Đơn vị sản xuất và người lao động ký hợp đồng. Đơn vị sản xuất phải cấp một bản bằng ngôn ngữ của người lao động nêu rõ chế độ tiền công và thưởng theo chính sách của nước sở tại và thông tin chi tiết về lương của cá nhân đó, quy định của đơn vị sản xuất...
 - Các điều khoản và điều kiện của việc làm tại đơn vị sản xuất, như việc thanh toán lương, phải tuân thủ theo luật lao động nước sở tại.
 - Điều khoản hợp đồng không được điều chỉnh để tránh ràng buộc với người lao động, như việc thanh toán các khoản phúc lợi.
- Đối với bất kỳ hình thức lao động nào (bán thời gian, vừa học vừa làm...), toàn bộ nhân viên đều sẽ được nhận lương ít nhất bằng với mức lương tối thiểu. Ngoài ra, đơn vị sản xuất sẽ phải đưa ra mức lương tương đương cho những công việc giống hoặc tương tự nhau, tùy vào kinh nghiệm trong lĩnh vực đó.
- Đơn vị sản xuất không được tuyển dụng lao động theo thỏa thuận đào tạo. Nhân viên mới sẽ phải được làm việc dưới dạng lao động thử việc.
- Thời gian thử việc không được vượt mức thời gian theo quy định của pháp luật và mỗi người lao động không được có nhiều hơn một lần thử việc.
- Trong thời gian thử việc, mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương thấp nhất cho vị trí tương đương trong đơn vị sản xuất, hoặc mức lương đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, hoặc tiêu chuẩn lương tối thiểu của đơn vị sản xuất.
- Sau khi hoàn thành thời gian thử việc, thâm niên của người lao động phải được tính từ ngày bắt đầu làm việc tại đơn vị sản xuất, tức là ngày bắt đầu thời gian thử việc.
- FDRA hỗ trợ phát triển các chương trình học việc nhằm tạo cơ hội học tập và lợi ích của những người trẻ tuổi, với điều kiện người lao động không được xếp vào tình trạng học việc nằm ngoài yêu cầu của pháp luật, người lao động sẽ được đảm bảo nhận mức lương ít nhất bằng mức lương tối thiểu và không bị bóc lột sức lao động hay giao cho những việc gây nguy hiểm đến an toàn và sức khỏe của mình.
- Người lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động của mình bằng cách đưa ra thông báo bằng văn bản trước 30 ngày cho đơn vị sản xuất.

M. Không ngược đãi

- Xâm hại về mặt thể chất hay trừng phạt, đe dọa xâm hại về mặt thể chất, tình dục hay các hành vi quấy rối khác và xâm hại về mặt lời nói hoặc các hình thức đe dọa đều bị cấm. Các hành vi này bao gồm, nhưng không giới hạn ở:
 - Quấy rối hay xâm hại về mặt thể chất: thực hiện hoặc đe dọa thực hiện các hành vi gây phiền nhiễu như liên tục tấn công. Ví dụ: đánh, đẩy.
 - Xâm hại bằng lời nói: quát mắng, hăm dọa, sử dụng những từ ngữ xỉ nhục với người lao động; hăm dọa ẩn ý hoặc không ẩn ý sẽ cắt lương, thưởng, thực phẩm, cơ hội thăng tiến và việc làm. Ví dụ: Các hành vi đe dọa gây tổn hại về mặt thể chất hay tâm lý của người lao động.

- Xâm hại và quấy rối tình dục: buông lời tán tỉnh không mong muốn, yêu cầu chấp thuận hành vi tình dục, và / hoặc các hành vi hay lời nói mang tính chất tình dục. Ví dụ: Yêu cầu người khác chấp thuận có hành vi tình dục để đổi trả cho việc được đối xử thiên vị trong công việc, hay là điều kiện để được tiếp tục làm việc; va chạm với người lao động theo bất kỳ cách nào có thể được coi là có gợi ý về mặt tình dục; hoặc đưa ra những nhận xét về mặt tình dục không phù hợp với người lao động.
- Xâm hại về mặt tinh thần: Có hành vi hoặc từ ngữ gây tổn hại đến lòng tự trọng của một người lao động. Ví dụ: Hành vi có thể được hiểu là gây ảnh hưởng đến phẩm giá của người lao động.
- Đơn vị sản xuất và các nhà thầu phải có văn bản quy định và quy tắc có hiệu lực nêu rõ rằng không được phép có những hành vi xâm hại hay quấy rối nêu trên. Quy định cấm các hành vi xâm hại, trừng phạt và quấy rối tại nơi làm việc phải được thông báo rõ ràng đến toàn bộ nhân viên và người lao động khi thực hiện đào tạo định hướng và khi ban hành hay cập nhật quy định.
- Nghiêm cấm các biện pháp kỷ luật phi pháp, cắt giảm tiền lương và các điều kiện làm việc cơ bản dành cho người lao động.
- Đơn vị sản xuất xây dựng và thông báo các quy định / quy tắc và chính sách, nguyên tắc chung về những biện pháp kỷ luật được chấp nhận và không được chấp nhận. Tất cả các hành vi kỷ luật đều phải được ghi lại bằng văn bản để đảm bảo tuân thủ.
- Đơn vị sản xuất cần đảm bảo tính bảo mật của quy trình kỷ luật nhằm bảo vệ nhân viên khỏi các hiện tượng trả đũa vì báo cáo hành vi quấy rối hay xâm hại. Người lao động cần được tạo điều kiện để có thể báo cáo hành vi không đúng đắn hay phân biệt đối xử cho những người khác ngoài cấp quản lý của mình.
- Việc khám xét cơ thể, nếu cần thiết, phải đảm bảo bố trí người phù hợp về mặt giới tính.

N. Môi trường

Trong hoạt động sản xuất, cần giảm thiểu các tác động không mong muốn lên cộng đồng, môi trường và tài nguyên thiên nhiên, đồng thời bảo đảm sức khỏe và an toàn cho người dân. Các hoạt động bảo vệ này ít nhất cần tuân thủ quy định của quốc gia sở tại và địa phương về bảo vệ môi trường, đồng thời cũng hướng đến đạt tiêu chuẩn quốc tế về bảo vệ môi trường.

- Cần đăng ký, duy trì và cập nhật tất cả các loại giấy phép, phê chuẩn hay yêu cầu bắt buộc về bảo vệ môi trường (ví dụ như việc giám sát xả thải), đồng thời cần tuân thủ các yêu cầu về vận hành hay báo cáo tương ứng.
- Tất cả các loại rác thải cần được giảm thiểu và loại bỏ tại nguồn bằng các biện pháp như thay đổi quy trình sản xuất, duy tu và xây dựng cơ sở, thay thế nguyên vật liệu, bảo tồn, tái chế và tái sử dụng nguyên liệu.
- Cần nhận diện và quản lý các loại hóa chất và nguyên vật liệu có khả năng gây nguy hiểm nếu bị thải ra môi trường nhằm đảm bảo xử lý, di chuyển, lưu trữ, sử dụng, tái chế, tái sử dụng hay loại thải một cách an toàn.

- Nước thải và nước cứng sinh ra trong quá trình vận hành, xử lý công nghiệp và thiết bị vệ sinh cần được phân loại, giám sát, kiểm soát và xử lý theo yêu cầu của quy định nước sở tại trước khi xả hay loại thải.
- FDRA yêu cầu các nhà cung ứng và đơn vị sản xuất hướng tới loại bỏ việc xả thải các hóa chất nguy hiểm vào trong chuỗi cung ứng. FDRA, các đơn vị bán lẻ và thương hiệu khác đã áp dụng biện pháp phân loại, xác định được 11 nhóm ưu tiên, nhưng có khả năng sẽ bổ sung thêm trong điều kiện cập nhật kiến thức, danh sách đen và mối nguy hại mới.
- Đơn vị sản xuất cần tuân thủ tất cả các luật và quy định hiện hành của FDRA liên quan đến việc cấm hay giới hạn những chất nhất định, bao gồm yêu cầu về dán nhãn, tái chế và / hoặc loại thải.

O. Trung thực trong kinh doanh

- Hoạt động kinh doanh cần được thực hiện với yêu cầu cao về mặt đạo đức, tính trung thực và ngay thẳng; đảm bảo nhân viên nắm rõ bộ Quy tắc Ứng xử và không tham gia vào các hành vi gây nguy hại, hối lộ hay tham nhũng. Nhà cung ứng có thể phải chịu trách nhiệm cho những hành vi sai nguyên tắc mà đối tác của họ thực hiện. Do đó, điều quan trọng là nhà cung ứng chỉ làm việc với các ông ty và đại diện có đầy đủ tư cách và danh tiếng tốt.
- Nghiêm cấm các hành vi đề nghị, biếu tặng, đòi hay nhận hối lộ hoặc tiền lại quả, bao gồm cả “tiền bôi trơn”.
- Nhà cung ứng, đại diện và nhân viên phải tuân thủ tất cả các luật về chống tham nhũng và hối lộ, như Đạo luật về các Hành vi Tham nhũng tại Nước ngoài (FCPA).

Do các hành vi hối lộ, tham nhũng, gian lận, quấy rối, phân biệt đối xử và các hành vi không được chấp nhận khác đều rất khó xác định và chứng minh, nên FDRA đã xây dựng một hệ thống tố cáo hiệu quả để những người tố giác (khách hàng, nhà cung ứng, nhân viên, đơn vị sản xuất hay các đối tượng liên quan khác) có thể báo cáo một cách bí mật những hành vi hay hoạt động sai nguyên tắc. Các hành vi vi phạm có khả năng gây tổn hại lớn, cần phải được ngăn chặn bằng cách xây dựng một quy phạm hành vi đạo đức và áp dụng các biện pháp giám sát. Fairness Channel là kênh đưa tin cho phép người tố giác thông báo mối quan ngại của mình đến với Lãnh đạo cấp cao của FDRA một cách bí mật.

P. Tuân thủ pháp luật

FDRA yêu cầu tất cả các nhà cung ứng và đơn vị sản xuất tuyệt đối tuân thủ quy định pháp luật của nước sở tại. Những nguyên tắc được nêu trong tài liệu này bổ sung cho các quy định đó và cũng cần phải được tuân thủ. Các đơn vị sản xuất cần tuân thủ luật pháp nước sở tại, quy chuẩn ngành và những nguyên tắc được mô tả trong đây.

- Đơn vị sản xuất ít nhất phải tuân thủ pháp luật nước sở tại và quy định của nước sản xuất.
- Cần đăng ký và cập nhật giấy phép kinh doanh và các loại giấy tờ khác.
- Đơn vị sản xuất cần có quy định bằng văn bản, đồng thời cắt cử một đại diện chuyên trách ở cấp quản lý đảm bảo nắm bắt được những thay đổi trong pháp luật nước sở tại (như mức lương tối thiểu).

- Đại diện chuyên trách cấp quản lý cần thông báo những thay đổi và tác động tới toàn bộ người lao động và phối hợp với nhân viên đơn vị sản xuất nhằm đảm bảo kịp thời thực hiện thay đổi để tuân thủ với quy định của pháp luật.

Q. Tuân thủ bộ Quy tắc Ứng xử của FDRA

Các công ty thành viên của FDRA có quyền thực hiện điều tra đơn vị sản xuất, có hoặc không có thông báo. Bất kỳ vi phạm nào sẽ được báo cáo tới nhà cung ứng để có các biện pháp theo dõi và sửa chữa. Nhà cung ứng và đơn vị sản xuất cần hợp tác trong toàn bộ quá trình. Khi phát hiện những vi phạm nghiêm trọng như lao động trẻ em, lao động ép buộc hay cầm tù, hối lộ và xâm hại về mặt thể chất và / hoặc đơn vị sản xuất không có thiện chí tuân thủ, các công ty thành viên của FDRA có quyền chấm dứt hợp tác với nhà cung ứng / đơn vị sản xuất.

- Nhà cung ứng phải nghiên cứu và khẳng định những kỳ vọng của FDRA (mô tả trong tài liệu này) và những quy định liên quan trong nội bộ và với đơn vị kinh doanh.
- Nhà cung ứng phải có các văn bản cần thiết để đảm bảo tuân thủ quy định hay liên tục cải thiện tình hình.
- Đơn vị sản xuất cần có các biện pháp sửa chữa nhằm cải thiện tình trạng yếu kém phát hiện được sau khi thực hiện đánh giá, điều tra, kiểm định và rà soát trong nội bộ và với đối tác bên ngoài.

R. Hợp đồng phụ

Nhà cung ứng hoặc đơn vị sản xuất sẽ chỉ được ký hợp đồng phụ cho bất kỳ hoạt động nào trong quy trình sản xuất trong trường hợp có văn bản chấp thuận của khách hàng của nhà máy, và chỉ sau khi nhà thầu phụ đồng ý tuân thủ bộ Quy tắc Ứng xử của FDRA. Nhà cung ứng và đơn vị sản xuất phải chịu trách nhiệm trong việc đảm bảo tất cả các nhà thầu phụ được phê duyệt phải tuân thủ bộ Quy tắc Ứng xử của FDRA trong việc sản xuất các mặt hàng thương mại, bao gồm nhưng không giới hạn ở: cắt, khâu, thêu, in, giặt, xử lý khô, nhuộm vải, đan tằm, nối và lắp ráp chính thức / đóng gói.

- Đơn vị sản xuất phải chịu trách nhiệm trong việc đo lường, đảm bảo toàn bộ các đại diện trong công tác tuyển dụng và việc làm được đơn vị sản xuất thuê phải tuân thủ theo tiêu chuẩn của FDRA. Đơn vị sản xuất phải đảm bảo những đại diện này không áp dụng các biện pháp tuyển dụng sai nguyên tắc, dẫn đến việc sử dụng lao động trẻ em, lao động cưỡng ép, nạn nhân của buôn người hay các phương thức khác được coi là không được chấp nhận theo như văn bản này.
- Tất cả các nhà thầu phụ phải được nhà cung ứng thông báo bằng văn bản do đại diện Chuỗi Cung Ứng Bền Vững của FDRA phê duyệt trước khi bắt đầu sản xuất.
- Đơn vị sản xuất cần đảm bảo rằng quản lý, nhân viên, giám sát viên và người lao động đều được đào tạo về bộ Quy tắc Ứng xử của FDRA.
- Đơn vị sản xuất cần thực hiện kiểm tra nhà thầu dựa trên những qui tắc trong Bộ Quy tắc Ứng xử của FDRA để xác định những vấn đề trái với qui định; từ đó, lập Kế Hoạch Hành Động Khắc phục Hậu quả (CAP) để nhà thầu phụ triển khai.
- Đơn vị sản xuất đảm bảo bổ nhiệm một đại diện cấp quản lý để triển khai CAP và thực hiện kiểm tra nội bộ định kỳ nhằm đảm bảo liên tục tuân thủ và cải thiện những vấn đề còn tồn đọng.

PHỤ LỤC A: CHÚ GIẢI THUẬT NGỮ

Đại lý / Đại diện

Người chấp thuận và được ủy quyền thay mặt một người khác - thân chủ - để ký kết một thỏa thuận ràng buộc về mặt pháp lý trong các giao dịch với các bên thứ ba.

Lao động gán nợ

Làm việc không phải để nhận lương mà là để trả nợ, thường phát sinh khi một người lao động khác đề nghị đánh đổi bằng sức lao động của người lao động này.

Trẻ em

Một người có độ tuổi dưới 14, trừ khi luật về độ tuổi lao động tối thiểu của nước sở tại quy định độ tuổi lao động hay đến trường cao hơn, trong trường hợp đó sẽ áp dụng độ tuổi cao hơn. Yêu cầu về độ tuổi lao động tối thiểu được quy định theo Hiệp định ILO số 138, hoặc pháp luật nước sở tại, và sẽ lựa chọn độ tuổi cao hơn.

Lao động trẻ em

Bất kỳ công việc nào được thực hiện bởi một người trẻ hơn so với độ tuổi được quy định cho “trẻ em” hay “người trẻ tuổi”, tức là không tuân thủ các điều khoản theo tiêu chuẩn tương ứng của Tổ Chức Lao Động Quốc Tế (ILO), và bất kỳ công việc nào có khả năng nguy hiểm hay ảnh hưởng đến chế độ giáo dục của trẻ em hoặc của người trẻ tuổi, hoặc gây tổn hại đến sức khỏe, sự phát triển về mặt thể chất, tâm lý, tinh thần, đạo đức và xã hội của trẻ em hoặc người trẻ tuổi.

Đàm phán tập thể

Còn được gọi là Thỏa Thuận Thương Lượng Tập Thể, thương lượng tập thể là một thỏa thuận trong đó điều kiện làm việc và tiền công được ấn định theo đàm phán giữa đại diện của người lao động (công đoàn hay đơn vị khác) và quản lý của đơn vị sản xuất.

Biện pháp sửa chữa

Một biện pháp sửa chữa là những thay đổi được triển khai nhằm giải quyết một điểm yếu kém hay vấn đề không tuân thủ. Đây là hành động được thực hiện để sửa chữa một hành động không tuân thủ được phát hiện khi thực hiện kiểm tra theo tiêu chuẩn đã đề ra.

Kế hoạch Hành động Khắc phục Hậu quả (CAP)

Văn bản được xây dựng sau khi thực hiện kiểm tra, xác nhận những gì phát hiện được và những biện pháp sửa chữa cần cải thiện đã được thống nhất để đáp ứng được việc tuân thủ theo các tiêu chuẩn, các qui định của luật pháp.

Việc làm thỏa đáng

Theo Tổ Chức Lao Động Quốc Tế (ILO), Việc Làm Thỏa Đáng bao gồm những cơ hội làm việc đem lại hiệu quả và thu nhập chính đáng, an toàn tại nơi làm việc và bảo vệ về mặt xã hội cho gia đình, triển vọng tốt hơn cho sự phát triển của cá nhân và hòa nhập với xã hội, cho phép người dân được tự do bày tỏ quan ngại, tổ chức và tham gia vào những quyết định có ảnh hưởng đến cuộc sống của họ và đem lại cơ hội và đối xử bình đẳng cho cả phụ nữ và nam giới.

Phí không thỏa đáng

Những loại phí thu của người lao động nhưng vượt mức được pháp luật hiện hành của nước sở tại hay nước bản địa cho phép. Hoặc phí vượt mức phổ biến trên thị trường trong trường hợp pháp luật không quy định.

Tự do liên kết

Quyền của toàn bộ người lao động được lựa chọn tham gia hay thành lập công đoàn hợp pháp tại quốc gia nơi hàng hóa được sản xuất, và thực hiện các hoạt động công đoàn mà không bị can thiệp bởi chủ lao động hoặc chính quyền.

Lao động cưỡng bức

Công việc hay sự phục dịch bị cưỡng ép từ một người chịu đe dọa bởi hình phạt do người đó không tự nguyện làm việc hoặc do công việc hay sự phục dịch đó được yêu cầu dưới dạng trả nợ.

Quy trình khiếu nại

Một quy trình hay thủ tục cho phép người lao động cảm thấy bị đối xử không công bằng được lên tiếng nêu ra quan ngại của mình mà không phải chịu lo sợ hay hậu quả.

Quấy rối

Hành vi vô lý thường có tính chất liên tục và lặp lại, nhắm vào một cá nhân, gây lo lắng và khó chịu.

Việc làm nguy hại

Việc làm nguy hại bao gồm làm việc với máy móc / thiết bị nguy hiểm (như dao, cưa); hóa chất hay chất nguy hại; môi trường có tiếng ồn; nâng các vật nặng; điều kiện nóng và lạnh khắc nghiệt.

Nhân quyền

Tập hợp các nguyên tắc được định nghĩa trong Tuyên Ngôn Quốc Tế Về Nhân Quyền (1948), trên cơ sở công nhận phẩm giá vốn có và quyền bình đẳng không ai có thể xâm phạm được của tất cả những thành viên trong gia đình loài người, là nền tảng của tự do, công lý và hòa bình trên thế giới.

Buôn người

Các hành vi chiêu mộ, dụ dỗ, vận chuyển, chuyển nhượng hay tiếp nhận người, bằng hình thức đe dọa, sử dụng vũ lực hay các hình thức ép buộc nhằm mục đích bóc lột sức lao động hay phục dịch không tự nguyện.

Lao động giao kèo

Công việc được thực hiện thay mặt cho một người sử dụng lao động cấm người lao động tự ý ngừng làm việc.

Tổ Chức Lao Động Quốc Tế (ILO)

ILO là một tổ chức quốc tế chịu trách nhiệm xây dựng và giám sát các tiêu chuẩn quốc tế về lao động. Đây là cơ quan ‘ba bên’ duy nhất của Liên Hợp Quốc tập hợp đại diện của chính phủ các nước, người sử dụng lao động và người lao động để cùng nhau xây dựng những chính sách và chương trình xúc tiến Việc Làm Thỏa Đáng cho tất cả mọi người.

Công ước ILO 138 (Công ước về độ tuổi lao động tối thiểu)

Công ước này quy định độ tuổi làm việc tối thiểu không được thấp hơn độ tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc và không được thấp hơn 15 trong bất kỳ trường hợp nào (14 trong những trường hợp hãn hữu tại các quốc gia kém phát triển). Các tiêu chuẩn nghiêm ngặt hơn được áp dụng cho trường hợp việc làm nguy hại, trong đó độ tuổi tối thiểu không được dưới 18. Liên quan đến Công ước này còn có R146 Khuyến Nghị Về Độ Tuổi Lao Động Tối Thiểu

Công ước ILO 182 (Những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất)

Công ước này kêu gọi một chiến lược chủ động nhằm đạt mục tiêu xóa bỏ tình trạng nô lệ, lao động cưỡng bức hay ép buộc, mại dâm, khiêu dâm, buôn bán ma túy ở trẻ em hoặc những hoạt

động khác có khả năng tổn hại đến sức khỏe, an toàn hay đạo đức của trẻ em. Liên quan đến Công ước này: R190 Khuyến Nghị Về Những Hình Thức Lao Động Trẻ Em Tội Tệ Nhất)

Bảng Chỉ Dẫn An Toàn Hóa Chất (MSDS)

Bảng chỉ dẫn an toàn hóa chất là một văn bản cho biết thuộc tính của một chất và hướng dẫn cách xử lý phù hợp. Một bản MSDS không nhằm mục đích hướng đến việc sử dụng của người tiêu dùng nói chung, mà của người thuộc chuyên ngành / sản xuất hay cán bộ bảo đảm an toàn có khả năng sẽ phải tiếp xúc trực tiếp với chất đó. Văn bản MSDS có thể có thông tin cụ thể như dữ liệu về đặc điểm vật lý, ảnh hưởng đến sức khỏe, sơ cứu, khuyến nghị về lưu trữ, yêu cầu loại thải, thiết bị bảo vệ cần thiết khi sử dụng, và hướng dẫn cách xử lý khi bị tràn đổ...

Trả công theo thành phẩm

Phương thức trả công cho người lao động bằng số thành phẩm sản xuất ra thay vì số giờ làm việc.

Biện Pháp Dự Phòng

Trong khi mục đích của biện pháp sửa chữa là sửa chữa vấn đề ngay lập tức, thì biện pháp dự phòng ngăn nguy cơ lặp lại vấn đề.

Nhà thầu phụ

Nhà thầu phụ là một người, hay trong nhiều trường hợp là một doanh nghiệp ký và thực hiện một phần nghĩa vụ cho hợp đồng của một đối tượng khác.

Nghiep đoàn (hay “Công đoàn”)

Một tổ chức của người lao động thực hiện xúc tiến và bảo vệ quyền lợi của các thành viên liên quan đến những vấn đề như tiền lương và điều kiện làm việc bằng phương pháp thương lượng với người sử dụng lao động.

Người trẻ tuổi

Còn được hiểu là “thanh thiếu niên” hay “người vị thành niên” hay những người lao động được định nghĩa là “trẻ em” bên trên ở độ tuổi dưới 18.

MIỄN TRÁCH

Hiệp hội Nhà phân phối và Bán lẻ Giày Dép Hoa Kỳ (FDRA) đã soạn thảo bộ Quy tắc Ứng xử trong hoạt động Sản xuất Giày Dép (“Bộ Quy tắc Ứng xử”) này để hỗ trợ các thành viên và ngành sản xuất giày dép nói chung đảm bảo các nhà máy sản xuất giày dép biết đến các quy định của pháp luật hiện hành, đối xử hợp lý với người lao động và có ý thức với môi trường trong quá trình vận hành. Trong thời đại xã hội có mối quan tâm sâu sắc đến tuân thủ xã hội và các vấn đề về môi trường liên quan đến hoạt động sản xuất nói chung, FDRA cam kết hỗ trợ các thành viên của mình, đảm bảo họ được tạo điều kiện cần thiết để đánh giá nguồn cung hàng và đánh giá xem sản phẩm sản xuất ra có được dựa trên nền tảng ý thức về xã hội và môi trường hay không. Bộ Quy tắc Ứng xử của FDRA được xây dựng sau khi đã nghiên cứu hàng chục các bộ quy chuẩn hành vi tương tự được các công ty, nhà sản xuất và nhà bán lẻ mặt hàng giày dép sử dụng. Mục đích của Bộ Quy tắc Ứng xử của FDRA là đưa ra hướng dẫn cụ thể, chi tiết trong việc đánh giá, đo lường và cải thiện điều kiện làm việc, tuân thủ pháp luật hiện hành và ý thức về môi trường cho các công ty và nhà máy sản xuất giày dép. FDRA liên tục giám sát những thay đổi trong tuân thủ xã hội và ý thức môi trường và sẽ liên tục cập nhật Bộ Quy tắc Ứng xử cho phù hợp.

Song song với việc liên tục nghiên cứu và cập nhật Bộ Quy tắc Ứng xử phục vụ cho các thành viên của mình, FDRA cũng làm việc trực tiếp với Bộ Quy tắc Ứng xử các nhà máy mong muốn được công nhận là “Nhà sản xuất giày dép có trách nhiệm được FDRA công nhận” (“Nhà máy được FDRA công nhận”). Để đưa ra được danh hiệu này, FDRA phải nghiên cứu các kết quả kiểm định / kiểm toán do các công ty bên thứ ba cung cấp. Các công ty này được biết đến rộng rãi và được công nhận là có năng lực thực hiện kiểm định / kiểm toán nhà máy trong ngành sản xuất giày dép. Trên cơ sở nghiên cứu kết quả kiểm định / kiểm toán, nếu FDRA cho rằng quy trình vận hành của nhà máy đã tuân thủ theo Bộ Quy tắc Ứng xử, thì FDRA sẽ trao tặng danh hiệu của mình cho nhà máy. Danh hiệu Nhà máy được FDRA công nhận thông thường có hiệu lực trong khoảng thời gian hai (02) năm, nhưng có thể bị thu hồi trong trường hợp FDRA cho là cần thiết. Danh hiệu Nhà máy được FDRA công nhận chỉ nhằm mục đích tham khảo cho các thành viên trong quá trình nghiên cứu và lựa chọn nhà máy. Danh hiệu Nhà máy được FDRA công nhận không bảo đảm hiệu suất của nhà máy hay nhà máy sẽ luôn luôn tuân thủ bộ Quy tắc Ứng xử. Thay vào đó, danh hiệu này có nghĩa là FDRA đã nghiên cứu kết quả kiểm định / kiểm toán do một cơ quan bên thứ ba cung cấp và kết quả nhìn chung đáp ứng được những yêu cầu của Bộ Quy tắc Ứng xử. FDRA không đưa ra lời tuyên bố hay bảo đảm nào liên quan đến hiệu suất của nhà máy, và FDRA khẩn thiết khuyến nghị thành viên đưa ra phản hồi đối với những nhà máy đã được trao tặng danh hiệu Nhà máy được FDRA công nhận để đảm bảo quy định về vận hành của nhà máy đi đúng hướng với danh hiệu đã trao.

Nếu có bất kỳ câu hỏi nào liên quan đến Bộ Quy tắc Ứng xử này hoặc về Nhà sản xuất giày dép có trách nhiệm được FDRA công nhận, vui lòng liên hệ infor@fdra.org.

Thông tin về FDRA- 70 Năm của sự Xuất sắc

Hơn 80% của ngành công nghiệp, Hiệp hội Phân phối Bán lẻ Giày dép của Mỹ (FDRA) là hiệp hội ngành công nghiệp lớn nhất và được tôn trọng nhất trong nước Mỹ. FDRA đại diện và phục vụ toàn bộ ngành công nghiệp giày dép từ kinh doanh nhỏ tới các công ty giày dép quốc tế. Bên cạnh đó nó cũng đại diện và phục vụ đầy đủ chuỗi cung cấp của ngành công nghiệp giày dép từ việc nghiên cứu, thiết kế và phát triển, tới việc sản xuất và phân phối, đến đại lý bán lẻ cho người ở tất cả mọi nơi. FDRA hội trợ nhiều hơn 100 công ty và hơn 200 thương hiệu.



1319 F Street, NW, Suite 700

Washington, DC 20002

(p) 202.737-5660

(f) 202.638.2615

info@fdra.org

www.fdra.org