

## Quy Phạm Nền Tảng của ETI

### 1. Công việc được lựa chọn tự do

- 1.1 Không có người lao động nào bị cưỡng bức, gán nợ hoặc là tù nhân không tự nguyện.
- 1.2 Người lao động không phải đặt “cọc” hoặc cầm cố giấy tờ nhận dạng cho chủ và được tự do nghỉ việc sau khi thông báo trước hợp lý.

### 2. Sự tự do gia nhập đoàn thể và quyền thương lượng tập thể được tôn trọng

- 2.1 Người lao động, không có sự phân biệt đối tượng, có quyền gia nhập hoặc thành lập công đoàn tùy theo ý thích và có quyền thương lượng tập thể.
- 2.2 Người chủ phải có thái độ cởi mở với các hoạt động của công đoàn và các hoạt động đoàn thể của họ.
- 2.3 Người đại diện cho công nhân không bị phân biệt đối xử và có điều kiện được thực hiện chức năng đại diện của họ tại nơi làm việc.
- 2.4 Phạm vi của quyền tự do gia nhập đoàn thể và quyền thương lượng tập thể phải thuộc khuôn khổ giới hạn của luật pháp, người chủ phải tạo điều kiện chứ không gây cản trở việc phát triển các phương tiện song song để gia nhập đoàn thể và thương lượng tập thể độc lập và tự do.

### 3. Điều kiện làm việc phải an toàn và vệ sinh

- 3.1 Người lao động phải được cung cấp môi trường làm việc an toàn và vệ sinh và hiểu biết các kiến thức phổ biến về ngành và các mối nguy hiểm cụ thể. Phải thực hiện đầy đủ các bước để ngăn chặn các tai nạn và tổn thương cho sức khỏe phát sinh từ, liên quan đến hoặc xảy ra trong quá trình làm việc bằng cách giảm thiểu các mối nguy hiểm vốn có tại nơi làm việc đến mức có thể được áp dụng một cách hợp lý.

- 3.2 Người lao động phải được tập huấn về an toàn và sức khỏe định kỳ và được ghi chép lại và việc tập huấn như vậy phải được thực hiện lại cho người mới hoặc người được tái bố trí.
- 3.3 Tiếp cận được với nhà vệ sinh sạch sẽ, nước uống sạch và các dụng cụ sạch cất giữ thức ăn nếu có.
- 3.4 Nơi ở, nếu được cung cấp, phải sạch sẽ, an toàn và đáp ứng các nhu cầu cần thiết của người lao động.
- 3.5 Công ty tuân theo quy phạm này sẽ giao trách nhiệm về sức khỏe và an toàn cho đại diện quản lý cấp cao.

#### 4. Không được sử dụng lao động trẻ em

- 4.1 Sẽ không có việc tuyển dụng thêm lao động trẻ em mới.
- 4.2 Công ty sẽ phát triển hoặc tham gia và đóng góp vào các chính sách và chương trình chuyển các lao động trẻ em để tạo điều kiện cho các em được tham gia học tập cho đến khi không còn là một trẻ em như trong định nghĩa về “trẻ em” và “lao động trẻ em” được nêu ra ở phụ lục.
- 4.3 Không được thuê dùng trẻ em và người dưới 18 tuổi làm việc ban đêm hoặc trong điều kiện nguy hiểm.
- 4.4 Những chính sách và thủ tục này sẽ phải tuân thủ các tiêu chuẩn quy định của Tổ chức lao động quốc tế [ILO] có liên quan.

#### 5. Được trả mức lương đủ sống

- 5.1 Lương và thù lao trả cho làm việc bình thường tối thiểu phải đảm bảo mức tiêu chuẩn hợp pháp của nhà nước hoặc các tiêu chuẩn trong ngành, tùy theo mức nào cao hơn. Trong mọi hoạt động, tiền lương phải đủ trang trải các nhu cầu cần thiết và cung cấp nhu cầu khả dụng thực tế nào đó.
- 5.2 Tất cả những người lao động sẽ được cung cấp các thông tin bằng văn bản và dễ hiểu về điều kiện làm việc liên quan đến lương trước khi họ vào làm việc và chi tiết cụ thể về lương trong thời kỳ trả lương có liên quan mỗi khi nhận lương.
- 5.3 Việc kỷ luật bằng cách trừ lương sẽ không được chấp nhận và theo pháp luật nhà nước sẽ không được trừ lương nếu không có sự cho phép rõ ràng của người lao động có liên quan. Tất cả các biện pháp kỷ luật phải được ghi nhận lại.

## 6. Thời gian làm việc không được vượt mức

- 6.1 Thời gian làm việc tuân thủ luật pháp nhà nước, thỏa ước tập thể và các quy định từ 6.2 đến 6.6 dưới đây, tùy theo quy định nào bảo vệ tốt hơn cho người lao động. Các điều khoản phụ 6.2 đến 6.6 dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế.
- 6.2 Giờ làm việc, ngoại trừ giờ làm thêm, sẽ được xác định theo hợp đồng và sẽ không quá 48 tiếng mỗi tuần\*.
- 6.3 Làm thêm giờ là tự nguyện. Làm thêm giờ phải được sử dụng một cách hợp lý, có xem xét tất cả các điều sau đây: mức độ, tần suất và giờ đã làm việc của từng người lao động và cả toàn bộ lực lượng lao động. Làm thêm giờ sẽ không được sử dụng thay cho làm việc thường xuyên. Làm thêm giờ phải luôn được trả thù lao theo mức tiền thưởng, được khuyến nghị không quá 125% mức lương thường xuyên.
- 6.4 Tổng số giờ đã làm việc trong bất kỳ khoảng thời gian bảy ngày nào sẽ không được vượt quá 60 giờ, ngoại trừ được bao gồm trong điều 6.5 dưới đây.
- 6.5 Thời gian làm việc có thể vượt quá 60 giờ trong bất kỳ khoảng thời gian bảy ngày nào chỉ trong các trường hợp ngoại lệ khi tất cả các điều kiện sau đây được đáp ứng:
  - điều này được pháp luật nhà nước cho phép;
  - điều này được cho phép theo thỏa ước tập thể được thỏa thuận tự do giữa tổ chức của người lao động đại diện cho một bộ phận lớn người lao động;
  - các biện pháp an toàn phù hợp được thực hiện để bảo vệ sức khỏe và sự an toàn của người lao động; và
  - người chủ có thể chứng minh rằng áp dụng các trường hợp ngoại lệ, chẳng hạn như sản lượng cao nhất, tai nạn hoặc các trường hợp khẩn cấp ngoài dự kiến.
- 6.6 Người lao động sẽ được cung cấp ít nhất một ngày nghỉ trong bảy ngày hoặc trong trường hợp được pháp luật nhà nước cho phép, hai ngày nghỉ trong 14 ngày.

\* Các tiêu chuẩn quốc tế khuyến nghị giảm dần giờ làm việc bình thường, khi có thể, đến 40 giờ một tuần, mà không giảm lương của người lao động khi giảm giờ làm.

## 7. Không được phân biệt kỳ thị

- 7.1 Không được có sự phân biệt về chủng tộc, giai cấp, nguồn gốc dân tộc, tín ngưỡng, tuổi tác, tình trạng khuyết tật, giới tính, tình trạng hôn nhân, khuynh hướng giới tính, thành viên đoàn hội hoặc đảng phái chính trị trong việc thuê mướn, trả công, cơ hội đào tạo, thăng tiến, chấm dứt công việc hoặc cho nghỉ hưu.

## 8. Cung cấp công việc thường xuyên

- 8.1 Việc làm phải được thực hiện trên cơ sở quan hệ thuê mướn theo pháp luật nhà nước và các tập quán sử dụng lao động đến mức khả dĩ nhất.
- 8.2 Không được tránh né nghĩa vụ đối với người lao động theo luật định về lao động hoặc an sinh xã hội phát sinh từ quan hệ thuê mướn lao động thường xuyên dưới hình thức sử dụng hợp đồng với người lao động duy nhất, hợp đồng phụ, cho làm việc tại nhà hoặc dưới hình thức học việc mà không nhằm ý định truyền đạt kỹ năng hoặc không cung cấp công việc thường xuyên cũng như không được tránh các nghĩa vụ này; dưới hình thức lạm dụng hợp đồng lao động có thời hạn cố định.

## 9. Không được phép đối xử thô bạo và vô nhân đạo

- 9.1 Nghiêm cấm hành hạ thân thể hoặc kỷ luật, đe dọa hành hạ thân thể, quấy rối tình dục hoặc các quấy rối khác và nhục mạ bằng lời nói hoặc các hình thức đe dọa khác.

Các quy định của quy phạm này chế định các tiêu chuẩn tối thiểu chứ không tối đa, và quy phạm này không nên được sử dụng để ngăn cản các công ty vượt quá các tiêu chuẩn ấy. Các công ty áp dụng quy phạm này phải tuân thủ pháp luật nhà nước và các luật khác được áp dụng. Trong trường hợp cả luật và Quy Phạm Nền Tảng này trình bày cùng một chủ đề thì áp dụng quy định có tính bảo vệ người lao động cao nhất.

Lưu ý: Chúng tôi cố gắng hết sức để đảm bảo các bản dịch của Quy Phạm Nền Tảng của ETI và Các Nguyên Tắc Thực Hiện được hoàn chỉnh và chính xác nhất có thể. Tuy nhiên, vui lòng lưu ý rằng trong cả hai trường hợp, bản tiếng Anh sẽ được xem là bản chính thức.