



Code of Conduct  
for the member companies of the  
**Myanmar Garment Manufacturers Association**

## 前言：

缅甸服装制造商协会 (MGMA) 及其成员公司<sup>1</sup> (以下简称“公司”) 认可企业所承担的企业责任。本着为社会、环境和经济可持续发展和纺织供应链做出贡献的负责意识的提升，缅甸服装制造商协会及其董事会制定了本行为准则。

本行为准则作为自愿性文件和一套负责的商业行为准则提供给公司。概述了企业责任领域，并提出了作为公司的业务实践与政策相关的价值观和原则。作为缅甸服装制造商协会成员要全面实施本行为准则应该是一个循序渐进的过程，但是，缅甸服装制造商协会成员公司应在能力范围内尽可能地采取可行的措施来实践本文件中阐述的商业责任准则。与此同时，公司应要求其直接供应商和分包商也采取相同的行为标准。

际劳工组织所倡导的关于工作中的基本原则和权利宣言、联合国商业与人权指导原则、联合国全球契约和经济合作组织跨国企业指南。

虽然执行这些国际协议是国家的责任，但公司应将其实践到公司行为中，从而更好地实现经济目标。当然，如果在国内的现行国家法律法规中对工人的权益保障要高于国际协议保护的相关规定的话，则优先适用于国内的现行法律法规。

## 一 遵守国家法律法规：

公司遵守现行的国家法律法规。在国家法律规定中如果有受国家法律监管较弱的领域，公司应按照本准则规定的价值观和原则行事。

## 二 对企业责任行为的基本认知

公司的活动行为作为其经营所在社会范围的一部分。应该通过商业活动，为所在区域谋福利、进而通过其商业行为为和谐和发展做出贡献。公司应该了解其业务行为直接或间接影响到经济、社会和生态环境。因此，公司提倡的管理原则应该是公开透明、认真负责、诚实有信。绝不允许管理层或工人实施任何形式的贿赂或腐败。公司利益与个人利益要严格分开。在任何时候和任何情况下，都应遵循与工人、商业伙伴和客户公平公正的原则。在任何时候，只要签订了商业合同，就不可随意更改，应当严格遵守合同精神。于此同时，合同双方对相关的商业信息和合同内容应当防止外泄并做好保密工作。

---

<sup>1</sup> MGMA 的 500 多家成员公司中的大多数是制造商，但本组织也包括并欢迎附属成员，其中包括设计公司、质检公司、时装学校和其他附属公司。

### 三 尊重人权

国家或国家政府有责任保护其境内的人权。而企业有责任在其影响范围内尽可能地从各方面采可行性措施来承担起尊重人权的责任。根据联合国《商业与人权指导原则》<sup>2</sup>的指引，公司应做到尽可能地避免在公司活动中侵犯人权或者因商业行为及商业关系而侵权。就其业务活动而言，为有效减少侵权行为，公司应努力尽职监察，以发现、评估和减轻人权风险。如若公司直接造成侵犯人权的行为，公司应采取必要和合理的措施进行回应。如果公司业务活动（包括其产品或服务）侵犯了人权，那么公司应利用其影响力促使责任主体降低风险或纠正供应链中的侵权行为。

### 四 劳工权利和工作条件

公司有责坚持国际劳工组织的八项核心劳工标准<sup>3</sup>，并创造安全 and 人性化的工作环境。

#### 4.1 童工问题的有效补救

成员公司承诺，在本公司范围内避免和减少雇用童工。并同意不雇用年龄低于 14 岁的工人。<sup>4</sup>公司在招聘期间实施有效的年龄验证程序。经过验证后方可雇用。

如果已经雇用或发现未成年工人，公司在不开除该工人的前提下，在法律允许范围内为其安排相对轻松的兼职工作。成员公司尽可能地支持和提供合理的补救措施，以促进儿童融入社会并使他们能够参加学校或生存技能的学习。<sup>5</sup>

#### 4.2 青年工人保护和技能发展

公司应保护青年工人并采取合理的晋升措施。青年工人不得在危险、不安全或危险的条件下从事工作，或从事对其安全和健康有害的工作。年轻工人不得在夜间工作，避免使用可能有害的机器或物质，包括（但不限于）织物切割机或有毒化学品。应鼓励和引导有青年工人健康及安全意识的提升。

---

2 基于《世界人权宣言》和国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言所定义的人权概念。

3 This Code of Conduct is inspired and influenced by the eight fundamental conventions of the ILO which cover:

1. Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
2. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1940 (No. 87)
3. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
4. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
5. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
6. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
7. Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
8. Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

4 Section 75, The Factory Act (1951)

5 缅甸被世界银行列为“最不发达国家”。对于服装行业的年轻工人来说，教育机会和学校资源常常缺乏，甚至完全不存在。因此，缅甸服装制造商协会（MGMA）坚决致力于支持未成年工人补救项目，并积极寻求适合年轻工人的教育解决方案。

### 4.3 无强迫劳动

成员公司严禁以任何形式的强迫或强制劳动。拒绝惩罚、暴力或恐吓威胁下要求下工作，不得向工人收取押金，身份证或其他个人文件或财物。每一位工人都拥有在国家法律规定的期限内向雇主提出辞职的权利。并在规定期限内告之后则可以离职。

### 4.4 职业就业无歧视

成员公司不得以种族、性别、宗教、政治观点、民族血统或社会出身等因素区别而区别对待。并且，男女工人不应区别对待，应实行同工同酬原则。

### 4.5 结社自由和集体谈判权

尊重劳动者自行选择建立或参加劳动组织的权利。公司对工会活动应持开放和协作的态度。应保护工人代表免受就业方面的反工会歧视行为，并允许根据国家法律在工作场所履行其代表职能。

### 4.6 工人的人道待遇

各级管理人员要尊重对待员工，尊重他们的尊严，不得对员工进行辱骂或不当行为。纪律措施不得涉及体罚或心理骚扰。

### 4.7 工资和福利

正常工作时间的工资水平不得低于合同或法定最低工资标准。

工资和应按时支付，并以方便工人的方式支付。对于每个支付期，公司向每一位工人提供有关其工资构成的书面、详细且要易于工人理解。不得以非法或不合理的工资扣减，尤其是针对纪律措施的扣减工资。

### 4.8 工作时间和加班

服装行业每周固定工作时间最长不得超过 44 小时（工作日 8 小时，周六 4 小时），根据《工厂劳动法》和劳动法监察部门的规定，许可的加班时间为，工作日每天 3 小时，周六为 5 小时。<sup>6</sup>

加班费应按国家法律规定的标准进行支付。

工人每 7 个日则享有 1 天的假期。公司提供国家法律规定的带薪年假和法定节假日。<sup>7</sup>

## 五 职业健康与安全

公司承诺为其员工提供安全和健康的工作环境。提供宿舍的公司，同样有义务提供健康和安设施。

---

<sup>6</sup> Section 59, 62, The Factory Act (1951)

<sup>7</sup> Section 60, The Factory Act (1951)

安全和健康工作条件受现行法律法规的监管。公司采取合理措施将事故风险和健康危害降至最低。尤其是，向所有工人免费提供个人防护设备以及有关健康和安全隐患的定期培训。提供足够的通风和温度调节的条件。应提供饮用水、食堂区和卫生厕所设施。

公司应任命至少一名指定的职业健康安全相关负责人。采取预防措施以及紧急情况下的急救措施。在紧急情况下，工人有权在未经事先同意的情况下离开工作场所。不仅要配备适量的灭火器等消防设备还要有足够的紧急出口和逃生路线。

5 对于纺织品生产（“连续工作”），根据 1951 年工厂法，最多 48 小时构成合法的正常工作周。根据该法律，纺织工厂最多允许额外加班 12 小时。

6 要求工人在周日工作时但必须按照法律规定的费用进行支付，并且，必须至少替换一天的休息日。

## **六 环境污染和废水管理**

公司承诺保护环境和保护自然资源。并采取一切合理措施，尽可能降低对环境和气候的影响。这包括促进环保和节能生产以及实施废物管理系统。

认识到缅甸河流和供水的宝贵和脆弱性，缅甸服装制造商协会成员承诺致力于保护当地稀有资源、河流，水资源以及环境。在洗涤和染色等操作中，必须使用完善且合适的废水处理系统。此外，缅甸服装制造商协会的成员公司应拒绝与未建立有效污水处理系统的公司（在缅甸或国外）开展业务。

危险和有毒物质的处理只能经过处理此类材料的专业人员进行处理，并在适当和指定的废物处置场所进行处置。

## **七 分包政策**

根据业务需要，如需将工作分包给第三方公司，则只能委托那些尊重并遵守本行为准则的第三方公司。

## **八 自愿性和适用范围**

缅甸服装制造商协会建议其成员在自愿的基础上采用本行为准则。在条件许可的情况下，每个工厂应尽最大的可能性来遵守本准则。

该行为准则适用于多数商业性公司。在可能的情况下，公司应呼吁与其建立合同关系的供应商或分包商遵守本准则中规定的原则。

## **九 关于本守则的实施和管理**

公司应将企业社会责任的价值观和原则融入到公司的经营管理中。为了更好地实施和管理，公司应建立合理的管理系统，并具有明确的责任制度，结构制度和公司日常事物的规划的管理模式。公开透明的责任制度意味着要允许外界提出诉求并提供投诉程序。公司在建立预防机制和执行本准则的过程中出现缺陷时应及时调整和更正。

公司在对本准则的内外都可进行探究和参与，并自愿性实施，也可在合适的组织的协助下进行实施。

## 十、纠纷、损失和投诉

工人有权就工厂政策、做法或工作条件提出质疑和投诉。每个工厂内应设置意见箱，以接收匿名意见。公司应为工人制定相关的申诉机制，公司应对工人的损失问题予以回应和解决。提出投诉的个人不应受到任何形式的报复或纪律处分。

关于违反本行为准则的投诉和信息的获取可随时通过电话或亲自到访方式向 缅甸服装制造商协会 提出。也可以匿名的方式进行。

## 十一 修改与沟通

本守则将以缅甸语文件的形式提供给每家工厂，应在显眼的工作场所粘贴。公司应就本行为准则中包含的价值观和原则进行沟通、口头解说，并在必要时向工人提供培训。

公司应向其业务合作伙伴、公众、求职者和其他利益相关者传达本行为准则。该守则表达了缅甸服装生产商的核心价值观。

为了提高行业对本行为准则中规定的原则的承诺的知名度，该准则还在 缅甸服装制造商协会 网站上公开发布。

缅甸服装制造商协会 董事会将每年审查本准则，并在有必要时进行修订。

*Ratified, January 2015*

*Revised, May 2025*