

amfori BSCI

หลักจรรยาบรรณของ

I. บทนำ

หลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI เป็นเอกสารอธิบายความมุ่งมั่นของสมาชิก amfori และคู่ค้าทางธุรกิจ ในการดำเนินกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและการปกป้องสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทานสากล ตามหลักการที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เอกสารฉบับนี้ให้แนวทางแก่สมาชิก amfori และคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ และเพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทาผลกระทบ อธิบายและแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่พึงประสงค์ในห่วงโซ่อุปทานของตน ซึ่งมีคู่มือระบบของ amfori BSCI, โปรแกรมความมุ่งมั่นของสมาชิก amfori และแพลตฟอร์มการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ amfori สนับสนุนและเป็นส่วนเสริม เอกสารฉบับนี้ ตลอดจนสื่อวัสดุสนับสนุนและเสริมทั้งหมด จะรวมเอาคุณลักษณะต่าง ๆ ของการตรวจสอบอย่างรอบด้านตามรายการบันทึกขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)

สมาชิก amfori และคู่ค้าทางธุรกิจ รวมถึงผู้ผลิตระดับต้นน้ำและปลายน้ำ คนกลาง และผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาพนักงาน สามารถเป็นผู้ลงนามในหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI ได้ ตลอดทั้งเอกสารนี้ คำว่า “ผู้ลงนาม” จะใช้เพื่ออ้างถึงสมาชิก amfori และคู่ค้าทางธุรกิจ ซึ่งมีความหมายแบบเดียวกัน

หลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI ฉบับนี้ได้รับการอนุมัติโดย amfori และจะใช้แทนหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI ในฉบับแปลทุกฉบับก่อนหน้านี้ เอกสารฉบับภาษาอังกฤษนี้จะมีผลผูกพันทางกฎหมาย

หลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI ฉบับ 2021 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 25 กันยายน 2023 ผู้ลงนามมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำหลักจรรยาบรรณนี้ไปใช้ในการดำเนินงาน และดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้าน

II. ค่านิยมและหลักการ

หลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI ตลอดจนเอกสารและเครื่องมือประกอบ จะเป็นไปตามและอ้างอิงถึง:

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN)
- อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGP)
- แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา OECD
- หลักการสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจแห่งสหประชาชาติ
- มติทางเพศภาวะในหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน
- เอกสารแนะแนวปฏิบัติรายสาขาของ OECD

เมื่อลงนามรับรองในหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI แล้ว ถือว่าผู้ลงนามยืนยันว่าจะปฏิบัติตามค่านิยมด้านล่างนี้:

- **การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง:** ผู้ลงนามนำหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI ไปใช้ในวิธีการแบบองค์รวม ซึ่งจะรวมอยู่ในระบบการจัดการและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าการตรวจสอบอย่างรอบด้านภายในองค์กรและห่วงโซ่อุปทานของตนมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้า
- **การทำงานร่วมกัน:** ผู้ลงนามจะมีผลกระทบและมีโอกาสมากขึ้นในการระบุ ป้องกัน บรรเทาผลกระทบและแก้ไขปัญหากลุ่มละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมในองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน จากการทำงานร่วมกันและใช้วิธีการแบบองค์รวมเพื่อตรวจสอบอย่างรอบด้าน ความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญในการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ลงนามและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น amfori สนับสนุนผู้ลงนาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เกี่ยวข้องและสำคัญ
- **การเพิ่มขีดความสามารถ:** เป้าหมายหลักสำหรับ amfori คือการช่วยให้ผู้ลงนามสามารถพัฒนาองค์กรและส่งเสริมห่วงโซ่อุปทาน โดยเคารพสิทธิมนุษยชนและช่วยให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ amfori จึงจัดหาเครื่องมือที่จำเป็น และคาดหวังให้ผู้ลงนามใช้และส่งต่อเครื่องมือเหล่านี้ภายในองค์กรและห่วงโซ่อุปทานของตน
- **การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ:** การปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศถือเป็นข้อผูกพันประการแรกขององค์กรธุรกิจ ในประเทศที่กฎหมายภายในประเทศกำหนดมาตรฐานความคุ้มครองที่ต่างไปจากหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI และข้อมูลอ้างอิง ผู้ลงนามจะต้องปฏิบัติตามหลักการที่มีความคุ้มครองสูงสุดแก่พนักงานและสิ่งแวดล้อม โดยไม่ขัดต่อกรอบของกฎหมายในประเทศนั้น
- **ความคุ้มครองบุคคลเปราะบาง:** ผู้ลงนามให้คำมั่นว่าจะให้ความคุ้มครองและเพิ่มขีดความสามารถแก่บุคคลเปราะบาง และสมาชิกในกลุ่มและชุมชนที่เปราะบางอย่างเต็มที่ ผู้ลงนามเข้าใจดีว่า ความเปราะบางอาจขึ้นอยู่กับบริบท และบุคคล กลุ่ม และชุมชนบางกลุ่มอาจมีความเปราะบางมากกว่าด้านหนึ่ง
- **ความโปร่งใส:** ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะแสดงความโปร่งใส:
 - ต่อกันและกัน ต่อ amfori และต่อบุคคลที่สามที่เกี่ยวข้อง (เช่น ผู้ตรวจสอบ พันธมิตรตรวจสอบคุณภาพ) และในบริบทของการระบุ การป้องกัน และการแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่พึงประสงค์ ผู้ลงนามจะแจ้งให้ทราบเหตุการณ์สำคัญใด ๆ ต่อกันและกันและ amfori อย่างจริงจัง ตลอดจนประสิทธิภาพของการตอบสนองต่อผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อค่านิยมและหลักการของหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI
 - โดยการเปิดเผยข้อมูลอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และรัฐบาลเกี่ยวกับผลกระทบที่มีต่อห่วงโซ่อุปทานและในชุมชนโดยรอบ โดยสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายภายในประเทศ หากมี

หลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI และค่านิยมของบริษัท จะนำไปใช้ในชุดหลักการดังที่อธิบายไว้ด้านล่าง:

1- ระบบการจัดการสังคมและผลกระทบต่อเนื่อง

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- รับเอาและแจ้งให้ทราบถึงประกาศนโยบายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เป็นลายลักษณ์อักษรต่อสาธารณะ ตามความซับซ้อนและขนาดของการดำเนินงานซึ่งได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูงสุด
- ใช้ระบบการจัดการตรวจสอบอย่างรอบด้านตามกระบวนการและความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจตาม UNGP และปรับให้เข้ากับโมเดลธุรกิจของบริษัท ความคาดหวังในหลักจรรยาบรรณนี้ควรมีอยู่ในระบบ
- แจ้งให้ทราบถึงการรับรองหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI อย่างจริงจังผ่านส่วนงานทั้งหมดในบริษัทของตน ตลอดจนคู่ค้าทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง
- ฝึกอบรมและจูงใจแผนกและบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้พวกเขารวมหลักการของการเป็นธุรกิจที่มีความรับผิดชอบและคำนึงถึงมิติทางเพศภาวะ ตลอดจนวิธีปฏิบัติในการจัดซื้อในวัฒนธรรมของบริษัท และส่งต่อไปยังคู่ค้าทางธุรกิจของตน
- กำหนดให้คู่ค้าทางธุรกิจส่งต่อข้อมูลไปยังคู่ค้าทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน
- กำหนดและติดตามผลกับคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI อย่างครบถ้วนภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งรวมถึงคนกลางที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาพนักงาน เช่น นายหน้า ผู้สรรหางาน และบริษัทตัวแทนสรรหาบุคลากร
- รวมพนักงานทุกคนในการตรวจสอบอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเปราะบางในห่วงโซ่อุปทาน เช่น แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน เกษตรกรรายย่อย ตลอดจนแรงงานชั่วคราวและแรงงานข้ามชาติ ระบุความท้าทายในระดับเหล่านี้ และร่วมมือกับ amfori และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องรายอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนา
- มีกลยุทธ์ กระบวนการ และทรัพยากรที่เพียงพอ เพื่อรองรับหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI และรับรองว่าการปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- ใช้วิธีปฏิบัติในการจัดซื้อที่มีความรับผิดชอบและคำนึงถึงมิติทางเพศภาวะ และหลีกเลี่ยงการทำให้คู่ค้าทางธุรกิจอยู่ในตำแหน่งที่พวกเขาไม่สามารถปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI ได้

2- การมีส่วนร่วมและการคุ้มครองแรงงาน

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- กำหนดวิธีปฏิบัติในการจัดการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน โดยมีความรับผิดชอบและคำนึงถึงมิติทางเพศภาวะ ซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงงานและตัวแทนแรงงานทุกคน
- กำหนดเป้าหมายระยะยาวเพื่อคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับความมุ่งมั่นในหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI
- ดำเนินการตามขั้นตอนเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม เพื่อให้แรงงานทราบถึงสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบของตน โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับบุคคลเปราะบาง ในกรณีที่เกี่ยวข้อง คนกลาง เช่น นายหน้า ผู้สรรหางาน และบริษัทตัวแทนสรรหาบุคลากรควรมีบทบาทในการดำเนินการตามขั้นตอนเหล่านี้ให้เสร็จสมบูรณ์อย่างจริงจัง
- เสริมสร้างความสามารถที่เพียงพอในกลุ่มผู้จัดการ แรงงาน และตัวแทนแรงงานภายในบริษัท ตลอดจนในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้หลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI รวมอยู่ในวัฒนธรรมของบริษัท และส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในงานแต่ละระดับ
- จัดตั้งหรือมีส่วนร่วมในกลไกการรับเรื่องร้องเรียนในระดับปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพสำหรับบุคคลและชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบในทางลบ และเก็บรักษาบันทึกที่ถูกต้อง กลไกการรับเรื่องร้องเรียนในระดับปฏิบัติงานต้องเป็นไปตาม UNGP ข้อที่ 31 ในกรณีที่เกี่ยวข้อง (เช่น เมื่อมีประชากรที่เป็นแรงงานข้ามชาติ) กลไกการรับเรื่องร้องเรียนในระดับปฏิบัติงานควรมีการจัดทำในภาษาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และควรสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในเขตอำนาจศาลต่าง ๆ โดยการทำงานร่วมกันและการประสานงาน

3- สิทธิในเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- เคารพสิทธิของแรงงานในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือสิทธิในการไม่ดำเนินการดังกล่าว ตลอดจนการร่วมเจรจาต่อรองอย่างเสรีและมีความเสมอภาค โดยไม่มีการปฏิบัติที่แตกต่างกันและไม่จำกัดเรื่องเพศ
- รับรองว่าจะเป็นตัวแทนแรงงานทุกคนอย่างมีความหมาย โดยไม่มีการปฏิบัติที่แตกต่างกันและไม่จำกัดเรื่องเพศ
- ไม่เลือกปฏิบัติกับแรงงาน เนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- ไม่ขัดขวางตัวแทนและผู้สรรหาของแรงงานในการเข้าพบแรงงานในที่ทำงานหรือการติดต่อกับแรงงาน
- เคารพหลักการนี้ โดยอนุญาตให้แรงงานสามารถเลือกตัวแทนของตนได้อย่างอิสระ โดยที่บริษัทสามารถเข้าร่วมการเจรจาเกี่ยวกับปัญหาในที่ทำงานได้ เมื่อดำเนินการในประเทศที่กิจกรรมของสหภาพแรงงานถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือในกรณีที่ไม่อนุญาตให้มีกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่างเสรีและมีความเสมอภาค

4- ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ความรุนแรง หรือการล่วงละเมิด

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- ปฏิบัติต่อแรงงานทุกคนด้วยความเคารพและให้เกียรติ
- รับรองว่า แรงงานไม่ถูกกระทำด้วยความรุนแรง การล่วงละเมิด และการปฏิบัติที่ไร้ซึ่งมนุษยธรรมหรือย่ำยีศักดิ์ศรีทุกรูปแบบในที่ทำงาน ตลอดจนการขู่ว่าจะใช้ความรุนแรงและการข่มเหง รวมทั้งการลงโทษทางร่างกาย การละเมิดทางวาจา ทางร่างกาย ทางเพศ ทางการเงินหรือทางจิตใจ การบีบบังคับทางจิตใจหรือทางกาย หรือการล่วงละเมิดหรือการข่มขู่ในรูปแบบอื่น ๆ
- เข้าใจถึงเหตุผลที่อาจทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติในบริบทเฉพาะ และไม่เลือกปฏิบัติหรือกีดกันบุคคลโดยพิจารณาจากลักษณะทางเพศ เพศสภาพ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ ชนชั้น ต้นกำเนิด ภูมิหลังทางสังคม ความทุพพลภาพ ชาติพันธุ์และชาติกำเนิด สัญชาติ สมาชิกภาพในสหภาพแรงงานหรือองค์กรอันชอบด้วยกฎหมายอื่นใด ความสัมพันธ์หรือความคิดเห็นทางการเมือง รสนิยมทางเพศ ความรับผิดชอบในครอบครัว สถานภาพสมรส การตั้งครรภ์ โรคหรือสภาพอื่นใดที่อาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ
- กำหนดขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยเป็นลายลักษณ์อักษร และอธิบายด้วยวาจาแก่แรงงานโดยใช้คำและภาษาที่เข้าใจง่าย มาตรการทางวินัยจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศ
- ให้โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันโดยตระหนักถึงบทบาทของหญิงชายตลอดขั้นตอนการสรรหาบุคลากรและการจ้างงาน
- ยืนยันว่าจะไม่มีแรงงานคนใดถูกล่วงละเมิด ลงโทษทางวินัย หรือตอบโต้เอาคืนจากการที่แรงงานรายงานปัญหาจากเหตุใด ๆ ที่ระบุไว้ข้างต้น

5- การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- ปฏิบัติตามค่าแรงขั้นต่ำเป็นอย่างน้อย ซึ่งกำหนดโดยกฎหมายว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลหรือมาตรฐานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุมัติจากการเจรจาต่อรองร่วมกัน แล้วแต่ว่าจำนวนค่าแรงใดจะมีอัตราสูงกว่า ค่าแรงหมายถึงชั่วโมงการทำงานมาตรฐาน
- จ่ายค่าแรงอย่างสม่ำเสมอ ตรงเวลา คงที่และเต็มจำนวนที่เป็นเงินตราที่ชำระหนี้ได้ตามกฎหมาย การจ่ายเงินบางส่วนในรูปของ “ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน” จะได้รับการยอมรับตามข้อกำหนดของ ILO เท่านั้น
- ประเมินช่องว่างค่าแรงอย่างถูกต้อง และดำเนินการเพื่อจ่ายค่าแรงที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิตซึ่งเป็นมาตรฐาน

การครองชีพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานและครอบครัว

- พิจารณาทักษะ ความรับผิดชอบ ระดับความอาวุโส และการศึกษาของแรงงานในระดับค่าแรงของแรงงาน
- ให้แรงงานได้รับค่าแรง ซึ่งอย่างน้อยจะตรงตามหรือสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายที่บังคับใช้ มาตรฐานอุตสาหกรรม หรือข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน (หากมี) ตามลำดับภายในชั่วโมงทำงานมาตรฐาน ในกรณีที่มีการกำหนดอัตราค่าแรงสำหรับการผลิต โควตาหรืองานรายชิ้น
- รับรองว่าแรงงานทุกเพศและทุกประเภท เช่น แรงงานข้ามชาติและแรงงานในท้องถิ่น ได้รับค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับงานและคุณสมบัติที่เท่าเทียมกัน
- ดำเนินการหักเงินเฉพาะภายใต้เงื่อนไขและในขอบเขตที่กฎหมายอนุญาตหรือกำหนดในข้อตกลงร่วมกัน
- ให้สวัสดิการทางสังคมแก่แรงงานตามกฎหมาย เช่น ไม่มีผลกระทบเชิงลบต่อค่าแรง ระดับความอาวุโส ตำแหน่ง หรือโอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง

6- ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- รับรองว่า แรงงานจะต้องไม่ทำงานเกิน 48 ชั่วโมงมาตรฐานต่อสัปดาห์ โดยไม่กระทบต่อความคาดหวังเฉพาะที่กำหนดไว้ในที่นี้ ยอมรับข้อยกเว้นที่ ILO กำหนดไว้
- อธิบายกฎหมายภายในประเทศที่บังคับใช้ เกณฑ์มาตรฐานอุตสาหกรรม หรือข้อตกลงร่วมกันภายในกรอบการทำงานระหว่างประเทศที่กำหนดโดย ILO และส่งเสริมวิธีปฏิบัติเรื่องชั่วโมงการทำงานที่ช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีแก่แรงงาน
- ในกรณีที่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาได้ อนุญาตให้ทำงานเกินขีดจำกัดของชั่วโมงที่อธิบายไว้ข้างต้นตามกรณีพิเศษที่ ILO กำหนดไว้เท่านั้น
- การทำงานล่วงเวลาถือเป็นวิธีปฏิบัติในกรณีพิเศษและสมัครใจ โดยจ่ายอัตราค่าแรงพิเศษขั้นต่ำ 125% ของอัตรามาตรฐาน การทำงานล่วงเวลาจะไม่แสดงถึงโอกาสที่เกิดอันตรายจากการทำงานในอัตราที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และไม่เกินข้อจำกัดที่กำหนดไว้ในกฎหมายภายในประเทศไม่ว่าในกรณีใด
- ให้สิทธิแก่แรงงานในการหยุดพักในทุกวันทำงาน และสิทธิในวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุก ๆ เจ็ดวัน เว้นแต่จะมีข้อยกเว้นที่กำหนดไว้โดยข้อตกลงร่วมกัน

7- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- เคารพสิทธิในการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานและชุมชนท้องถิ่น โดยไม่กระทบต่อความคาดหวังเฉพาะที่กำหนดไว้ในที่นี้ บุคคลเปราะบาง เช่น แต่ไม่จำกัดเพียง แรงงานผู้เยาว์ คุณแม่มีครรภ์และสตรีมีครรภ์ และบุคคลทุพพลภาพ จะได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษ
- ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายในประเทศ หรือมาตรฐานสากลในกรณีที่กฎหมายภายในประเทศมีผลบังคับใช้ที่เข้มงวดน้อยกว่าหรือไม่มีประสิทธิภาพ
- รับรองว่ามีระบบที่ใช้สำหรับการประเมิน ระบุ ป้องกัน และบรรเทาภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นและเกิดขึ้นจริงที่มีต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน
- ฝึกอบรมเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับแผนกและทุกคนอย่างสม่ำเสมอตลอดทุกขั้นตอนการทำงาน และให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นต่อแรงงานและสาธารณะ รวมถึงชุมชนที่ได้รับผลกระทบ

- ใช้มาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันไม่ให้งานประสบอุบัติเหตุ บาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย อันจะเกิดจากกิจกรรม หรือเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน มาตรการเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อลดสาเหตุของอันตรายที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงานให้น้อยที่สุด
- หาวิธีการคุ้มครองแรงงานที่ดีขึ้นในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ รวมถึงผ่านแผนประกันภัยที่จำเป็น
- เก็บรักษากฎระเบียบด้านสุขภาพและความปลอดภัยทั้งหมดในที่ทำงานและสถานที่อื่น ๆ ทั้งหมดที่จัดหาให้หรือกำหนดไว้
- ใช้มาตรการที่เหมาะสมทั้งหมด และขอรับใบอนุญาตและเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตามที่กฎหมายภายในประเทศกำหนด เพื่อพิจารณาความมั่นคงและความปลอดภัยของอุปกรณ์และอาคารที่ใช้ งาน ตลอดจนเพื่อป้องกันและเตรียมพร้อมสำหรับเหตุฉุกเฉินที่คาดการณ์ได้ ซึ่งรวมถึงที่อยู่อาศัยสำหรับแรงงาน เมื่อนายจ้างหรือพันธมิตรสหภาพบุคลากรจัดหาให้หรือกำหนดไว้
- จัดตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้มีความร่วมมืออย่างจริงจังระหว่างฝ่ายบริหารกับแรงงาน และ/หรือตัวแทนเพื่อการพัฒนาและการใช้ระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ คณะกรรมการกลุ่มนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นตัวแทนแรงงานที่มีความหลากหลาย
- ให้ความรู้แก่แรงงาน และเคารพสิทธิและความรับผิดชอบในการออกจากสถานที่และ/หรือหยุดทำงานโดยไม่ต้องขอรับอนุญาตในสถานการณ์ที่อันตรายและอันตรายที่ไม่สามารถควบคุมได้
- จัดให้มีการช่วยเหลือทางการแพทย์กรณีเกิดจากอันตรายจากการทำงานที่เพียงพอและสถานที่ที่เกี่ยวข้อง และให้สิทธิการเข้าถึงบริการเหล่านี้แก่แรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน บริการสาธารณสุข (รวมถึงการประกันภัย) ควรตอบสนองข้อกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติที่แตกต่างและความต้องการของทุกเพศและทุกวัย
- จัดให้มีพื้นที่บริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย และพื้นที่รับประทานอาหารและพักผ่อนโดยไม่มีค่าใช้จ่ายและหากเหมาะสม จัดให้มีพื้นที่ปรุงอาหารและจัดเก็บอาหาร
- จัดให้มีห้องน้ำที่ปลอดภัย แยกส่วน ความเป็นส่วนตัวในจำนวนที่เพียงพอสำหรับทุกเพศ และกระดache เช็ดมือและอ่างล้างมือพร้อมสบู่ล้างมือในพื้นที่ทำงานทุกแห่ง
- รับรองว่าเมื่อมีการจัดหาหรือกำหนดให้มีที่อยู่อาศัย ซึ่งมีความสะอาดและปลอดภัย และสอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งหมดของแรงงาน
- จัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมแก่แรงงานทุกคน โดยไม่มีค่าใช้จ่าย โดยคำนึงถึงความต้องการของแรงงานประเภทต่าง ๆ เช่น สตรีมีครรภ์และสตรีให้นมบุตร
- ชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่แรงงาน เนื่องด้วยเหตุที่ตรวจพบความล้มเหลวในการปฏิบัติตามหลักการที่ผ่านมาหรือตามจริง

8- ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- ไม่ว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 15 ปี เว้นแต่จะมีข้อยกเว้นที่ ILO รับรอง
- ปกป้องเด็กไม่ให้มีการแสวงผลประโยชน์ทุกรูปแบบ
- กำหนดกลไกการตรวจสอบอายุที่มีประสิทธิภาพให้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการสรรหาคูหากร ซึ่งไม่อาจเป็นในลักษณะที่เป็นการย้ายศักดิ์ศรีหรือไม่เคารพต่อแรงงาน
- ให้การดูแลเป็นพิเศษและระมัดระวังการเชิงรุกในกรณีที่มีการเลิกจ้างและให้เด็กหยุดการปฏิบัติงาน เพื่อคุ้มครองเด็กที่ได้รับผลกระทบ

9- การคุ้มครองพิเศษสำหรับแรงงานผู้เยาว์

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- รับรองว่า จะไม่มีการให้ผู้เยาว์ทำงานในเวลากลางคืนและได้รับการคุ้มครองไม่ให้อยู่ในสภาพการทำงานที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ความปลอดภัย ศีลธรรม และการพัฒนาของตน โดยไม่กระทบต่อความคาดหวังเฉพาะที่กำหนดไว้ในหลักการนี้
- ให้แรงงานผู้เยาว์ออกจากงานที่เป็นอันตรายหรือจุดกำเนิดของอันตรายทันที เมื่อพบกรณีดังกล่าว และกำหนดขอบเขตงานใหม่ที่ไม่ทำให้สูญเสียรายได้
- รับรองว่า (ก) ประเภทของงานไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนาของแรงงานผู้เยาว์ (ข) ชั่วโมงการทำงานจะไม่กระทบต่อเวลาการเข้าเรียนในโรงเรียน การเข้าร่วมการแนะแนวอาชีพที่ได้รับอนุมัติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ หรือความสามารถที่จะได้รับประโยชน์จากโปรแกรมการฝึกอบรมหรือการสอน
- กำหนดกลไกที่จำเป็นเพื่อป้องกัน ระบุ และบรรเทาอันตรายต่อแรงงานผู้เยาว์ โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับการจัดหาและการเข้าถึงกลไกการรับเรื่องร้องเรียนในระดับปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานผู้เยาว์ และแผนการฝึกอบรมและโปรแกรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่จัดทำไว้เฉพาะความต้องการของแรงงานผู้เยาว์

10- ไม่มีการว่าจ้างแบบไม่แน่นอน

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- รับรองว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรและความสัมพันธ์ในการจ้างงานไม่ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงและความเปราะบางจากการต่ออายุค่าในสังคมหรือต่อเศรษฐกิจฐานรากแรงงาน
- รับรองว่า มีการดำเนินงานตามความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่เป็นที่ยอมรับและจัดทำเป็นเอกสาร ซึ่งกำหนดขึ้นโดยเป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศ ประเพณีหรือวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ แล้วแต่ว่ากรณีใดจะให้การคุ้มครองมากกว่า
- ให้ข้อมูลที่เข้าใจง่ายแก่แรงงานในภาษาที่แรงงานเข้าใจ และรับรองว่าพวกเขาทราบถึงสิทธิ ความรับผิดชอบ และเงื่อนไขการจ้างงาน รวมถึงชั่วโมงทำงาน ผลตอบแทน และเงื่อนไขการชำระเงินในภาษาที่แรงงานเข้าใจ ก่อนเริ่มการจ้างงาน
- มุ่งมั่นที่จะจัดให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม และยืดหยุ่น หากทำได้ ซึ่งยังช่วยสนับสนุนแรงงานในบทบาทของบิดามารดาหรือผู้ดูแล โดยไม่จำกัดเรื่องเพศ ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติและแรงงานตามฤดูกาล ซึ่งพวกเขาอาจจำเป็นต้องทิ้งบุตรหลานไว้ที่บ้านเกิด
- ไม่ใช้การจัดจ้างงานในทางที่จงใจขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของกฎหมาย ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง (ก) แผนการฝึกงานหรือการฝึกอบรมที่ไม่มีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะหรือการจ้างงานประจำ (ข) งานตามฤดูกาลหรือในกรณีฉุกเฉินที่ใช้เพื่อลดทอนการคุ้มครองแรงงาน (ค) การทำสัญญาจ้างแรงงานเพียงอย่างเดียว และ (ง) การเปลี่ยนข้อความในสัญญา
- ไม่ใช้การรับจ้างช่วงเพื่อลดทอนสิทธิของแรงงาน

11- ไม่มีแรงงานขัดหนี้ แรงงานบังคับ หรือการค้ำมนุษย์

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหรือผ่านคู่ค้าทางธุรกิจในการใช้แรงงานที่ทำงานด้วยภาระจำยอม ถูกบังคับ ขัดหนี้ ถูกผูกมัด ค้ำมนุษย์หรือไม่สมัครใจทุกรูปแบบ รวมถึงแรงงานบังคับที่เกิดขึ้นในภาครัฐ
- ปฏิบัติตามหลักการสากลในการสรรหาบุคลากรอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งรวมถึงหลักการจ่ายเงินของนายจ้าง

(Employer Pays Principle) และกำหนดให้พันธมิตรสหราชอาณาจักรดำเนินการในลักษณะเดียวกัน เมื่อว่าจ้างและสรรหาแรงงานทั้งหมด ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาชิกของกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานชั่วคราวและแรงงานข้ามชาติ อย่างน้อยควรรวมถึง:

- ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาบุคลากรและค่าใช้จ่ายจากแรงงาน
 - สัญญาจ้างงานที่ชัดเจนและโปร่งใส
 - เสรีภาพของแรงงานที่จะไม่ถูกหลอกลวงและบีบบังคับ
 - เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและไม่ถูกยึดเอกสารประจำตัว
 - เข้าถึงข้อมูลได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ครอบคลุม และถูกต้อง
 - เสรีภาพในการยกเลิกสัญญา เปลี่ยนนายจ้าง และกลับมาทำงานอย่างปลอดภัย
 - เข้าถึงการระงับข้อพิพาทได้โดยไม่มีค่าใช้จ่ายและการแก้ไขเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ
- ชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่แรงงานภายในกรอบเวลาที่เหมาะสมตามลำดับ และภายในกรอบการทำงานของหลักการสากลเดียวกัน หากมีการระบุว่าไม่มีการปฏิบัติตามหลักการในอดีตที่ผ่านมาหรือที่เกิดขึ้นจริง

12- การรักษาสิ่งแวดล้อม

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- ใช้ระบบการจัดการประเมินผลด้านสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้านตามกระบวนการและความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจและปรับให้เข้ากับโมเดลธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ยังสามารถรวมเข้ากับระบบการจัดการตรวจสอบอย่างรอบด้านโดยรวม
- ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ หรือมาตรฐานสากลในกรณีที่กฎหมายภายในประเทศมีผลบังคับใช้ที่เข้มงวดน้อยกว่าหรือไม่มีประสิทธิภาพ
- ระบุผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน และใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกัน บรรเทา และแก้ไขผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อชุมชนโดยรอบ ทรัพยากรธรรมชาติ สภาพอากาศ และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

13- การปฏิบัติทางธุรกิจที่มีจริยธรรม

ผู้ลงนามมุ่งมั่นที่จะ:

- ไม่มีส่วนร่วมในการทุจริต การขู่เข็ญ หรือการยักยอกเงิน หรือการติดสินบนทุกรูปแบบ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการให้สัญญา เสนอ ให้ หรือยอมรับสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ที่ไม่เหมาะสม
- พัฒนาและใช้มาตรการควบคุมภายใน โปรแกรม หรือมาตรการเพื่อป้องกันและตรวจจับการทุจริต การขู่เข็ญ การยักยอกเงิน หรือการติดสินบนทุกรูปแบบ โดยพัฒนาตามการประเมินความเสี่ยงเฉพาะบริษัท
- เก็บรักษาข้อมูลที่ต้องแม่นยำเกี่ยวกับกิจกรรม โครงสร้างและผลการปฏิบัติงาน และเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ตามข้อบังคับที่บังคับใช้และวิธีปฏิบัติตามมาตรฐานอุตสาหกรรมเพื่อให้กิจกรรมมีความโปร่งใสมากขึ้น
- ไม่ปลอมแปลงหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการปลอมแปลงข้อมูลใด ๆ หรือการกระทำที่เป็นการบิดเบือนความจริงในห่วงโซ่อุปทาน
- ให้ความรู้แก่แรงงานเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการควบคุม โปรแกรมและมาตรการต่อต้านการประพฤติผิดจรรยาบรรณ และส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในบริษัทโดยจัดให้มีการฝึกอบรมและการสื่อสารข้อมูล
- รวบรวม ใช้ และประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (รวมถึงข้อมูลที่ได้จากแรงงาน คู่ค้าทางธุรกิจ ลูกค้า และผู้บริโภคในขอบเขตหน้าที่ของตน) โดยให้การดูแลอย่างสมเหตุสมผล การรวบรวม การใช้ และการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ จะต้องเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับว่าด้วยความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล

III. ข้อกำหนดการดำเนินงาน

ผู้ลงนามในหลักจรรยาบรรณนี้เห็นชอบที่จะนำเอาค่านิยมและหลักการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับนี้ไปใช้ในวงจรความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และในการติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง:

- **ก่อนเริ่มต้นความสัมพันธ์ทางธุรกิจ**ให้วางแผนและทำความเข้าใจความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริง
- **ในระหว่างที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ**ให้ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และฝึกสอนและสนับสนุนคู่ค้าทางธุรกิจเพื่อให้มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- **เมื่อสิ้นสุดความสัมพันธ์ทางธุรกิจ**ให้รับรองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ

การจัดการข้อมูล

- ผู้ลงนามจะต้องดูแลแพลตฟอร์มการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ amfori โดยมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและถูกต้อง และจะแนะนำให้พนักงานและตัวแทนของตนใช้ข้อมูลดังกล่าวตามกฎหมาย (EU) 2016/679 (ระเบียบว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลทั่วไป) ซึ่งเรียกอีกอย่างว่า EU GDPR
- ผู้ลงนามเข้าใจดีว่า ข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมดที่รวบรวม ใช้ และประมวลผลภายในเครื่องมือและแพลตฟอร์มของ amfori จะต้องสอดคล้องกับ EU GDPR ไม่ว่าจะรวบรวมข้อมูลมาจากที่ไหนในโลก
- ผู้ลงนามเห็นชอบว่า ข้อมูลที่รวบรวมมาจากกิจกรรมการตรวจสอบ รวมถึงกลไกการรับเรื่องร้องเรียน สามารถแบ่งปันกับบุคคลที่สามได้ (1) ตราบใดที่กรณีนี้เกิดขึ้นภายในกรอบการทำงานของ amfori (2) ตราบใดที่จำเป็นต้องให้ข้อมูลถ่ายโอนดังกล่าวจากหรือในนามของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ amfori และ/หรือ (3) บุคคลที่สามตกลงที่จะดูแลข้อมูลให้ไว้อย่างดีที่สุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์เฉพาะกรณีนั้นเท่านั้น

การตรวจสอบในห่วงโซ่อุปทาน

- คู่ค้าทางธุรกิจตรวจสอบว่า มีการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI ภายในองค์กร และคู่ค้าทางธุรกิจระดับต้นน้ำที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต ตามแนวทางการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- คู่ค้าทางธุรกิจรับทราบว่า สมาชิก amfori อาจเลือกที่จะรวมคู่ค้าทางธุรกิจอยู่ในกิจกรรมการตรวจสอบด้วย สำหรับวัตถุประสงค์นี้ พวกเขาตกลงที่จะอยู่ภายใต้การตรวจสอบทั้งในและนอกสถานที่ โดย amfori หรือบุคคลที่สามที่ผ่านการรับรองจาก amfori (เช่น บริษัทตรวจสอบ พันธมิตรตรวจสอบคุณภาพ) จะแจ้งให้ทราบหรือไม่ก็ได้ กิจกรรมเหล่านี้อาจดำเนินการภายในขอบเขตของเครื่องมือตรวจสอบของ amfori หรือโปรแกรมคุณภาพการตรวจสอบของ amfori ในกิจกรรมการตรวจสอบ คู่ค้าทางธุรกิจเห็นชอบที่จะ:
 - ให้สิทธิการเข้าถึงสถานที่ต่าง ๆ อย่างเต็มที่ตามที่บุคคลที่ดำเนินกิจกรรมร้องขอ รวมถึงส่วนต่าง ๆ ที่อาจไม่ได้ระบุไว้ในขอบเขตกิจกรรมตั้งแต่ต้น
 - ให้สิทธิการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน และให้บุคคลรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อวัตถุประสงค์ในการรายงานตราใบที่สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศและ EU GDPR
 - อนุญาตให้บุคคลรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเอกสารทางธุรกิจ ใบอนุญาต ใบรับรอง และรูปภาพ
 - อนุญาตให้บุคคลดำเนินการสัมภาษณ์ทั้งในและนอกสถานที่กับแรงงานโดยมีการรักษาความลับอย่างเต็มที่ และไม่มีอิทธิพลหรือการตอบโต้เอาคืนใด ๆ จากฝ่ายบริหาร

IV. ข้อมูลอ้างอิง



จะใส่ลิงก์/รหัส QR ไปยังเว็บไซต์
ในฉบับสุดท้าย โปรดดูที่เอกสาร
ฉบับแยกในชุดเอกสาร สำหรับการ
ปรึกษาหารือสาธารณะ

V. อภิธานศัพท์



จะใส่ลิงก์/รหัส QR ไปยังเว็บไซต์
ในฉบับสุดท้าย โปรดดูที่เอกสาร
ฉบับแยกในชุดเอกสาร สำหรับการ
ปรึกษาหารือสาธารณะ

วันที่ _____

ชื่อบริษัท _____

ชื่อ _____

ที่อยู่ _____

ลายมือชื่อ

ตราประทับ/ตราสัญลักษณ์ของบริษัท