

คำแนะนำเกี่ยวกับหลัก
จรรยาบรรณสำหรับ
ซัพพลายเออร์ของ
Mejuri

กันยายน 2024

สารบัญ

บทนำ 3

การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	3
การบังคับใช้	4
ข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณ	4
1. เสรีภาพในการสมาคม	4
2. แรงงานบังคับ	6
3. แรงงานเด็กและเยาวชน	10
4. การเลือกปฏิบัติ	15
5. การล่วงละเมิด	17
6. การล้งโทษทางวินัย	20
7. ชั่วโมงการทำงาน	23
8. ค่าจ้างและสวัสดิการ	25
9. เสื่อนไขการจ้างงานทั่วไป	28
10. การรับจ้างช่วง	30
11. สุขภาพและความปลอดภัย	31
12. สิ่งแวดล้อม	41
13. การพัฒนาชุมชน	45
14. ความปลอดภัย	47
15. การทำธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริต	49
16. การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์	51
17. การต่อต้านการทุจริต การให้สินบน การฟอกเงิน	54
18. <small>การรายงานการละเมิดและข้อบกพร่อง</small> <small>รายงานข้อผิดพลาด (RIP)</small>	57
19. โปรแกรมการรับรองกระบวนการของคิมเบอร์ลีย์และระบบการรับประกัน	62
20. การตรวจสอบย้อนกลับและความโปร่งใสของวัสดุ	64
21. วัสดุที่ไม่ได้มาจากการทำเหมืองแร่	67
22. กลไกการร้องเรียนและการแก้ไข	69
23. การปฏิบัติตามกฎหมาย	71

บทนำ

ที่ Mejuri เราเชื่อว่าเครื่องประดับเลอค่าเป็นการบ่งบอกถึงความเป็นตัวของตัวเอง และในการสร้างสรรค์ชิ้นงานที่คุณรัก สิ่งที่เราให้ความสำคัญก็คือการที่ชุมชนของเรารู้สึกดีกับวิธีในการผลิตเครื่องประดับเหล่านั้น ทั้งระบบนิเวศการผลิตของเรา ซึ่งรวมไปถึงการจัดการ ผลิต และการสร้างแบรนด์ มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนที่สนับสนุนธุรกิจของเรา ส่งเสริมให้ผู้หญิงทั่วโลก และทำให้โลกของเราน่าอยู่ยิ่งขึ้น เราต้องการใช้เครือข่ายและทรัพยากรของเราเพื่อสร้างความแตกต่าง

หลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ของ Mejuri และคำแนะนำนี้จะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่เราคาดหวังให้โรงงานของซัพพลายเออร์แต่ละแห่งปฏิบัติตาม เราคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ทุกรายแบ่งปันความมุ่งมั่นของเราที่มีต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การปกป้องสิ่งแวดล้อม และการนำหลักปฏิบัติทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบไปใช้ มาตรฐานขั้นต่ำเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์ซัพพลายเออร์ของ Mejuri – วิธีที่เราประเมินผลการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานและพิจารณาซัพพลายเออร์ที่ Mejuri จะยังคงร่วมงานด้วยและขยายธุรกิจของเราต่อไป เราต้องการทำงานร่วมกับซัพพลายเออร์ที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการจัดการธุรกิจของพวกเขาอย่างมีความรับผิดชอบและยั่งยืน และมุ่งมั่นที่จะก้าวไปให้ไกลกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ

เอกสารคำแนะนำนี้เป็นเอกสารเพิ่มเติมจาก[หลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ของ Mejuri](#) โดยให้ความชัดเจนและคำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการที่ซัพพลายเออร์ของ Mejuri สามารถแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดของเรา ข้อมูลที่ให้ไว้ในเอกสารนี้ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึงคำแนะนำทางกฎหมาย และซัพพลายเออร์ของ Mejuri จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการทำให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่บังคับใช้ทั้งหมดซึ่งมีผลบังคับใช้กับการดำเนินธุรกิจของตนแต่เพียงผู้เดียว

การปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ซัพพลายเออร์มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบให้แน่ใจว่าตนได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ของ Mejuri ซึ่งจะรวมถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับพนักงานและผู้รับจ้างที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

เราคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ประเมินตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ และดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อจัดการกับการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ Mejuri ขอแนะนำให้ซัพพลายเออร์ใช้เอกสารคำแนะนำนี้เพื่อช่วยพวกเขาในระหว่างกระบวนการประเมินตนเอง

Mejuri จะดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมทั้งหมดเพื่อตรวจสอบว่าซัพพลายเออร์ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ และได้ดำเนินการมาตรการแก้ไขเพื่อจัดการกับการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบในด้านใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะการขอให้ซัพพลายเออร์ตอบแบบสอบถามการประเมินตนเอง (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) ของเรา การมอบสำเนาโน้ตบาย ระเบียบปฏิบัติ และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ให้แก่ Mejuri เมื่อเจ้าหน้าที่ของ Mejuri และ/หรือผู้ตรวจสอบบุคคลที่สามที่ได้รับมอบหมายตรวจสอบโรงงานของซัพพลายเออร์ร้องขอและอนุญาต เพื่อวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์

ซัพพลายเออร์ของ Mejuri จะได้รับการประเมินตามข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ตามแนวทางการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในทางปฏิบัติ นี่หมายถึงการทำงานร่วมกันกับซัพพลายเออร์ของเราและสนับสนุนซัพพลายเออร์ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเต็มที่เมื่อเวลาผ่านไป อย่างไรก็ตาม ในกรณีสุดท้าย เราขอสงวนสิทธิ์ในการระงับหรือยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับซัพพลายเออร์แต่ละรายที่ไม่เป็นไปตามระดับประสิทธิภาพที่คาดหวังขั้นต่ำ และ/หรือตามความต้องการในสถานการณ์ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดและเงื่อนไขทางธุรกิจที่มีอยู่

การบังคับใช้

ข้อกำหนดทั้งหมดที่ระบุไว้ในเอกสารนี้ไม่ได้มีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์ทุกประเภท ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบังคับใช้ข้อกำหนดแต่ละข้อสามารถดูได้ที่ส่วนเริ่มต้นของบทคำแนะนำแต่ละบท

ซัพพลายเออร์ที่ได้รับการอนุมัติล่วงหน้าจาก Mejuri ให้ทำสัญญารับช่วงในการผลิตเครื่องประดับ (บางส่วนหรือทั้งหมด) กับบุคคลที่สามที่ซัพพลายเออร์ไม่ได้เป็นเจ้าของหรือควบคุมโดยตรง จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าโรงงานที่ทำสัญญารับช่วงนั้นดำเนินการได้สอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ตามที่ระบุไว้ในบทที่ 10 ของเอกสารคำแนะนำนี้

ข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณ

1. เสรีภาพในการสมาคม

ข้อกำหนด

ซัพพลายเออร์ของ Mejuri จะต้องเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมตัวอย่างเสรี จัดระเบียบและต่อรองร่วมกัน ในลักษณะที่ขบถด้วยกฎหมายและสันติ โดยไม่มีการลงโทษหรือการแทรกแซง

ในกรณีที่กฎหมายมีข้อห้ามในเสรีภาพเหล่านี้ ซัพพลายเออร์จะสนับสนุนแนวทางคู่ขนานในเรื่องการสมาคมและการเจรจาต่อรองที่เป็นอิสระและมีเสรี และจะปฏิบัติตามข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน หากมีการทำข้อตกลงดังกล่าว

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

เสรีภาพในการสมาคมเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน¹ ในทางปฏิบัติ นี่หมายถึงการไม่แทรกแซงการตัดสินใจของแรงงาน² ในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพ/องค์กรของแรงงานหรือการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในการทำเช่นนั้น

การเจรจาต่อรองร่วมกัน หมายถึง การเจรจาที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง กลุ่มนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้าง ตั้งแต่หนึ่งองค์กรขึ้นไป กับองค์กรของแรงงานตั้งแต่หนึ่งองค์กรขึ้นไป เพื่อพิจารณาสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้างงาน และ/หรือการควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับแรงงาน และ/หรือการควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้างกับองค์กรของแรงงาน³

ในประเทศส่วนใหญ่ สิทธิของแรงงานในการรวมตัวอย่างเสรีและการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองร่วมกันจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม กฎหมายไม่ได้คุ้มครองสิทธิดังกล่าวในทุกประเทศ ทั้งนี้ บางประเทศห้ามมิให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยสิ้นเชิง และในประเทศอื่น ๆ มีข้อจำกัดบางประการในขอบเขตที่แรงงานสามารถรวมตัวกันได้อย่างเสรี

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ในกรณีที่กฎหมายในท้องถิ่นที่บังคับใช้อนุญาต ซัพพลายเออร์จะมีเอกสารนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน ซึ่งรับรองสิทธิของแรงงานในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม ในองค์กรของแรงงานที่ตนเลือกและการเจรจาต่อรองร่วมกันอย่างชัดเจน และนโยบายจะยังระบุอย่างชัดเจนว่าแรงงานจะไม่ถูกตอบโต้

¹ The International Labour Organization. Freedom of association and collective bargaining:

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--en/index.htm>

² ตามวัตถุประสงค์ของเอกสารนี้ แรงงานคือบุคคลใดก็ตามที่ซัพพลายเออร์ว่าจ้างโดยตรงหรือโดยอ้อม ซึ่งรวมถึงพนักงานเต็มเวลาหรือพาร์ทไทม์ พนักงานบริษัทตัวแทน และผู้รับจ้างในสถานที่ปฏิบัติงาน

³ The International Labour Organization. What is collective bargaining?:

https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_244362/lang--en/index.htm

หรือลงโทษในลักษณะใด ๆ สำหรับการรวมตัวอย่างเสรีหรือการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองร่วมกันที่ราบไต่ ที่กิจกรรมดังกล่าวไม่เป็นการละเมิดกฎหมายในท้องถิ่นที่บังคับใช้

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสม เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

สิทธิในการรวมตัวอย่างเสรี

ซัพพลายเออร์จะเคารพสิทธิของแรงงาน ในการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานและองค์กรของแรงงานอื่น ๆ ที่ตนเลือก

ในกรณีที่กฎหมายในท้องถิ่นจำกัดเสรีภาพในการสมาคม ซัพพลายเออร์จะจัดให้มีวิธีการคู่ขนานในการมีส่วนร่วมกับแรงงานแบบเป็นรายบุคคลและร่วมกัน โดยพื้นฐานแล้ว จะรวมถึงการมีกลไกการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ซึ่งจะช่วยในการสืบสวนและแก้ไขข้อร้องเรียนของแรงงาน (ดูส่วนที่ 22 กลไกการร้องเรียนและการแก้ไข)

ความเป็นกลางและการไม่แทรกแซง

ซัพพลายเออร์จะต้องอนุญาตให้แรงงานเข้าร่วมกับองค์กรที่ตนเลือกอย่างเสรี ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการสนับสนุนให้แรงงานเข้าร่วม ในการเลือกผู้นำและตัวแทนสหภาพโดยไม่มีการแทรกแซงหรือการขัดขวาง

ซัพพลายเออร์จะไม่กดดันให้แรงงานเข้าร่วมองค์กรที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท หรือกำหนดข้อจำกัดใด ๆ กับองค์กรที่แรงงานอาจเข้าร่วม

ซัพพลายเออร์จะให้ตัวแทนขององค์กรแรงงานสามารถเข้าถึงแรงงานได้อย่างสมเหตุสมผลตามเงื่อนไขที่กฎหมายในท้องถิ่น และ/หรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างซัพพลายเออร์และองค์กรกำหนด

การไม่ตอบโต้และการล่วงละเมิด

ซัพพลายเออร์จะต้องไม่ทำให้แรงงานต้องเจอกับการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคาม การข่มขู่ การไล่ออก การลงโทษทางวินัย หรือการตอบโต้ในรูปแบบอื่นใด สำหรับการก่อตั้งและ/หรือการเข้าร่วมองค์กรของแรงงาน หรือสำหรับการนัดหยุดงานและ/หรือการประท้วงที่ชอบด้วยกฎหมาย

ในกรณีที่แรงงานได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมและ/หรือผิดกฎหมายอันเป็นผลมาจากการใช้สิทธิของตนในการรวมตัวอย่างเสรี ซัพพลายเออร์จะดำเนินการแก้ไขที่เหมาะสมตามกฎหมายที่บังคับใช้

ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน

ซัพพลายเออร์จะต้องยอมรับสิทธิของแรงงานที่รวมตัวกันในการเข้าร่วมการเจรจาต่อรองร่วมกัน และซัพพลายเออร์จะเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสุจริต

ซัพพลายเออร์จะปฏิบัติตามข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันที่ลงนามแล้วใด ๆ ตลอดระยะเวลาของข้อตกลงดังกล่าว และจะทำสำเนาของข้อตกลงดังกล่าวให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

ในกรณีที่กฎหมายในท้องถิ่นจำกัดสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ซัพพลายเออร์จะต้องไม่ขัดขวางวิธีการทางกฎหมายที่เป็นทางเลือกของแรงงานในการเจรจาต่อรองร่วมกัน

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะต้องสื่อสารเรื่องนโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกันให้แรงงานทุกคนทราบ และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานเข้าใจถึงสิทธิของตนตามกฎหมายในท้องถิ่นที่บังคับใช้

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ขั้นตอนการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเอกสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง บันทึกการฝึกอบรม บันทึกข้อร้องเรียนและการแก้ไขข้อร้องเรียนของแรงงาน ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน และบันทึกการมีส่วนร่วมกับองค์กรของแรงงานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

2. แรงงานบังคับ

ข้อกำหนด

ซัพพลายเออร์จะไม่ว่าจ้างแรงงานที่ถูกบังคับ สัญญาผูกมัด ผูกมัดด้วยหนี้สิน หรือแรงงานไ้โทษ และไม่ใช่แนวทางปฏิบัติใด ๆ เพื่อบีบบังคับการจ้างงานอย่างต่อเนื่องของบุคคลใดๆ เช่น กำหนดให้พนักงานจ่ายค่านายหน้าจัดหางานหรือยึดเอกสารประจำตัวหรือเอกสารการเดินทางใด ๆ พนักงานได้รับการคาดหวังว่าจะสามารถลาออกจากงานได้โดยปราศจากการคุกคามหรือการบังคับ ทั้งบริษัทและหน่วยงานใด ๆ ที่จัดหาแรงงานให้กับบริษัทจะต้องไม่ยึดเงินเดือน สวัสดิการ ทรัพย์สิน หรือเอกสารใด ๆ ของบุคคลากรเพื่อบังคับให้บุคคลากรรายดังกล่าวทำงานให้กับบริษัทต่อไป

ซัพพลายเออร์จะต้องติดตามตรวจสอบความสัมพันธ์กับบริษัทจัดหางานหรือแรงงานตามสัญญาจ้างเพื่อมองหาความเสี่ยงในเรื่องการค้ามนุษย์และการปฏิบัติตามกฎหมายป้องกันการไ้แรงงานทาสที่ไ้บังคับ

การบังคับไ้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับไ้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, ILO) ปี 1930 (ฉบับที่ 29) ได้ให้คำนิยามของแรงงานบังคับว่า "งานและบริการทุกประเภทที่เรียกร้องจากบุคคลใด ๆ ภายใต้การข่มขู่ว่าจะลงโทษและบุคคลนั้นไม่ได้เสนอตัวโดยสมัครใจ"⁴

กลุ่มที่เปราะบาง เช่น ผู้อพยพ ผู้หญิง เด็กหญิง ผู้พิการ และกลุ่มทางศาสนาและชนกลุ่มน้อยมักมีความเสี่ยงมากที่สุดที่จะถูกบีบบังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ แรงงานบังคับมักเกิดขึ้นในบริบทของความยากจน การขาดงานและการศึกษาที่ยั่งยืน ตลอดจนหลักนิติธรรมที่อ่อนแอ การทุจริต และเศรษฐกิจที่ขึ้นอยู่กับแรงงานราคาถูก⁵ แต่ก็สามารถเกิดขึ้นได้ในประเทศที่พัฒนาแล้วอีกด้วย

แรงงานบังคับอาจเกี่ยวข้องกับการข่มขู่หรือการใช้ความรุนแรงทางร่างกายและการทำร้ายที่เกิดขึ้นจริง แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นเช่นนี้เสมอไป นายจ้างที่มีส่วนร่วมในการไ้แรงงานบังคับมักไ้กลยุทธ์ที่ไม่มีศีลธรรม เช่น การยึดเอกสารส่วนตัวจากแรงงาน รวมถึงหนังสือเดินทางและบัตรประจำตัวประชาชน และ/หรือหักค่าจ้างเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานไม่สามารถลาออกจากงานได้โดยง่าย นอกจากนี้ นายจ้างยังอาจขู่ว่าจะรายงานแรงงานข้ามชาติต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เว้นเสียแต่พวกเขาจะยอมรับข้อกำหนดการจ้างงานของนายจ้าง

แรงงานผูกมัดตามสัญญาเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่สาม เช่น บิดามารดาหรือผู้ปกครองเสนอคณานเพื่อแลกกับเงินแรงงานผูกมัดตามสัญญาจะถูกบังคับให้ทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด หรือจนกว่าเจ้าของแรงงานจะตัดสินใจว่าแรงงานนั้นไ้ให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมแล้ว⁶

⁴ The International Labour Organization (ILO). What is forced labor, modern slavery and human trafficking. <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

⁵ Anti-Slavery International. What is forced labor? <https://www.antislavery.org/slavery-today/forced-labour/>

⁶ Responsible Jewellery Council (RJC). 2019 Code of Practices Guidance. p. 166.

<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-Guidance-April-2019.pdf>

แรงงานที่ถูกมัดด้วยหนี้ (หรือแรงงานขังหนี้) เกิดขึ้นเมื่อแรงงาน (บางครั้งพร้อมกับครอบครัว) ถูกบังคับให้ทำงานให้กับนายจ้างเพื่อชำระหนี้ของตนหรือหนี้ที่ได้สืบทอดมา⁷ ในกรณีดังกล่าว ข้อกำหนดในการชำระเงินคืนมักจะไม่ชัดเจน และนายจ้างไม่ได้แจ้งให้แรงงานทราบว่าจะใช้ระยะเวลาอันเท่าใดในการชำระหนี้ ด้วยเหตุนี้ ในบางครั้งแรงงานจึงถูกผูกมัดกับนายจ้างเป็นเวลาหลายปี

โดยทั่วไปแล้ว **แรงงานนักโทษ** (หรือแรงงานในเรือนจำ) จะไม่ถือว่าเป็นแรงงานบังคับภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม การทำงานโดยไม่สมัครใจที่กระทำโดยนักโทษที่ยังไม่ได้รับการตัดสินในศาล และการทำงานที่ไม่ได้รับการกำกับดูแลจากหน่วยงานของรัฐจะถือว่าเป็นแรงงานบังคับ⁸ สำหรับวัตถุประสงค์ของข้อกำหนดนี้ Mejuři จะไม่ยอมรับการใช้แรงงานนักโทษไม่ว่าในสถานการณ์ใด ๆ แม้ว่า จะได้รับอนุญาตตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ก็ตาม

การค้ำมนุษย์คือการสรรหา ขนส่ง ส่งต่อ ให้ที่พักพิงหรือรับบุคคลอื่นโดยใช้กำลัง การฉ้อโกง หรือการหลอกลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากพวกเขา⁹

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซีพีพลายเออร์จะมีเอกสารนโยบายที่ห้ามการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบในการดำเนินธุรกิจของตน รวมถึงแรงงานผูกมัดตามสัญญา แรงงานขังหนี้ แรงงานนักโทษ และการค้ำมนุษย์ ซีพีพลายเออร์จะสื่อสารนโยบายให้ผู้สรรหาบุคลากร (รวมถึงบริษัทจัดหางานที่เป็นบุคคลภายนอก) และผู้รับจ้างช่วงทราบอย่างชัดเจน¹⁰ ตามความเกี่ยวข้อง

ซีพีพลายเออร์จะมีระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมในการดำเนินการตามนโยบายซึ่งจะรวมถึงขั้นตอนการว่าจ้าง การยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรมกับแรงงาน และการตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานใด ๆ ที่ได้รับการว่าจ้างโดยผู้สรรหาบุคลากรที่เป็นบุคคลที่สาม (เช่น ลูกจ้างชั่วคราวที่มาจากบริษัทตัวแทน) ไม่ได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขของแรงงานบังคับ

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซีพีพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสม เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

การประเมินความเสี่ยง

ซีพีพลายเออร์จะดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับที่มีการบันทึกไว้ในการปฏิบัติงานของตน เพื่อระบุการละเมิดข้อกำหนดของ Mejuři ตามที่ระบุไว้ในบทนี้ ซีพีพลายเออร์จะจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม

ความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับในห่วงโซ่อุปทาน

ซีพีพลายเออร์จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อระบุและลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับในห่วงโซ่อุปทานต้นน้ำของตน หากมี ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- การตรวจสอบว่าซีพีพลายเออร์มีนโยบายที่ห้ามใช้แรงงานบังคับหรือไม่
- การตรวจสอบว่าซีพีพลายเออร์มีการประเมินแนวทางปฏิบัติในการจ้างงานของผู้สรรหาบุคลากรที่เป็นบุคคลภายนอกหรือไม่ หากมี และ
- การตรวจสอบว่าซีพีพลายเออร์มีการใช้แรงงานข้ามชาติหรือไม่

⁷ The International Labour Organization (ILO). Business and Forced Labour.

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FL_EN/lang--en/index.htm

⁸ International Labour Organization (ILO). Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business (2015).

p. 10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

⁹ The United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). Human Trafficking.

<https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/human-trafficking.html>

¹⁰ นิยามถึงงานที่ทำในโรงงานของซีพีพลายเออร์โดยแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างจากผู้รับจ้างช่วงโดยตรง

ชีพพลายเออร์ที่ได้รับการระบุว่ามีความแข็งแรงหรือที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานต้นน้ำของตนจะต้องดำเนินการลดความเสี่ยงเหล่านี้ในทันที ซึ่งอาจรวมถึงการระงับหรือยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับชีพพลายเออร์

การเก็บรักษาเอกสาร

ชีพพลายเออร์จะต้องไม่เก็บรักษาหรือยึดเอกสารส่วนบุคคลต้นฉบับหรือสิ่งของของแรงงาน ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงหนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวประชาชน ใบอนุญาตขับขี่ วิชา ใบอนุญาตทำงาน และใบอนุญาตพำนักอาศัย ชีพพลายเออร์อาจร้องขอเอกสารส่วนตัวต้นฉบับเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงานธุรการที่จำเป็น (เช่น การถ่ายสำเนาบัตรประจำตัวของพนักงานหรือเพื่อตรวจสอบยืนยันรายละเอียดบัญชีธนาคารของแรงงาน) หรือเพื่อปฏิบัติตามภาระผูกพันทางกฎหมายใด ๆ ที่ชีพพลายเออร์อาจมี ในกรณีเช่นนี้ เอกสารดังกล่าวอาจได้รับการจัดการและ/หรือประมวลผลโดยได้รับความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากแรงงานและนานเท่าที่จำเป็นเท่านั้น หากเมื่อใดก็ตามที่แรงงานร้องขอให้ส่งคืนเอกสารส่วนบุคคลของตน ชีพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามคำร้องขอดังกล่าวโดยทันที

ค่าธรรมเนียมและเงินมัดจำ

ชีพพลายเออร์จะต้องไม่กำหนดให้แรงงานจ่ายค่าธรรมเนียม เงินมัดจำ หรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหาบุคลากรและการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการส่งตัวแรงงานสัญญาจ้างต่างชาติ (Foreign Contract Workers, FCW) กลับประเทศ เว้นเสียแต่ว่าจะได้รับอนุญาตอย่างชัดแจ้งตามกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้

หาก FCW มีการแจ้งลาออกล่วงหน้าครบตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างแรงงานหรือกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการกลับไปยังที่อยู่อาศัยตามปกติ

ชีพพลายเออร์จะต้องไม่ลู่โทษ FCW ในกรณีที่ยกเลิกสัญญาจ้างงานของตนก่อนกำหนดโดยสมัครใจและไม่มีการแจ้งที่สมเหตุสมผล โดยการหักค่าจ้างพื้นฐานหรือค่าจ้างล่วงเวลาที่ค้างจ่าย

ชีพพลายเออร์จะต้องไม่ใช่โปรแกรมการออมแบบบังคับสำหรับแรงงาน

เงินกู้ยืมและค่าจ้างล่วงหน้า

ชีพพลายเออร์ที่ให้เงินค่าจ้างล่วงหน้าและ/หรือเงินกู้แก่แรงงานจะดำเนินการดังกล่าวตามกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้เท่านั้น และจะทำให้แน่ใจว่าเงื่อนไขและ/หรือเงื่อนไขในการชำระคืนใด ๆ (รวมถึงการชำระคืนดอกเบี้ย หากมี) ได้รับการสื่อสารให้แรงงานทราบด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ ข้อตกลงเงินกู้หรือค่าจ้างล่วงหน้าจะต้องลงนามโดยทั้งชีพพลายเออร์และแรงงานล่วงหน้า

เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย

เว้นเสียแต่จะมีความจำเป็นด้วยเหตุผลด้านความปลอดภัยและ/หรือความมั่นคงของแรงงาน ไม่มีข้อจำกัดที่ไม่สมเหตุสมผลในการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเข้าถึงเสรีภาพขั้นพื้นฐานในสถานที่ทำงาน และในห้องพัก/ที่อยู่อาศัยที่ควบคุมโดยนายจ้าง หากมี แรงงานมีอิสระในการออกจากสถานที่ของโรงงานเมื่อสิ้นสุดการทำงานของตน

ชีพพลายเออร์จะไม่กำหนดข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนหรือระยะเวลาพักเข้าห้องน้ำ หรือหักค่าแรงใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องน้ำของแรงงาน

แรงงานจะต้องไม่ถูกบังคับให้อาศัยอยู่ในบ้านพักที่นายจ้างเป็นเจ้าของหรือควบคุม เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายแรงงานที่อาศัยอยู่ในบ้านพักที่นายจ้างควบคุมจะต้องไม่ถูกจำกัดโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามชีพพลายเออร์ใช้ระบบเผื่อรางวัลเป็นการล่อลวงไปหรือดำเนินการตลอดเวลา

การยุติการจ้างงาน

แรงงานจะได้รับอนุญาตให้ยุติการจ้างงานของตนได้ตลอดเวลาหลังจากที่แจ้งให้ทราบอย่างสมเหตุสมผลตามข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานที่ตกลงไว้ ชัฟฟลายเออร์จะไม่หักเงินเดือนและ/หรือสวัสดิการส่วนใดส่วนหนึ่งของพนักงาน เพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันไม่ให้พนักงานออกจากงาน

การใช้บริษัทจัดหางานและแรงงานตามสัญญา

ชัฟฟลายเออร์จะตรวจสอบความสัมพันธ์กับบริษัทจัดหางานและ/หรือแรงงานตามสัญญา สำหรับความเสี่ยงในการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดแรงงานบังคับของ Mejurі ตามที่ระบุไว้ในบทความแนบนี้ ชัฟฟลายเออร์จะใช้ขั้นตอนที่เหมาะสมและทันทีเพื่อแก้ไขความเสี่ยงที่ระบุ

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ชัฟฟลายเออร์จะสื่อสารนโยบายแรงงานบังคับกับแรงงานทุกคน และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานเข้าใจสิทธิของตนตามกฎหมายในท้องถิ่นที่บังคับใช้

ชัฟฟลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานและผู้สรรหาบุคคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องในการว่าจ้างแรงงานได้รับการฝึกอบรมอย่างละเอียด เพื่อให้แน่ใจว่ามีการนำนโยบายแรงงานบังคับและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องใด ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสาร

ชัฟฟลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเอกสารนโยบายแรงงานบังคับ เอกสารระเบียบปฏิบัติที่บังคับใช้เพื่อให้แน่ใจว่ามีการนำนโยบายไปใช้ การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับที่บันทึกไว้ บันทึกการกักขัง และการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้า สำเนาข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานและ/หรือสัญญาจ้างงาน ข้อตกลงกับบริษัทจัดหางาน บันทึกข้อร้องเรียนของแรงงานและการแก้ไขข้อร้องเรียน บันทึกข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องใด ๆ ซึ่งยื่นโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้น

3. แรงงานเด็กและเยาวชน

ข้อกำหนด

ชัฟฟลายเออร์จะต้องไม่ใช้หรือสนับสนุนการใช้แรงงานเด็กตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 และรูปแบบการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุดตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182

อายุขั้นต่ำสำหรับการว่าจ้างพนักงานประจำต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และไม่ว่าในกรณีใด ๆ จะต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี (หรือ 14 ปีตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด ตามข้อยกเว้นสำหรับประเทศกำลังพัฒนาของ ILO)

ชัฟฟลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานที่เป็นเยาวชน (ผู้ที่มีอายุระหว่างอายุขั้นต่ำตามที่อธิบายไว้ข้างต้น ถึงอายุ 18 ปี) จะได้รับการจ้างงานภายใต้สภาวะการณที่ที่ได้รับการกำหนดไว้เป็นอย่างดี เช่น โปรแกรมการฝึกอบรมวิชาชีพตามกฎหมาย ที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของแรงงานที่เป็นเยาวชน และปฏิบัติตามกฎหมายที่ใช้บังคับ

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับชัฟฟลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

คำว่า “แรงงานเด็ก” อาจหมายถึงงานที่ทำให้เด็กต้องสูญเสียวัยเด็ก การมีศักดิ์ศรี และเป็นอันตรายต่อพัฒนาการทางร่างกายและ/หรือจิตใจ¹¹ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้อธิบายว่าเป็นงานที่:

- เป็นอันตรายต่อจิตใจ ร่างกาย สังคม หรือศีลธรรม และเป็นอันตรายต่อเด็ก และ/หรือ
- ขัดขวางการศึกษาของพวกเขาโดย: ปิดกั้นโอกาสในการไปโรงเรียน บังคับให้พวกเขาออกจากโรงเรียนก่อนกำหนด หรือบังคับให้พวกเขาพยายามเข้าเรียนพร้อมกับการทำงานที่หนักและยาวนานเกินไป

‘รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก’ เกี่ยวข้องกับการที่เด็กเป็นทาส ถูกแยกออกจากครอบครัวของพวกเขา เผชิญกับอันตรายและความเจ็บป่วยที่ร้ายแรง และ/หรือ ถูกทิ้งให้อยู่บนท้องถนนในเมืองใหญ่ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นตั้งแต่ที่อายุน้อยมาก¹² ไม่ใช่งานทั้งหมดของเด็กที่ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก และไม่ใช่งานเด็กทั้งหมดที่เป็นไปตามคำจำกัดความของรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ทั้งนี้ เด็กที่มีอายุตั้งแต่อายุในการทำงานขั้นต่ำขึ้นไปและมีส่วนร่วมในการทำงาน (กล่าวคือ แรงงานผู้เยาว์) ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและ/หรือจิตใจ การพัฒนาส่วนบุคคลหรือกระบวนการเรียน มีแนวโน้มที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่สำคัญและได้รับประสบการณ์การทำงานที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม แรงงานผู้เยาว์ยังคงมีการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ใหญ่แล้ว เด็กเหล่านี้มีความไวต่อสารและสภาวะที่เป็นอันตรายมากกว่า และมีแนวโน้มที่จะมีความเสี่ยงมากกว่า ซึ่งเมื่อรวมกับการขาดความตระหนักเกี่ยวกับกฎด้านความปลอดภัย การมีทักษะและประสบการณ์การทำงานที่จำกัด การฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ และการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม มักจะทำให้พวกเขาตกอยู่ในสภาวะที่เป็นอันตรายหรือการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย ส่งผลให้มีความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บจากการทำงานเพิ่มขึ้น¹³

มีการประมาณการณ์ว่าอาจมีเด็กมากกว่า 168 ล้านคนทั่วโลกที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ถือว่าเป็นการใช้แรงงานเด็ก และในจำนวนนี้มีเด็กประมาณ 1 ล้านคนที่กำลังทำงานในเหมืองแร่หรือเหมืองทองคำ เหมืองดีบุก เหมืองถ่านหิน เหมืองเพชร เหมืองอัญมณี เหมืองหิน และเหมืองเกลือ¹⁴ ตัวอย่างของการใช้แรงงานเด็ก รวมถึงการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด สามารถพบได้ในส่วนอื่น ๆ ของห่วงโซ่อุปทานเครื่องประดับ เช่น ในการรีไซเคิลโลหะอย่างไม่เป็นทางการ และในระหว่างการตัดและการขัดเงาเพชรและอัญมณี

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะมีเอกสารนโยบายที่ห้ามใช้แรงงานเด็กในการดำเนินธุรกิจของตน และป้องกันไม่ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่เป็นอันตราย ซัพพลายเออร์จะสื่อสารนโยบายให้ผู้สรรหาบุคลากร (รวมถึงบริษัทจัดหางานที่เป็นบุคคลภายนอก) และผู้รับจ้างช่วงทราบอย่างชัดเจน ตามความเกี่ยวข้อง

ซัพพลายเออร์จะมีระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมในการดำเนินการตามนโยบายซึ่งจะรวมถึงระเบียบปฏิบัติในการตรวจสอบอายุของแรงงานทั้งหมด รวมถึงแรงงานในสถานที่ที่ได้รับการว่าจ้างโดยบริษัทจัดหางานและ/หรือผู้รับจ้างช่วงที่เป็นบุคคลที่สาม

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสม เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

อายุขั้นต่ำในการทำงาน

¹¹ The International Labour Organization (ILO). What is child labour. <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

¹² The International Labour Organization (ILO). What is child labour. <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

¹³ The International Labour Organization (ILO). Safety and Health for Young Workers: Fact Sheet for Employers. 2019. p. 1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_673963.pdf

¹⁴ OECD. Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains. 2017. p. 9. <http://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

ชีพพลายเออร์จะไม่สรรหาบุคคลที่อายุต่ำกว่า 15 ปี (หรือ 14 ปี หากกฎหมายในท้องถิ่นกำหนดตามข้อยกเว้นของประเทศที่กำลังพัฒนาของ ILO) ชีพพลายเออร์มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบให้แน่ใจถึงการปฏิบัติตามกฎหมายในท้องถิ่นที่บังคับใช้เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการทำงานและการคุ้มครองแรงงานผู้เยาว์

การตรวจสอบอายุ

ชีพพลายเออร์จะจัดทำและนำระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวดไปใช้เพื่อตรวจสอบอายุของแรงงาน ระเบียบปฏิบัติจะครอบคลุมแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างโดยตรง แรงงานที่ได้รับการว่าจ้างโดยบริษัทจัดหางานที่เป็นบุคคลที่สาม และแรงงานที่รับจ้างช่วงในสถานที่¹⁵ และจะรวมถึง:

- การตรวจสอบอายุของแรงงานโดยกำหนดให้แรงงานแสดงบัตรประจำตัวที่มีรูปถ่ายที่ยังไม่หมดอายุ ซึ่งรวมถึงหนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวที่มีรูปถ่ายที่ออกโดยรัฐบาล หรือใบขับขี่
- ตรวจสอบว่าบัตรประจำตัวที่มีรูปถ่ายกับใบหน้าของคนงานตรงกัน และ
- เก็บสำเนาเอกสารยืนยันอายุไว้ในแฟ้ม ชีพพลายเออร์จะต้องไม่เก็บรักษาเอกสารประจำตัวต้นฉบับของแรงงานไว้ (ดูข้อกำหนดในการเก็บรักษาเอกสารในบทที่ 2 แรงงานบังคับ)

ความปลอดภัยของแรงงานผู้เยาว์

ชีพพลายเออร์จะต้องมีระบบในการระบุสถานงานและการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้เยาว์ตามกฎหมายที่บังคับใช้ ชีพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานผู้เยาว์จะไม่ปฏิบัติงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของตน (ตามที่กฎหมาย/อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 และ 182 กำหนดไว้) ซึ่งรวมถึง:

- การสัมผัสกับสารอันตราย
- การสัมผัสกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย (รวมถึงสภาพแวดล้อมที่อาจส่งผลให้เกิดความเครียดจากความร้อนหรือความเย็น)
- งานที่ต้องใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่อาจเป็นอันตราย
- การสัมผัสกับอันตรายจากไฟฟ้า
- งานที่เกี่ยวข้องกับการยกของหนัก
- การทำงานใต้ดิน
- การทำงานใต้น้ำ
- การทำงานบนที่สูง
- ทำงานในพื้นที่อับอากาศ
- งานที่ทำในเวลากลางคืน (ระหว่างเวลา 22:00 น. ถึง 05:00 น.) และ
- งานประเภทอื่น ๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของแรงงานผู้เยาว์

ชีพพลายเออร์จะใช้กระบวนการในการติดตามและตรวจสอบงานที่ทำโดยแรงงานผู้เยาว์ ซึ่งรวมถึง:

- การตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้จัดการสายงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงข้อจำกัดเกี่ยวกับประเภทของงานที่แรงงานผู้เยาว์อาจถูกขอให้ทำ
- การตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานผู้เยาว์แต่ละคนมีคำอธิบายงานที่เป็นเอกสารซึ่งระบุถึงประเภทของงานที่จะทำ
- กระบวนการเฝ้าติดตามสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานผู้เยาว์ ตัวอย่างเช่น การดำเนินการนี้อาจรวมถึงการจัดให้มีการติดตามความคืบหน้าเป็นประจำกับแรงงานผู้เยาว์ เพื่อระบุสัญญาณของความเครียด (ทางร่างกายและจิตใจ) ความเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บที่อาจเกิดขึ้น ฯลฯ
- ในกรณีที่กฎหมายกำหนด ให้จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพสำหรับแรงงานผู้เยาว์ก่อนการจ้างงานและ/หรือเป็นประจำหลังการจ้างงาน และ
- การตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามข้อจำกัดด้านชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานผู้เยาว์ตามกฎหมายในท้องถิ่น

¹⁵ ในทางปฏิบัติ นี่หมายความว่าชีพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานที่รับจ้างช่วงซึ่งปฏิบัติงานในสถานที่ของตนนั้น ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดเรื่องอายุขั้นต่ำ

การประเมินความเสี่ยง

ซัพพลายเออร์จะดำเนินการประเมินความเสี่ยงที่มีการบันทึกไว้ เพื่อระบุการละเมิดข้อกำหนดของ Mejuri ตามที่ระบุไว้ในบทนี้ การประเมินความเสี่ยงมีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุ:

- แร้งงานที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะใด ๆ ซึ่งไม่ตรงตามเกณฑ์อายุขั้นต่ำ
- แร้งงานผู้เยาว์ใด ๆ ที่มีส่วนร่วมในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของแร้งงาน และ
- ปัญหาหรือจุดอ่อนของขั้นตอนทั่วไปที่อาจส่งผลให้เกิดการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบในอนาคต เว้นเสียแต่ว่าจะมีการบรรเทา

ซัพพลายเออร์จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนเอกสารที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบในขอบเขตที่ระบุไว้ เว้นเสียแต่ว่าการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้นเกี่ยวข้องกับการมีพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์อย่างน้อยหนึ่งคน ซึ่งในกรณีนี้ซัพพลายเออร์จะปฏิบัติตามขั้นตอนการแก้ไขที่เฉพาะเจาะจงตามที่ระบุไว้ด้านล่าง

ความเสี่ยงด้านแรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทาน

ซัพพลายเออร์จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมในการระบุและลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทานต้นน้ำของตน หากมี ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- การตรวจสอบว่าซัพพลายเออร์มีนโยบายที่ห้ามใช้แรงงานเด็กหรือไม่
- การตรวจสอบว่าซัพพลายเออร์มีการควบคุมการตรวจสอบอายุและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานผู้เยาว์ และ
- การตรวจสอบยืนยันว่าซัพพลายเออร์ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้เกี่ยวกับแรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์

ซัพพลายเออร์ที่ระบุว่าไม่บรรลุนิติภาวะในห่วงโซ่อุปทานต้นน้ำของตนจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการลดความเสี่ยงในทันที ซึ่งอาจรวมถึงการระงับหรือยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับซัพพลายเออร์ที่เกี่ยวข้อง

การแก้ไขการใช้แรงงานเด็ก

ซัพพลายเออร์จะต้องแจ้งให้ Mejuri ทราบในทันที หากพบว่ามีแรงงานที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะทำงานในสถานที่และโรงงานใด ๆ ของซัพพลายเออร์ ซึ่งรวมถึงการว่าจ้างแรงงานในสถานที่ปฏิบัติงานทางอ้อมโดยบริษัทจัดหางานที่เป็นบุคคลที่สามหรือผู้รับจ้าง

ซัพพลายเออร์ที่ระบุว่าไม่บรรลุนิติภาวะในโรงงานของตน จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการแก้ไขที่จำเป็นทั้งหมดตามกฎหมายที่บังคับใช้ในท้องถิ่น

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะสื่อสารนโยบายการใช้แรงงานเด็กและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการว่าจ้างและการยืนยันอายุทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อกำหนดเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างแรงงานผู้เยาว์ ให้ผู้จัดการที่ว่าจ้างบริษัทจัดหางานที่เป็นบุคคลที่สาม และผู้รับจ้างช่วงที่เกี่ยวข้องทราบ

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเอกสารนโยบายการใช้แรงงานเด็ก เอกสารระเบียบปฏิบัติที่บังคับใช้เพื่อให้แน่ใจว่ามีการนโยบายไปใช้ การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานเด็กที่บันทึกไว้ บันทึกที่แสดงชื่อและอายุของแรงงานผู้เยาว์ทุกคน คำบรรยายลักษณะงานที่บันทึกไว้สำหรับแรงงานผู้เยาว์ทุกคน สำเนาหลักฐานแสดงอายุ บันทึกข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องใด ๆ ซึ่งยื่นโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้น และบันทึกแผนการแก้ไขแรงงานเด็ก (หากเกี่ยวข้องและกฎหมายกำหนด)

4. การเลือกปฏิบัติ

ข้อกำหนด

ชัฟฟลายเออร์จะไม่ปฏิบัติหรือต้องลงโทษต่อการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ ในสถานที่ทำงานในระหว่างช่วงใด ๆ ของความสัมพันธ์ในการจ้างงานอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ วรณะ ชาติกำเนิด ศาสนาหรือความเชื่อ ความทุพพลภาพ เพศ รสนิยมทางเพศ สมาชิกสหภาพแรงงาน ความคิดเห็นทางการเมือง สถานภาพการสมรส สถานะความเป็นบิดามารดา รูปลักษณ์ภายนอก กลุ่มสังคม สถานะทหารผ่านศึก สถานะทางการแพทย์ หรืออายุ หรือเงื่อนไขอื่นใดที่กฎหมายกำหนด บุคคลทุกคนจะได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันและไม่ถูกเลือกปฏิบัติจากปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับชัฟฟลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการปฏิบัติที่น้อยกว่าผู้อื่น เนื่องจากลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลหรือข้อกำหนดโดยธรรมชาติของงาน แรงงานและผู้หางานทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงคุณลักษณะใด ๆ นอกเหนือจากความสามารถในการทำงาน การเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นก่อนการจ้างงาน ในระหว่างการทำงาน หรือเมื่อออกจากงาน¹⁶

การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นโดยเจตนาเสมอไป และอาจเกิดขึ้นเนื่องจากขาดความตระหนักและ/หรือบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมบางอย่าง การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานสามารถพบได้ในประเทศที่พัฒนามาแล้วและประเทศที่มีรายได้ต่ำ และอาจเกิดขึ้นได้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับผู้สมัครงาน และระหว่างแรงงานกับนายจ้าง

ผู้คนอาจได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือไม่เท่าเทียมกันด้วยเหตุผลต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปเรียกว่า “คุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครอง¹⁷” แต่ทั่วโลกการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อผู้หญิง เยาวชนและผู้สูงอายุ ผู้ลี้ภัยและแรงงานข้ามชาติ ผู้ทุพพลภาพ และชนกลุ่มน้อยชาติพันธุ์

ประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายการปฏิบัติด้านแรงงานที่มีข้อกำหนดเฉพาะเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณี กฎหมายเหล่านี้อาจอ่อนแอและ/หรือมีการบังคับใช้ที่ไม่เข้มงวดนัก ตัวอย่างเช่น หลายประเทศในตะวันออกกลางและแอฟริกาได้คะแนนที่ไม่ดีเกี่ยวกับความเสมอภาคในที่ทำงานสำหรับผู้หญิง¹⁸

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ชัฟฟลายเออร์จะมีเอกสารนโยบายที่ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบในสถานที่ทำงาน โดยนโยบายจะต้องระบุไว้อย่างชัดเจนว่า:

- แรงงานและผู้สมัครจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ วรณะ ชาติกำเนิด ศาสนาหรือความเชื่อ ความทุพพลภาพ เพศ รสนิยมทางเพศ สมาชิกสหภาพแรงงาน ความคิดเห็นทางการเมือง สถานภาพการสมรส สถานะความเป็นบิดามารดา รูปลักษณ์ภายนอก กลุ่มสังคม สถานะทหารผ่านศึก สถานะทางการแพทย์ หรืออายุ หรือเงื่อนไขอื่นใดที่กฎหมายกำหนด และ

¹⁶ International Labour Organization (ILO). Business, Non-discrimination and Equality.

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/lang-en/index.htm

¹⁷ คุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองเป็นคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ศาสนา ที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยที่คุณมีสิทธิตามกฎหมายที่จะไม่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีเพราะคุณลักษณะดังกล่าว

¹⁸ Council of Foreign Relations. Women's Workplace Equality Index. <https://www.cfr.org/legal-barriers/country-rankings/>

- แรงงานจะไม่ถูกลงโทษหรือตอบโต้ไม่ว่าด้วยวิธีใดสำหรับการรายงานข้อกังวลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้น

ข้าพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าขอบเขตของขั้นตอนการร้องเรียนและการลงโทษทางวินัยของตุนั้นมีการจัดการรายงานและเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน ดูส่วนที่ 6 การลงโทษทางวินัยและส่วนที่ 22 กลไกการร้องเรียนและการแก้ไข

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ข้าพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสม เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานที่ไม่เลือกปฏิบัติ

แรงงานจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับการทำงานที่เท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ความทุพพลภาพ รสนิยมทางเพศ สัญชาติ สถานภาพการสมรส ความคิดเห็นทางการเมือง กลุ่มทางสังคมหรือชาติพันธุ์ แรงงานจะมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การเลิกจ้าง และการเกษียณอายุ โดยพิจารณาจากความสามารถของตน ไม่ใช่จากบุคลิกลักษณะและความเชื่อส่วนบุคคล

การตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงานทั้งหมดรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง: การจ้างงาน การมอบหมายงาน โบนัส เบี้ยเลี้ยง และค่าตอบแทนและการลงโทษทางวินัยในรูปแบบอื่น ๆ จะต้องดำเนินการบนพื้นฐานของการศึกษา การฝึกอบรม และทักษะหรือความสามารถที่แสดงให้เห็นถึงเท่านั้น คุณลักษณะของบุคคล เช่น เชื้อชาติ เพศ สถานภาพการสมรส และศาสนา จะต้องไม่เป็นพื้นฐานที่ใช้ในการตัดสินใจจ้างงานดังกล่าว

ข้าพพลายเออร์จะต้องไม่ใช้การตรวจทางการแพทย์ในการไม่ว่าจ้างแรงงานหรือเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน การตรวจทางการแพทย์ดังกล่าวอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง โรคไวรัสตับอักเสบบี เอชไอวี หรือการตรวจอื่น ๆ ที่กฎหมายห้าม

ข้าพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้เกี่ยวกับการใช้แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานที่ไม่เลือกปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

แรงงานหญิงและการตั้งครุฑ

ข้าพพลายเออร์จะต้องไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของการตั้งครุฑ และจะปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของประเทศในท้องถิ่นทั้งหมดที่บังคับใช้เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานในระหว่างการตั้งครุฑและหลังคลอด สวัสดิการ และการจ่ายเงิน

ข้าพพลายเออร์จะต้องไม่ห้ามแรงงานหญิงตั้งครุฑหรือตอบโต้แรงงานหญิงไม่ว่าด้วยวิธีใด ๆ ในการตั้งครุฑ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการไล่ออกหรือลดตำแหน่งของแรงงานที่ตั้งครุฑและ/หรือการหักค่าจ้าง

ข้าพพลายเออร์จะต้องไม่กำหนดให้ทำการตรวจการตั้งครุฑหรือการสอบถามเกี่ยวกับการตั้งครุฑโดยเป็นเงื่อนไขของการจ้างงาน (ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เหมาะสมที่เฉพาะเจาะจงกับบทบาทที่เป็นปัญหา)

ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง

ข้าพพลายเออร์จะดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างในสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- การให้การฝึกอบรมแก่แรงงาน รวมถึงผู้จัดการ เกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างในสถานที่ทำงาน
- การตรวจสอบให้แน่ใจว่าการพิจารณาเกี่ยวกับความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสรรหาบุคลากร
- การอนุญาตให้แรงงานลาหยุดสำหรับวันหยุดทางศาสนาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจไม่จำเป็นต้องได้รับการสังเกตการณ์อย่างเป็นทางการโดยบริษัท (เช่น วันตรุษจีน)
- การสร้างความมุ่งมั่นในการเพิ่มการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่หลากหลายในตำแหน่งผู้นำและแรงงานในวงกว้าง (เช่น กลุ่มชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน ภูมิภาคหลังทางศาสนา รสนิยมทางเพศ ฯลฯ) และ
- การเข้าร่วมกิจกรรมเฉพาะในระดับโลกและระดับประเทศที่ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง (เช่น วันสตรีสากล, Black History Month, Pride Month ฯลฯ)

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซีพีฟลายเออร์จะต้องสื่อสารนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติทั้งหมดที่เกี่ยวข้องให้ผู้จัดการที่ว่าง บริษัทจัดหางานที่เป็นบุคคลที่สาม และผู้รับจ้างช่วงที่เกี่ยวข้องทราบ

นอกจากนี้ ซีพีฟลายเออร์จะสื่อสารนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติกับแรงงาน หัวหน้างาน และผู้จัดการทุกคน และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานทุกคนเข้าใจวิธีการระบุและรายงานเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน

เอกสาร

ซีพีฟลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเอกสารนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ เอกสารระเบียบปฏิบัติที่บังคับใช้เพื่อให้แน่ใจว่ามีการนำนโยบาย บันทึกการฝึกอบรมการไม่เลือกปฏิบัติ และบันทึกข้อร้องเรียนและการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนใด ๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์การปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

5. การล่วงละเมิด

ข้อกำหนด

ซีพีฟลายเออร์ของ Mejuri ทุกคนได้รับการคาดหวังว่าจะจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ให้ความเคารพและให้เกียรติแก่พนักงานทุกคน ซีพีฟลายเออร์ต้องมั่นใจว่าจะไม่มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างหยาบคายหรือย่ำยี ศักดิ์ศรี การล่วงละเมิดทางเพศหรือทางร่างกาย การทำร้ายจิตใจ ร่างกาย หรือด้วยวาจา การลงโทษทางกาย การข่มขู่หรือรูปแบบอื่น ๆ หรือการบีบบังคับทางจิตใจหรือทางร่างกาย การคุกคามทางจิตใจหรือทางวาจา หรือการข่มขู่ผู้บริหารและพนักงาน ครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงานของพวกเขา การกระทำเหล่านี้จะไม่เป็นที่ยอมรับในทุกกรณี

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซีพีฟลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

การล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานอาจหมายถึงพฤติกรรม การปฏิบัติ หรือการคุกคามที่ไม่สามารถยอมรับได้ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นครั้งเดียวหรือเกิดขึ้นซ้ำ ๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย ส่งผลให้เกิดหรือมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิด

อันตรายทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางเพศ หรือทางเศรษฐกิจ¹⁹ การล่วงละเมิดอาจมีหลายรูปแบบ ซึ่งรวมถึงการ ล้อเลียนที่ไม่พึงปรารถนาเกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาของบุคคล การกลั่นแกล้งเพื่อนร่วมงานเพราะศาสนาหรือ ความเชื่อของเพื่อนร่วมงาน การแสดงความเห็นทางเพศที่ไม่พึงปรารถนาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือความ รุนแรงทางร่างกายในกรณีที่ร้ายแรง รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ

การล่วงละเมิดอาจเกี่ยวข้องกับผู้กระทำความผิดหลายคน และผู้คุกคามอาจเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานของ เหยื่อ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ไม่ใช่พนักงาน (กล่าวคือ ลูกค้า) การล่วงละเมิดในที่ทำงานอาจเป็น ปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและอาจระบุได้ยาก เหยื่อของการล่วงละเมิดอาจรู้สึกกลัวเกินกว่าที่จะรายงาน เหตุการณ์การล่วงละเมิดหรือขอความช่วยเหลือได้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่บริษัทจะต้องมีนโยบายและ ระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวดซึ่งป้องกันผู้กระทำการล่วงละเมิดที่อาจเกิดขึ้นและมีวิธีการแก้ไขเยียวยาสำหรับเหยื่อ

เนื่องจากลักษณะที่ซับซ้อน จึงเป็นไปได้ที่จะสร้างรายการที่ครอบคลุมอย่างละเอียดซึ่งครอบคลุมการ คุกคามทุกรูปแบบที่เป็นไปได้ แต่อย่างไรก็ตาม สามารถที่จะสรุปการล่วงละเมิดรูปแบบต่าง ๆ ออกเป็นหมวด หมู่ที่แตกต่างกัน

การล่วงละเมิดทางวาจาอาจประกอบด้วยคำพูดดูหมิ่นและนารังเกียจ การกลั่นแกล้ง การดูถูก การใส่ร้าย ป้ายสี การตะโกน การพูดตลกล้อเลียนที่ไม่พึงประสงค์ และการแสดงความคิดเห็นที่ทำร้ายผู้อื่น

การล่วงละเมิดทางจิตใจยังอาจรวมถึงการคุกคามทางวาจาและการกลั่นแกล้ง และรวมถึงการกระทำที่ออกแบบ มาเพื่อบ่อนทำลายใครบางคนและบั่นทอนการเห็นคุณค่าในตัวเองของพวกเขา ตัวอย่างเช่น การเรียกร้องสิ่ง ที่เป็นไปไม่ได้จากพนักงาน การขอให้พนักงานทำงานที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจไม่ได้เป็น ส่วนหนึ่งของคำอธิบายลักษณะงานของพวกเขา การใช้ทักษะและความสามารถของบุคคลน้อยเกินไปโดย เจตนา การทำทนายหรือไม่เห็นด้วยกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้รายงานอย่างต่อเนื่อง

การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ อีเมล และ/หรือข้อความ SMS เพื่อล้อเลียน หรือดูหมิ่นผู้อื่น หรือส่ง/แชร์ข้อความคุกคามหรือแสดงความคิดเห็นที่ทำให้เสื่อมเสียต่อหรือเกี่ยวกับบุคคล

การล่วงละเมิดและความรุนแรงทางร่างกายอาจมีได้ตั้งแต่การสัมผัสที่ไม่พึงประสงค์ไปจนถึงการใช้กำลังทาง ภายในรูปแบบของการโหมตี การตอย การตบ เตะ การกัด และการผลัก ในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด อาจส่งผล ให้เหยื่อได้รับบาดเจ็บสาหัส และอาจรวมถึงการใช้อาวุธหรือวัตถุที่อาจเป็นอันตรายอื่น ๆ นอกจากนี้ การล่วง ละเมิดและความรุนแรงทางร่างกายยังรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศทางร่างกายและการสัมผัส

การคุกคามทางเพศจะรวมถึงความคิดเห็นและการรุกรานทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ เรื่องตลกล้อเลียนทางเพศ การแบ่งปันเนื้อหาทางเพศที่โจ่งแจ้ง และการส่งข้อความทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ผ่านทาง SMS อีเมล และสื่อ สังคมออนไลน์ นอกจากนี้ ยังอาจรวมถึงการคุกคามทางเพศทางร่างกายและความรุนแรง

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะมีเอกสารนโยบายที่ห้ามการใช้ความรุนแรงและการคุกคามทุกรูปแบบในสถานที่ทำงาน ซึ่ง จะต้องรวมถึง:

- การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างหยาบคายหรือย่ำยีศักดิ์ศรี การคุกคามทางเพศหรือทางร่างกาย การ ทำร้ายจิตใจ ร่างกาย หรือด้วยวาจา การลงโทษทางกาย การข่มขู่หรือรูปแบบอื่น ๆ หรือการ บีบบังคับทางจิตใจหรือทางร่างกาย การคุกคามทางจิตใจหรือทางวาจา หรือการข่มขู่ผู้บริหารและ แรงงาน ครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงานของพวกเขา
- คำมั่นสัญญาที่จะสืบสวนรายงานความรุนแรงและการล่วงละเมิดทั้งหมด
- การระบุว่าแรงงานที่พบว่าละเมิดนโยบายนี้จะถูกดำเนินการทางวินัย ซึ่งอาจรวมถึงการเลิกจ้าง และ
- คำมั่นสัญญาที่แรงงานจะไม่ถูกตอปปี้จากการรายงานแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วง ละเมิดในที่ทำงาน

¹⁹ International Labour Organization (ILO). 2019. p. 8. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

ซัพพลายเออร์จะมีเอกสารระเบียบปฏิบัติในการนำนโยบายไปใช้ ซึ่งจะรวมถึงกลไกในการรายงาน การสืบสวน และการแก้ไขเหตุการณ์ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน ดูส่วนที่ 6 การลงโทษทางวินัยและส่วนที่ 22 กลไกการร้องเรียนและการแก้ไข

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสม เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

การปฏิบัติด้านแรงงาน

ซัพพลายเออร์จะต้องไม่ใช่รูปแบบใด ๆ หรือการข่มขู่ว่าจะใช้ความรุนแรงทางร่างกาย รวมถึงการตบ การผลัก หรือการสัมผัสทางกายภาพในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อเป็นวิธีในการรักษาวินัยของแรงงาน

ซัพพลายเออร์จะต้องไม่ใช่รูปแบบใด ๆ หรือการข่มขู่ว่าจะใช้ความรุนแรงทางวาจา รวมถึงการกรีดร้อง การตะโกน หรือการใช้ภาษาข่มขู่ ดุหมั่น หรือดูถูก เพื่อเป็นวิธีในการรักษาวินัยของแรงงาน

ซัพพลายเออร์จะต้องไม่ใช่รูปแบบใด ๆ หรือการคุกคามทางจิตใจ เช่น การบังคับให้แรงงานลงนามในหนังสือวิจารณ์ตนเอง หรือการโพสต์/เผยแพร่ชื่อของแรงงานที่ต้องรับการลงโทษทางวินัยเพื่อเป็นวิธีในการรักษาวินัยของแรงงาน

การจัดการกับความรุนแรงและการคุกคาม

ซัพพลายเออร์จะตรวจสอบรายงานและข้อร้องเรียนทั้งหมดเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน และจะรับรองว่าขั้นตอนการลงโทษทางวินัยของบริษัทมีขั้นตอนเฉพาะในการจัดการกับเหตุการณ์ความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่ได้รับการยืนยันแล้ว ซึ่งจะรวมถึงการลงโทษที่เหมาะสมสำหรับแรงงานที่พบว่าจะละเมิดนโยบายการไม่ใช่ความรุนแรงและการล่วงละเมิด

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการบังคับใช้มาตรการลงโทษและการแก้ไขใด ๆ ตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

ความปลอดภัย

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยทั้งหมด เช่น การตรวจค้นแรงงานเมื่อออกจากสถานที่ที่มีความเหมาะสมทางเพศ ไม่ล่วงล้ำ และดำเนินการตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ หากกฎหมายที่ใช้บังคับอนุญาต การตรวจค้นทางกายภาพอาจดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เป็นเพศเดียวกันกับบุคคลที่ถูกตรวจค้นเท่านั้น และต้องดำเนินการในสถานที่โล่งแจ้ง (กล่าวคือ ไม่สามารถบังคับให้พนักงานเข้าไปในห้องเพื่อทำการตรวจค้นโดยไม่ให้ผู้อื่นมองเห็นได้ เว้นเสียแต่ว่าพนักงานจะร้องขอโดยสมัครใจด้วยเหตุผลด้านความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม)

ขั้นตอนทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการตรวจค้นพนักงานจะต้องได้รับการจัดทำเป็นเอกสารและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะต้องสื่อสารนโยบายการไม่ล่วงละเมิดให้แรงงานทุกคนทราบและจัดให้มีการฝึกอบรมซึ่งจะรวมถึง:

- การฝึกอบรมทั่วไปสำหรับแรงงานทุกคนในหัวข้อการล่วงละเมิด รวมถึงคำแนะนำที่ชัดเจนเพื่อให้แรงงานทราบถึงวิธีการรายงานข้อกังวลเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิด แรงงานจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบถึงกฎระเบียบและขั้นตอนการลงโทษทางวินัยที่เกี่ยวข้อง

- การฝึกอบรมที่ครอบคลุมเป็นพิเศษสำหรับแรงงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบและจัดการรายงาน ความรุนแรงและการล่วงละเมิด ซึ่งจะรวมถึงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามขั้นตอน การลงโทษทางวินัยและการใช้การลงโทษ หากมี และ
- การฝึกอบรมการป้องกันการล่วงละเมิดสำหรับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เฉพาะเจาะจงกับ บทบาทและความรับผิดชอบของพวกเขา

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเอกสารนโยบายการไม่ใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิด กลไกการร้องเรียนและขั้นตอนการลงโทษทางวินัยที่บันทึกไว้ บันทึกข้อร้องเรียนและการแก้ไขปัญหาข้อ ร้องเรียนใด ๆ เกี่ยวกับกรณีการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน ระเบียบปฏิบัติที่บังคับใช้สำหรับเจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัย และบันทึกการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิด

6. การลงโทษทางวินัย

ข้อกำหนด

ซัพพลายเออร์จะต้องสื่อสารกระบวนการลงโทษทางวินัยและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และนำไปใช้ กับผู้บริหารและพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

เพื่อให้บริษัทดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์บางอย่าง เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของแรงงานในสถานที่ทำงาน กฎเหล่านี้จะต้องยุติธรรม ชัดเจน และ จัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้แรงงานทราบว่ามีความคาดหวังอะไรจากพวกเขา

ในบางกรณี ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานและ/หรือพฤติกรรมของแรงงานสามารถจัดการได้อย่าง ไม่เป็นทางการ ตัวอย่างเช่น หากแรงงานได้พัฒนารูปแบบการมาถึงที่ทำงานสาย ผู้จัดการหรือหัวหน้างาน อาจสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับแรงงาน นอกจากนี้ การพูดคุยอย่างไม่เป็น ทางการเหล่านี้ยังเปิดโอกาสให้นายจ้างเข้าใจว่าแรงงานกำลังประสบปัญหาใด ๆ หรือไม่ ไม่ว่าจะในที่ทำงาน หรือชีวิตส่วนตัวของแรงงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือพฤติกรรมของแรงงาน

ในกรณีอื่น ๆ ปัญหาอาจร้ายแรงกว่านี้ ซึ่งอาจรวมถึง ตัวอย่างเช่น ข้อกล่าวหาเรื่องการล่วงละเมิด การทำร้าย การโจรกรรม และการให้สินบน ในสถานการณ์เช่นนี้ หากการพยายามแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการไม่ เหมาะสม บริษัทควรมีเอกสารขั้นตอนการลงโทษทางวินัยสำหรับการสืบสวนและจัดการกับเหตุการณ์การกระ ทำผิดของพนักงาน

โดยปกติแล้ว กระบวนการลงโทษทางวินัยในสถานที่ทำงานควรประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้:

การสอบสวนการประพฤติมิชอบที่ถูกลกล่าวหา เพื่อทำความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น เวลาที่เกิดขึ้น และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนี้อาจรวมถึงการสัมภาษณ์พยานและการรวบรวมหลักฐานเพื่อสนับสนุนการ สอบสวน ผลการสอบสวนอาจพบว่าไม่มีหลักฐานของการประพฤติมิชอบ ซึ่งในกรณีนี้กระบวนการอาจยุติลง ที่นี้

การเชิญแรงงานเข้าร่วมการประชุมการลงโทษทางวินัย เมื่อมีการสอบสวนเบื้องต้นเสร็จสิ้นแล้วและมีหลักฐาน เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่ามีการประพฤติมิชอบเกิดขึ้น

การดำเนินการประชุมการลงโทษทางวินัยกับแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหารือเกี่ยวกับผลการสอบสวน และเพื่อรับฟังคำชี้แจงของแรงงานเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

การพิจารณาผลของกระบวนการลงโทษทางวินัยอาจเกี่ยวข้องกับการออกค่าเตือนอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรให้แรงงาน หรืออาจส่งผลให้แรงงานถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของการประพฤติมิชอบ

อาจเกิดกระบวนการอุทธรณ์ขึ้น หากแรงงานประสงค์ที่จะโต้แย้งผลของกระบวนการลงโทษทางวินัย ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการประชุมเพื่อโต้แย้งเพิ่มเติม

ขั้นตอนทั้งหมดข้างต้นอาจแตกต่างกันไปตามกฎหมายของประเทศ ในท้องถิ่นที่บังคับใช้ แต่บริษัทที่ไม่ได้จัดการกับการประพฤติมิชอบในสถานที่ทำงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส อาจมีความเสี่ยงที่จะถูกดำเนินคดีทางกฎหมาย เช่น จากศาลแรงงาน เป็นต้น

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซีพีฟลายเออร์จะต้องมีเอกสารนโยบายและขั้นตอนการลงโทษทางวินัย ซึ่งให้ข้อมูลที่ชัดเจนและกระชับแก่แรงงานเกี่ยวกับมาตรฐานที่คาดหวังสำหรับการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในสถานที่ทำงาน

ซีพีฟลายเออร์จะต้องบันทึกและสื่อสารเรื่องกระบวนการลงโทษทางวินัยที่ก้าวหน้า เช่น การยกระดับขั้นตอนการดำเนินการลงโทษทางวินัย เช่น การเตือนด้วยวาจา การเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร การพักงาน และการเลิกจ้าง ให้แรงงานทุกคนทราบ นอกจากนี้ ข้อยกเว้นใด ๆ ของกฎนี้ (เช่น การเลิกจ้างโดยทันทีเนื่องจากการโจรกรรมหรือการทำร้ายร่างกาย) จะต้องทำอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและสื่อสารให้แรงงานทราบอย่างชัดเจน

ซีพีฟลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายและขั้นตอนการลงโทษทางวินัยมีข้อกำหนดเฉพาะใด ๆ ที่กฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้กำหนดไว้

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซีพีฟลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสม เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

ความสม่ำเสมอและความเป็นธรรม

ซีพีฟลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการนำนโยบายและขั้นตอนการลงโทษทางวินัยไปใช้อย่างยุติธรรมและสม่ำเสมอ และไม่ถูกนำไปใช้เพื่อการลงโทษ ช่มชู้ หรือคุกคามแรงงานอย่างไม่เป็นธรรมโดยเด็ดขาด มาตรการลงโทษทางวินัยจะต้องไม่รวมถึง:

- การหักค่าจ้างหรือเงินเดือน
- การตอบโต้เอาคืนสำหรับการร้องทุกข์/การร้องเรียน หรือ
- การลงโทษสำหรับการรวมตัวอย่างเสรี การมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองร่วมกัน หรือการเข้าร่วมในการประท้วงและการชุมนุมที่ชอบด้วยกฎหมาย (ดูหัวข้อที่ 1 เสรีภาพในการสมาคม)

แรงงานต้องได้รับการแจ้งให้ทราบเมื่อมีการเริ่มขั้นตอนการลงโทษทางวินัยกับพวกเขา

แรงงานมีสิทธิที่จะเข้าร่วมและได้รับการรับฟังในขั้นตอนการลงโทษทางวินัยใด ๆ ต่อพวกเขา

ซีพีฟลายเออร์จะต้องมีระบบที่ช่วยให้แรงงานสามารถโต้แย้งการลงโทษทางวินัยโดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้

ซีพีฟลายเออร์จะต้องเก็บรักษาบันทึกการดำเนินการทางวินัยอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรรวมถึงบันทึกการเลิกจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นเวลาอย่างน้อย 12 เดือน ขึ้นอยู่กับวาระระยะเวลาใดนานกว่า

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะต้องสื่อสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้แรงงานทุกคนทราบ และรับรองว่าสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา ซึ่งสามารถทำได้โดยการรวมนโยบายและระเบียบปฏิบัติไว้เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือพนักงานที่กว้างขึ้น

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมแก่หัวหน้างานและผู้จัดการเกี่ยวกับวิธีการจัดการการลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสม และภายใต้สถานการณ์ใดที่ควรเริ่มขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยอย่างเป็นทางการและโดยใคร

นอกจากนี้ ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายและขั้นตอนการลงโทษทางวินัยไปใช้ได้รับการฝึกอบรมเฉพาะเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการสืบสวนการประพฤติมิชอบของแรงงาน การจัดการประชุมทางวินัย และการทำการตัดสินใจโดยขึ้นอยู่กับผลของกระบวนการนั้น การฝึกอบรมนี้จะสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นหรือแนวทางที่บังคับใช้ หากมี

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายและขั้นตอนการลงโทษทางวินัย บันทึกการสอบสวนทางวินัย การตัดสินใจและการอุทธรณ์ หลักฐานที่แสดงว่าได้มีการสื่อสารนโยบายและขั้นตอนการลงโทษทางวินัยอย่างเป็นทางการไปยังลูกจ้างทุกคน (เช่น คู่มือพนักงาน) และบันทึกการฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างาน ผู้จัดการและผู้ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายและขั้นตอนการลงโทษทางวินัยไปใช้

7. ชั่วโมงการทำงาน

ข้อกำหนด

ซัพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นและพยายามที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญา ILO ที่มีจุดประสงค์เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานจะไม่ทำงานเกินจำนวนชั่วโมงที่กำหนดต่อสัปดาห์ โดยการทำความเข้าใจธรรมชาติของอุตสาหกรรมตามฤดูกาล ในสถานการณ์ทางธุรกิจที่ไม่ปกติ สามารถที่จะขอให้พนักงานทำงานได้นานกว่าจำนวนชั่วโมงมาตรฐานโดยได้รับความยินยอมโดยสมัครใจและไม่เป็นการข่มขู่ แรงงานมีสิทธิที่จะได้พักผ่อนอย่างน้อยหนึ่งวันหลังจากทำงานหนักวันติดต่อกัน

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปและระยะเวลาการพักผ่อนและการฟื้นฟูที่ไม่เพียงพออาจส่งผลเสียต่อสุขภาพของแรงงานและเพิ่มความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับเวลาทำงานที่จะให้กรอบในการควบคุมชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพักผ่อนรายวันและรายสัปดาห์ และวันหยุดประจำปี ประเทศส่วนใหญ่มีข้อจำกัดทางกฎหมายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ไม่เกิน 48 ชั่วโมง และชั่วโมงการทำงานจริงต่อสัปดาห์ในประเทศส่วนใหญ่จะน้อยกว่า 48 ชั่วโมงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา ILO ข้อจำกัดเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้มีผลผลิตที่สูงขึ้นพร้อมทั้งปกป้องสุขภาพร่างกายและจิตใจของแรงงาน²⁰

เนื่องด้วยลักษณะตามฤดูกาล แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องประดับอาจต้องเผชิญกับชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนกลางน้ำและส่วนปลายน้ำของห่วงโซ่อุปทาน ในหลายกรณี แรงงานอาจหา

²⁰ International Labour Organization (ILO). Business and Working Time. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_EN/lang--en/index.htm#:~:text=Most%20countries%20have%20statutory%20limits,workers%20physical%20and%20mental%20health.

ชั่วโมงการทำงานที่นานขึ้นเพื่อเพิ่มค่าจ้างของตน แต่สิ่งสำคัญคือนายจ้างจะต้องจำกัดชั่วโมงการทำงานเพื่อปกป้องความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานของตนและเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

นอกจากนี้ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เกี่ยวกับวันหยุด²¹ยังกำหนดว่าในทุก ๆ ช่วงเวลาเจ็ดวัน แรงงานจะต้องได้รับช่วงเวลาพักผ่อนอย่างน้อยอย่างน้อยสี่ชั่วโมงติดต่อกัน

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะต้องมีเอกสารนโยบายชั่วโมงการทำงาน นโยบายจะมีข้อมูลต่อไปนี้:

- ชั่วโมงการทำงานสูงสุดที่สามารถทำงานได้ในสัปดาห์มาตรฐานตามที่กฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้กำหนด (ตัวอย่างเช่น 48 ชั่วโมง)
- จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาสูงสุดที่สามารถทำงานได้นอกเหนือจากจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์มาตรฐานสูงสุดตามที่กฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้กำหนด (เช่น จำนวนชั่วโมงทั้งหมด 60 ชั่วโมง) และ
- รายละเอียดเกี่ยวกับวันพักผ่อนที่บังคับ

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสม เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

ชั่วโมงการทำงานปกติ

สัปดาห์ทำงานปกติ ไม่รวมการทำงานล่วงเวลา จะไม่เกินขีดจำกัดสูงสุดที่กฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้อนุญาตในประเทศที่ซัพพลายเออร์ดำเนินกิจการ

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดตั้งกลไกเพื่อกำหนด ตรวจสอบ และควบคุมชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของแรงงาน

สัปดาห์ทำงานสูงสุด รวมสัปดาห์ทำงานปกติ + การทำงานล่วงเวลา จะต้องไม่เกินขีดจำกัดสูงสุดที่กฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้อนุญาตในประเทศที่ซัพพลายเออร์ดำเนินกิจการ

ทั้งนี้การทำงานล่วงเวลาภาคบังคับจะสามารถใช้ได้ก็ต่อเมื่อ:

- ได้รับอนุญาตตามกฎหมายที่บังคับใช้ และ
- ซัพพลายเออร์สังเกตและปฏิบัติตามเงื่อนไขเฉพาะและข้อจำกัดทางกฎหมายใด ๆ เกี่ยวกับการใช้การทำงานล่วงเวลาภาคบังคับ

ในกรณีอื่น ๆ ทั้งหมด การทำงานล่วงเวลาจะเป็นไปตามความสมัครใจของแรงงาน

อนุสัญญา ILO เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน

ซัพพลายเออร์จะต้องพยายามปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานดังนี้:

- สัปดาห์ทำงานสูงสุด ไม่รวมการทำงานล่วงเวลา ทั้งหมด 48 ชั่วโมง และ
- สัปดาห์ทำงานสูงสุด รวมถึงการทำงานล่วงเวลา ทั้งหมด 60 ชั่วโมง

วันพักผ่อนและวันหยุด

²¹ International Labour Organization (ILO). C014 - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานทุกคนได้รับวันหยุดตามกฎหมายในห้องถิ่นที่บังคับใช้ และมีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวัน (24 ชั่วโมง) ทุก ๆ 7 วัน โดยไม่คำนึงถึงกฎหมายในห้องถิ่น

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีช่วงพักรับประทานอาหารและการพักผ่อนที่สมเหตุสมผล ซึ่งอย่างน้อยที่สุดจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในห้องถิ่น

ระบบบันทึกเวลา

ซัพพลายเออร์จะต้องมีระบบบันทึกเวลาอิเล็กทรอนิกส์เพื่อบันทึกการเข้างานและชั่วโมงการทำงานของแรงงาน (เช่น บัตรลงเวลา ลายนิ้วมือ การจดจำใบหน้า และบันทึกด้วยมือ) ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบันทึกชั่วโมงการทำงานสามารถวัดและบันทึกเวลาเข้าและออกจากโรงงานของแรงงานแต่ละคน และแรงงานได้รับโอกาสในการรับทราบการบันทึกชั่วโมงการทำงานจริงเป็นประจำ (อย่างน้อยเดือนละครั้ง)

ซัพพลายเออร์จะต้องเก็บรักษาบันทึกเวลาการเข้างานที่ครบถ้วนและถูกต้องสำหรับพนักงานแต่ละคนเป็นเวลาอย่างน้อย 12 เดือนหรือนานกว่านั้น หากกฎหมายกำหนดไว้

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการสื่อสารนโยบายชั่วโมงการทำงานให้แรงงาน หัวหน้างาน และผู้จัดการทุกคนทราบ

แรงงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายชั่วโมงการทำงานจะได้รับการฝึกอบรมเฉพาะเพิ่มเติมตามที่กำหนด (เช่น การตรวจสอบระบบบันทึกเวลา)

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายชั่วโมงการทำงาน บันทึกชั่วโมงการทำงานของพนักงาน (กล่าวคือ บันทึกที่นำมาจากระบบบันทึกเวลา) การประเมินความเสี่ยงของชั่วโมงการทำงานที่บันทึกไว้ และบันทึกการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

8. ค่าจ้างและสวัสดิการ

ข้อกำหนด

ซัพพลายเออร์จะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด หรือสูงกว่ามาตรฐานอุตสาหกรรมทั่วไป

ซัพพลายเออร์ควรจ่ายค่าตอบแทนในระดับหนึ่งสำหรับการทำงานปกติของสัปดาห์ ที่เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานและมีเงินเก็บหลังหักค่าใช้จ่าย อย่างน้อยที่สุด ซัพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ในการจ่ายค่าจ้างและการจัดหาสวัสดิการ รวมถึงวันหยุด การลางาน และค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

ซัพพลายเออร์จะต้องจ่ายเงินให้กับพนักงานเป็นประจำตามที่ได้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนหน้านี้ และจัดทำใบแจ้งยอดค่าจ้างให้กับพนักงานที่มีการระบุอัตราค่าจ้าง สวัสดิการ และการหักเงินในแต่ละงวดการจ่ายเงินไว้อย่างชัดเจน

พนักงานต้องได้รับค่าชดเชยสำหรับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในอัตราที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด หรือในกรณีที่ไม่มีกฎหมายดังกล่าว ค่าล่วงเวลาควรอยู่ที่อย่างน้อย 125% ของอัตราค่าตอบแทนต่อชั่วโมงทำงานปกติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

นอกเหนือจากชั่วโมงการทำงานแล้ว ค่าจ้างและสวัสดิการถือเป็นหนึ่งในเงื่อนไขการทำงานที่มีผลกระทบโดยตรงและจับต้องได้มากที่สุดต่อชีวิตประจำวันของแรงงาน แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเลี้ยงดูแรงงานและครอบครัว แต่ในหลายส่วนของโลกไม่มีการรับประกันการเข้าถึงค่าจ้างที่เพียงพอและสม่ำเสมอ²²

ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง จำนวนเงินค่าตอบแทนขั้นต่ำที่นายจ้างจำเป็นต้องจ่าย (ตามกฎหมาย) ให้แก่ผู้รับค่าจ้างสำหรับงานที่ทำในช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งไม่สามารถลดลงได้ด้วยสัญญาข้อตกลงร่วมหรือสัญญารายบุคคล²³ เกือบทุกประเทศได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศซึ่งโดยปกติจะคำนวณตามอัตราค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง

นอกจากนี้ มาตรฐานอุตสาหกรรมทั่วไปยังช่วยแนะนำนายจ้างเกี่ยวกับค่าจ้างที่เป็นธรรม โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเภทของงาน ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็น และสถานที่ทำงาน นายจ้างที่จ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม ซึ่งในหลายกรณีอาจสูงกว่าอัตราฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย ก็มีแนวโน้มที่จะดึงดูดผู้สมัครที่ดีที่สุดสำหรับบทบาทหน้าที่ได้

นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างแล้ว แรงงานมักจะได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมโดยขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่และอยู่ภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้ โดยทั่วไปแล้ว สวัสดิการของแรงงานมีอยู่สามประเภท ได้แก่ สวัสดิการที่กฎหมายกำหนดซึ่งนายจ้างต้องจัดหาให้ สวัสดิการที่อาจไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามกฎหมายแต่ถือว่าเป็นแนวทางปฏิบัติมาตรฐานของอุตสาหกรรม และสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นมาตรฐานแต่เป็นที่ต้องการซึ่งนายจ้างอาจเสนอให้โดยสมัครใจเพื่อให้โดดเด่นกว่าคู่แข่งของตน สวัสดิการเฉพาะที่นายจ้างต้องจัดหาให้ตามกฎหมายจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศและเขตอำนาจศาล แต่โดยทั่วไปแล้วจะรวมถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น การลาคลอดที่ได้รับค่าจ้าง การลาพักร้อนที่ได้รับค่าจ้าง การจ่ายเงินชดเชย ลาป่วย และในบางกรณีอาจรวมถึงเงินสมทบบำนาญ

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะต้องมีระบบเอกสารสำหรับการให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่อย่างน้อยที่สุดจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสม เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

ค่าจ้างที่เป็นธรรม

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าค่าจ้างที่จ่ายสำหรับชั่วโมงการทำงานปกติอย่างน้อยที่สุดจะต้องสอดคล้องกับค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายหรือค่าแรงของอุตสาหกรรมที่ตกลงกันไว้ในข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน แล้วแต่ว่าจำนวนใดสูงกว่า

ซัพพลายเออร์จะต้องไม่จ่ายค่าจ้าง "ทดลองงาน" ที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ หรือใช้แผนการฝึกงานเป็นวิธีการจ่ายเงินที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำให้แรงงาน

ซัพพลายเออร์ที่จ้างพนักงานพาร์ทไทม์และ/หรือจ่ายเงินให้แรงงานโดยใช้ระบบอัตราค่าแรงต่อชิ้น²⁴ จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขาใช้กระบวนการที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานจะได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย

²² The International Labour Organization (ILO). International Labour Standards on Wages.

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--en/index.htm>

²³ The International Labour Organization (ILO). Minimum wages. Definition and purpose.

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm

²⁴ หมายความว่า การจ่ายเงินให้กับแรงงานตามหน่วยที่ทำ เช่น จำนวนเครื่องประดับที่ผลิต แทนที่จะจ่ายตามเวลาที่ใช้ในการทำงาน

สวัสดิการ

ซัพพลายเออร์จะจ่ายสวัสดิการที่จำเป็นทั้งหมดให้แก่แรงงานตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

กำหนดการจ่ายเงินและการหักเงิน

ซัพพลายเออร์จะต้องจ่ายเงินให้แรงงานภายในกำหนดเวลาที่กฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้กำหนด และเป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานตามสัญญาของแรงงาน (เช่น ทุกสองสัปดาห์ ทุกเดือน) เมื่อกฎหมายไม่ได้จำกัดเวลาไว้ จะต้องจ่ายค่าตอบแทนภายในสามสิบวันเป็นอย่างน้อย

สำหรับรอบการจ่ายเงินแต่ละรอบ ซัพพลายเออร์จะจัดทำใบแจ้งยอดค่าจ้างที่เข้าใจได้ให้แก่แรงงาน ซึ่งจะระบุจำนวนวันที่ทำงาน ค่าจ้างหรืออัตราค่าแรงต่อชิ้นที่ได้รับต่อวัน ชั่วโมงของการทำงานล่วงเวลาในอัตราที่กำหนด โบนัส เบี้ยเลี้ยง และการหักเงินตามกฎหมายหรือสัญญา

การหักเงินสำหรับบริการ/สินค้าสำหรับแรงงาน (เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร และวัสดุ) จะต้องไม่เกินค่าใช้จ่ายจริงของโรงงาน แรงงานทุกคนมีสิทธิที่จะใช้หรือไม่ใช้บริการและสินค้าที่ได้รับจากนายจ้าง

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการหัก ณ ที่จ่ายตามกฎหมายทั้งหมดได้รับการคำนวณอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายในท้องถิ่นที่บังคับใช้ (กล่าวคือ ภาษี ประกันสังคม บำนาญ และการดูแลสุขภาพ) ซัพพลายเออร์จะต้องส่งการหักภาษี ณ ที่จ่ายที่กฎหมายกำหนดทั้งหมดไปยังหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในเวลาที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด

การหักค่าจ้างที่ไม่บังคับ (เช่น สำหรับการจ่ายคืนค่าจ้างล่วงหน้าหรือเงินกู้) จะต้องทำเฉพาะในกรณีที่แรงงานได้ให้ความยินยอมอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานโดยตรงโดยใช้วิธีการจ่ายเงินที่เหมาะสม (กล่าวคือ การโอนเงินผ่านธนาคาร เช็ค หรือเงินสด)

ซัพพลายเออร์จะต้องกำหนดกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดในการชำระเงินในเวลาที่เหมาะสมหากมี

การจ่ายเงินชดเชยให้แรงงานจะต้องชำระอย่างถูกต้องและตรงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด

การชำระเงินค่าล่วงเวลา

ซัพพลายเออร์จะต้องจ่ายเงินค่าล่วงเวลาให้กับแรงงานในอัตราพิเศษตามที่กฎหมายของประเทศในท้องถิ่นบังคับใช้ในประเทศหรือข้อตกลงตามสัญญา แล้วแต่ว่าจำนวนใดสูงกว่า ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายที่บังคับใช้ ซัพพลายเออร์จะจ่ายเงินคืนให้แก่แรงงานสำหรับการทำงานล่วงเวลาในอัตราอย่างน้อย 125% ของอัตราค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมงมาตรฐาน ซัพพลายเออร์ที่ไม่จ่ายเงินให้แรงงานตามชั่วโมง จะมีการใช้วิธีการที่เหมาะสมในการคำนวณอัตราค่าล่วงเวลาเพื่อให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้

การเก็บรักษาบันทึก

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีเอกสารบัญชีเงินเดือน วารสาร และรายงานทั้งหมดที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ซัพพลายเออร์ควรเก็บรักษาบันทึกเหล่านี้ไว้เป็นเวลาอย่างน้อย 12 เดือนหรือนานกว่านั้น หากกฎหมายกำหนด

หากกฎหมายกำหนด แรงงานจะต้องรับรองว่าค่าจ้างรายชั่วโมง ค่าจ้างตามชิ้นงาน โบนัส และสิ่งจูงใจอื่น ๆ ทั้งหมดถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะต้องสื่อสารเรื่องค่าจ้าง สิ่งจูงใจ สวัสดิการ และโบนัสที่แรงงานทุกคนมีสิทธิได้รับในโรงงานนั้นและภายใต้กฎหมายท้องถิ่นที่บังคับใช้ด้วยวาจาและอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่แรงงานเข้าใจ

ซัพพลายเออร์จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานทุกคนเข้าใจวิธีการอ่านใบแจ้งยอด/สลิปค่าจ้าง

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมที่ครอบคลุมแก่แรงงานทุกคนที่รับผิดชอบในการจ่ายเงินเดือนและการจัดการสัญญา

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาค่าจ้างและสวัสดิการ บันทึกรายการจ่ายเงินและการหักค่าจ้าง บันทึกบัญชีเงินเดือนและสลิปค่าจ้างสำหรับแรงงานแต่ละคน

9. เงื่อนไขการจ้างงานทั่วไป

ข้อกำหนด

พนักงานทุกคนจะต้องได้รับสัญญาจ้างแรงงานที่มีผลผูกพันทางกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่พนักงานสามารถเข้าใจได้

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

ในประเทศส่วนใหญ่ สัญญาจ้างแรงงาน/สัญญาจ้างงานอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรถือเป็นข้อบังคับ บางประเทศไม่ได้กำหนดให้มีสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน แต่นายจ้างมักจะจัดทำคำชี้แจงที่เป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมรายละเอียดที่สำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

สัญญาจ้างงานจะให้การคุ้มครองนายจ้างและแรงงาน และมักจะใช้เพื่อสรุปรายละเอียดเฉพาะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายสวัสดิการ เงื่อนไขเกี่ยวกับการเลิกจ้าง และข้อกำหนดเฉพาะใด ๆ เกี่ยวกับการรักษาความลับ

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะมีเอกสารแสดงความมุ่งมั่นด้านนโยบายในการจัดทำสัญญาจ้างแรงงาน/สัญญาจ้างงานให้แก่แรงงานทุกคน²⁵ ซัพพลายเออร์จะต้องใช้ระเบียบปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามความมุ่งมั่นนี้

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสม เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและ/หรือฝ่ายกฎหมาย ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

สัญญาจ้างแรงงาน/สัญญาจ้างงาน

ซัพพลายเออร์จะต้องกำหนดให้แรงงานลงนามในสัญญาจ้างแรงงาน/ข้อตกลงการจ้างงานก่อนที่จะเริ่มการจ้างงาน ซัพพลายเออร์จะมอบสำเนาสัญญาจ้างแรงงานและ/หรือข้อตกลงเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานที่ลงนามโดยโรงงานและแรงงาน ณ เวลาที่แรงงานลงนาม

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าสัญญานั้นได้เขียนในภาษาที่แรงงานเข้าใจ

²⁵ ไม่จำเป็นหากแรงงานได้รับการว่าจ้างทางอ้อมผ่านบุคคลที่สาม เช่น ผู้จัดการแรงงานหรือบริษัทจัดหางาน

ซัพพลายเออร์ที่ดำเนินงานในเขตอำนาจศาลที่นายจ้างอยู่จำเป็นต้องจัดหาสัญญาจ้างแรงงาน/ข้อตกลงการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่แรงงาน จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่บังคับใช้ทั้งหมดเกี่ยวกับเนื้อหาของสัญญาหรือข้อตกลง

ซัพพลายเออร์ที่ดำเนินงานนอกเขตอำนาจศาลที่นายจ้างอยู่ไม่จำเป็นต้องจัดหาสัญญาจ้างแรงงาน/ข้อตกลงการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่แรงงาน แต่จะต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงาน/ข้อตกลงการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้กับแรงงานทั้งหมด ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย:

- ชื่อ-นามสกุลและวันเกิดของแรงงาน
- ลักษณะของงานและสถานที่ที่จะทำงาน
- ระยะเวลาของสัญญา (หากมี)
- ชั่วโมงการทำงานปกติที่คาดหวัง ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ความถี่ของวันหยุด และวันหยุด
- ค่าจ้างพื้นฐานสำหรับชั่วโมงการทำงานปกติ
- อัตราค่าจ้างปกติ ค่าจ้างการทำงานล่วงเวลา และค่าจ้างวันหยุดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมถึง ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาสูงสุดที่อนุญาต
- รายละเอียดการหักค่าแรง
- สวัสดิการ (รวมถึงสวัสดิการทั้งหมดที่กฎหมายกำหนด)
- ความถี่ในการจ่ายเงินค่าจ้างและวันที่จ่ายครั้งแรก และ
- ขั้นตอนและเงื่อนไขในการบอกเลิก/การลาออกตามสัญญา (รวมถึงระยะเวลาการแจ้ง)

เมื่อซัพพลายเออร์และแรงงานได้ลงนามในสัญญา/ข้อตกลงแล้ว จะมีผลผูกพันตามกฎหมาย

ซัพพลายเออร์จะปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายทั้งหมดเกี่ยวกับหลักปฏิบัติในการจ้างงานสำหรับการฝึกงาน ผู้ทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างของผู้รับจ้าง

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าทั้งหมดที่ตนใช้นั้นได้รับการจดทะเบียนตามกฎหมาย และมีข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรกับบริษัทจัดหางานตามที่กฎหมายกำหนด

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานเข้าใจข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานก่อนที่จะลงนามในสัญญาจ้างแรงงาน/สัญญาจ้างงาน

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงสำเนาสัญญาจ้างแรงงาน/สัญญาจ้างงานที่ลงนามแล้วสำหรับแรงงานแต่ละคน หลักฐานที่แสดงว่าสัญญาจ้างแรงงาน/สัญญาจ้างงานสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ หากมี

10. การรับจ้างช่าง

ข้อกำหนด

ช่างพลายเออร์จะต้องไม่ทำสัญญาส่วนใดส่วนหนึ่งของงานโดยไม่เปิดเผยถึงความสัมพันธ์นอกสถานที่ การรับงานไปทำที่บ้าน หรือการรับจ้างช่างที่มีต่อ Mejuri บุคคลที่ทำงานในนามของช่างพลายเออร์ในส่วนสินค้าของ Mejuri จะต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้และช่างพลายเออร์มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านี้

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับช่างพลายเออร์ของ Mejuri ที่ประสงค์จะรับจ้างช่างส่วนหนึ่งส่วนใดของใบสั่งงานที่ตกลงกันไว้ให้แก่บุคคลที่สาม²⁶

ความเป็นมา

การรับจ้างช่างคือแนวทางปฏิบัติในการมอบหมายหรือจัดจ้างบุคคลอื่นให้ทำตามภาระผูกพันบางส่วนหรือทั้งหมดที่บริษัทมีภายใต้สัญญา โดยเรียกว่าผู้รับจ้างช่าง

ในอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ผู้ผลิตอาจใช้ผู้รับจ้างช่างด้วยเหตุผลหลายประการ ตัวอย่างเช่น ช่างพลายเออร์อาจตัดสินใจรับจ้างช่างคำสั่งซื้อบางส่วนหรือทั้งหมดให้กับบริษัทอื่นในช่วงเวลาที่ยุ่งมาก เพื่อให้แน่ใจว่าคำสั่งซื้อจะแล้วเสร็จตรงเวลา

แม้ว่าการรับจ้างช่างนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่คุณควรหลีกเลี่ยง แต่สิ่งสำคัญก็คือช่างพลายเออร์จะต้องมีความโปร่งใสกับลูกค้า หากพวกเขาตั้งใจจะจ้างบริษัทอื่นให้ดำเนินการตามภาระผูกพันใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ช่างพลายเออร์และลูกค้ามีสัญญาที่มีผลผูกพันตามกฎหมาย

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ช่างพลายเออร์ที่ใช้ผู้รับจ้างช่างจะใช้เอกสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติซึ่งมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าช่างพลายเออร์ยังคงปฏิบัติตามข้อกำหนดในการใช้ผู้รับจ้างช่างของ Mejuri

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ช่างพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

การอนุมัติผู้รับจ้างช่าง

ช่างพลายเออร์จะต้องขออนุมัติจาก Mejuri ก่อนที่จะจ้างผู้รับจ้างช่างที่เป็นบุคคลภายนอกให้ทำงานในส่วนใดก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าของ Mejuri และยังรวมถึงผู้รับจ้างช่างที่ปฏิบัติงานในสถานที่/โรงงานของช่างพลายเออร์

เฉพาะผู้รับจ้างช่างที่ได้รับการอนุมัติล่วงหน้าจาก Mejuri เท่านั้นที่จะได้รับอนุญาตให้ดำเนินการในนามของช่างพลายเออร์

การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณสำหรับช่างพลายเออร์ของ Mejuri ของผู้รับจ้างช่าง

²⁶ ข้อกำหนดนี้จะไม่บังคับใช้กับช่างพลายเออร์ของ Mejuri ที่จัดหาวัสดุต่าง ๆ จากช่างพลายเออร์รายอื่นเพื่อดำเนินการตามใบสั่งงานสำหรับ Mejuri ที่โรงงานของตน (เช่น ผู้ผลิตเครื่องประดับที่จัดหาโลหะมีค่าจากโรงกลั่นเพื่อวัตถุประสงค์ในการผลิตเครื่องประดับสำหรับ Mejuri) โดยจะมิผลบังคับใช้กับช่างเมื่อช่างพลายเออร์ได้ตกลงที่จะทำกับ Mejuri ในตอนแรกนั้นได้รับการจ้างช่างให้กับบริษัทอื่น (สำหรับบางส่วนหรือทั้งหมด)

ซัพพลายเออร์จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้รับจ้างช่วงที่ได้รับการอนุมัติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ของ Mejuri ซึ่งจะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- การตรวจสอบนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ และเอกสารอื่น ๆ ของผู้รับจ้างช่วงที่เกี่ยวข้องกับหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์นี้
- การประเมินการปฏิบัติตามกฎระเบียบบนเดสก์ท็อปที่จัดทำเป็นเอกสาร และ
- การเยี่ยมชมโรงงานของผู้รับจ้างช่วง

เมื่อมีการร้องขอ ซัพพลายเออร์จะต้องมอบหลักฐานให้แก่ Mejuri ว่าผู้รับจ้างช่วงที่ได้รับการอนุมัติปฏิบัติตามข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ Mejuri ขอสงวนสิทธิ์ในการดำเนินการตรวจสอบในสถานที่ปฏิบัติงานที่ได้มีการประกาศหรือไม่ได้ประกาศ ณ โรงงานของผู้รับจ้างช่วง และเป็นความรับผิดชอบของซัพพลายเออร์โดยตรงของ Mejuri ในการตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้รับจ้างช่วงที่ได้รับการอนุมัติใด ๆ ได้รับความทราบข้อกำหนดนี้

การจัดเตรียมการทำงานที่บ้าน

อนุญาตให้มีการจัดเตรียมการทำงานที่บ้านได้ แต่จะต้องไม่รวมถึงการนำวัสดุและ/หรือผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานของ Mejuri ออกจากสถานที่และโรงงานอย่างเป็นทางการของซัพพลายเออร์เท่านั้น เพื่อหลีกเลี่ยงข้อสงสัย นี่หมายความว่าแรงงานจะไม่นำผลิตภัณฑ์ของ Mejuri (ในรูปแบบใด ๆ) ออกจากโรงงานของซัพพลายเออร์เพื่อทำงานที่บ้านหรือสถานที่อื่นใดที่ซัพพลายเออร์ไม่ได้เป็นเจ้าของหรือควบคุม

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้รับจ้างช่วงที่ได้รับการอนุมัติจะได้รับสำเนาคำแนะนำเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ของ Mejuri และได้รับการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการผู้รับจ้างช่วงได้รับการฝึกอบรมเฉพาะเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับผู้รับจ้างช่วง นโยบายสัญญากับผู้รับจ้างช่วง บันทึกการฝึกอบรมและการสื่อสารกับผู้รับจ้างช่วง และการประเมินความสอดคล้องของผู้รับจ้างช่วงกับหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ของ Mejuri

11. สุขภาพและความปลอดภัย

ข้อกำหนด

ควรมีขั้นตอนที่เหมาะสมในการประเมินอันตรายในสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ และใช้โปรแกรมและการควบคุมทางวิศวกรรมที่เหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงของอุบัติเหตุจากการทำงาน ซัพพลายเออร์จะพยายามปรับปรุงประสิทธิภาพของโปรแกรมด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยของตนอย่างต่อเนื่อง และพยายามนำเอาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรมของตนไปใช้ ซัพพลายเออร์ควรมีเสนอให้มีตัวแทนด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งจะทำหน้าที่คอยติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามขั้นตอนของโรงงาน

ซัพพลายเออร์จะให้การฝึกอบรมและ/หรือความรู้ในหัวข้อสุขภาพและความปลอดภัยที่จำเป็นแก่พนักงาน และจะรักษาความปลอดภัยของระบบอย่างเพียงพอเพื่อตรวจจับและหลีกเลี่ยงภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อให้แน่ใจว่าโปรแกรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับชีพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

ตามข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้มีการบันทึกการเสียชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานประมาณ 2.7 ล้านรายทุกปี²⁷ ประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่กำหนดให้บริษัทต้องใช้การควบคุมเพื่อจัดการและลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับอันตราย การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยในสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดเหล่านี้จะแตกต่างกันไปอย่างมีนัยสำคัญในแต่ละประเทศ และในบางกรณี อาจไม่มีการบังคับใช้เพียงพอ

เป้าหมายหลักของโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัยคือเพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย และการเสียชีวิตในสถานที่ทำงาน ตลอดจนความทุกข์ทรมานและความยากลำบากทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานครอบครัว และนายจ้าง ความซับซ้อนและขอบเขตของโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัยจะแตกต่างกันออกไปตามประเภทของกิจกรรมของแต่ละบริษัท ตัวอย่างเช่น โรงกลั่นโลหะมีค่าจะต้องนำการควบคุมสุขภาพและความปลอดภัยที่เฉพาะเจาะจงมาใช้ ซึ่งจะแตกต่างจากการควบคุมที่ผู้ค้าอัญมณีในสำนักงานขนาดเล็กจะต้องนำมาใช้

อย่างไรก็ตาม โปรแกรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยโดยทั่วไปมักจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้:

- นโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการกำกับดูแลและการดำเนินการของโปรแกรม
- การระบุและการประเมินอันตราย
- การป้องกันและการควบคุมอันตราย
- การรายงานเหตุการณ์ การประเมิน และการปรับปรุง และ
- การสื่อสารและการฝึกอบรม

การมีระบบการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เข้มแข็งไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างด้วย โดยการทำให้แน่ใจว่าแรงงานได้รับบาดเจ็บและเจ็บป่วยน้อยลง มีเวลาป่วยน้อยลง มีความเสี่ยงต่อการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนและค่าปรับจากการประกันภัยน้อยลง และแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ชีพพลายเออร์จะมีเอกสารนโยบายและโปรแกรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ครอบคลุม ซึ่งจะรวมถึงระเบียบปฏิบัติในการทำให้แน่ใจว่ามีการนำข้อกำหนดทั้งหมดที่ระบุไว้ในบทนี้ไปใช้

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ชีพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงและ/หรือคณะกรรมการด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เหมาะสม ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

การปฏิบัติตามกฎหมายและใบอนุญาต

ชีพพลายเออร์จะได้รับ เก็บรักษา และจัดการใบอนุญาต การอนุญาต การลงทะเบียน และการอนุมัติตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่จำเป็นทั้งหมดตามที่กฎหมายของประเทศ ในท้องถิ่นที่บังคับใช้กำหนด ชีพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าใบอนุญาต การอนุญาต การลงทะเบียน และการอนุมัติตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวทั้งหมดนั้นถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

²⁷ International Labour Organization (ILO). International Labour Standards on Occupational Safety and Health. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

ชีพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้อย่างเต็มที่เกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพและความปลอดภัยภาคบังคับ

ข้อกำหนดทั่วไป

ชีพพลายเออร์จะดำเนินการดังนี้:

- ทำการประเมินอันตรายในสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอและใช้โปรแกรมและการควบคุมที่เหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงของอุบัติเหตุจากการทำงาน
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการประเมินความเสี่ยงดำเนินการโดยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่จำเป็น (อาจจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่แตกต่างกันเพื่อประเมินความเสี่ยงประเภทต่าง ๆ)
- ดำเนินการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินการใหม่หรือที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมถึงอุปกรณ์ พื้นที่ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน หรือกระบวนการใหม่หรือที่มีการเปลี่ยนแปลง
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผลการประเมินความเสี่ยงและข้อค้นพบทั้งหมดได้รับการบันทึกไว้
- ตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อความเสี่ยงที่ระบุโดยใช้ลำดับขั้นของการควบคุมอันตรายดังนี้:
 - **การกำจัดอันตราย** – กำจัดอันตรายทางกายภาพ
 - **การทดแทน** – การใช้ทางเลือกที่ปลอดภัยกว่า
 - **การควบคุมทางวิศวกรรม** – การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์หรือพื้นที่ทำงาน โดยใช้อุปกรณ์ป้องกัน การระบายอากาศ ฯลฯ
 - **การควบคุมด้านการบริหารจัดการ** – การฝึกอบรม การพักอย่างเพียงพอ การจำกัดการเข้าถึงพื้นที่อันตราย ฯลฯ
 - **PPE** – การจัดหาและการบังคับใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล
- นำกระบวนการตรวจสอบติดตามและการประเมินไปใช้ ซึ่งรวมถึงการรายงานเหตุการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยและการวางแผนการปรับปรุง

พื้นที่ทำงาน

ชีพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าพื้นที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ อยู่ในสภาพที่ดี และปราศจากอันตรายจากการสะดุดและสิ่งกีดขวางที่ไม่จำเป็นอื่น ๆ

การใช้เครื่องจักร

ชีพพลายเออร์จะต้องพัฒนาและใช้กระบวนการและระเบียบปฏิบัติเพื่อลดหรือกำจัดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร ซึ่งรวมถึง:

- **การติดตั้งเครื่องจักร** – กระบวนการลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งเครื่องจักร นอกจากนี้ ควรพิจารณาว่าการติดตั้งเครื่องจักรใหม่อาจส่งผลกระทบต่อด้านอื่น ๆ ของโปรแกรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างไร เช่น การใช้ PPE การระบายอากาศ ความปลอดภัยจากอัคคีภัย และสารอันตราย หากเป็นไปได้ชีพพลายเออร์จะอัปเดตกระบวนการและระเบียบปฏิบัติอื่น ๆ
- **การทำงานของเครื่องจักร** – กระบวนการลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเครื่องจักร ซึ่งจะรวมถึงการให้การฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักร และ
- **การบำรุงรักษาเครื่องจักร** – กระบวนการลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาเครื่องจักร ซึ่งจะรวมถึงขั้นตอน lockout tagout (LOTO) เพื่อป้องกันการเริ่มต้นหรือการปล่อยพลังงานที่เก็บไว้โดยไม่คาดคิด การบำรุงรักษาเครื่องจักรจะดำเนินการโดยช่างเทคนิคที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเท่านั้นและเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ชีพพลายเออร์จะต้องใช้การควบคุมการป้องกันเครื่องจักร รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเครื่องตรวจจับและสัญญาณเตือน ระบบอินเตอร์ล็อก²⁸ การป้องกันเครื่องจักร และระบบอัตโนมัติ ชีพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการควบคุมการป้องกันเครื่องจักรทั้งหมดนั้น ใช้งานได้และไม่มีข้อบกพร่อง

²⁸ อุปกรณ์ที่ป้องกันไม่ให้ผู้ควบคุมเครื่องจักรควบคุมการทำงานอย่างไม่เหมาะสม หรือปรับระบบให้อยู่ในสถานะที่ปลอดภัย หากผู้ควบคุมทำงานอย่างไม่เหมาะสม

ซัพพลายเออร์ที่เกี่ยวข้องในการเสียด้านและขัดเพชรจะใช้เฉพาะสคาอิฟสำหรับเสียด้านในเพชรที่ปราศจากโคบอลต์เท่านั้น

ความปลอดภัยทางไฟฟ้า

ซัพพลายเออร์จะพัฒนาและนำกระบวนการและระเบียบปฏิบัติไปใช้เพื่อลดหรือกำจัดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับอันตรายจากไฟฟ้า ซึ่งจะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- การตรวจสอบให้แน่ใจว่าเฉพาะผู้ให้บริการหรือบุคลากรที่มีคุณสมบัติและได้รับอนุญาตเท่านั้นที่สามารถดำเนินการบำรุงรักษาและซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้าและระบบไฟฟ้าได้
- การตรวจสอบให้แน่ใจว่าพื้นที่จ่ายไฟฟ้าได้รับการป้องกันความเสียหายจากอุบัติเหตุ
- การตรวจสอบให้แน่ใจว่าแผงจ่ายไฟฟ้า เบรกเกอร์ สวิตช์ และกล่องพักสายไฟทั้งหมดปิดสนิทและได้รับการปกป้องจากสภาพเปียกชื้น
- การตรวจสอบให้แน่ใจว่าสายไฟและสายเคเบิลทั้งหมดอยู่ในสภาพดีและไม่มีสายเคเบิลหรือวงจรเปลือย และ
- การตรวจสอบให้แน่ใจว่าอุปกรณ์ไฟฟ้าและระบบไฟฟ้าได้รับการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอและสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

แสงสว่าง

ซัพพลายเออร์จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าพื้นที่ทำงานทั้งหมดมีแสงสว่างเพียงพอเพื่อให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย

การป้องกันการตกจากที่สูง

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติเพื่อลดหรือกำจัดความเสี่ยงของการตกหรือถูกกระแทกจากวัตถุที่ตกลงมา ซึ่งอย่างน้อยจะครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้:

- จำเป็นต้องใช้สายรัดแบบเต็มตัวสำหรับความสูงที่ไม่มีการป้องกันที่ 1.8 เมตร (6 ฟุต) หรือมากกว่า
- จำกัดการเข้าถึงพื้นที่ที่มีความเสี่ยงของการตกหรือวัตถุที่ตกลงมา
- บันไดที่ยึดอยู่กับที่ที่สูงกว่า 2.1 ม. (7 ฟุต) ทั้งหมดจะต้องมีกรงล้อมรอบด้วยความสูง 2.1 ม. (7 ฟุต) และ
- สถานที่ใด ๆ ที่ผู้คนสามารถตกลงมาได้สูงกว่า 1.2 ม. (4 ฟุต) จะต้องมีการกั้นไว้

ความเครียดจากความร้อน/ความเย็น

ซัพพลายเออร์จะต้องใช้ระเบียบปฏิบัติเพื่อกำจัดหรือลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากความร้อนและความเย็น ซึ่งรวมถึง:

- การระบุปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับอันตรายจากความร้อนและความเย็น
- การแจกจ่ายชุดป้องกัน
- การตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีน้ำดื่มตลอดเวลา
- การจัดให้มีร่มเงาแก่คนงานเพื่อการฟื้นฟูในช่วงระยะเวลาป้องกัน
- การตอบสนองต่ออาการของความเครียดจากความร้อนและความเย็น (เช่น การให้การเข้าถึงการรักษาทางการแพทย์) และ
- การรักษาอุณหภูมิของพื้นที่ทำงานให้อยู่ในระดับที่สะดวกสบาย²⁹

การระบายอากาศ

ซัพพลายเออร์จะจัดให้มีการระบายอากาศที่เหมาะสมในทุกพื้นที่ทำงาน รวมถึงการระบายอากาศตามธรรมชาติ (หน้าต่าง ประตู อีฐระบายอากาศ/กริลล์) และ/หรือเครื่องช่วยหายใจเชิงกลไก (ท่ออากาศและระบบการกรอง พัดลม ฯลฯ)

²⁹ การดำเนินการนี้อาจเป็นไปได้เสมอไปสำหรับกิจกรรมการทำงานบางอย่าง เช่น การหล่อโลหะ การกลั่น ฯลฯ ในกรณีดังกล่าว ซัพพลายเออร์จะต้องใช้การควบคุมที่เหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงดังที่ระบุไว้ข้างต้น

หากเป็นไปได้ จะมีการติดตั้งระบบระบายอากาศในพื้นที่ทำงานเพื่อรวบรวมและกำจัดสารเคมีอันตรายที่ปล่อยออกมาในอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ

อุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย

ซัพพลายเออร์จะประเมินและพยายามป้องกันความเสี่ยงจากไฟไหม้ผ่านการควบคุมแหล่งความร้อน เช่น ระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้า แหล่งกำเนิดประกายไฟ (เช่น การสูบบุหรี่) และการควบคุมวัสดุที่ติดไฟได้และการแยกวัสดุเหล่านี้

ซัพพลายเออร์จะต้องมีอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยในจำนวนที่เหมาะสมและใช้งานได้อย่างสมบูรณ์ รวมถึงถังดับเพลิง เครื่องตรวจจับควัน และ (ตามกฎหมายในท้องถิ่น) สายยางและระบบดับเพลิงอัตโนมัติในโรงงานและไซต์งานทุกแห่ง (รวมถึงบริเวณที่พัก) โดยเป็นไปตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ มีความเหมาะสมกับประเภทของความเสี่ยงต่อการเกิดไฟไหม้ที่อาจเกิดขึ้น และตั้งอยู่ใกล้กับแหล่งกำเนิดประกายไฟที่อาจเกิดขึ้น

ซัพพลายเออร์จะต้องมีโปรแกรมการตรวจสอบ การทดสอบ และการบำรุงรักษา เพื่อให้แน่ใจว่าอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยทั้งหมดได้รับการบำรุงรักษาและใช้งานได้

ทางออกฉุกเฉิน

ตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ ซัพพลายเออร์จะต้องมีทางออกฉุกเฉินที่มีป้ายบอกทางที่เห็นได้ชัดเจนในจำนวนที่เหมาะสมในโรงงานและไซต์งานทุกแห่ง (รวมถึงบริเวณที่พัก) ซึ่งตั้งอยู่อย่างเหมาะสมตามโครงสร้างและแผนผังของอาคารแต่ละอาคาร

ทางออกฉุกเฉินจะสว่างขึ้น (โดยใช้ไฟฟ้าสำรองในระหว่างที่ไฟดับ) โดยไม่มีสิ่งกีดขวางและต้องไม่ได้อุปสรรคตลอดเวลา แสงงานจะต้องไม่ถูกขัดขวางจากการออกจากโรงงานและสถานประกอบการของซัพพลายเออร์ในระหว่างที่เกิดเหตุฉุกเฉิน

การเตรียมพร้อมรับมือเหตุฉุกเฉิน

ตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้และตามผลการประเมินความเสี่ยง ซัพพลายเออร์จะกำหนดขั้นตอนฉุกเฉินและแผนการอพยพสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉินด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่สามารถคาดการณ์ได้ทั้งหมด ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงอัคคีภัย เหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ การระเบิด ภัยคุกคามจากระเบิด การเผชิญหน้าติดอาวุธ และภัยธรรมชาติ (เช่น พายุ แผ่นดินไหว น้ำท่วม) ซึ่งรวมถึง:

- ระเบียบปฏิบัติในการอพยพฉุกเฉินที่มีการจัดทำเอกสารซึ่งแจ้งให้แรงงานทุกคนทราบ รวมถึงแรงงานและผู้รับจ้างของหน่วยงานในไซต์งาน
- ระเบียบปฏิบัติสำหรับการแจ้งเตือนการอพยพฉุกเฉิน
- ความรับผิดชอบสำหรับแรงงานเฉพาะในกรณีฉุกเฉิน (เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกรณีฉุกเฉิน/เจ้าหน้าที่ดับเพลิง ผู้ประสานงานการอพยพ ฯลฯ)
- ระเบียบปฏิบัติสำหรับการติดต่อบริการฉุกเฉินในท้องถิ่น (ซึ่งอาจเป็นแบบอัตโนมัติในกรณีที่มีสัญญาณเตือนการอพยพฉุกเฉินเกิดขึ้น)
- รายละเอียดของจุดรวมพลภายนอกที่แรงงานควรไปชุมนุมในกรณีที่มีการอพยพ และ
- ระเบียบปฏิบัติสำหรับการนับจำนวนแรงงานทั้งหมดหลังจากการอพยพฉุกเฉิน (เช่น การเรียกชื่อที่จุดรวมพล)

จะมีการประกาศแผนการอพยพฉุกเฉินในสถานที่ที่มองเห็นได้ชัดเจนทั่วทั้งโรงงาน ซึ่งรวมถึงขั้นตอนการอพยพโดยละเอียดในกรณีฉุกเฉิน

ซัพพลายเออร์จะมีระบบแจ้งเตือนการอพยพฉุกเฉินตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ในประเทศ ซึ่งได้รับการทดสอบเป็นประจำ

ซัพพลายเออร์จะดำเนินการฝึกซ้อมอพยพฉุกเฉินเป็นระยะ ๆ ให้กับบุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละครั้ง

สารอันตราย

ซีพีพลายเออร์จะเก็บรักษาสินค้าคงคลังที่เป็นสารอันตรายไว้ที่โรงงานของตน เอกสารข้อมูลความปลอดภัย (Safety Data Sheets, SDS) จะเข้าถึงได้ทุกที่ที่มีการใช้สารอันตราย และจะมีการสื่อสารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและอย่างกระตือรือร้นให้กับแรงงานทุกคนที่ทำงานกับสารเหล่านั้นทราบ (รวมถึงผู้รับจ้างที่ไซต์งาน) สารเคมีและสารอันตรายจะได้รับการติดตามค่าแนะนำบนฉลากและข้อกำหนด SDS

ซีพีพลายเออร์จะกำหนดระเบียบปฏิบัติสำหรับการจัดการ การจัดเก็บ และการกำจัดสารอันตรายตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

ซีพีพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทุกคนที่ทำงานกับสารอันตรายจะได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอและได้รับ PPE ที่เหมาะสม

ซีพีพลายเออร์จะไม่ใช้สารอันตรายใด ๆ ที่ถูกห้ามใช้ระหว่างประเทศ ตัวอย่างเช่น สารที่ทำลายโอโซนและสารมลพิษที่ตกค้างยาวนาน

ซีพีพลายเออร์จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานไม่ได้สัมผัสกับสารอันตรายในระดับที่เกินค่าขีดจำกัดการสัมผัสสารเคมีในที่ทำงาน (Occupational Exposure Limit, OEL) ตามระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่น จะมีการดำเนินการทดสอบปัจจัยอันตรายจากการทำงานอย่างน้อยปีละครั้ง หรือตามที่กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่บังคับใช้กำหนด ผลของการทดสอบเหล่านี้จะต้องได้รับการบันทึก เก็บรักษา และพร้อมสำหรับการตรวจสอบ หากผลการทดสอบบ่งชี้ว่าระดับการสัมผัสเกินกว่า OEL โรงงานจะต้องดำเนินการลดการสัมผัสและทำให้ผู้ปฏิบัติงานในขีดจำกัดที่ยอมรับได้ในทันที

การปฐมพยาบาล

ซีพีพลายเออร์จะต้องทำการประเมินความเสี่ยงทางการแพทย์ที่จัดทำเป็นเอกสาร เพื่อระบุอันตรายและกิจกรรมในสถานที่ทำงานที่อาจส่งผลให้แรงงานได้รับบาดเจ็บหรือไม่สบาย

ซีพีพลายเออร์จะมีเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนการปฐมพยาบาลและแผนการตอบสนองต่อเหตุการณ์และอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานที่จำเป็นต้องมีการตอบสนองทางการแพทย์ ซึ่งจะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- รายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบที่เจาะจง
- การจัดให้มีทีมเข้าถึงชุดปฐมพยาบาลที่มีอุปกรณ์ครบครันอย่างน้อยหนึ่งชุดในแต่ละชั้น โดยจะต้องจัดให้มีชุดปฐมพยาบาลสำรองไว้หนึ่งชุดต่อคนงาน 100 คนหรือตามที่กฎหมายกำหนด
- การตรวจสอบให้แน่ใจว่าที่ไซต์งานมีผู้ปฐมพยาบาลที่ได้รับการรับรองเพียงพอในระหว่างชั่วโมงการทำงาน
- ขั้นตอนการขนส่งบุคลากรที่ได้รับบาดเจ็บหรือไม่สบายไปยังสถานพยาบาลในท้องถิ่น และ
- หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อสำหรับบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน

ซีพีพลายเออร์จะดำเนินการและครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการตรวจอาชีวอนามัยเป็นประจำสำหรับแรงงานตามที่กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่บังคับใช้กำหนดไว้

อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) และอุปกรณ์ป้องกันระบบทางเดินหายใจ

ซีพีพลายเออร์จะดำเนินการประเมินความเสี่ยงของ PPE ที่จัดทำเป็นเอกสารไว้ เพื่อระบุงานและอันตรายที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจจำเป็นต้องใช้ PPE

ตามกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้ในท้องถิ่น ซีพีพลายเออร์จะจัดหา PPE ที่เหมาะสมให้แก่แรงงานโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการใช้งานตามที่แนะนำ และติดตั้งป้ายที่เหมาะสมไว้ถัดจากสถานีงานและอุปกรณ์ทั้งหมดที่จำเป็นต้องใช้ PPE

ซีพีพลายเออร์จะต้องพัฒนาระเบียบปฏิบัติที่จัดทำเป็นเอกสารไว้สำหรับการใช้ PPE ซึ่งจะรวมถึง:

- คำอธิบายประเภทของ PPE ที่แรงงานจะต้องสวมใส่สำหรับงานและกิจกรรมที่แตกต่างกัน
- ระเบียบปฏิบัติในการตรวจสอบและการบำรุงรักษา PPE ให้อยู่ในสภาพการทำงานที่ดี และ
- ระเบียบปฏิบัติในการรายงานและการเปลี่ยน PPE ที่ชำรุดหรือบกพร่อง

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า PPE ทั้งหมดที่ใช้เป็นไปตามมาตรฐานระดับประเทศหรือระหว่างประเทศที่บังคับใช้

ประเภทของ PPE หัวไปที่ซัพพลายเออร์ควรพิจารณาจะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- **รองเท้าว** – รองเท้าหรือรองเท้ายุทศาสตร์ที่ปกป้องเท้าจากแรงกระแทก การรั่วไหลของสารเคมี กระฉกแตก และเศษวัสดุอื่น ๆ
- **ถุงมือ** – ที่ปกป้องมือจากสารเคมีรุนแรงหรือการถลอก
- **เสื้อคลุม/แจ็กเก็ต/กางเกงขยาวป้องกัน** – เสื้อผ้าพิเศษที่ให้การป้องกันสารเคมี อุณหภูมิที่ร้อนจัดหรือเย็นจัด กรด เศษวัสดุ ฯลฯ
- **แว่นตา** – แว่นตาที่ปกป้องดวงตาของผู้ใช้จากสาร สารเคมี และเศษวัสดุต่าง ๆ ที่อาจเป็นอันตราย
- **หน้ากากและอุปกรณ์ป้องกันใบหน้า** – อุปกรณ์ปกป้องระบบทางเดินหายใจเพื่อปกป้องปอดของผู้ใช้จากฝุ่น สารเคมี และอนุภาคในอากาศอื่น ๆ และกระจกป้องกันใบหน้าเพื่อช่วยป้องกันสารเคมี เศษวัสดุ กรด โลหะหลอมเหลว/โลหะร้อน ฯลฯ
- **ที่อุดหูหรือที่ครอบหู** – เพื่อป้องกันการได้ยินของผู้ใช้จากเสียงดัง และ
- **การป้องกันศีรษะ** – หมวกนิรภัยเพื่อปกป้องศีรษะของผู้ใช้จากวัตถุที่ตกหล่นและการกระแทก

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานที่จำเป็นต้องสวมใส่ PPE จะได้รับการฝึกอบรมเบื้องต้นและต่อเนื่องเกี่ยวกับการใช้งานและการดูแลที่เหมาะสม ตามที่กำหนด

น้ำดื่ม

ซัพพลายเออร์จะจัดหาเครื่องดื่มให้แก่แรงงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

น้ำดื่มจะมีให้บริการอย่างอิสระตลอดเวลาและอยู่ในระยะทางที่เหมาะสมจากสถานที่ทำงานและพื้นที่พักอาศัยหากมี

สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องน้ำ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีห้องน้ำสำหรับผู้ชายและผู้หญิงในจำนวนที่เพียงพอและสอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับใช้ในท้องถิ่น หากไม่มีข้อกำหนดของกฎหมายในท้องถิ่น ซัพพลายเออร์ควรมีห้องน้ำอย่างน้อยหนึ่งห้องสำหรับพนักงานทุก 25 คนสำหรับทั้งพนักงานชายและหญิงตามลำดับ ซัพพลายเออร์จะต้องไม่กำหนดข้อจำกัดที่ไม่เหมาะสมในการใช้ห้องน้ำ

สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องน้ำจะต้องถูกสุขลักษณะ ได้รับการทำความสะอาดอย่างน้อยทุกวัน และมีความเป็นส่วนตัวที่เหมาะสม (ห้องที่มีประตู) ห้องน้ำจะต้องมีกระดาษชำระ น้ำสะอาดไหลผ่าน และสบู่ไว้ให้พร้อม แรงงานจะต้องสามารถเข้าถึงน้ำสะอาดเพื่อชำระล้างภายในบริเวณใกล้เคียงกับห้องน้ำ

การยศาสตร์

ซัพพลายเออร์จะมีระบบในการระบุ ประเมิน และลดความเสี่ยงจากการทำงานที่ต้องใช้แรงกายและงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ เพื่อป้องกันการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพ

จะมีการดำเนินการประเมินความเสี่ยงทางการยศาสตร์เกี่ยวกับสายการผลิต อุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานการณ์ใหม่หรือที่มีเปลี่ยนแปลงทั้งหมดก่อนที่จะนำไปผลิต กิจกรรมของปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นไปได้รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- การยกของหนัก
- การผลักและการดึง
- การถือ
- การจับยึด
- ท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสมหรือการทำงานในท่าเดิมเป็นเวลานาน (รวมถึงการนั่งหรือยืนเป็นเวลานาน)
- กิจกรรมที่ทำซ้ำ ๆ
- ความเครียดจากการสัมผัส (กล่าวคือ แรงที่รวมกันบนพื้นที่ขนาดเล็กของร่างกาย) และ

- การสิ้น

ซัพพลายเออร์จะต้องกำจัดหรือลดความเสี่ยงทางการยศาสตร์โดยใช้:

- **การปรับปรุงทางวิศวกรรม** – การจัดเรียงใหม่ การดัดแปลง การออกแบบใหม่ หรือการเปลี่ยนเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานการณ์ บรรจุภัณฑ์ ชิ้นส่วน หรือผลิตภัณฑ์
- **การปรับปรุงด้านการบริหารจัดการ** – การปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติในการทำงาน การจัดสรรเวลาพักฟื้น การปรับความเร็วและตารางเวลาในการทำงาน และ
- **อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE)** – การใช้ถุงมือ รองเท้า หัวเข่า แผ่นรองเข่าและข้อศอก ฯลฯ

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าหัวหน้างานและผู้จัดการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการตระหนักถึงอันตรายและความเครียดทางการยศาสตร์ และแรงงานทราบถึงวิธีการรายงานและรายงานแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับปัญหาทางการยศาสตร์

หอพัก

ซัพพลายเออร์ที่ให้บริการหอพักให้จะต้องทำการประเมินความเสี่ยงที่บันทึกไว้ก่อนการเข้าพัก และเป็นประจำทุกปี (หรือบ่อยกว่านี้หากกฎหมายกำหนด) เพื่อระบุอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการดูแลรักษาสถานที่ในหอพัก

ตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติสำหรับการจัดการหอพักซึ่งจะรวมถึง:

ทั่วไป

หอพักจะต้องแยกจากอาคารผลิตและคลังสินค้าตามที่กฎหมายกำหนด

อาคารหอพักจะต้องมีโครงสร้างที่แข็งแรง ได้รับการซ่อมแซมที่ดี สะอาด ปลอดภัย ปราศจากแมลง และให้การปกป้องที่ปลอดภัยแก่ผู้อยู่อาศัยจากองค์ปัจจัยต่าง ๆ

หอพักมีการระบายอากาศที่ดี โดยมีหน้าต่างเปิดออกสู่ภายนอกหรือพัดลม และ/หรือเครื่องปรับอากาศ/เครื่องทำความร้อนในบริเวณที่นอนทั้งหมด เพื่อให้มีอุณหภูมิและการไหลเวียนอากาศที่เพียงพอ

พื้นที่อยู่อาศัยต่อคนในห้องนอนจะต้องเป็นไปตามหรือเกินกฎหมายท้องถิ่น/มาตรฐานอุตสาหกรรม

ผู้อยู่อาศัยแต่ละคนจะต้องมีพื้นที่จัดเก็บเสื้อผ้าและทรัพย์สินส่วนตัวที่สามารถล็อกได้และแรงงาน/ผู้อยู่อาศัยสามารถเข้าถึงได้อย่างอิสระ

จะต้องมีน้ำดื่มและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับต้มน้ำให้บริการแก่ผู้พักอาศัยในหอพัก

จะต้องมีแสงสว่างและไฟฟ้าที่เพียงพอในพื้นที่อยู่อาศัยทั้งหมด

จะต้องมีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการเก็บและกำจัดขยะอย่างถูกสุขอนามัย

บันไดจะต้องมีราวจับและมีแสงสว่างเพียงพอ

ซัพพลายเออร์จะพัฒนาและนำกระบวนการและระเบียบปฏิบัติไปใช้เพื่อลดหรือกำจัดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับอันตรายจากไฟฟ้าในหอพัก

ผู้พักอาศัยในหอพักสามารถเข้าและออกได้อย่างอิสระในช่วงเวลาที่ไม่ใช่เวลาทำงาน ยกเว้นในกรณีมีข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลด้านความปลอดภัย หอพักทุกห้องสามารถเปิดจากด้านในได้โดยไม่ต้องใช้กุญแจ

ห้องนอน

จะมีการจัดเตียงเดี่ยว เตียงพับ หรือเตียงสองชั้น (ไม่อนุญาตให้ใช้เตียงสามชั้น) ให้แก่ผู้เข้าพักแต่ละคน และวัสดุเครื่องนอนใด ๆ ที่ซัพพลายเออร์จัดหาให้จะต้องสะอาดและถูกสุขลักษณะ

จะมีการจัดให้มีพื้นที่นอนแยกต่างหากสำหรับแต่ละเพศ

สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องน้ำและห้องอาบน้ำ

ผู้พักอาศัยในหอพักสามารถเข้าถึงห้องสุขาและห้องอาบน้ำได้อย่างเพียงพอตามกฎหมายท้องถิ่นหรือมาตรฐานอุตสาหกรรม ซึ่งมีการแบ่งแยกตามเพศ มีความเป็นส่วนตัวที่เพียงพอ และได้รับการดูแลให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องน้ำจะต้องได้รับการทำความสะอาดและฆ่าเชื้อทุกวัน และบริเวณอาบน้ำและชักผ้าทั้งหมดจะเป็นน้ำดื่มที่มีแรงดันสูง ร้อน และเย็น

ความปลอดภัยจากอัคคีภัยและการปฐมพยาบาล

จะมีการประกาศแผนการอพยพฉุกเฉินในสถานที่ที่มองเห็นได้ชัดเจนทั่วทั้งหอพักซึ่งรวมถึงขั้นตอนการอพยพโดยละเอียดในกรณีฉุกเฉิน

จะต้องจัดให้มีอุปกรณ์ดับเพลิงไว้ในสถานที่ที่เข้าถึงได้ง่ายและห่างจากพื้นที่อยู่อาศัยไม่เกิน 30 เมตร

ช่างไฟหลายเออร์จะต้องมีระบบตรวจจับเพลิงไหม้ที่เหมาะสม (เช่น เครื่องตรวจจับควัน) ครอบคลุมทั่วหอพัก

ในแต่ละชั้นของหอพักจะต้องมีทางออกฉุกเฉินในจำนวนที่เพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด ทางออกฉุกเฉินจะต้องมีป้ายทางออกระบุไว้อย่างชัดเจนและมีไฟส่องสว่าง และไม่ได้ล็อกไว้ตลอดเวลา

ประตูที่ไม่ใช่ทางออกจะมีเครื่องหมายกำกับไว้อย่างชัดเจนว่า “ไม่ใช่ทางออก”

ทางออกฉุกเฉิน โถงทางเดิน และบันไดจะต้องไม่มีสิ่งกีดขวางเพื่อให้สามารถอพยพได้อย่างปลอดภัยและรวดเร็วในกรณีฉุกเฉิน

ทางหนีไฟและทางออกหลักในหอพักจะออกไปนอกอาคารโดยตรง

จะต้องมีการซ้อมอพยพฉุกเฉินอย่างน้อยปีละครั้งหรือบ่อยกว่านั้น หากกฎหมายที่บังคับใช้ในท้องถิ่นกำหนดที่บันไดและบริเวณทางออกทุกแห่งจะต้องมีไฟฉุกเฉินพร้อมไฟสำรองในกรณีที่จำเป็น ระบบไฟส่องสว่างจะอยู่ในระดับอุตสาหกรรมและได้รับการตรวจสอบเป็นประจำ

สถานที่ดังกล่าวจะต้องมีชุดปฐมพยาบาลที่มีอุปกรณ์ครบครันอย่างน้อยหนึ่งชุดในแต่ละชั้น ประมาณ 1 ชุดต่อ 75 คน

การตรวจสอบรายเดือน

จะมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าพื้นที่ส่วนกลาง บันได อุปกรณ์ดับเพลิง และทางออกฉุกเฉินไม่มีสิ่งกีดขวาง

โรงอาหารและบริการด้านอาหาร

อาหารทั้งหมดที่จัดเตรียมให้แรงงานจะได้รับการจัดเตรียม จัดเก็บ และเสิร์ฟในลักษณะที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พื้นที่เตรียมอาหารทุกส่วนจะเป็นไปตามมาตรฐานด้านสุขอนามัยและสุขลักษณะที่กฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้กำหนด

ใบอนุญาตและการอนุญาตด้านสุขอนามัยและบันทึกการตรวจสอบจะได้รับการเก็บรักษาและตีพิมพ์ประกาศในพื้นที่จัดเตรียมอาหารและให้บริการตามที่กฎหมายกำหนด

การดูแลเด็กและผู้หญิงที่ให้นมบุตร

หากเป็นไปได้และ/หรือกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้กำหนด ช่างไฟหลายเออร์จะจัดหาสถานที่ดูแลเด็กที่ไซต์งาน ให้แรงงาน

ช่างไฟหลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติที่จัดทำเป็นเอกสารไว้ เพื่อให้แน่ใจว่าสถานที่ดูแลเด็กทั้งหมดดำเนินการตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

ช่างไฟหลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าเด็กไม่สามารถเข้าถึงพื้นที่ทำงานได้

ซีพีฟลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานหญิงที่ให้นมบุตรสามารถเข้าถึงสถานที่ให้นมบุตรที่ สะอาดและถูกสุขลักษณะตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

การจัดการและการรายงานเหตุการณ์

ซีพีฟลายเออร์จะใช้ระบบการจัดการเหตุการณ์ที่บันทึกไว้สำหรับการรายงานและการตอบสนองต่อ เหตุการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยทั้งหมดและเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ³⁰

ระเบียบปฏิบัตินี้จะรวมถึงกลไกที่ช่วยให้แรงงานสามารถรายงานเหตุการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัย และ/หรือเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุต่อฝ่ายบริหารได้

ซีพีฟลายเออร์จะต้องจัดทำเอกสารและสืบสวนเหตุการณ์ทั้งหมดโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้:

- คำอธิบายเหตุการณ์
- วันที่และเวลาของเหตุการณ์
- ชื่อของแรงงานที่เกี่ยวข้อง
- สาเหตุหลักของเหตุการณ์
- การดำเนินการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ และ
- รายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าชดเชยที่จ่ายสำหรับรายได้ที่สูญเสียไปหรือเวลาในการผลิตที่ สูญเสียไปในระหว่างการเปลี่ยนเครื่องจักร

ซีพีฟลายเออร์จะต้องป้องกันผลลัพธ์ในการทบทวนการควบคุมอันตรายที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุโอกาสในการ ปรับปรุง

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซีพีฟลายเออร์จะนำโปรแกรมการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยมาใช้ด้วยกลยุทธ์และแผนการ ดำเนินการที่ตรงตามข้อกำหนดด้านกฎระเบียบ มาตรฐานอุตสาหกรรม และข้อกำหนดด้านสุขภาพและ ความปลอดภัยโดยเฉพาะของ Mejjuri ตามที่ระบุไว้ในบทความแนะนำนี้

เอกสาร

ซีพีฟลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายและระเบียบปฏิบัติด้านสุขภาพและความปลอดภัย ใบอนุญาตและการอนุมัติตามระเบียบข้อบังคับ การประเมินความเสี่ยงจากอันตรายและแผนดำเนินการแก้ไข ขั้นตอนฉุกเฉิน เอกสารข้อมูลความปลอดภัย (SDS) สำหรับสารเคมีอันตราย รายงานการตรวจสอบและการ ตรวจสอบไซต์งาน รายงานเหตุการณ์ บันทึกการตรวจสอบอุปกรณ์และการบำรุงรักษาทั้งหมดและบันทึกการ ฝึกอบรม

12. สิ่งแวดล้อม

ข้อกำหนด

ซีพีฟลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามหรือทำได้สูงกว่าข้อกำหนดตามกฎหมายและกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งหมด และพยายามปฏิบัติตามหรือทำได้ดีกว่ามาตรฐานของสนธิสัญญาด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ในอุตสาหกรรมของตน ซีพีฟลายเออร์จะต้องระบุความเสี่ยงและผลกระทบต่อ

³⁰ เหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุคือสถานการณ์ที่เกือบจะส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ

สิ่งแวดล้อม รวมถึงโอกาสในการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม ชีพพลายเออร์จะต้องดำเนินการและ ทบทวนการควบคุมเป็นประจำเพื่อลดความเสี่ยงในเรื่องสิ่งแวดล้อมตามที่ระบุ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการใช้ทรัพยากร การทิ้ง การปล่อย และการกำจัดของเสีย และใช้วิธีการเชิงรุกในการตรวจสอบและ เก็บรวบรวมข้อมูลในหัวข้อเหล่านี้ การดำเนินงานของชีพพลายเออร์และแนวปฏิบัติในการจัดการควรร พยายามให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการบรรเทาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตลอดจนการอนุรักษ์และ ฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศ

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับชีพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

ธุรกิจทุกประเภทไม่ว่าทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในรูปแบบใดรูปแบบ หนึ่ง ผลกระทบเชิงลบเหล่านี้ ได้แก่ มลพิษทางอากาศ การเสื่อมโทรมของดิน การปนเปื้อนของน้ำ การสูญเสีย ถิ่นที่อยู่อาศัย การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ และการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งหมดนี้ ล้วนส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของระบบนิเวศ

ระบบนิเวศมีบริการพื้นฐานมากมายที่ทำให้ผู้คนดำรงชีวิตอยู่ได้ พืชจะช่วยทำความสะอาดอากาศและกรอง น้ำ แบคทีเรียจะช่วยย่อยสลายของเสีย ผึ้งจะช่วยผสมเกสรดอกไม้ และรากไม้จะช่วยยึดหน้าดินเพื่อป้องกัน การพังทลายของดิน³¹ เมื่อเวลาผ่านไป การเสื่อมสภาพของสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติมักเกี่ยวข้องกับ ผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและเศรษฐกิจ เช่น น้ำท่วม เหตุการณ์สภาพอากาศที่รุนแรง ภัยแล้ง โรคระบาด การขาดแคลนอาหาร และความไม่มั่นคงของเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจที่พึ่งพาอาศัยสภาพแวดล้อม

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีต่อภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมนั้นมีความเกี่ยวข้องกัน ภัย แล้งอาจเป็นอันตรายต่อการผลิตอาหารและสุขภาพของมนุษย์ น้ำท่วมอาจนำไปสู่การแพร่กระจายของโรค และผลกระทบเชิงลบต่อระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาสุขภาพของมนุษย์สามารถเพิ่มอัตราการเสียชีวิต ส่งผลกระทบต่ออาหารเพียงพอ และจำกัดผลิตภาพแรงงาน³²

ดังนั้น ธุรกิจจึงมีบทบาทสำคัญในการปกป้องระบบนิเวศและทรัพยากรธรรมชาติของโลกจากการเสื่อมโทรม ต่อไป การควบคุมด้านกฎระเบียบที่เพิ่มขึ้นและความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นของนักลงทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ หมายความว่ายังมีเหตุผลทางธุรกิจที่แข็งแกร่งในการดำเนินการดังกล่าว นอกจากนี้ ประสิทธิภาพด้าน สิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ทางการเงินในรูปแบบของการปรับปรุงประสิทธิภาพ การลดของ เสีย และการเพิ่มความมั่นใจของผู้บริโภค

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ชีพพลายเออร์จะใช้เอกสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะสรุปความมุ่งมั่นของตนในการลดความเสี่ยงและ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้เหลือน้อยที่สุด

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ชีพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแล ข้อกำหนดนี้

³¹ The National Wildlife Federation. Ecosystem services.

<https://www.nwf.org/Educational-Resources/Wildlife-Guide/Understanding-Conservation/Ecosystem-Services#:~:text=Ec osystems%20provide%20many%20of%20the.in%20place%20to%20prevent%20erosion>

³² The National Oceanic and Atmospheric Administration. Climate change impacts.

<https://www.noaa.gov/education/resource-collections/climate/climate-change-impacts>

การปฏิบัติตามกฎหมายและใบอนุญาต

ซัพพลายเออร์จะได้รับ เก็บรักษา และจัดการใบอนุญาต การอนุญาต การลงทะเบียน และการอนุมัติตามระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นทั้งหมด ตามที่กฎหมายของประเทศในท้องถิ่นกำหนด ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าใบอนุญาต การอนุญาต การลงทะเบียน และการอนุมัติตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวทั้งหมดนั้นถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ซัพพลายเออร์จะปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้เกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิ่งแวดล้อมที่บังคับใช้เพิ่มเติมที่

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (EMS)

ซัพพลายเออร์จะต้องใช้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management System, EMS) ที่จัดทำเป็นเอกสารไว้ เพื่อจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและระบุโอกาสในการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม ขอบเขตของ EMS จะรวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ (รวมถึงพลังงานและน้ำ) การปล่อยและ/หรือการแพร่สู่บรรยากาศ น้ำ และดิน (รวมถึงก๊าซเรือนกระจกและมลพิษอื่น ๆ) การกำจัดของเสียและความหลากหลายทางชีวภาพให้น้อยที่สุด EMS จะประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้:

ประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

ซัพพลายเออร์จะตรวจสอบกระบวนการและกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจว่าการดำเนินงานของตนมีผลกับสิ่งแวดล้อมอย่างไร และเพื่อระบุผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น การประเมินความเสี่ยงจะมีขั้นตอนดังต่อไปนี้:

- **ระบุอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมที่อาจส่งผลให้เกิดอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม** (เช่น การกำจัดสารเคมีอันตราย การปล่อยน้ำเสีย การปล่อยมลพิษทางอากาศ (รวมถึงการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (greenhouse gas, GHG)) การใช้ที่ดิน การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในบรรจุภัณฑ์ ฯลฯ) และ
- **อธิบายและประเมินผลกระทบที่กิจกรรมเหล่านี้**อาจมีต่อสิ่งแวดล้อม (เช่น มลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ การสูญเสียถิ่นที่อยู่อาศัยและความหลากหลายทางชีวภาพ การปนเปื้อนของดิน ฯลฯ)

ระบุโอกาสในการปรับปรุง

จากผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ซัพพลายเออร์จะต้องระบุโอกาสในการขจัดหรือลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าโอกาสในการปรับปรุงนั้นมีความเฉพาะเจาะจงกับประเภทของความเสี่ยงที่ระบุและสามารถวัดได้ (กล่าวคือ สามารถวัดและประเมินประสิทธิภาพของโอกาสในการปรับปรุงได้)

เมื่อระบุโอกาสในการจัดการกับความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ซัพพลายเออร์จะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการบรรเทาผลกระทบที่สามารถป้องกันได้ตามลำดับชั้นการบรรเทาผลกระทบต่อไปนี้:

- **หลีกเลี่ยง** – กำจัดผลกระทบทั้งหมดโดยการออกแบบให้ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ (มีประสิทธิภาพมากที่สุด)
- **ลด** – ลดหรือบรรเทาผลกระทบให้เหลือน้อยที่สุดโดยการควบคุมที่ช่วยลดระยะเวลา ความรุนแรง หรือขอบเขต
- **ฟื้นฟู** – ฟื้นฟูสภาพหรือฟื้นคืนสภาพแวดล้อมที่ได้รับผลกระทบ และ
- **ชดเชย** – ชดเชยหรือคืนความสมดุลของผลกระทบที่เหลืออันเป็นทางเลือกสุดท้าย (มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด)

กำหนดเป้าหมาย

ซัพพลายเออร์จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลักที่สามารถใช้เพื่อเป็นแนวทางและประเมินการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการลดการใช้

พลังงานและน้ำ การใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การเปลี่ยนมาใช้บรรจุภัณฑ์รีไซเคิล 100% ฯลฯ

ดำเนินการและติดตามแผนการจัดการสิ่งแวดล้อม

ซีพีพลายเออร์จะใช้แผนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่ระบุและตรวจสอบประสิทธิภาพของแผน

ซีพีพลายเออร์จะปรับแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกัน เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมาย

ของเสียและการปล่อยมลพิษ

ซีพีพลายเออร์จะระบุและวัดปริมาณของเสียและการปล่อยมลพิษสู่บรรยากาศ น้ำ และดิน (ในรูปแบบของเหลว ก๊าซ หรือของแข็ง) ที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของตนตามกฎหมายที่บังคับใช้ในท้องถิ่น ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- **การปล่อยมลพิษทางอากาศ** – รวมถึงฝุ่นละอองและอนุภาคขนาดเล็ก ก๊าซเรือนกระจก (คาร์บอนไดออกไซด์ มีเทน ฯลฯ) สารทำลายโอโซน
- **การปล่อยน้ำ** – การปล่อยน้ำเสีย สารเคมี น้ำไหลบ่าหน้าดิน การสูบน้ำบาดาล การรั่วไหลของสารเคมี
- **ของเสียทั่วไป** – ไม้ กระดาษ พลาสติก อาหาร โลหะ ขยะอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE) และ
- **ของเสียอันตราย** – สารตกค้าง สารเคมีและสารทำความสะอาด น้ำมันที่ใช้แล้ว แบตเตอรี่ บรรจุภัณฑ์/ภาชนะบรรจุสารอันตราย

ซีพีพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการนำขั้นตอนดำเนินการมาใช้ เพื่อลด นำกลับมาใช้ใหม่ รีไซเคิล กู้คืน และ/หรือกำจัดของเสียและการปล่อยมลพิษทั้งหมดตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้และ EMS ของซีพีพลายเออร์

ซีพีพลายเออร์จะดำเนินการเพื่อวัดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของตน (ขอบเขตที่ 1 และ 2) และจะกำหนดเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ EMS ที่กว้างขึ้น

พลังงานและน้ำ

ซีพีพลายเออร์จะวัดปริมาณการใช้พลังงานและน้ำ และกำหนดมาตรการการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและน้ำ หากเป็นไปได้ ซีพีพลายเออร์จะใช้ไฟฟ้าที่ผลิตจากแหล่งพลังงานหมุนเวียน

ทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ

ซีพีพลายเออร์จะระบุ หาปริมาณ และดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหลากหลายทางชีวภาพ

ซีพีพลายเออร์จะทำการพิจารณาโดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินความเสี่ยง ว่าการดำเนินงานของตนอยู่ใกล้กับ:

- **พื้นที่คุ้มครอง:** พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ได้รับการยอมรับ คุ้มครอง และจัดการด้วยวิธีการทางกฎหมายหรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุการอนุรักษ์ธรรมชาติในระยะยาวพร้อมกับบริการระบบนิเวศและคุณค่าทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง³³ และ
- **พื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพที่สำคัญ (Key Biodiversity Areas, KBAs):** ในบรรดาพื้นที่ที่มีความหลากหลายมากที่สุดบนโลก พื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพที่สำคัญ (KBAs)

³³ Convention on Biological Diversity. Protected Areas.
<https://www.cbd.int/undb/media/factsheets/undb-factsheet-pa-en.pdf>

มีส่วนสำคัญต่อความหลากหลายทางชีวภาพและสุขภาพโดยรวมของโลก สถานที่เหล่านี้ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์และการจัดการอย่างยั่งยืน³⁴

ซัพพลายเออร์ที่มีการดำเนินงานที่อยู่ใกล้กับพื้นที่คุ้มครองและ/หรือ KBAs จะประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริงจากการดำเนินงานของตนในไซต์งานเหล่านี้ การประเมินจะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ที่ดิน การปล่อยมลพิษทางอากาศ การกำจัดของเสีย การใช้ น้ำ และการปนเปื้อนของน้ำ

ซัพพลายเออร์จะต้องนำมาตรการที่เหมาะสมมาใช้เพื่อแก้ไขผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพที่ระบุตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้และลำดับชั้นการบรรเทาผลกระทบที่ระบุไว้ข้างต้น โดยขึ้นอยู่กับผลการประเมินความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้โปรแกรมการฝึกอบรมด้านการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับแรงงานที่เหมาะสมกับขนาดและผลกระทบของการดำเนินงานของซัพพลายเออร์ ซัพพลายเออร์จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรที่รับผิดชอบในการดูแลการดำเนินการของระบบ EMS ได้รับการฝึกอบรมเฉพาะตามความจำเป็น

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงใบอนุญาตด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุมัติตามระเบียบข้อบังคับ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (EMS) ที่จัดทำเป็นเอกสาร รวมถึงผลการประเมินความเสี่ยงและแผนการปรับปรุงที่จัดทำเป็นเอกสาร รายงานการตรวจสอบไซต์งาน (ตามที่เกี่ยวข้อง) และบันทึกการฝึกอบรม

13. การพัฒนาชุมชน

ข้อกำหนด

ซัพพลายเออร์จะต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อมีส่วนร่วมในเชิงรุกและสนับสนุนการพัฒนาในชุมชนท้องถิ่นที่ธุรกิจของตนตั้งอยู่ ตลอดจนหวังโซ่คุณค่าของพวกเขา และทำการว่าจ้าง จัดหา และสร้างภายในชุมชนเหล่านั้น

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

บริษัทมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง วิธีการที่บริษัทสามารถสนับสนุนการพัฒนาชุมชนจะแตกต่างกันไป โดยขึ้นอยู่กับขนาด ประเภท และวัฒนธรรมของบริษัทแต่ละบริษัท แต่แนวทางการพัฒนาชุมชนควรเป็นไปตามเงื่อนไขในท้องถิ่นและความต้องการเฉพาะของชุมชนนั้น ๆ เสมอ

ตัวอย่างเช่น การพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนใกล้เคียงสามารถได้รับการสนับสนุนโดยตรงจากการสร้างโอกาสในการจ้างงานให้กับประชากรในท้องถิ่น การลงทุนในสถาบันการเงินในท้องถิ่น และการจัดซื้อจากซัพพลายเออร์ในท้องถิ่น (เช่น ซัพพลายเออร์อุปกรณ์ วัสดุ ผู้รับจ้าง ฯลฯ)

³⁴ International Union for the Conservation of Nature (IUCN). Key Biodiversity Areas. <https://www.iucn.org/resources/conservation-tool/key-biodiversity-areas>

นอกจากนี้ บริษัทยังสามารถสนับสนุนการพัฒนาทางสังคมของชุมชนที่ตนดำเนินงานอยู่ได้ด้วยการริเริ่มและ/หรือมีส่วนร่วมในโครงการริเริ่มด้านการศึกษาสำหรับเด็กและ/หรือผู้ใหญ่ การพัฒนาโปรแกรมสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ หรือการทำงานร่วมกับองค์กรการกุศลในท้องถิ่น

นอกเหนือไปจากการสนับสนุนหรือการริเริ่มโปรแกรมและโครงการริเริ่มในท้องถิ่นแล้ว บริษัทยังสามารถสนับสนุนการพัฒนาชุมชนในห่วงโซ่อุปทานของตนได้อีกด้วย ตัวอย่างเช่น บริษัทในห่วงโซ่อุปทานเครื่องประดับ (เช่น ผู้ค้าอัญมณี ผู้ผลิตเครื่องประดับ) สามารถมีส่วนร่วมกับองค์กรและโครงการริเริ่มที่มุ่งเน้นการสนับสนุนการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจในและรอบชุมชนเหมืองแร่ รวมถึงชุมชนการทำเหมืองแบบดั้งเดิมและขนาดเล็ก (Artisanal and Small-Scale Mining, ASM)

นอกจากนี้ บริษัทยังสามารถให้พนักงานของตนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยการเสนอโอกาสให้พวกเขาได้เป็นอาสาสมัครในโปรแกรม องค์กรการกุศล และโครงการริเริ่มในท้องถิ่น³⁵

แนวทางที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนนั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาหารือกับชุมชน ความร่วมมือและการร่วมมือในภูมิภาค และได้รับการวางกรอบตามลำดับความสำคัญของชุมชนในท้องถิ่น เป้าหมายการพัฒนาในระดับชาติ และโปรแกรมการทำงานที่มีอยู่³⁶

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะมีเอกสารนโยบายซึ่งสรุปแนวทางในการพัฒนาชุมชน รวมถึงรายละเอียดของโครงการริเริ่มและโปรแกรมที่เกี่ยวข้องที่พวกเขามีส่วนร่วม

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีทีมงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ซัพพลายเออร์จะระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (กลุ่มและบุคคล รวมถึงสมาชิกในชุมชน ผู้ถือสิทธิ์ และบุคคลอื่น ๆ) ที่อาจได้รับผลกระทบหรือสนใจในโครงการหรือกิจกรรมทางธุรกิจของซัพพลายเออร์

ซัพพลายเออร์จะพยายามมีส่วนร่วมและปรึกษากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ในการระบุความต้องการและลำดับความสำคัญของชุมชน

แผนการพัฒนาชุมชน

ซัพพลายเออร์จะบันทึกแผนการพัฒนาชุมชนที่ระบุข้อมูลต่อไปนี้:

- โครงการ/โครงการริเริ่มที่ซัพพลายเออร์เลือกที่สนับสนุนและ/หรือริเริ่ม
- เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ/โครงการริเริ่มที่เลือก
- ประเภทการสนับสนุนที่ซัพพลายเออร์จัดหาให้ (เช่น การเงิน ความเชี่ยวชาญ การฝึกอบรม ฯลฯ) และ
- ตัวชี้วัดผลกระทบ/ประสิทธิภาพที่วัดได้ (เช่น การระบุวิธีที่บริษัทจะวัดความสำเร็จของกิจกรรมการพัฒนาชุมชน)

การติดตามและประเมินผล (Monitoring and evaluation, M&E)

³⁵ บริษัทไม่ควรบังคับให้แรงงานมีส่วนร่วมในงานการกุศลหรือการพัฒนาชุมชน

³⁶ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. p. 102.

https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

ซัพพลายเออร์จะติดตามผลการปฏิบัติงานของความพยายามในการพัฒนาชุมชนของตนโดยเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซัพพลายเออร์จะปรับแผนการพัฒนาชุมชนตามความจำเป็นตามผลลัพธ์และข้อมูล M&E

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะจัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับแรงงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือกำกับดูแลแผนการพัฒนาชุมชน

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายการพัฒนาชุมชน แผนการพัฒนาชุมชน หลักฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อมูลการตรวจติดตามและการประเมิน บันทึกการฝึกอบรม

14. ความปลอดภัย

ข้อกำหนด

ซัพพลายเออร์จะต้องใช้มาตรการเพื่อรับรองความปลอดภัยและความมั่นคงของพนักงาน ผู้รับเหมา และผู้มาติดต่อ ซึ่งรวมถึงไปถึงการประเมินความเสี่ยงในเรื่องความปลอดภัยและการใช้มาตรการเพื่อป้องกันการโจรกรรมผลิตภัณฑ์ การโจรกรรมทรัพย์สินทางปัญญา หรือการสูญเสียมูลค่าพนักงานหรือลูกค้าในระหว่างการผลิตและการขนส่งสินค้า

ซัพพลายเออร์จะต้องดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าสิทธิมนุษยชนจะได้รับการคุ้มครองในทุกแง่ของการดำเนินงานในเรื่องความปลอดภัย รวมถึงในปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงาน และผู้มาติดต่อ ซัพพลายเออร์ควรปฏิบัติตามหลักความสนใจในเรื่องความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชน (ถ้ามี)

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

เนื่องจากลักษณะของอุตสาหกรรมเครื่องประดับมีมูลค่าสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บริษัทจะต้องนำแนวทางรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดมาใช้เพื่อปกป้องพนักงาน ผลิตภัณฑ์ และทรัพย์สิน (รวมถึงทรัพย์สินทางปัญญา) จากภัยคุกคามด้านความปลอดภัย เช่น การโจรกรรม การปล้น การเผชิญหน้าด้วยอาวุธ และการละเมิดข้อมูล

การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทานเครื่องประดับทุกส่วน โลหะมีค่าและอัญมณีมีค่าเป็นวัสดุที่มีมูลค่าสูง ซึ่งอาจตกเป็นเป้าหมายของอาชญากรเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับความปลอดภัยและทรัพย์สินส่วนบุคคลจำเป็นต้องใช้มาตรการที่รับผิดชอบเพื่อลดภัยคุกคามต่อความปลอดภัย

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะใช้เอกสารนโยบายความปลอดภัยเพื่อปกป้องพนักงาน ผลิตภัณฑ์ และทรัพย์สิน และจะมีระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่ามีการนำนโยบายไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

การประเมินความเสี่ยงและการควบคุมความปลอดภัย

ซัพพลายเออร์จะดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่มีการบันทึกไว้ เพื่อระบุความเสี่ยงและภัยคุกคามด้านความปลอดภัยต่อแรงงาน ผลิตภัณฑ์ ทรัพย์สิน และข้อมูล การประเมินความเสี่ยงควรประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้:

- ขั้นตอนที่ 1: ทำแผนที่สินทรัพย์ของบริษัท (บุคคล ผลิตภัณฑ์ ทรัพย์สิน ข้อมูล)
- ขั้นตอนที่ 2: ระบุภัยคุกคามและช่องโหว่ด้านความปลอดภัย
- ขั้นตอนที่ 3: กำหนดและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง และ
- ขั้นตอนที่ 4: พัฒนาการควบคุมความปลอดภัย

ซัพพลายเออร์จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าการควบคุมและขั้นตอนด้านความปลอดภัยจะให้ความสำคัญกับการปกป้องผู้คนมากกว่าผลิตภัณฑ์

และการควบคุมด้านความปลอดภัยจะมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีความปลอดภัยในระหว่างการขนส่งผลิตภัณฑ์

การใช้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

ซัพพลายเออร์ที่ใช้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (ไม่ว่าจะได้รับการว่าจ้างโดยตรงหรือว่าจ้างผ่านผู้ให้บริการรักษาความปลอดภัยที่เป็นบุคคลที่สาม) จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าเจ้าหน้าที่ดังกล่าวปฏิบัติงานตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการใช้กำลังและการเคารพสิทธิมนุษยชน (ดูส่วนที่ 4 การเลือกปฏิบัติและส่วนที่ 5 การล่วงละเมิด)

การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์

ซัพพลายเออร์จะใช้มาตรการป้องกันที่สมเหตุสมผลทั้งหมดเพื่อป้องกันการละเมิดข้อมูลและการโจรกรรมข้อมูล ซึ่งจะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- การจำกัดการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศที่ละเอียดอ่อน/เป็นความลับ
- การใช้ซอฟต์แวร์รักษาความปลอดภัยระดับมืออาชีพ VPN ไฟร์วอลล์ ซอฟต์แวร์ป้องกันไวรัส
- การพัฒนาขั้นตอนการสำรองข้อมูลและการกู้คืนข้อมูล
- การดำเนินการตามขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิ์ของผู้ใช้ที่ซับซ้อน และ
- การประเมินมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นประจำเพื่อระบุจุดอ่อนและภัยคุกคามที่เกิดขึ้นใหม่

ซัพพลายเออร์จะแจ้งให้ Mejuri ทราบในทันทีในกรณีที่มีการตรวจพบการละเมิดความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสัญญาและคำสั่งซื้อของ Mejuri

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะจัดให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องแก่แรงงานทุกคนเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัยของบริษัท

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการสื่อสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัยให้ผู้ให้บริการด้านความปลอดภัยที่เป็นบุคคลที่สามและบุคลากรของตนทราบ หากมี เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะได้รับการฝึกอบรมเฉพาะเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดเวลาตามข้อกำหนดการไม่ล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติของหลักจรรยาบรรณนี้

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายและระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัย การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย บันทึกการละเมิดความปลอดภัยและเหตุการณ์ต่าง ๆ (รวมถึงการดำเนินการติดตามผล) บันทึกการฝึกอบรม

15. การทำธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริต

ข้อกำหนด

Mejuri คาดหวังว่าจะมีการยึดตามมาตรฐานสูงสุดในเรื่องการทำธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริตในทุกปฏิสัมพันธ์ทางธุรกิจ การลงบันทึกในสมุดบัญชีและบันทึกทางธุรกิจจะได้รับการสะท้อนอย่างถูกต้องถึงการดำเนินธุรกิจและการทำข้อตกลงอย่างมีจริยธรรม และความโปร่งใสของการดำเนินงานเหล่านั้น ซัพพลายเออร์จะต้องมีนโยบายในเรื่องความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทุกประเภท

ความเป็นมา

การทำธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริต (หรือที่เรียกว่าจริยธรรมทางธุรกิจหรือการทำธุรกิจอย่างมีจริยธรรม) หมายถึง มาตรฐานสำหรับการทำธุรกิจที่ถูกต้องและผิดศีลธรรม แม้ว่าในการทำธุรกิจอย่างมีจริยธรรมจะเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้เพียงบางส่วน แต่สิ่งที่ "ถูกกฎหมาย" และสิ่งที่ "มีจริยธรรม" ก็ไม่ใช่สิ่งเดียวกันเสมอไป ดังนั้นการทำธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริตจึงเป็นการกระทำเพิ่มเติมจากกฎหมายโดยการสรุปพฤติกรรมที่ยอมรับได้ ซึ่งอาจอยู่นอกเหนือการควบคุมของรัฐบาล³⁷

บริษัทมักจะสรุปความคาดหวังของตนในเรื่องการทำธุรกิจอย่างมีจริยธรรมในรูปแบบของนโยบายจริยธรรมขององค์กรหรือหลักจรรยาบรรณของพนักงาน เครื่องมือการสื่อสารเหล่านี้จะช่วยให้แรงงานมีแนวทางที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นที่ยอมรับและไม่ได้รับการยอมรับในสถานที่ทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องมีการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องจากฝ่ายบริหาร

มาตรฐานในการทำธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริตมักจะมุ่งเน้นไปที่ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจทำให้พนักงานประสบกับปัญหาทางจริยธรรม และมักจะครอบคลุมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการปฏิบัติตามกฎหมาย ผลประโยชน์ทับซ้อน กฎในการให้และรับของขวัญและการเลี้ยงรับรอง การเก็บรักษาบันทึก การซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน การรักษาความลับ ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง ความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในการดำเนินธุรกิจ

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะใช้เอกสารนโยบายจริยธรรมทางธุรกิจหรือหลักจรรยาบรรณ ซึ่งจะระบุถึงความคาดหวังและกฎเกณฑ์สำหรับแรงงานเกี่ยวกับจริยธรรมและความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

³⁷ University of Redlands. 3 Reasons Why Business Ethics is Important. <https://www.redlands.edu/study/schools-and-centers/business/sbblog/2019/may-2019/3-reasons-why-business-ethics-is-important/#:~:text=What%20is%20Business%20Ethics%3F,acceptable%20behaviors%20beyond%20government%20control>

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

กำหนดค่านิยมทางธุรกิจที่มีจริยธรรม

ซัพพลายเออร์จะกำหนดค่านิยมในการทำธุรกิจอย่างมีจริยธรรมของตนและทำให้แน่ใจว่าได้มีการสื่อสารความคาดหวังเหล่านี้ให้แรงงานของตนทราบอย่างชัดเจน

นำโปรแกรมจริยธรรมทางธุรกิจมาใช้

ซัพพลายเออร์จะนำโปรแกรมจริยธรรมทางธุรกิจมาใช้ ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้:

- มาตรฐานและระเบียบปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของแรงงานและส่งเสริมความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- โครงสร้างที่เหมาะสมในการทำให้แน่ใจว่ามีความรับผิดชอบสำหรับโปรแกรมจริยธรรมทางธุรกิจ
- การสื่อสารเกี่ยวกับค่านิยมและความคาดหวังด้านจริยธรรมทางธุรกิจต่อแรงงานทุกคน รวมถึงกรรมการบริษัท
- กลไกที่แรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ สามารถใช้เพื่อรายงานข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดนโยบายจริยธรรมทางธุรกิจหรือหลักจรรยาบรรณอย่างเป็นทางการเป็นความลับ
- กระบวนการในการสอบสวนข้อกล่าวหาเรื่องการไม่ปฏิบัติตามนโยบายจริยธรรมทางธุรกิจหรือหลักจรรยาบรรณ และ
- การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมเป็นประจำ

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะจัดให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทุกคน เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาได้รับทราบและปฏิบัติตามนโยบายจริยธรรมทางธุรกิจหรือหลักจรรยาบรรณของบริษัท

ซัพพลายเออร์จะบูรณาการสื่อสารฝึกอบรมด้านจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบไว้ในแหล่งการเรียนรู้หลายรูปแบบ รวมถึงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ หลักสูตรการจัดการ การฝึกอบรมการขาย การประชุมทางธุรกิจ แผนธุรกิจ และด้านอื่น ๆ ของกิจกรรมประจำวัน

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายจริยธรรมทางธุรกิจหรือหลักจรรยาบรรณ บันทึกการละเมิดการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการดำเนินการติดตามผล บันทึกการฝึกอบรม

16. การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์

ข้อกำหนด

การเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับลักษณะและคุณภาพของวัสดุและผลิตภัณฑ์ที่ขายให้กับ Mejsuri จะต้องได้รับการสื่อสารอย่างถูกต้อง ซึ่งรวมถึงแต่ไม่ได้จำกัดแค่เพียง แหล่งกำเนิด น้ำหนัก สี และความใส การดูแล อนุรักษ์ มาตรฐานความประณีตและเครื่องหมายการค้าของสิ่งที่ทำจากโลหะมีค่า และเรื่องอื่น ๆ ตามที่กฎหมายของรัฐบาลกลาง รัฐ และท้องถิ่นที่ใช้บังคับกำหนด และมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมอัญมณีที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ

ซัพพลายเออร์เพชร (รวมถึงเพชรที่อยู่ในเครื่องประดับ) จะใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงของเพชรสังเคราะห์ที่ไม่เปิดเผยข้อมูลไม่ให้เข้าสู่ห่วงโซ่อุปทานของ Mejsuri

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทุกรายสำหรับเพชรธรรมชาติ เพชรที่ผลิตในห้องปฏิบัติการ อัญมณีธรรมชาติ อัญมณีที่ผลิตในห้องปฏิบัติการ และโลหะมีค่า (ทุกรูปแบบ)

ความเป็นมา

การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมเครื่องประดับจะขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์และความโปร่งใสเกี่ยวกับลักษณะและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ซื้อและจำหน่าย การเพิ่มการใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงอัญมณีมีค่า สร้างอัญมณีมีค่าสังเคราะห์หรือเลียนแบบ หรือพัฒนาโลหะผสมชนิดใหม่จะเพิ่มความซับซ้อนของห่วงโซ่อุปทานเครื่องประดับและตลาดผู้บริโภคและเพิ่มความเกี่ยวข้องของการเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์³⁸

ในประเทศส่วนใหญ่ มีกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ควบคุมการเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ข้อกำหนดทางกฎหมายเหล่านี้จะระบุประเภทของข้อมูลที่บริษัทจะต้องเปิดเผยและคำศัพท์ที่บริษัทต้องใช้เมื่อดำเนินการดังกล่าว ข้อกำหนดเหล่านี้จะครอบคลุมพื้นที่ต่าง ๆ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการตรวจวิเคราะห์โลหะมีค่าและการใช้เครื่องหมายรับรอง การจัดระดับเพชร การเปิดเผยการปรับปรุงคุณภาพเพชรและอัญมณี และการแยกความแตกต่างของเพชรธรรมชาติและอัญมณีจากชิ้นส่วนสังเคราะห์

นอกเหนือจากข้อกำหนดทางกฎหมายแล้ว องค์กรการค้าหลายแห่งที่ทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องประดับยังได้พัฒนามาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อประสานและปรับอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติในการเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ตกลงกันได้ มาตรฐานเหล่านี้ได้แก่ the World Jewellery Confederation (CIBJO) Blue Books, the American Gem Trade Association (AGTA) Disclosure Codes และ the International Diamond Council (IDC) Rules for Grading Polished Diamonds องค์กรเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีการปรึกษาหารือและทำงานร่วมกันเพื่อให้แน่ใจว่ามีการจัดการและสอดคล้องกันในอุตสาหกรรม

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะมีข้อผูกพันด้านนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ และมีระเบียบปฏิบัติที่มีการจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้แน่ใจว่ามีการนำนโยบายไปใช้ หากมี

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส

ซัพพลายเออร์จะไม่ให้การรับรองที่เป็นเท็จ ทำให้เข้าใจผิด หรือเป็นการหลอกลวง หรือทำการละเว้นสาระสำคัญใด ๆ ในการขายวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เครื่องประดับใด ๆ ให้แก่ Mejuri

การปฏิบัติตามกฎหมาย

ซัพพลายเออร์จะต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพของวัสดุที่ใช้ทำเครื่องประดับตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

การเปิดเผยข้อมูล

เว้นเสียแต่ว่าจะมีข้อขัดแย้งกับกฎหมายที่บังคับใช้ สมาชิกจะใช้ข้อกำหนดต่อไปนี้เพื่อสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพของวัสดุที่ใช้ทำเครื่องประดับตามข้อกำหนดในการเปิดเผยผลิตภัณฑ์มาตรฐาน Responsible Jewellery Council (RJC) Code of Practices (COP)³⁹

³⁸ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance, p. 234.

https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

³⁹ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance, p. 242-246.

https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

ทอง เงิน และโลหะกลุ่มแพลทินัม (Platinum Group Metals, PGM)

- ความละเอียดของทองคำ เงิน หรือ PGM จะได้รับการเปิดเผยอย่างถูกต้อง เครื่องหมายรับรองใด ๆ ที่ใช้จะถูกนำไปใช้ตามกฎหมายหรือมาตรฐานอุตสาหกรรมที่บังคับใช้ และ
- การใช้ทอง เงิน และ PGM เป็นวัสดุขุดจะได้รับการเปิดเผยอย่างถูกต้อง

เพชรและอัญมณี

- เพชรที่ผ่านการปรับปรุงคุณภาพและอัญมณีที่ผ่านการปรับปรุงคุณภาพหรือผ่านความร้อนจะต้องได้รับการเปิดเผยว่า “ผ่านการปรับปรุงคุณภาพ” แล้ว หรือมีการอ้างถึงการปรับปรุงคุณภาพโดยเฉพาะ จะมีการเปิดเผยข้อกำหนดในการดูแลพิเศษใด ๆ ที่เกิดจากการปรับปรุงคุณภาพ
- เพชรสังเคราะห์บางส่วนหรือทั้งหมดหรืออัญมณีสังเคราะห์จะต้องได้รับการเปิดเผยว่า “สร้างขึ้นในห้องปฏิบัติการ”, “ผลิตในห้องปฏิบัติการ” และ/หรือ “สังเคราะห์”
- เพชรและอัญมณีประกอบ (หรือประกอบ) ที่สร้างขึ้นจากสองส่วนขึ้นไปจะต้องได้รับการเปิดเผยว่า “ประกอบ”, “ประกอบ”, “สองส่วน” หรือ “สามส่วน” และโดยชื่อที่ถูกต้องของวัสดุที่ประกอบขึ้น
- เพชรและอัญมณีที่สร้างขึ้นใหม่จะได้รับการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว
- ผลิตภัณฑ์สังเคราะห์ใด ๆ ที่ใช้เพื่อเลียนแบบลักษณะของเพชรหรืออัญมณีที่ไม่มีองค์ประกอบทางเคมี คุณสมบัติทางกายภาพ และ/หรือโครงสร้างจะต้องได้รับการเปิดเผยว่า “เลียนแบบ” หรือ “จำลอง” พร้อมกับชื่อที่ถูกต้องของวัสดุที่ประกอบขึ้น
- ชัพพลายเออร์จะต้องอธิบายขนาดหรือน้ำหนักกะรัต สี ความใสหรือเหลี่ยมเพชร และคุณภาพของอัญมณีตามแนวทางที่ได้รับการยอมรับในเขตอำนาจศาลเฉพาะแห่ง และ
- เมื่ออธิบายถึงแหล่งกำเนิดของอัญมณี จะต้องมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการระบุแหล่งกำเนิดนี้ สถานที่แหล่งกำเนิดจะใช้เฉพาะเมื่อระบุถึงพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่มีการขุดอัญมณีเท่านั้น

เพชรสังเคราะห์ที่ไม่เปิดเผย

ชัพพลายเออร์ที่จัดหาเพชรให้แก่ Mejuri (เพชรร่วงและเพชรในเครื่องประดับ) จะดำเนินการที่ชัดเจนและจัดทำเป็นเอกสาร เพื่อหลีกเลี่ยงการซื้อหรือขายเพชรสังเคราะห์ที่ไม่ได้เปิดเผย ชัพพลายเออร์จะ:

- ระบุค่าแลกเปลี่ยนการรับประกันของ World Federation of Diamond Bourses (WFDB) ในใบแจ้งหนี้ทั้งหมดที่ส่งให้กับ Mejuri:
“เพชรที่ออกใบแจ้งหนี้ในที่นี่มีแหล่งกำเนิดตามธรรมชาติเท่านั้น และไม่ได้รับการปรับปรุงคุณภาพตามความรู้ส่วนบุคคล และ/หรือ ได้รับการรับประกันอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจากชัพพลายเออร์ที่จัดหาเพชรเหล่านี้”
- มีนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การฝึกอบรม และระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพเพื่อหลีกเลี่ยงความเป็นไปได้ที่เพชรสังเคราะห์ที่ไม่เปิดเผยจะถูกสลับเปลี่ยนเป็นเพชรธรรมชาติที่โรงงานของตน
- ใช้กระบวนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะที่จัดทำเป็นเอกสารไว้ เพื่อระบุและบรรเทาความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเพชรสังเคราะห์ที่ไม่มีการเปิดเผยข้อมูล ซึ่งเข้าสู่ห่วงโซ่อุปทานของ Mejuri และระบุจุดบ่อนเปื้อนที่มีความเสี่ยงสูงที่อาจเกิดขึ้นได้ และ
- สำหรับเพชรเจียรไนที่จัดว่ามีความเสี่ยงสูง ควรทำการทดสอบโดยใช้โปรโตคอลที่กำหนด เชื่อถือได้ และโปร่งใส ซึ่งอาจเป็นโปรโตคอลที่ได้รับการยอมรับในอุตสาหกรรมที่มีอยู่หรือโปรโตคอลที่กำหนดโดยชัพพลายเออร์⁴⁰

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ชัพพลายเออร์จะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ของ Mejuri ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมาตรฐานในการเปิดเผยข้อมูลที่ชัพพลายเออร์ใช้

⁴⁰ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. p. 247.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายการเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์และการลงทะเบียนเอกสารระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ในประเทศท้องถิ่นที่บังคับใช้ บันทึกการฝึกอบรม

17. การต่อต้านการทุจริต การให้สินบน การฟอกเงิน

ข้อกำหนด

ซัพพลายเออร์จะต้องไม่มีส่วนร่วมในการทุจริตในรูปแบบใด ๆ ซึ่งรวมไปถึงการติดสินบน การขู่กรรโชก การยกยอก การฉ้อโกง การฟอกเงิน หรือธุรกิจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมผู้ก่อการร้ายหรือติดอาวุธ

ซัพพลายเออร์จะต้องไม่ฝ่าฝืนหรือบังคับให้พนักงานของ Mejuri ละเมิดกฎหมายการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐต่างประเทศของแคนาดา กฎหมายป้องกันการทุจริตในต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา และกฎหมายป้องกันการติดสินบนของสหราชอาณาจักร หรือกฎหมายป้องกันการทุจริตหรือการติดสินบนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการตรวจสอบและบังคับใช้เพื่อให้มั่นใจว่าจะปฏิบัติตามกฎหมายการต่อต้านการทุจริตและการให้สินบนที่ใช้บังคับ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดทำบัญชีการเงินสำหรับธุรกรรมทางธุรกิจทั้งหมดตามที่กฎหมายที่ใช้บังคับกำหนดและเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีของประเทศหรือระหว่างประเทศ

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

การทุจริตเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก โดยมีผลกระทบเชิงลบต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบต่อชุมชนที่ยากจน ตัวอย่างของการทุจริต ได้แก่ การฉ้อโกงนักลงทุน การแบล็กเมส การกรรโชก การยกยอกเงิน และการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน

สำหรับบริษัท การทุจริตเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตทางธุรกิจ เพิ่มต้นทุน และก่อให้เกิดความเสี่ยงทางกฎหมายและชื่อเสียงที่ร้ายแรง นอกจากนี้ ยังเพิ่มต้นทุนในการทำธุรกรรม ทำลายการแข่งขันที่เป็นธรรม ขัดขวางการลงทุนจากต่างประเทศและในประเทศในระยะยาว และทำให้ลำดับความสำคัญในการพัฒนาผิดเพี้ยน นอกจากนี้ นักลงทุนยังเข้าใจว่าการทุจริตอาจส่งผลกระทบต่อเชิงลบต่อมูลค่าและก่อให้เกิดความเสี่ยงทางการเงิน การดำเนินงาน และชื่อเสียงต่อการลงทุนของตน⁴¹

การให้สินบนซึ่งเป็นรูปแบบทั่วไปของการทุจริตเกี่ยวข้องกับการเสนอ การสัญญา การให้ การยอมรับ หรือการเรียกร้องข้อได้เปรียบเพื่อล่อใจให้กระทำการใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย ผิดจริยธรรม หรือเป็นการละเมิดความไว้วางใจ⁴² การให้สินบนอาจรวมถึงการให้และรับเงิน ของขวัญในรูปแบบต่าง ๆ การต้อนรับ ค่าใช้จ่าย และคำมั่นสัญญาทางวาจาเพื่อโน้มน้าวกระบวนการตัดสินใจ เป็นต้น

การฟอกเงินคือกระบวนการอำพรางแหล่งที่มาของเงินที่เกิดจากกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย การขายอาวุธผิดกฎหมาย การสืบทอดของ และกิจกรรมของกลุ่มอาชญากร รวมไปถึงการค้ายาเสพติดสามารถสร้างรายได้

⁴¹ United Nations Global Compact. Anti-Corruption.

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/governance/anti-corruption>

⁴² Transparency International UK. Global Anti-Bribery Guidance. What is Bribery?

<https://www.antibriberyguidance.org/guidance/5-what-bribery/guidance>

มหาศาลได้ จึงมีแรงจูงใจที่จะทำให้การได้มาซึ่งสิ่งเหล่านี้ถูกต้องตามกฎหมายผ่านกิจกรรมฟอกเงิน⁴³ ผลกำไรที่ผิดกฎหมายสามารถปกปิดได้โดยการโอนเงินผ่านบัญชีต่าง ๆ การลงทุน และธุรกิจที่ถูกกฎหมายที่ช่วยปกปิดแหล่งที่มาของเงิน

เนื่องจากธรรมชาติของอุตสาหกรรมเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูง จึงมีความเสี่ยงต่อการฟอกเงินเป็นพิเศษ เพราะเครื่องประดับมีมูลค่าในตัวเองและสามารถซื้อและขายได้ง่าย ดังนั้น เครื่องประดับจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับผู้กระทำความผิดในการทำให้กำไรที่ได้มาอย่างผิดกฎหมายกลายเป็นเรื่องถูกต้องตามกฎหมาย

ทั้งนี้ บริษัทสามารถจัดการกับความเสี่ยงเหล่านี้ได้ผ่านการดำเนินการควบคุมการต่อต้านการทุจริตและการต่อต้านการฟอกเงินที่มีประสิทธิภาพ

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซีพีฟลายเออร์จะมีเอกสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและการต่อต้านการฟอกเงิน⁴⁴

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซีพีฟลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลโปรแกรมการต่อต้านการฟอกเงิน (Anti-Money Laundering Program Compliance Officer, AMLCO)⁴⁵

การติดสินบนและการทุจริต

ซีพีฟลายเออร์จะห้ามการติดสินบนและการทุจริตในการดำเนินธุรกิจและธุรกรรมทั้งหมดที่ดำเนินการโดยตนเอง และโดยผู้รับจ้างหรือบุคคลที่สามอื่นใดที่ดำเนินการในนามของตนเอง

ซีพีฟลายเออร์จะมีเอกสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและการต่อต้านการให้สินบน ซึ่งจะมีข้อมูลขั้นต่ำต่อไปนี้:

- ค่าจำกัดความของการทุจริตและการติดสินบน
- ข้อความที่ระบุว่าซีพีฟลายเออร์มีนโยบายไม่ยอมรับการทุจริตและการติดสินบนโดยเด็ดขาด
- กฎเกี่ยวกับการใช้การจ่ายเงินค่าอำนวยความสะดวก⁴⁶
- หลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติในการอนุมัติที่พนักงานต้องปฏิบัติตามเมื่อเสนอและ/หรือรับของขวัญและการเลี้ยงรับรองแก่หรือจากบุคคลที่สาม
- กฎเกี่ยวกับการใช้เงินสด และ
- กลไกที่พนักงานสามารถใช้รายงานข้อกังวลเกี่ยวกับการทุจริตและการให้สินบนในสถานที่ทำงาน ต่อผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นทางการ และเป็นความลับ และคำชี้แจงที่ชัดเจนว่าพนักงานจะไม่ได้รับการลงโทษหรือการตอบโต้เอาคืนจากการรายงานข้อกังวลเกี่ยวกับการทุจริตและการให้สินบน

ซีพีฟลายเออร์จะต้องจัดทำทะเบียนของขวัญเพื่อบันทึกของขวัญและการเลี้ยงต้อนรับที่ให้แก่และได้รับ⁴⁷

ซีพีฟลายเออร์จะตรวจสอบข้อกล่าวหาทั้งหมดเกี่ยวกับการทุจริตและการติดสินบนในสถานที่ทำงาน และจะดำเนินการลงโทษแรงงานที่พบว่าละเมิดนโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและการ

⁴³ Financial Action Task Force (FATF). <https://www.fatf-gafi.org/fag/moneylaundering/>

⁴⁴ ขอแนะนำให้ซีพีฟลายเออร์ระบุข้อความการต่อต้านการทุจริตและการต่อต้านการฟอกเงินไว้ในนโยบายจริยธรรมทางธุรกิจหรือหลักจรรยาบรรณสำหรับแรงงาน ดบทที่ 15 การทำธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริต

⁴⁵ ซึ่งอาจเป็นพนักงานที่มีอยู่แล้วได้

⁴⁶ การจ่ายเงินค่าอำนวยความสะดวกถือเป็นการติดสินบนรูปแบบหนึ่งในประเทศส่วนใหญ่ ซีพีฟลายเออร์มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำให้แน่ใจว่าจะมีการจ่ายเงินค่าอำนวยความสะดวกเฉพาะเมื่อได้รับอนุญาตจากกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้เท่านั้น

⁴⁷ ซีพีฟลายเออร์อาจกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการบันทึกของขวัญและการเลี้ยงต้อนรับ ตัวอย่างเช่น ของขวัญที่มีมูลค่าเล็กน้อย (เช่น ช็อกโกแลตหนึ่งกล่องสำหรับซีพีฟลายเออร์) ไม่จำเป็นต้องบันทึก

ต่อต้านการฟอกเงิน ตามขั้นตอนการลงโทษทางวินัยของซีพีฟลายเออร์และตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

รู้จักคู่สัญญาของคุณ (Know Your Counterparty, KYC) และการต่อต้านการฟอกเงิน (Anti-Money Laundering, AML)

ซีพีฟลายเออร์จะมีเอกสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติ KYC-AML ซึ่งจะมีข้อมูลขั้นต่ำต่อไปนี้:

- คำจำกัดความของการฟอกเงิน
- ชื่อและข้อมูลติดต่อเจ้าหน้าที่กำกับดูแลโปรแกรมการต่อต้านการฟอกเงิน
- คำแถลงที่ชัดเจนว่าซีพีฟลายเออร์จะไม่มีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการฟอกเงินหรือการสนับสนุนทางการเงินให้การก่อการร้าย
- กระบวนการในการระบุตัวตนของคู่สัญญา⁴⁸ โดยการตรวจสอบเอกสารแสดงตัวตนที่ทางราชการออกให้
- กระบวนการสำหรับการพิสูจน์ตัวตนของเจ้าของผู้รับผลประโยชน์ของคู่สัญญา (หากถูกกระตุ้นโดยการประเมินความเสี่ยง)
- กระบวนการตรวจสอบว่าคู่สัญญาและ หากมี เจ้าของผู้รับผลประโยชน์ของคู่สัญญา ไม่ได้รับการระบุชื่อในรายชื่อของรัฐบาลสำหรับบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงิน การฉ้อโกง หรือการมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรต้องห้ามและ/หรือความขัดแย้งทางการเงินเหล่านั้น⁴⁹ และ
- กระบวนการสำหรับการดำเนินการประเมินสัญญาณเตือนภัยในการฟอกเงินของคู่สัญญา⁵⁰

การเก็บบันทึก

ซีพีฟลายเออร์จะต้องจัดทำบัญชีการเงินสำหรับธุรกรรมทางธุรกิจทั้งหมดตามมาตรฐานการบัญชีของประเทศหรือระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

ซีพีฟลายเออร์จะต้องเก็บรักษาบันทึกธุรกรรมเงินสดทั้งหมดตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซีพีฟลายเออร์จะต้องสื่อสารนโยบายการต่อต้านการทุจริตและการต่อต้านการฟอกเงินให้พนักงานทุกคนและผู้รับจ้างที่เกี่ยวข้องทราบ

ซีพีฟลายเออร์จะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำระเบียบปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตและการต่อต้านการฟอกเงินไปใช้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับข้อกำหนดในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เอกสาร

ซีพีฟลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและการต่อต้านการฟอกเงิน รายละเอียดกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทุจริตและการฟอกเงินในประเทศท้องถิ่นที่บังคับใช้ บันทึกของชวัญ การเลี้ยงรับรองและค่าใช้จ่าย บันทึกการตรวจสอบ KYC และรายชื่อการคว่ำบาตร บันทึกทางการเงินและธุรกรรม บันทึกเหตุการณ์ (เช่น การฝ่าฝืนนโยบายต่อต้านการทุจริตและ/หรือต่อต้านการฟอกเงิน) และบันทึกการฝึกอบรม

⁴⁸ คู่สัญญารวมถึงซีพีฟลายเออร์และลูกค้าธุรกิจ

⁴⁹ รายชื่อผู้ถูกคว่ำบาตร ได้แก่ รายชื่อผู้ถูกคว่ำบาตรของ US Office of Foreign Assets Control (OFAC), รายชื่อผู้ถูกคว่ำบาตรของ UK Office of Financial Sanctions Implementation (OFSI), รายชื่อผู้ถูกคว่ำบาตร Consolidated Canadian Autonomous Sanctions List และแผนที่ยกเว้นการคว่ำบาตรของสหภาพยุโรป

⁵⁰ สัญญาณเตือนภัยรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงคำขอเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขทางการเงินที่ผิดปกติ การใช้ธนาคารที่ผิดปกติหรือธนาคารที่อยู่ห่างไกล การเปลี่ยนแปลงบัญชีธนาคารหรือบุคลากรบัญชีบ่อยครั้งและไม่สามารถอธิบายได้ การมีส่วนร่วมของบุคคลที่สามในธุรกรรมโดยไม่สามารถอธิบายได้ เป็นต้น

18. การตรวจสอบวิเคราะห์สถานะและในเรื่องที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและมีความเสี่ยงสูง

ข้อกำหนด

ซัพพลายเออร์โลหะกลุ่มทองคำ เงิน แพลทินัม เพชรธรรมชาติ และอัญมณีธรรมชาติจะต้องทำการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของห่วงโซ่อุปทานตามกรอบการทำงาน 5 ขั้นตอนของแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD สำหรับห่วงโซ่อุปทานแร่ธาตุที่รับผิดชอบเพื่อไม่ให้ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและมีความเสี่ยงสูง (แนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD)

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์เพชรธรรมชาติ อัญมณีธรรมชาติ และโลหะมีค่าโดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

ในบางครั้งวัสดุที่สำคัญต่ออุตสาหกรรมเครื่องประดับ เช่น ทองคำ เพชร และอัญมณี ได้รับการขุดและ/หรือขนส่งผ่านประเทศที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางอาวุธ ความรุนแรงที่แพร่หลาย และการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง การสกัดและการค้าแร่ธาตุและโลหะในภูมิภาคเหล่านี้ หรือที่เรียกว่าพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและมีความเสี่ยงสูง (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRA) อาจทำให้ผลกระทบเชิงลบเหล่านี้รุนแรงขึ้นได้ โดยเป็นแหล่งรายได้สำหรับกลุ่มติดอาวุธที่ผิดกฎหมายและผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม ไม่จำเป็นต้องเป็นเช่นนี้เสมอไป และสามารถจัดหาวัสดุสำหรับทำเครื่องประดับได้อย่างมีความรับผิดชอบจาก CAHRA ได้ トラบโดที่ดำเนินการตามกระบวนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะอย่างรอบคอบและเชื่อถือได้

มีการคาดว่าประมาณ 80% ของอุปทานอัญมณีของโลกและ 20% ของอุปทานทองคำของโลกมาจากการทำเหมืองแบบดั้งเดิมและขนาดเล็ก (ASM) ซึ่งหลายแห่งตั้งอยู่ใน CAHRA ภาคส่วนนี้ส่วนใหญ่เป็นภาคส่วนที่ไม่เป็นทางการและไม่มีการควบคุม ดังนั้นจึงมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกเอาเปรียบจากกลุ่มติดอาวุธที่ผิดกฎหมายและผู้กระทำผิดอื่น ๆ ในห่วงโซ่อุปทาน

การตรวจสอบวิเคราะห์สถานะในห่วงโซ่อุปทานเป็นกระบวนการที่บริษัทต่าง ๆ สามารถระบุและบรรเทาความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานได้ จึงหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดหาของตนให้เหลือน้อยที่สุดได้

แนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD จะให้กรอบการทำงาน 5 ขั้นตอนและคำแนะนำโดยละเอียดเพื่อช่วยให้บริษัทเคารพสิทธิมนุษยชนและหลีกเลี่ยงการมีส่วนสนับสนุนให้เกิดความขัดแย้งผ่านการตัดสินใจและแนวทางการซื้อแร่ธาตุของตน แนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD มีขอบเขตกว้างครอบคลุมทั่วโลกและสามารถนำไปใช้กับแร่ประเภทใดก็ได้

เพื่อหลีกเลี่ยงข้อสงสัย ข้อกำหนดที่ระบุไว้ในบทนี้มีผลใช้กับซัพพลายเออร์ของ Mejuri รายใดก็ตามที่จัดหาทองคำ เงิน โลหะกลุ่มแพลทินัม เพชรธรรมชาติ และ/หรืออัญมณีธรรมชาติในรูปแบบใดก็ตาม ไม่ว่าจะแบบสำเร็จรูป กึ่งสำเร็จรูป หรือชิ้นสำเร็จรูป/วัตถุดิบ⁵¹

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะใช้เอกสารนโยบายห่วงโซ่อุปทานที่สอดคล้องกับภาคผนวก 2 ของแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD ที่:

⁵¹ ตัวอย่างเช่น ทองคำบริสุทธิ์ (แบบแท่ง เม็ดเล็ก ลวด) เพชรธรรมชาติ อัญมณีธรรมชาติ ฯลฯ

- ระบุถึงความมุ่งมั่นของซีพีฟลายเออร์ที่จะดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะในห่วงโซ่อุปทานตามกรอบการทำงาน 5 ขั้นตอนของแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD (และภาคผนวกที่เกี่ยวข้อง หากมี)
- เปิดเผยต่อสาธารณะและแจ้งให้ซีพีฟลายเออร์ที่เกี่ยวข้องของซีพีฟลายเออร์ทราบ และ
- ครอบคลุมความเสี่ยงทั้งหมดที่ระบุไว้ในภาคผนวก 2 ของแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD

ซีพีฟลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมในการนำนโยบายไปใช้ตามที่ระบุไว้ในส่วนที่เหลือของบทนี้

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซีพีฟลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

ระบบการจัดการ

ซีพีฟลายเออร์จะพัฒนาและใช้ระบบการจัดการเพื่อสนับสนุนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะในห่วงโซ่อุปทานซึ่งรวมถึง:

- การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินการและการติดตามการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของห่วงโซ่อุปทาน โดยคำนึงถึงขนาดและสถานการณ์ของบริษัท
- การกำหนดกระบวนการสื่อสารเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานที่เกี่ยวข้อง (รวมถึงผู้บริหารระดับสูง) และซีพีฟลายเออร์ทราบข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงนโยบายห่วงโซ่อุปทานของบริษัท และ
- การเก็บรักษาบันทึกของสิ่งที่ค้นพบและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายห่วงโซ่อุปทานและกิจกรรมการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะที่เกี่ยวข้องไปใช้ (เช่น รายงานการประชุมและแผนการดำเนินการที่จัดทำเป็นเอกสาร)

ความโปร่งใสและการควบคุมห่วงโซ่อุปทาน

ซีพีฟลายเออร์จะจัดทำระบบการควบคุมและความโปร่งใสเพื่อระบุผู้เกี่ยวข้องต้นน้ำในห่วงโซ่อุปทานแร่ธาตุ รวมถึง:

- การเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับสินค้าคงคลังและธุรกรรม ซึ่งรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ ประเภท และคำอธิบายทางกายภาพของข้อมูลป้อนเข้าของวัสดุที่ใช้ทำเครื่องประดับ ตลอดจนรายละเอียดของซีพีฟลายเออร์ รวมถึงข้อมูล KYC (ดูบทที่ 17)
- การระบุแหล่งที่มาของวัสดุที่ใช้ทำเครื่องประดับตามบทที่ 20 ของเอกสารคำแนะนำนี้
- การเก็บรักษาข้อมูลการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะไว้เป็นเวลาอย่างน้อยห้าปี และการจัดทำข้อมูลการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะให้แก่ Mejuri โดยคำนึงถึงการรักษาความลับในเชิงพาณิชย์

การมีส่วนร่วมกับซีพีฟลายเออร์

ซีพีฟลายเออร์จะต้องสื่อสารความคาดหวังของตนเกี่ยวกับการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะและความโปร่งใสของห่วงโซ่อุปทานกับซีพีฟลายเออร์ของตน ขอแนะนำให้ซีพีฟลายเออร์ดำเนินการนี้โดยรวมข้อกำหนดในการเปิดเผยข้อมูลและนโยบายห่วงโซ่อุปทานของบริษัทไว้ในสัญญาทางการค้ากับซีพีฟลายเออร์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่มาของวัตถุดิบเครื่องประดับ

การระบุ CAHRA และสัญญาณเตือนภัยอื่น ๆ

ซีพีฟลายเออร์จะประเมินความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานโดยใช้ความพยายามที่สมเหตุสมผลและสุจริตใจ เพื่อพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีขั้นตอนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะเพิ่มเติมหรือไม่

ซัพพลายเออร์ที่ใช้โลหะมีค่าจะพิจารณาว่าโรงงานได้รับการตรวจสอบโดยบุคคลที่สามโดยอิสระตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD หรือไม่ (เช่น RJC COP, LBMA, RMI) และจะตรวจสอบข้อมูลที่มีอยู่เพื่อพิจารณาว่าโรงงานได้รับใบอนุญาตเดือนกุมภาพันธ์ใด ๆ ในห่วงโซ่อุปทานของตนหรือไม่

ซัพพลายเออร์จะใช้หลักฐานที่รวบรวมจากแหล่งที่น่าเชื่อถือและการทบทวนข้อมูลที่รวบรวมเพื่อระบุและประเมินว่าสถานที่ตั้งของแหล่งแร่หรือโลหะและการขนส่ง ลักษณะของซัพพลายเออร์หรือสถานการณ์ภายในห่วงโซ่อุปทานอาจกระตุ้นให้เกิด "สัญญาณเตือน" ใด ๆ ต่อไปหรือไม่ ตามที่กำหนดไว้ในแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD ซึ่งมีดังต่อไปนี้⁵²:

สถานที่ของแหล่งที่มาของแร่ธาตุ/โลหะและการขนส่งที่เป็นสัญญาณเตือนภัย: วัสดุที่ใช้ทำเครื่องประดับที่มาจากหรือถูกขนส่งผ่าน CAHRA

ซัพพลายเออร์ที่เป็นสัญญาณเตือนภัย: ซัพพลายเออร์ที่จัดหาจากหรือทราบว่าจะจัดหาจาก CAHRA และ

สถานการณ์ที่เป็นสัญญาณเตือนภัย: พบความผิดปกติหรือสถานการณ์ที่ผิดปกติ ซึ่งทำให้เกิดข้อสงสัยที่สมเหตุสมผลว่าแร่ธาตุ/โลหะอาจมีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งหรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง

ซัพพลายเออร์จะมีระบบเอกสารที่น่าเชื่อถือสำหรับการระบุ CAHRA ในห่วงโซ่อุปทานของตน ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้:

- การประเมินต้องมีขอบเขตครอบคลุมทั่วโลก ซึ่งหมายความว่าซัพพลายเออร์จะต้องใช้กระบวนการคัดกรองกับประเทศทั้งหมดที่ตนจัดหาสินค้า เพื่อพิจารณาว่ามีประเทศใดบ้างที่ตรงตามคำจำกัดความของ CAHRA
- เราคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ใช้แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อระบุ CAHRA แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถืออาจรวมถึงรายงานและข้อมูลอื่น ๆ (เช่น แผนที่ ค่าเฉลี่ย) จากรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรพัฒนาเอกชน อดสาหกรรม สื่อมวลชน สหประชาชาติ หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสกัดแร่และผลกระทบต่อความขัดแย้งและสิทธิมนุษยชนในประเทศต้นกำเนิด ตลอดจนเกณฑ์และตัวบ่งชี้ของ CAHRA ที่พัฒนาขึ้นผ่านการริเริ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ตัวอย่าง ได้แก่:
 - กองทุนเพื่อสันติภาพ ดัชนี Fragile States Index
 - Heidelberg Institute for International Conflict Research Conflict Barometer - การวิจัยเกี่ยวกับการเกิด พลวัต และการยุติความขัดแย้งทางการเมืองทั่วโลก
 - International Alert Screening Tool contained in Conflict Sensitive Business Practices (2005) Chapter 3, Screen tool
 - Know your Country (รายงานประเทศเกี่ยวกับข้อมูลการฟอกเงินและข้อมูลการคว่ำบาตร)
 - แผนภูมิความเสี่ยงทางการเมืองของ Maplecroft ซึ่งประเมินความเสี่ยงทางการเมืองแบบดั้งเดิม รวมถึงความขัดแย้ง การก่อการร้าย หลักนิติธรรม และสภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบและธุรกิจ ตลอดจนความท้าทายด้านโครงสร้างที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเมือง เช่น ความปลอดภัยของทรัพยากร ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน และสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วย 50 ดัชนีความเสี่ยงทางการเมืองและแผนที่แบบโต้ตอบ เพิ่มเติมจากสกอร์การ์ดสำหรับ 197 ประเทศ
 - พื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและมีความเสี่ยงสูงของ Responsible Minerals Initiative (RMI): ทรัพยากรหลัก
 - รายงาน Transparency International Corruption Reports (ตามประเทศ) และ
 - กลุ่มธนาคารโลก รายการสถานการณ์ที่เปราะบางที่สอดคล้องกัน

การตรวจสอบความเสี่ยง

⁵² ซัพพลายเออร์ได้รับการสนับสนุนให้อ้างอิงแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD สำหรับคำอธิบายโดยละเอียดของสัญญาณเตือนแต่ละรายการ

ซัพพลายเออร์จะพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะเพิ่มเติมหรือไม่ ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้:

ไม่มีการระบุถึงสัญญาณเตือนภัย: หากซัพพลายเออร์สามารถพิจารณาอย่างสมเหตุสมผลว่าสัญญาณเตือนภัยเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้น ในห่วงโซ่อุปทานของตน ก็ไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะเพิ่มเติม ระบบการจัดการที่สร้างขึ้นจะได้รับการดูแลรักษาและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งจะได้รับการตรวจสอบติดตามในระดับที่สมดุลกับความเป็นไปได้ที่อาจเกิดสัญญาณเตือนในห่วงโซ่อุปทานในอนาคต หากมีความเสี่ยงใหม่ ๆ เกิดขึ้น จะมีการคัดกรองเพื่อพิจารณาว่าความเสี่ยงนั้นมีนัยสำคัญเพียงพอที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะเพิ่มเติมตามที่ระบุไว้ในส่วนที่เหลือของบทนี้หรือไม่

มีการระบุถึงสัญญาณเตือนภัย: หากซัพพลายเออร์ระบุว่า มีสัญญาณเตือนภัยอย่างน้อยหนึ่งจุดในห่วงโซ่อุปทานของตน ซัพพลายเออร์จะนำกลยุทธ์การบรรเทาความเสี่ยงที่เหมาะสมมาใช้

การลดความเสี่ยง

ซัพพลายเออร์ที่ได้รับสัญญาณเตือนภัยในห่วงโซ่อุปทานจะจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจเกิดขึ้น

ซัพพลายเออร์จะแจ้งให้ Mejuri ทราบ หากพบว่าวัสดุที่ใช้ทำเครื่องประดับใด ๆ ที่เข้าสู่ห่วงโซ่อุปทานของ Mejuri มีที่มาจาก CAHRA และ/หรือเกี่ยวข้องกับสัญญาณเตือนภัยอื่น ๆ

ซัพพลายเออร์จะดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะเพิ่มเติมเกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทานที่มีสัญญาณเตือนภัย เพื่อระบุผลกระทบเชิงลบ และจะดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อบรรเทาผลกระทบที่ระบุตามแนวทางต่อไปนี้

ผลกระทบเชิงลบ	การตอบสนอง ⁵³
การละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงที่เกี่ยวข้องกับการสกัด การค้า และการขนส่งวัสดุที่ใช้ทำเครื่องประดับ	ระงับหรือยกเลิกการว่าจ้างซัพพลายเออร์โดยทันที
การสนับสนุนโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อกลุ่มติดอาวุธที่ไม่ใช่ของรัฐ	ระงับหรือยกเลิกการว่าจ้างซัพพลายเออร์โดยทันที
การสนับสนุนโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อกองกำลังรักษาความปลอดภัยของรัฐหรือเอกชนที่ควบคุมสถานที่เหมือง เส้นทางการขนส่ง และผู้ดำเนินการต้นน้ำอย่างผิดกฎหมาย (รวมถึงการจัดเก็บภาษีอย่างผิดกฎหมาย)	ดำเนินการต่อหรือระงับการค้ากับซัพพลายเออร์ชั่วคราว แต่ต้องใช้มาตรการบรรเทาผลกระทบที่สามารถวัดผลได้ ระงับหรือเลิกมีส่วนร่วมหากมาตรการบรรเทาไม่มีประสิทธิภาพ
การให้สินบนและการบิดเบือนข้อเท็จจริงโดยฉ้อฉลเกี่ยวกับแหล่งที่มาของวัสดุที่ใช้ทำเครื่องประดับ	ดำเนินการต่อหรือระงับการค้ากับซัพพลายเออร์ชั่วคราว แต่ต้องใช้มาตรการบรรเทาผลกระทบที่สามารถวัดผลได้ ระงับหรือเลิกมีส่วนร่วมหากมาตรการบรรเทาไม่มีประสิทธิภาพ

การรายงาน

ซัพพลายเออร์จะรายงานการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะในห่วงโซ่อุปทานของตนเป็นประจำทุกปีและต่อสาธารณะ โดยใช้กรอบการทำงาน 5 ขั้นตอนของแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

⁵³ ในกรณีที่วัสดุดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานของ Mejuri การดำเนินการใด ๆ ที่ซัพพลายเออร์ดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงที่ระบุ ควรดำเนินการร่วมกับ Mejuri Mejuri ขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธวัสดุใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดในการจัดหาอย่างมีความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องการกำหนดกระบวนการสื่อสารเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานที่เกี่ยวข้อง (รวมถึงผู้บริหารระดับสูง) และซัพพลายเออร์ ทราบข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงนโยบายห่วงโซ่อุปทาน

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำนโยบายห่วงโซ่อุปทานและกระบวนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะที่เกี่ยวข้อง ไปใช้ได้รับการฝึกอบรมและการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเอกสารนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง บันทึกการฝึกอบรม ข้อมูล KYC ของซัพพลายเออร์เอกสารห่วงโซ่อุปทาน (กล่าวคือ ใบแจ้งหนี้ เอกสารการจัดส่ง ใบอนุญาตส่งออก) บันทึกสินค้าคงคลัง สัญญาและข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรกับซัพพลายเออร์ รายงานการประชุม แผนปฏิบัติการ วิธีการระบุ CAHRA เอกสารการตรวจสอบย้อนกลับ ใบรับรองแหล่งกำเนิด แผนที่ แผนการลดความเสี่ยง รายงานการวิจัยจากรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ NGO และสื่อ การติดต่อกับซัพพลายเออร์ รายงานการตรวจสอบ รายงานการสอบทานธุรกิจประจำปี

19. โปรแกรมการรับรองกระบวนการของคิมเบอร์ลีย์และระบบการรับประกัน

ข้อกำหนด

Mejuri สนับสนุนโปรแกรมการรับรองกระบวนการของคิมเบอร์ลีย์และกฎหมายของแต่ละประเทศที่สนับสนุนการค้าเพชรอย่างถูกกฎหมาย ซัพพลายเออร์ทุกรายที่เกี่ยวข้องกับการขายหรือการค้าเพชร ไม่ว่าจะเป็นเพชรหายาบ เลี้ยวใน หรืออยู่ในเครื่องประดับ จะต้องปฏิบัติตามระบบการรับประกันของสภาเพชรโลก และในกรณีที่เกี่ยวข้องโปรแกรมการรับรองกระบวนการของคิมเบอร์ลีย์ และมีระบบเพื่อให้แน่ใจว่าใบแจ้งหนี้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะประกอบด้วยคำชี้แจงการรับประกันที่จำเป็น เพื่อให้แน่ใจว่าเพชรทั้งหมดภายใต้ใบส่งของจะเป็นไปตามข้อกำหนดของการรับประกัน

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์เพชรธรรมชาติโดยตรงทั้งหมด⁵⁴

ความเป็นมา

โปรแกรมการรับรองกระบวนการของคิมเบอร์ลีย์ (Kimberley Process Certification Scheme, KPCS) เป็นโปรแกรมการรับรองระหว่างประเทศที่ควบคุมการค้าเพชรดิบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการไหลเวียนของเพชรที่มีความขัดแย้ง ขณะเดียวกันก็ช่วยปกป้องการค้าเพชรดิบที่ถูกต้องตามกฎหมาย โปรแกรมการรับรองกระบวนการของคิมเบอร์ลีย์ (KPCS) จะระบุกฎระเบียบที่ควบคุมการค้าเพชรดิบ KPCS ได้พัฒนาชุดข้อกำหนดขั้นต่ำที่ผู้เข้าร่วมแต่ละรายต้องปฏิบัติตาม ปัจจุบันมีผู้เข้าร่วม 59 รายจาก 85 ประเทศ โดยประชาคมยุโรปถือเป็นผู้เข้าร่วมรายเดียว ผู้เข้าร่วมประกอบไปด้วยประเทศที่ผลิต ส่งออก และนำเข้าเพชรดิบที่สำคัญทั้งหมด⁵⁵

ภายใต้แผนการนี้ การนำเข้าและส่งออกเพชรดิบทั้งหมดจะต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบของรัฐเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่เกี่ยวข้องในการส่งออกเพชรดิบ⁵⁶:

⁵⁴ ประกอบด้วยเพชรร้างและเพชรในเครื่องประดับ

⁵⁵ The Kimberley Process. What is the Kimberley Process? <https://www.kimberleyprocess.com/en/what-kp>

⁵⁶ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. p. 251. https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

- เก็บบันทึกเกี่ยวกับเพชรดิบที่จัดส่ง เพื่อแสดงให้เห็นว่าไม่ใช่เพชรที่มีความขัดแย้ง
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเพชรได้รับการบรรจุในภาชนะป้องกันการกัดงะ และ
- ใช้ใบรับรองที่ป้องกันการปลอมแปลงและผ่านการตรวจสอบจากรัฐบาล โดยมีหมายเลขประจำตัว และข้อมูลเฉพาะเพื่ออธิบายถึงเนื้อหา มูลค่า ผู้ส่งออก และผู้นำเข้าของการจัดส่ง

ระบบการรับประกัน (System of Warranties, SoW) ซึ่งปรับปรุงในปี 2020 เป็นระบบการกำกับดูแลตนเองโดยสมัครใจที่สร้างขึ้นโดย World Diamond Council (WDC) เพื่อปกป้องความสมบูรณ์ของห่วงโซ่อุปทานเพชรธรรมชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แน่ใจว่าเพชรที่ซื้อขายเป็นไปตามกระบวนการของคิมเบอร์ลีย์และได้รับการจัดการตามหลักการสากลด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน การต่อต้านการทุจริต และการต่อต้านการฟอกเงิน

ทั้งนี้ จะมีการใช้ SoW ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนผู้ครอบครองเพชรธรรมชาติภายในอุตสาหกรรม

บริษัทที่มีส่วนร่วมใน SoW จะต้องระบุข้อความการรับประกัน ใน ใบแจ้งหนี้ทั้งหมดที่ออกให้แก่เพชรเพื่อรับประกันว่าเพชรนั้น "ปราศจากความขัดแย้ง" ตามข้อกำหนด SoW ประจำปี 2020 ที่ปรับปรุงใหม่ ผู้เข้าร่วมในแผนจะต้องปฏิบัติตามแนวทาง WDC SoW ด้วยการทำแบบสอบถามการประเมินตนเองทางออนไลน์ประจำปี ซึ่งขอให้ผู้เข้าร่วมประกาศว่าเพชรได้รับการจัดการตามแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน การต่อต้านการฟอกเงิน และการต่อต้านการทุจริต

หมายเหตุ: เนื่องจาก WDC SoW และแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD มีขอบเขตและความคาดหวังที่แตกต่างกันสำหรับการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะ ซัพพลายเออร์ที่จัดหาเพชรให้แก่ Mejuri (เพชรร่วงและเพชรในเครื่องประดับ) จะดำเนินการตามข้อกำหนดทั้งสองข้อตามบทที่ 18 และ 19 ของเอกสารคำแนะนำนี้

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่ามีการนำข้อกำหนดที่ระบุไว้ด้านล่างไปใช้และปฏิบัติตาม

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์ที่เกี่ยวข้องกับการซื้อและขายเพชรธรรมชาติจะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

โปรแกรมการรับรองกระบวนการของคิมเบอร์ลีย์ (KPCS)

ซัพพลายเออร์ที่เกี่ยวข้องในการซื้อและขายเพชรธรรมชาติจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของ KPCS ตามที่รวมอยู่ในกฎหมายที่บังคับใช้ของประเทศที่ตนดำเนินธุรกิจอยู่

ซัพพลายเออร์จะไม่เข้าร่วมในการนำเข้าหรือส่งออกเพชรดิบที่ยังไม่ได้รับการรับรองจาก KPCS

ระบบการรับประกัน (SoW) ของ World Diamond Council (WDC)

ซัพพลายเออร์ที่เกี่ยวข้องในการซื้อและขายเพชรธรรมชาติและ/หรือเพชรเจียรไน ไม่ว่าจะเป็เพชรร่วงหรือเพชรในเครื่องประดับจะใช้การรับประกัน World Diamond Council System of Warranties (SoW)⁵⁷

ใบแจ้งหนี้แต่ละใบที่ออกให้แก่ Mejuri ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ที่มีเพชรธรรมชาติจะมีข้อความการรับประกันดังต่อไปนี้:

⁵⁷ Suppliers will follow the latest version of the WDC SoW, which as of the time of this publication is the 2020 version. https://www.worlddiamondcouncil.org/wp-content/uploads/2020/11/WDC-SoW-Guidelines_revised_2020_2nd-Edition.pdf

“เพชรที่ออกใบแจ้งหนี้ในที่นี้ได้รับ {การจัดหา}* การซื้อมาจากแหล่งที่มาที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงด้านเงินทุน ตามมติขององค์การสหประชาชาติและกฎหมายระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง {สถานที่ออกใบแจ้งหนี้}** ผู้ขายขอรับประกันว่าเพชรเหล่านี้ปราศจากความขัดแย้งและขอยืนยันว่าได้มีการปฏิบัติตามแนวทาง WDC SoW”

*{การจัดหา} - อาจถูกใช้โดยบริษัทที่ไม่ได้ซื้อจากตลาดเปิด แต่จัดหาและรวบรวมเพชรจากโรงงานผลิตที่ตนเป็นเจ้าของ/เป็นเจ้าของบางส่วน

**{สถานที่ออกใบแจ้งหนี้} - บริษัทอาจใช้ใบแจ้งหนี้ได้หากพวกเขาต้องการอ้างอิงประเทศที่ออกใบแจ้งหนี้โดยเฉพาะ

ซัพพลายเออร์จะซื้อขายเฉพาะกับซัพพลายเออร์เพชรธรรมชาติที่มีข้อความ SoW อยู่ในใบแจ้งหนี้ของตนเท่านั้น

การปฏิบัติตามแนวทาง WDC SoW ประจำปี 2020

นอกเหนือไปจากการระบุข้อความการรับประกันข้างต้นในใบแจ้งหนี้ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องให้กับ Mejuri แล้ว ซัพพลายเออร์เพชรจะต้องมุ่งมั่นในการนำแนวทาง WDC SoW ไปใช้โดยการลงทะเบียนบนเว็บไซต์ [WDC](#) และทำการประเมินตนเองให้เสร็จสิ้น

การเก็บรักษาบันทึกและการพิสูจน์ยอด ใบแจ้งหนี้

ซัพพลายเออร์จะดำเนินการกระทบบยอดอย่างน้อยปีละครั้งเพื่อให้แน่ใจว่ามีใบแจ้งหนี้ทั้งหมดที่ได้รับและออกให้สำหรับเพชรธรรมชาติที่เข้ามาในห่วงโซ่อุปทานของ Mejuri รวมถึงข้อความของ WDC SoW

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำข้อกำหนดข้างต้นไปใช้กับแรงงานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการซื้อและขายเพชรธรรมชาติ (รวมถึงเพชรที่อยู่ในเครื่องประดับ) และแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการออกและรับใบแจ้งหนี้ที่เกี่ยวข้องกับเพชรธรรมชาติ

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเอกสารกฎและคำแนะนำของ KPCS และ WDC SoW ใบแจ้งหนี้สำหรับเพชร บันทึกการพิสูจน์ยอดใบแจ้งหนี้ บันทึกการประเมินตนเองตามแนวทาง WDC SoW และบันทึกการฝึกอบรม

20. การตรวจสอบย้อนกลับและความโปร่งใสของวัสดุ

ข้อกำหนด

การตรวจสอบย้อนกลับและความโปร่งใสคือหัวใจสำคัญในการหลีกเลี่ยงผลกระทบด้านลบที่ไม่ได้ตั้งใจในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตเครื่องประดับ และเรามุ่งมั่นที่จะจัดหาวางอย่างมีความรับผิดชอบในระดับสูงสุด ซัพพลายเออร์จะต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ข้อมูลการตรวจสอบย้อนกลับเกี่ยวกับวัตถุดิบ การแปรรูป และการประกอบขั้นสุดท้ายของผลิตภัณฑ์ทั้งหมดที่ผลิตเพื่อขายหรือจำหน่ายในภายหลังของ Mejuri อย่างถูกต้อง จะต้องนำเอาการควบคุมสินค้าคงคลังมาใช้ในอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอทุกระดับของห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถตรวจสอบย้อนกลับและจัดหาข้อมูลวัตถุดิบในส่วนที่เกี่ยวข้องผ่านห่วงโซ่อุปทานได้ สนับสนุนให้ซัพพลายเออร์ออกแบบสอบถามเกี่ยวกับประเทศแหล่งกำเนิดที่สมเหตุสมผลในส่วนวัสดุที่เข้าสู่ตลาดรีไซเคิล (ถ้ามี)

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดทำรายงานประจำปีที่ต้องเกี่ยวกับเปอร์เซ็นต์ของโลหะมีค่าที่ขุดได้ ก่อนการบริโภค และหลังการบริโภคที่ผ่านการรีไซเคิลจากซัพพลายเออร์ด้านการถลุงและกลั่น

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้มีผลบังคับใช้กับ แต่ไม่จำกัดเพียงซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมดของเพชรธรรมชาติ เพชรที่ผลิตในห่วงโซ่อุปทาน อัญมณีธรรมชาติ อัญมณีที่ผลิตในห่วงโซ่อุปทาน โลหะมีค่า (ที่ผ่านการทำเหมืองแร่และรีไซเคิล) ไข่มุก หนึ่ง และวัสดุและผลิตภัณฑ์กระดาษ/ไม้⁵⁸

ความเป็นมา

การตรวจสอบย้อนกลับถือเป็นรากฐานสำคัญของการจัดหายังมีความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่แหล่งที่มาของวัสดุมีความเชื่อมโยงกับผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างใกล้ชิด ในภาคส่วนเครื่องประดับซึ่งโลหะมีค่าและอัญมณีมักจะผ่านห่วงโซ่อุปทานทั่วโลกที่ซับซ้อน การตรวจสอบย้อนกลับมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบให้แน่ใจว่าวัสดุเหล่านี้ได้รับการจัดหายังมีความรับผิดชอบ โดยการติดตามเส้นทางของวัสดุแต่ละชนิดตั้งแต่เหมืองไปจนถึงตลาด บริษัทจะได้รับข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขที่ทรัพยากรเหล่านี้ถูกสกัด แปรรูป และซื้อขาย ความโปร่งใสนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ธุรกิจปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านกฎระเบียบเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความไว้วางใจของผู้บริโภคและความซื่อสัตย์ของแบรนด์อีกด้วย

การสกัดทอง เพชร และวัสดุมีค่าอื่น ๆ ในอดีตได้เชื่อมโยงกับปัญหาต่าง ๆ เช่น การเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม การละเมิดสิทธิมนุษยชน และการให้เงินทุนสำหรับความขัดแย้งทางอาวุธ (ดูบทที่ 18) หากไม่มีกลไกการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาเหล่านี้อาจยังคงซ่อนอยู่ ทำให้บริษัทต่าง ๆ มีปัญหาในการทำให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์ของตนปราศจากความเสียหายเหล่านี้ได้ โดยการนำระบบการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพมาใช้ บริษัทผลิตเครื่องประดับสามารถระบุและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่เหมืองที่สกัดวัตถุดิบไปจนถึงเวิร์กช็อปและโรงงานที่จะนำวัตถุดิบไปประดิษฐ์เป็นชิ้นงานสำเร็จรูป

นอกจากนี้ การตรวจสอบย้อนกลับยังสนับสนุนความมุ่งมั่นของบริษัทในเรื่องความยั่งยืนโดยช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดมากขึ้น ช่วยให้ธุรกิจสามารถจัดลำดับความสำคัญของซัพพลายเออร์ที่ยึดมั่นในมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมในระดับสูง เพื่อเป็นการส่งเสริมแนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรมทั่วทั้งอุตสาหกรรม เนื่องจากผู้บริโภคต้องการความโปร่งใสและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น การตรวจสอบย้อนกลับจึงกลายเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังสำหรับแบรนด์เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการจัดหายังมีความรับผิดชอบ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วก็จะส่งผลให้ตลาดเครื่องประดับทั่วโลกมีความยั่งยืนและเท่าเทียมกันมากขึ้น

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อรับรองว่าการตรวจสอบย้อนกลับและข้อมูลห่วงโซ่อุปทานของคุณที่เกี่ยวข้องกับวัสดุที่ใช้ทำเครื่องประดับที่เข้าสู่ห่วงโซ่อุปทานของ Mejuri จะได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้ ในทางปฏิบัติ อาจเกี่ยวข้องกับการประสานงานและการสื่อสารระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ของการดำเนินงานธุรกิจของซัพพลายเออร์

ระบบที่ดูแลความโปร่งใส การเก็บรวบรวมข้อมูล และการควบคุมห่วงโซ่อุปทานเครื่องประดับ

ซัพพลายเออร์จะเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับสินค้าคงคลังภายในและธุรกรรมที่สามารถดึงข้อมูลและใช้เพื่อระบุถึงอินพุตและเอาต์พุตของวัสดุย้อนหลังได้ ซึ่งรวมถึง:

⁵⁸ เมื่อมีการร้องขอ ซัพพลายเออร์จะแบ่งปันข้อมูลการตรวจสอบย้อนกลับสำหรับวัสดุอื่น ๆ ที่จัดหาให้กับ Mejuri ซึ่งไม่ได้ระบุไว้ที่นี่

- ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ ประเภท น้ำหนัก และคำอธิบายทางกายภาพของวัสดุ
- ระบบสำหรับการติดตามอินพุตและเอาต์พุตวัสดุทั้งหมดที่เป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานของ Mejuri รวมถึงวันที่ซื้อและขาย และ
- ข้อมูลการตรวจสอบย้อนกลับสำหรับวัสดุทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของ Mejuri ซึ่งจะรวมถึง แต่อาจไม่จำเป็นต้องจำกัดเฉพาะ:

โลหะมีค่าที่ได้มาจากการทำเหมืองแร่:

- ข้อมูลประจำตัวของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของโลหะมีค่าที่ได้มาจากการทำเหมืองแร่ ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงข้อมูลประจำตัวของเหมืองแร่และผู้ประกอบการเหมืองแร่ ประเทศและภูมิภาค⁵⁹ของแหล่งกำเนิดเหมืองแร่ โรงกลั่นโลหะมีค่า ผู้ค้าโลหะมีค่าที่กลั่นแล้ว ธนาคารทองคำและผู้ผลิตส่วนประกอบ

โลหะมีค่าที่รีไซเคิล:

- ข้อมูลประจำตัวของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของโลหะมีค่ารีไซเคิล ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงข้อมูลประจำตัวของผู้รีไซเคิลโลหะมีค่าต้นน้ำ โรงกลั่นโลหะมีค่า ผู้ค้าโลหะมีค่าที่กลั่นแล้ว ธนาคารทองคำและผู้ผลิตส่วนประกอบ

การรายงานโลหะมีค่าประจำปี

- ซัพพลายเออร์โลหะมีค่าจะต้องรายงานเปอร์เซ็นต์ของโลหะมีค่าที่ขุดได้เทียบกับที่ผ่านการรีไซเคิลที่ใช้ในผลิตภัณฑ์ที่ส่งไปให้แก่ Mejuri เป็นประจำทุกปี (หรือเมื่อมีการร้องขอ)

เพชรธรรมชาติและอัญมณีธรรมชาติ:

- ข้อมูลประจำตัวของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของเพชรธรรมชาติและอัญมณีธรรมชาติ ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงข้อมูลประจำตัวของเหมืองแร่และผู้ประกอบการเหมืองแร่ ประเทศและภูมิภาคของแหล่งกำเนิดเหมืองแร่ ผู้ส่งออกหินหยาบ ผู้ค้าหินหยาบระหว่างประเทศ ผู้เจียรไนและผู้ขัดเงา และผู้ค้าหินขัดเงา

เพชรที่ผลิตในห้องปฏิบัติการและอัญมณีที่ผลิตในห้องปฏิบัติการ

- ข้อมูลประจำตัวของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของเพชรที่ผลิตในห้องปฏิบัติการ และอัญมณีที่ผลิตในห้องปฏิบัติการซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงข้อมูลประจำตัวของผู้ผลิตและประเทศที่ประกอบกิจการ ผู้เจียรไนและผู้ขัดเงา และผู้ค้าหินขัดเงา

ไข่มุก

- ข้อมูลประจำตัวของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของไข่มุก ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงข้อมูลประจำตัวของฟาร์มไข่มุกและผู้ประกอบการฟาร์มไข่มุก ประเทศและภูมิภาคของแหล่งกำเนิดฟาร์ม ผู้ค้าไข่มุก และผู้ค้าส่งระหว่างประเทศ

หนัง

- ข้อมูลประจำตัวของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของเครื่องหนัง ซึ่งอาจรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียงข้อมูลประจำตัวของฟาร์มปศุสัตว์และผู้ประกอบการฟาร์ม ประเทศและภูมิภาคของแหล่งกำเนิดฟาร์ม สถานที่และโรงงานแปรรูปหนังสัตว์ โรงฟอกหนังสำเร็จรูป ผู้ผลิตและผู้ค้าส่งหนัง

วัสดุและผลิตภัณฑ์กระดาษและไม้

- ข้อมูลประจำตัวของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของผลิตภัณฑ์กระดาษและไม้ ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงข้อมูลประจำตัวของผู้ประกอบการด้านป่าไม้และการทำไม้ รวมถึงประเทศและ

⁵⁹ สถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ภายในประเทศ เช่น ชื่อจังหวัดและเขต ฯลฯ

ภูมิภาคที่ดำเนินงาน โรงเลื่อย กระบวนการแปรรูปเยื่อกระดาษ กระดาษและผลิตภัณฑ์ไม้ และผู้ค้าส่ง

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซีพีพลายเอร์จะจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่แรงงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของ Mejuri สำหรับการตรวจสอบย้อนกลับและความโปร่งใส

เอกสาร

ซีพีพลายเอร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงบันทึกสินค้าคงคลัง ใบแจ้งหนี้และเอกสารการขาย เอกสารการขนส่งและการจัดส่ง เอกสารยืนยันแหล่งที่มา บันทึกห่วงโซ่การควบคุม บันทึกการฝึกอบรม

21. วัสดุที่ไม่ได้มาจากการทำเหมืองแร่

ข้อกำหนด

ซีพีพลายเอร์วัสดุที่ไม่ได้มาจากการทำเหมืองแร่ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงไข่มุก หนึ่ง/หนึ่งสัตว์ และผลิตภัณฑ์จากกระดาษ จะตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าวัสดุเหล่านี้ได้รับการจัดหาและผลิตอย่างมีความรับผิดชอบตามกฎหมาย ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติและ/หรือมาตรฐาน ที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซีพีพลายเอร์วัสดุที่ไม่ได้มาจากการทำเหมืองแร่โดยตรงทั้งหมด⁶⁰

ความเป็นมา

อุตสาหกรรมเครื่องประดับมีการใช้วัสดุต่าง ๆ มากมาย และไม่ใช้ทั้งหมดนี้มาจากแร่และแร่โลหะที่ขุดได้ ไข่มุกที่ผลิตจากหอยนางรมทะเลและหอยแมลงภู่น้ำจืดมักใช้ในเครื่องประดับสร้อยคอและต่างหู หนึ่งใช้ทำสายนาฬิกาและบางครั้งก็ใช้เป็นวัสดุบรรจุภัณฑ์ด้วย กระดาษ ในรูปแบบกระดาษแข็งยังใช้สำหรับผลิตบรรจุภัณฑ์ของเครื่องประดับ รวมถึงกล่องแหวน

ในกรณีส่วนใหญ่ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เกี่ยวข้องกับวัสดุประเภทเหล่านี้จะค่อนข้างแตกต่างจากปัญหาที่สำคัญในห่วงโซ่อุปทานของแร่และโลหะ อย่างไรก็ตาม บริษัทที่ได้รับประโยชน์จากห่วงโซ่อุปทานเหล่านี้มีความรับผิดชอบในการตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการผลิตและจัดหาวัสดุที่ไม่ได้มาจากการทำเหมืองแร่เหล่านี้อย่างมีความรับผิดชอบ

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซีพีพลายเอร์จะใช้นโยบายและระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อให้แน่ใจว่าวัสดุที่ไม่ได้มาจากการทำเหมืองแร่ที่จัดหาให้แก่ Mejuri นั้นได้รับการผลิตและจัดหามาอย่างมีความรับผิดชอบ โดยสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้และมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

⁶⁰ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้แก่ ไข่มุก วัสดุที่เป็นกระดาษ/ไม้ และหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ซีพีพลายเอร์ได้รับการคาดหวังให้ทำให้ง่ายต่อการจัดหาวัสดุที่ไม่ได้มาจากการทำเหมืองแร่ทั้งหมดให้แก่ Mejuri อย่างมีความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้ ในทางปฏิบัติ อาจต้องมีการประสานงานและการสื่อสารระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกิจของซัพพลายเออร์

ไผ่มุก

ซัพพลายเออร์ไผ่มุกจะรับรองว่า:

- ฟาร์มไผ่มุกทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของ Mejuri จะได้รับการจัดการและดำเนินการตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่บังคับใช้ทั้งหมดที่ควบคุมอุตสาหกรรมการเพาะเลี้ยงไผ่มุก และ
- ฟาร์มไผ่มุกทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของ Mejuri จะปฏิบัติตามสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และให้ค่าจ้างที่เป็นธรรมแก่แรงงานประจำและตามฤดูกาล

Mejuri ให้ความสำคัญกับผู้ผลิตไผ่มุกที่ได้รับการรับรองจาก Marine Stewardship Council (MSC) และ/หรือ Aquaculture Stewardship Council (ASC) เป็นพิเศษ

หนัง

ซัพพลายเออร์ผลิตภัณฑ์เครื่องหนังจะรับรองว่า:

- ไม่มีการใช้หนังของสัตว์สายพันธุ์ที่ใกล้สูญพันธุ์หรือถูกคุกคาม (หมายถึงสายพันธุ์ที่อยู่ในบัญชีแดงโดยสหภาพสากลว่าด้วยการอนุรักษ์ธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติ (International Union for Conservation of Nature and Natural Resources))
- จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานสูงสุดของสวัสดิภาพสัตว์ ซึ่งอย่างน้อยที่สุดจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ และ
- ผู้ผลิตเครื่องหนังจะปฏิบัติตามสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและให้ค่าจ้างที่เป็นธรรมแก่แรงงานประจำและตามฤดูกาล

Mejuri ให้ความสำคัญกับหนังที่ผลิตและจัดหาตามมาตรฐานและโครงการความยั่งยืนโดยสมัครใจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง Responsible Leather Roundtable ของ Textile Exchange และ Leather Working Group

วัสดุและผลิตภัณฑ์กระดาษและไม้

ซัพพลายเออร์กระดาษและผลิตภัณฑ์ที่ทำจากไม้จะ:

- ใช้วัตถุดิบที่มีวัสดุรีไซเคิล หากเป็นไปได้
- เลือกวัตถุดิบที่มาจากแหล่งที่ได้รับการรับรองและมีการจัดการอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับแหล่งที่ได้รับการรับรองจาก Forest Stewardship Council (FSC) เป็นหลัก
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าวัตถุดิบทั้งหมดได้รับการผลิตและจัดหาตามกฎหมายของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซัพพลายเออร์จะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่แรงงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามข้อกำหนดของ Mejuri เกี่ยวกับการผลิตและการจัดหาวัสดุที่ไม่ได้มาจากการทำเหมืองแร่

เอกสาร

ซัพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงหลักฐานการรับรองที่เกี่ยวข้องกับวัสดุที่ไม่ได้มาจากการทำเหมืองแร่ หลักฐานการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะที่ดำเนินการเกี่ยวกับแหล่งที่มาของวัสดุ ข้อมูลการตรวจสอบย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาวัสดุที่ไม่ได้มาจากการทำเหมือง

22. กลไกการร้องเรียนและการแก้ไข

ข้อกำหนด

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีกลไกการร้องทุกข์เพื่อตอบสนองต่อข้อกังวลและข้อร้องเรียนเพื่อรับประกันถึงการสื่อสารระหว่างพนักงาน ตัวแทน ผู้บริหาร และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงเวลา ให้เกียรติ และโปร่งใส

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

ข้อร้องเรียนอาจเป็นปัญหาและประเด็นที่แรงงานประสบในระหว่างการทำงาน การร้องเรียนสามารถครอบคลุมข้อกังวลได้หลากหลาย ตั้งแต่การกระทำที่อาจผิดกฎหมาย เช่น การสรรหาบุคลากรที่ผิดจริยธรรม การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน การคุกคามทางเพศ หรือการตกเป็นเหยื่อ ไปจนถึงข้อกังวลเกี่ยวกับค่าจ้าง วิธีการจัดการความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างแรงงานสองคน ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพของอาหารในโรงอาหาร หรือความขัดแย้งเรื่องการจัดวันหยุด⁶¹

นอกจากนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเภทอื่น ๆ เช่น ตัวแทนชุมชน องค์กรภาคประชาสังคม ผู้บริโภค และธุรกิจอื่น ๆ ยังสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนต่อบริษัทได้อีกด้วย

กลไกการร้องเรียนเป็นวิธีการอย่างเป็นทางการที่แรงงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่น ๆ สามารถรายงานการแจ้งปัญหาหรือข้อร้องเรียนต่อนายจ้างหรือบริษัทได้ โดยทั่วไปจะมีรูปแบบเป็นขั้นตอนการร้องเรียน ตามด้วยการพิจารณาและการตอบสนองและข้อเสนอแนะของฝ่ายบริหาร บริษัทมักจะมีกลไกการร้องเรียนภายในสำหรับแรงงานและกลไกการร้องเรียนสำหรับสาธารณะแยกต่างหากสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

นโยบายและระเบียบปฏิบัติ

ซัพพลายเออร์จะต้องมีเอกสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนที่แรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสามารถใช้ได้

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสม เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

กลไกการร้องเรียน

ซัพพลายเออร์จะร้องใช้กลไกการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพและสามารถเข้าถึงได้สำหรับแรงงานทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เพื่อร้องเรียนและแจ้งข้อกังวลต่อบริษัท กระบวนการร้องเรียนจะต้องได้รับการบันทึกเป็นเอกสารและอย่างน้อยที่สุดจะกำหนด:

- วิธีการที่แรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่น ๆ สามารถยื่นเรื่องร้องเรียน
- วิธีการที่ฝ่ายบริหารจะตรวจสอบข้อร้องเรียนและตัดสินใจว่าจะแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างไร
- วิธีการที่ฝ่ายบริหารสื่อสารผลลัพธ์หลังจากการสืบสวนข้อร้องเรียน และ

⁶¹ European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). EBRD Performance Requirement 2 Labour and working conditions. Employee grievance mechanism: Guidance note. p. 1. <https://www.ebrd.com/documents/admin/employee-grievance-mechanism.pdf>

- วิธีการบันทึกผลลัพธ์และเก็บรักษาเป็นความลับ

ซีพพลายเออร์ควรมีระบบหลายระบบที่อนุญาตให้แรงงานรายงานข้อร้องเรียนอย่างเป็นทางการเป็นความลับ ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงกล่องข้อเสนอแนะ สายด่วน อีเมล คณะกรรมการแรงงาน พื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประชุมแรงงาน และการประชุมระหว่างฝ่ายบริหารและตัวแทนแรงงาน

ซีพพลายเออร์จะต้องเก็บบันทึกข้อร้องเรียนที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันและการดำเนินการติดตามผลทั้งหมด เพื่อปกป้องความลับของผู้ที่ร้องเรียน ซีพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบันทึกเหล่านี้ได้รับการเก็บรักษาในสถานที่ที่ปลอดภัยและสามารถเข้าถึงได้โดยแรงงานที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น

การไม่ตอบโต้เอาคืน

กลไกการร้องเรียนจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการรักษาความลับและการปกปิดชื่อของบุคคลที่ยื่นเรื่องร้องเรียน และขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียนของแรงงานที่จัดทำเป็นเอกสารจะต้องระบุไว้อย่างชัดเจนว่าแรงงานจะไม่ถูกตอบโต้จากการยื่นเรื่องร้องเรียนหรือมีส่วนร่วมกับการร้องเรียน

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซีพพลายเออร์จะต้องสื่อสารกลไกการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องให้แรงงานทุกคนทราบ และจะให้การฝึกอบรมแก่แรงงานที่รับผิดชอบในการดูแลกลไก และตอบสนองต่อข้อร้องเรียนและปัญหาที่เกิดขึ้น

เอกสาร

ซีพพลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเอกสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียน บันทึกข้อร้องเรียนที่แจ้งและการดำเนินการติดตาม/การตัดสินใจ และบันทึกการฝึกอบรม

23. การปฏิบัติตามกฎหมาย

ข้อกำหนด

นอกเหนือจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณนี้แล้ว ชีพพลายเออร์ยังจะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กฎระเบียบ และมาตรฐานอุตสาหกรรมระดับท้องถิ่นและระดับชาติที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับการดำเนินงานและการให้บริการของชีพพลายเออร์ ในกรณีที่มีความแตกต่างระหว่างหลักจรรยาบรรณและข้อกำหนดของกฎหมาย ให้ยึดตามมาตรฐานที่สูงกว่า

การบังคับใช้

ข้อกำหนดนี้จะมีผลบังคับใช้กับชีพพลายเออร์โดยตรงทั้งหมด

ความเป็นมา

การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของประเทศในท้องถิ่นที่บังคับใช้ถือเป็นข้อกำหนดขั้นต่ำสำหรับชีพพลายเออร์ของ Mejuri ทั้งหมด

Mejuri ไม่ได้ให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงแก่ชีพพลายเออร์เกี่ยวกับกฎหมายที่บังคับใช้เนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมายจะแตกต่างกันไปโดยขึ้นอยู่กับประเภทของชีพพลายเออร์ สถานที่ตั้ง และประเภทของโรงงานที่ดำเนินธุรกิจ

การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

ความรับผิดชอบ

ชีพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีส่วนงานบริหารระดับสูงที่เหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับดูแลข้อกำหนดนี้

ระบบในการรับรองการปฏิบัติตามกฎหมาย

ชีพพลายเออร์จะมีระบบที่สร้างความตระหนักรู้และตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหลักปฏิบัติหรือมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
- ใบอนุญาต การอนุญาต และรูปแบบการอนุญาตอื่น ๆ
- กฎหมายท้องถิ่น และ
- การตัดสินใจ คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการตีความที่ออกโดยศาลและศาลยุติธรรมที่เกี่ยวข้อง

ชีพพลายเออร์จะตรวจสอบสถานะการปฏิบัติตามกฎหมายของตนอย่างสม่ำเสมอ และหากจำเป็น จะขอคำแนะนำจากทนายความหรือที่ปรึกษาทางกฎหมายที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

ชีพพลายเออร์จะแจ้งให้ Mejuri ทราบทันทีหากทราบว่าตนอยู่ในสถานะที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายใด ๆ ที่มีผลบังคับใช้กับการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ของตน

การฝึกอบรมและการสื่อสาร

ซีพีฟลายเออร์จะต้องสื่อสารข้อกำหนดในการปฏิบัติตามกฎหมายให้แรงงานทราบ และจัดให้มีการฝึกอบรมตามความจำเป็น เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาเข้าใจในสิ่งที่พวกเขาต้องทำเพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

เอกสาร

ซีพีฟลายเออร์จะใช้ระเบียบปฏิบัติในการควบคุมเอกสารที่เข้มงวดและเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดนี้ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงทะเบียนข้อกำหนดทางกฎหมายทั้งหมดที่บังคับใช้กับธุรกิจและการดำเนินงาน บันทึกเกี่ยวกับกรณีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การอนุญาต ใบอนุญาต รายงานการตรวจสอบภาคบังคับ รายละเอียดค่าปรับและ/หรือข้อจำกัดใด ๆ ที่บังคับใช้กับธุรกิจอันเป็นผลมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและบันทึกการฝึกอบรม