

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នៃក្រុមហ៊ុន TCHIBO

បុព្វវត្ថុ

ក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុនលទ្ធកម្មសកលមួយ ក្រុមហ៊ុន Tchibo ប្តេជ្ញាគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងការពារបរិស្ថាន។ គោលការណ៍ និងស្តង់ដារដែលយើងបានប្តេជ្ញាអនុវត្ត ក៏ដូចជាការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់យើងលើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន ត្រូវបានពិពណ៌នានៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍អំពីគោលការណ៍របស់យើង។ ជាពិសេស នៅពេលរចនា គ្រប់គ្រង និងអនុវត្តទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មរបស់យើង យើងប្តេជ្ញាធានាថាខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់យើងបំពេញបានតាមស្តង់ដារសង្គម និងបរិស្ថានជាមូលដ្ឋាន។

វិសាលភាពនៃក្រមប្រតិបត្តិនេះ

ដៃគូអាជីវកម្មរបស់យើង (គឺជាអ្នកម៉ៅការ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកផលិត និងអ្នកផ្តល់សេវាកម្មដែលចូលរួមក្នុងការផលិត និង/ឬផ្តល់ទំនិញ និង/ឬសេវាកម្មដល់ក្រុមហ៊ុន Tchibo) តម្រូវឱ្យគោរពតាមស្តង់ដារសង្គម និងបរិស្ថានជាមូលដ្ឋានដែលរៀបរាប់លម្អិតនៅក្នុងក្រមប្រតិបត្តិនេះ ក៏ដូចជាអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ ច្បាប់សង្គម និងបរិស្ថានជាតិ និងអន្តរជាតិទាំងអស់ដែលចូលជាធរមានផងដែរ។ Tchibo មានសិទ្ធិផ្ទៀងផ្ទាត់ការអនុលោមរបស់ដៃគូអាជីវកម្មជាមួយក្រមសីលធម៌។

ស្តង់ដារសង្គម និងបរិស្ថានខាងក្រោមអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីថាតើពួកគេធ្វើការដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលជូនដៃគូអាជីវកម្មរបស់យើងឡើយ។ កាតព្វកិច្ចដែលបានរៀបរាប់លម្អិតនៅក្នុងក្រមប្រតិបត្តិនេះ ច្បាប់ជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំអន្តរជាតិមិនត្រូវបានគេចោលទៅឡើយ ឧទាហរណ៍ តាមរយៈការប្រើប្រាស់ការងាររបស់ទីភ្នាក់ងារ ការម៉ៅការបន្ត កម្មវិធីហាត់ការក្លែងក្លាយ ឬការធ្វើការពីផ្ទះ។ នៅពេលណាដែលច្បាប់ ស្តង់ដារឧស្សាហកម្មជាក់លាក់ កិច្ចព្រមព្រៀងរួមដែលចូលជាធរមាន និងក្រមប្រតិបត្តិនេះមានបទប្បញ្ញត្តិស្រដៀងគ្នា បទប្បញ្ញត្តិដែលចែងពីការផ្តល់ការការពារកាន់តែច្រើនសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និង/ឬបរិស្ថានត្រូវយកមកអនុវត្ត។ កម្មករនិយោជិតដែលងាយរងគ្រោះ ដូចជាកម្មករចំណាកស្រុក និងកម្មករដែលធ្វើការតាមរដូវកាល កម្មករវ័យក្មេង កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា កម្មករបណ្តែត និងកម្មករបណ្តោះអាសន្ន មនុស្សដែលធ្វើការពីផ្ទះ កម្មករមានផ្ទៃពោះ ឬពិការ ត្រូវតែទទួលបានការការពារជាពិសេស។ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីខ្លឹមសារនៃក្រមប្រតិបត្តិនេះ និងច្បាប់ជាតិជាធរមានក្នុងលក្ខណៈមួយដែលពួកគេអាចចូលមើលបាន រួមទាំងការផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់ជាភាសាជាតិរបស់ពួកគេ និងក្នុងករណីអនុវត្តកម្មតាមរយៈការណែនាំ និងការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់មាត់។

គោលការណ៍របស់យើង

1. គ្មានពលកម្មដោយបង្ខំ គួបផ្សំនឹងការអនុវត្តជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ

គ្រប់រូបភាពនៃពលកម្មដោយបង្ខំ ទាសភាព ឬរូបភាពផ្សេងទៀតនៃពលកម្មមិនស្ម័គ្រចិត្ត ក៏ដូចជាការផលិតទំនិញតាមរយៈពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹង។ ត្រូវតែអនុវត្តតាមគោលការណ៍ទូទៅសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយយុត្តិធម៌របស់អង្គការ ILO រួមមាន "គោលការណ៍ស្តីពីប្រាក់បៀវត្សរបស់និយោជក"។ កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិណាមួយដែលរឹតត្បិតសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងការធ្វើដំណើររបស់ពួកគេឡើយ។ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់តម្កល់ប្រាក់ ឬឯកសារអត្តសញ្ញាណកម្មជាមួយនឹងនិយោជកឡើយ។ បន្ទាប់ពីការបណ្តេញចេញ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការចាកចេញពីនិយោជករបស់ខ្លួនស្របតាមច្បាប់ជាធរមាន។ ត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ 29 និង 105 របស់អង្គការ ILO។

2. គ្មានពលកម្មកុមារ ការការពារកម្មករវ័យក្មេង

មិនត្រូវផ្តល់ការងារឲ្យកុមារអាយុចូលរៀនជាកាតព្វកិច្ច និងកុមារអាយុក្រោម 15 ឆ្នាំ (ឬអាយុ 14 ឆ្នាំក្នុងករណីអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិស្របតាមអនុសញ្ញាលេខ 138 របស់អង្គការ ILO) ឡើយ។ ប្រសិនបើកើតមានករណីនៃពលកម្មកុមារនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ដៃគូអាជីវកម្មនោះវិធានការកែតម្រូវត្រូវតែអនុវត្ត និងកត់ត្រាចុះទុកជាឯកសារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ត្រូវតែផ្តល់ការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ និងការគាំទ្រផ្សេងទៀតឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យកុមារដែលចូលរួមក្នុងការផលិតទំនិញសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន Tchibo អាចចូលរៀនបានដូចដែលត្រូវបានតម្រូវដោយច្បាប់។ នៅក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មខ្នាតតូច និងជាលក្ខណៈគ្រួសារ កុមារត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការនៅក្នុងកសិដ្ឋានរបស់គ្រួសាររបស់ពួកគេឲ្យតែការងារនោះមិនប៉ះពាល់ដល់សុខភាព សុវត្ថិភាព សុខុមាលភាព ការអប់រំ ឬការអភិវឌ្ឍរបស់ពួកគេ និងថាពួកគេត្រូវបានគ្រប់គ្រងមើលខុសត្រូវដោយមនុស្សពេញវ័យ និងថាពួកគេទទួលបានការអប់រំសមស្រប។ ក្នុងករណីនេះ ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវខិតខំផ្តល់ឱ្យកុមារនូវលទ្ធភាពទទួលបានសេវាកម្មពីមណ្ឌលថែទាំ។

កម្មករវ័យជំទង់ដែលមានអាយុចន្លោះពី 15 ទៅ 18 ឆ្នាំអាចនឹងត្រូវបានផ្តល់ការងារឲ្យធ្វើដោយអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដែលចូលជាធរមានប៉ុណ្ណោះ។ ជាពិសេស ពួកគេមិនត្រូវធ្វើការនៅពេលយប់ និងមិនត្រូវធ្វើការងារណាដែលអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ ឬធ្វើឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព សុវត្ថិភាព ឬសីលធម៌របស់ពួកគេឡើយ។ កម្មករវ័យជំទង់ត្រូវតែមានឱកាសចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល។ ក្មេងជំទង់ដែលមានអាយុចូលរៀនជាកាតព្វកិច្ចអាចនឹងធ្វើការតែក្រៅម៉ោងសិក្សា និងធ្វើការច្រើនបំផុតប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។ រយៈពេលសិក្សានៅសាលា ធ្វើការងារ និងធ្វើដំណើរមិនត្រូវលើសពីដប់ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឡើយ។ ត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ 79, 138, 182 របស់អង្គការ ILO និងអនុសាសន៍លេខ 146 និង 190 របស់អង្គការ ILO។

3. គ្មានការរើសអើង

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលបានការប្រព្រឹត្តដោយស្មើភាព សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការគោរព ហើយត្រូវតែទទួលបានឱកាសដូចគ្នា។ មិនអនុញ្ញាតឲ្យមានការរើសអើងដោយផ្អែកលើយេនឌ័រ អាយុ សាសនា ពូជសាសន៍ ពណ៌ សាវតារសង្គម ស្ថានភាពសុខភាព ពិការភាព ដើមកំណើតជនជាតិ និងជាតិសាសន៍ សញ្ជាតិ សមាជិកភាពនៃអង្គការរបស់កម្មករនិយោជិត (រួមទាំងសហជីពទស្សនៈឬមតិនយោបាយ ទំនោរផ្លូវភេទ ទំនួលខុសត្រូវលើគ្រួសារ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងទៀតឡើយ។ ត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ 100, 111 និង 159 របស់អង្គការ ILO។

4. គ្មានការរំលោភបំពាន ឬបៀតបៀន

ហាមឃាត់គ្រប់រូបភាពនៃការបៀតបៀនផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវភេទ ផ្លូវវាចា ឬការបៀតបៀនផ្សេងៗ ការរំលោភបំពាន ឬសកម្មភាពដាក់វិន័យ ក៏ដូចជាគ្រប់រូបភាពនៃការបំភិតបំភ័យ។ ការចូលប្រកៀកផ្នែកផ្លូវភេទដែលមិនចង់បាន ការឱប និងការប៉ះដែលមិនចង់បាន ការនិយាយស្តីអាក្រក់ ឬអាក្រក់សាសនា ឬសំណើសុំរួមភេទត្រូវបានហាមឃាត់នៅកន្លែងធ្វើការ និងក្នុងទីតាំងទាំងអស់ដែលទាក់ទងនឹងកន្លែងធ្វើការ រួមទាំងមធ្យោបាយជីកជីជួន និងសយនដ្ឋាន។ វិធានការដាក់វិន័យអាចនឹងត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិ និងសិទ្ធិមនុស្សដែលទទួលស្គាល់ជាលក្ខណៈអន្តរជាតិតែប៉ុណ្ណោះ។ ហាមឃាត់ការចាត់វិធានការដាក់ទណ្ឌកម្ម ជាពិសេសក្នុងករណីមានជំងឺ ឬមានផ្ទៃពោះ។ កម្មករនិយោជិតដែលប្តឹងពីការរើសអើង ការរំលោភបំពាន ឬការបៀតបៀនមិនត្រូវទទួលរងនូវចំណាត់ការដាក់វិន័យ ឬការសងសឹកក្នុងរូបភាពណាមួយឡើយ។

5. កិច្ចសន្យាការងារសមរម្យ

នៅពេលដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ដៃគូអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន Tchibo ត្រូវផ្តល់ឱ្យនិយោជិតរបស់ខ្លួននូវកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាភាសា និងទម្រង់ដែលពួកគេយល់។ ធាតុអប្បបរមានៃកិច្ចសន្យាការងារ តាមវិសាលភាពដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ឬដែលមានលក្ខណៈជាទំនៀមទម្លាប់តាមស្តង់ដារឧស្សាហកម្មគឺ៖ ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងរូបថតរបស់និយោជិត ថ្ងៃខែឆ្នាំ និងទីកន្លែងកំណើត តួនាទី ថ្ងៃខែឆ្នាំចាប់ផ្តើមចូលបម្រើការងារ ម៉ោងធ្វើការ ប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងប្រាក់សំណង រយៈពេលសាកល្បងការងារ ការមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ព័ត៌មានលម្អិតអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (ដោយនិយោជិត និងដោយនិយោជក) ហត្ថលេខារបស់និយោជិត និងនិយោជក និងកាលបរិច្ឆេទនៃហត្ថលេខានីមួយៗ។

ក្នុងករណីការងារក្រោមកិច្ចសន្យា ត្រូវតែធានាថាដៃគូអាជីវកម្មគោរពតាមចំណុចខាងលើ។ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់មិនមែនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអាចទទួលយកបាននៅក្នុងកសិដ្ឋានសម្រាប់កម្មករធ្វើការស៊ីវិលរយៈពេលខ្លី និងតាមរដូវ (តិចជាងបីខែ) ឲ្យតែជាពួកវាត្រូវបានចុះជាឯកសារលិខិតស្នាម និងអនុញ្ញាតក្រោមច្បាប់ដែលចូលជាធរមាន។

6. ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់សំណង

ប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកសម្រាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា ក៏ដូចជាការថែមម៉ោងជាមួយនឹងប្រាក់រង្វាន់ នៅក្នុងករណីនីមួយៗ យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវបំពេញតាមស្តង់ដារអប្បបរមាផ្នែកច្បាប់ និង ដែលជាក់លាក់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មនោះ និង/ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរួមដែលចូលជាធរមាន ដោយមួយណាអនុគ្រោះច្រើនជាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់ឈ្នួលគួរតែបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេជានិច្ច ហើយទុកមួយចំណែកនៃប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ការប្រើប្រាស់តាមឆន្ទានុសិទ្ធិ ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមផ្លូវច្បាប់មិនគ្រប់គ្រាន់ (ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យអាចរស់នៅបាន)។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់អត្ថប្រយោជន៍សង្គមទាំងអស់ដែលតម្រូវដោយច្បាប់ពិនិយោជករបស់ខ្លួន ក៏ដូចជាព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ពេញលេញ និងអាចយល់បានអំពីសមាសភាពនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ រួមមានការកាត់ទុក ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមពីសេវា។ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាវិធានការដាក់វិន័យមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឡើយ។ ត្រូវតែគោរពគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញា 26 និង 131 របស់អង្គការ ILO។

7. ម៉ោងធ្វើការសមស្រប

ម៉ោងធ្វើការត្រូវតែអនុវត្តតាមច្បាប់ និងស្តង់ដារឧស្សាហកម្មដែលចូលជាធរមាន ដោយមួយណាក៏ដោយឲ្យមានលក្ខណៈតឹងរឹងជាង។ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានតម្រូវឲ្យធ្វើការលើសពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ។ ម៉ោងធ្វើការអតិបរមាក្នុងមួយថ្ងៃមិនត្រូវលើសពី 12 ម៉ោងឡើយ។ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែស្ម័គ្រចិត្ត និងត្រូវបានតម្រូវទាមទារជាប្រចាំនោះទេ។ និយោជិតមានសិទ្ធិយប់សម្រាកយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃបន្ទាប់ពីប្រាំមួយថ្ងៃធ្វើការជាប់ៗគ្នា។ ការលើកលែងចំពោះច្បាប់នេះត្រូវបានអនុញ្ញាតលុះត្រាតែលក្ខខណ្ឌទាំងពីរនៃលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោមត្រូវបានបំពេញតែប៉ុណ្ណោះ៖ a) ច្បាប់ជាតិអនុញ្ញាតឱ្យម៉ោងធ្វើការលើសពីដែនកំណត់អតិបរមានេះ និង b) កិច្ចព្រមព្រៀងរួមដែលបានចរចាដោយសេរីចូលជាធរមានដែលអនុញ្ញាតឱ្យការគណនាមធ្យមភាគម៉ោងធ្វើការរួមទាំងរយៈពេលសម្រាកគ្រប់គ្រាន់។ ត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ 1 និង 14 របស់អង្គការ ILO និងអនុសាសន៍លេខ 116 របស់អង្គការ ILO។

8. គោរពសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព

សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងអង្គភាពតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត (រួមទាំងសហជីពតាមជម្រើសរបស់ពួកគេ) សិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព និងសិទ្ធិធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវបានទទួលស្គាល់។ ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រកាន់តែរឹបរយបច្ចេកទេសសិទ្ធិមានសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព ដោយជូនដំណឹងយ៉ាងសកម្មដល់កម្លាំងពលកម្មរបស់ពួកគេអំពីសិទ្ធិទាំងនេះ និងប្រកាន់តែរឹបរយបច្ចេកទេសសហជីព រួមទាំងសកម្មភាពរៀបចំរបស់ពួកគេ។ កន្លែងធ្វើការត្រូវធានាថា សហជីពអាចដំណើរការនៅទីនោះ ស្របតាមច្បាប់ដែលអនុវត្តចំពោះកន្លែងនៃការជួលឲ្យធ្វើការ។ ក្នុងស្ថានភាពដែលសិទ្ធិមានសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាពត្រូវបានរឹតបន្តឹងដោយច្បាប់ ត្រូវផ្តល់ឱកាសផ្សេងដែលអាចអនុញ្ញាតដោយស្របច្បាប់សម្រាប់ការបង្កើតសមាគមឯករាជ្យ និងសេរី និងការចរចាជាសមូហភាព។ អ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានការពារពីការរើសអើង ការបៀតបៀន ការបំភិតបំភ័យ ឬការសងសឹក។ ពួកគេត្រូវបានផ្តល់លទ្ធភាពចូលរួមកម្មករនិយោជិតដោយសេរី ដើម្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតអាចអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ពួកគេនៅក្នុងលក្ខណៈដោយស្របច្បាប់ និងដោយសន្តិវិធី។ ត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ 87, 98 និង 135 របស់អង្គការ ILO និងអនុសាសន៍លេខ 143 របស់អង្គការ ILO។

9. សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់នូវបរិយាកាសការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ។ ត្រូវយកមកពិចារណានូវចំណេះដឹងជាក់ស្តែងអំពីឧស្សាហកម្ម វិស័យ និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់លាក់។ វិធានការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារត្រូវអនុវត្តឡើងដើម្បី

ម្យ៉ាងណាក៏ដោយ គ្រោះថ្នាក់ និងរបួសដែលកើតឡើងទាក់ទងនឹងការងារ ឬការបើកដំណើរការបរិក្ខាររបស់ដៃគូអាជីវកម្ម។ កន្លែងធ្វើការ ដំណើរការការងារ គ្រឿងចក្រ និងបរិក្ខារត្រូវធានាសុវត្ថិភាពដោយស្លាកសញ្ញា របាំងការពារ និងគម្របការពារ។ លំហាត់ និង នីតិវិធីសុវត្ថិភាពការងារត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយដល់កម្មករនិយោជិត ហើយត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ។ បរិក្ខារការពារខ្លួន ក្នុងទំហំសមស្រប ត្រូវតែផ្តល់ជូន ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលលើការប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវរបស់វា។ ការសម្រាកឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងការទទួលបានបង្គន់អនាម័យ និងទឹកស្អាតត្រូវតែផ្តល់ជូន។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះអនុវត្តចំពោះ គ្រប់ទីកន្លែងសង្គម និងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយនិយោជក។ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិដកខ្លួនចេញពីស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដោយមិនចាំបាច់ស្វែងរកការអនុញ្ញាត។ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងឪពុក ម្តាយទាំងអស់ដែលមានទារកទើបកើតថ្មីៗត្រូវបានផ្តល់ជូននូវការការពារទាំងអស់ស្របតាមច្បាប់ដែលចូលជាធរមាន។ ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវចាត់តាំងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ហើយត្រូវធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតមានការចូលរួមនៅក្នុងការវិភាគហានិភ័យ និងគ្រោះថ្នាក់សុខភាព។ ត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ 155 របស់អង្គការ ILO និងអនុសាសន៍លេខ 164 របស់អង្គការ ILO។

10. គោរពសិទ្ធិជីវិត

ត្រូវតែគោរពសិទ្ធិកម្មសិទ្ធិករ សិទ្ធិកាន់កាប់ និងសិទ្ធិប្រើប្រាស់ ព្រមទាំងសិទ្ធិដែលត្រូវផ្សព្វផ្សាយទៀតក្នុងការទទួលបានធនធានធម្មជាតិ ដូចជាព្រៃឈើ និងប្រភពទឹក។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិសាធារណៈ សិទ្ធិឯកជន សិទ្ធិសហគមន៍ ឬសិទ្ធិសហភាពដែលមិនបានធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ រួមទាំងសិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិច ឬសិទ្ធិជាទំនៀមទម្លាប់។ កសិករ និង/ឬសហគមន៍មិនត្រូវជាជនរងគ្រោះនៃការចាប់ដណ្តើមដីធ្លី បាត់បង់សិទ្ធិដីរបស់ពួកគេដោយសារកម្មសិទ្ធិភាពមិនច្បាស់លាស់ ឬត្រូវបានបណ្តេញចេញពីដីធ្លីដែលពួកគេបានប្រើប្រាស់ជាដីកសិកម្មរយៈពេលយូរមកហើយនោះទេ។ ក្នុងករណីដែលច្បាប់ចូលជាធរមានបានចែងយ៉ាងច្បាស់ផ្សេងពីនេះ ដំណើរការដែលបានចែងនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការ FAO/OECD គួរតែត្រូវបានគោរពតាម។ ក្នុងករណីជាក់លាក់ ត្រូវផ្តល់សំណងភ្លាម គ្រប់គ្រាន់ និងមានប្រសិទ្ធភាព ។ ប្រសិនបើជនជាតិដើមភាគតិច ឬសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិចមានការពាក់ព័ន្ធ ការទិញដីត្រូវតែបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់តាមរយៈការស៊ើបអង្កេតយ៉ាងម៉ត់ចត់ដោយភាគីអព្យាក្រឹតពីខាងក្រៅ។ រាល់ការចរចាទាំងអស់ត្រូវតែគោរពគោលការណ៍ស្តីពីការយល់ព្រមជាមុនដោយសេរី និងទទួលបានការជូនដំណឹងគ្រប់គ្រាន់ដោយអនុលោមតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិច។ ត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ 169 របស់អង្គការ ILO។

11. ការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកសន្តិសុខដោយការទទួលខុសត្រូវ

នៅពេលដែលបុគ្គលិកសន្តិសុខត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យការពារក្រុមហ៊ុន ឬទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រូវផ្តល់ជូនការណែនាំ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគ្រប់គ្រងមើលខុសត្រូវឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់។ បុគ្គលិកសន្តិសុខមិនត្រូវរំលោភលើការហាមឃាត់ការធ្វើទារុណកម្ម ប្រព្រឹត្តិចំពោះមនុស្សក្នុងលក្ខណៈសាហាវ ឬបន្ទាបបន្ថោក ឬធ្វើសកម្មភាពប្រឆាំងនឹងសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមឡើយ។

12. ការការពារបរិស្ថានឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់

រាល់លក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្លូវច្បាប់ដែលចូលជាធរមានទាំងអស់សម្រាប់ការការពារបរិស្ថានត្រូវអនុវត្តតាម ហើយការអនុម័តផ្នែកបរិស្ថានវិញ្ញាបនបត្រ និងលិខិតអនុញ្ញាតពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវតែទទួលបាន និងរក្សា។ ដៃគូអាជីវកម្មប្តេជ្ញាបន្ទូលឲ្យសល់តិចជាអប្បបរមាផលប៉ះពាល់បរិស្ថានជាប់ជាបន្ត។ ជាពិសេស នេះមានន័យថា គ្មានសារធាតុគ្រោះថ្នាក់អាចនឹងចូលទៅក្នុងបរិស្ថាន ឬបង្កឲ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់មនុស្សឡើយ និងថាត្រូវតែបំពេញតាមស្តង់ដារបរិស្ថានសម្រាប់ការកែលម្អដី ការធ្វើប្រព្រឹត្តកម្មទឹកសំណល់ ការបំបាត់ឧស្ម័ន និងការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់។ ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការចូលរួមចំណែកសមស្របចំពោះការការពារអាកាសធាតុ។ ជាពិសេស ប្រការនេះទាក់ទងនឹងការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពនៃថាមពល និងការកាត់បន្ថយអប្បបរមានូវការប្រើប្រាស់ធនធាន (រួមទាំងទឹក វត្ថុធាតុដើមឧស្ម័ន វត្ថុធាតុដើមកសិកម្ម និងឥន្ធនៈហ្វូស៊ីល)។ ត្រូវតែអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិជាតិស្តីពីការការពារព្រៃឈើ។ ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវបានតម្រូវឲ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងមានប្រសិទ្ធភាព។ ត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញាមីណាម៉ាតាស្តីពីបាត អនុសញ្ញាស្តុកខ្នុលស្តីពីសារធាតុបំពុលសរីរាង្គមិនងាយបំបែកធាតុ និងអនុសញ្ញាបាសែលស្តីពីការត្រួតពិនិត្យចលនាដឹកជញ្ជូនឆ្លងដែននៃកាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់។

13. ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមីយ៉ាងគ្រប់គ្រាន់

ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវតែអនុវត្ត ត្រួតពិនិត្យតាមដានជាប់ជាបន្ត ហើយប្រសិនបើចាំបាច់ កែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមីឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ (CMS)។ ប្រព័ន្ធ CMS នេះត្រូវតែគ្របដណ្តប់លើវដ្តជីវិតទាំងមូលនៃសារធាតុគីមីដែលបានប្រើ រួមទាំងការទិញ ការទុកដាក់ ការដឹកជញ្ជូន ការប្រើប្រាស់ និងការបោះបង់ដោយសុវត្ថិភាពនៃសារធាតុគីមីទាំងនេះ។ ប្រព័ន្ធ CMS នេះត្រូវតែកំណត់គោលនយោបាយច្បាស់លាស់ស្តីពីសារធាតុគីមី រួមមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ ព្រមទាំងការណែនាំលម្អិតអំពីការងារសម្រាប់ជំហាននីមួយៗក្នុងការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវតែអនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យតាមដានសមស្រប និងការបណ្តុះបណ្តាល/ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាប្រចាំស្តីពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃប្រព័ន្ធ CMS សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលគ្រប់គ្រង ឬប៉ះពាល់នឹងសារធាតុគីមី។ ត្រូវតែកំណត់នីតិវិធីសម្រាប់ស្ថានភាពអាសន្ន (ឧទាហរណ៍ការកើតបញ្ហាលេចធ្លោ)។ ត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ 170 របស់អង្គការ ILO និងអនុសាសន៍លេខ 177 របស់អង្គការ ILO។

ក្របខ័ណ្ឌប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី ZDHC ត្រូវតែអនុវត្តសម្រាប់ការផលិតទំនិញអ្នកប្រើប្រាស់។ ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវតែធានាថាគ្មានសារធាតុគីមីណាមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ដែលមានផ្ទុកសារធាតុដែលត្រូវបានរាយនាមក្នុងបញ្ជីសារធាតុហាមឃាត់ (RSL) របស់ក្រុមហ៊ុន Tchibo និងបញ្ជីសារធាតុហាមឃាត់ផលិត (MSL) របស់ ZDHC។

សម្រាប់កសិដ្ឋាន សារធាតុគីមីកសិកម្មទាំងអស់ត្រូវតែរក្សាទុកឱ្យឆ្ងាយពីអាហារ ទឹក និងកុមារនៅក្នុងតំបន់ដែលត្រូវបានចាក់សោ និងមានខ្យល់ចេញចូលបានល្អ។ លើសពីនេះ ធុងថ្នាំសម្លាប់សត្វល្អិតទម្រង់ត្រូវប្រើឡើងវិញសម្រាប់ទុកដាក់អាហារ ឬកេសផ្ទះឡើយ ប៉ុន្តែត្រូវប្រគល់មកវិញ ឬបោះចោលដោយសុវត្ថិភាព។

14. គ្មានអំពើពុករលួយ

ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវតែជៀសវាងពីការប្រព្រឹត្តអំពើល្មើសគ្រប់ប្រភេទ ជាពិសេសអំពើពុករលួយ ក៏ដូចជាអំពើដែលអាចយល់បានថាជាអំពើបែបនេះ។ ដៃគូអាជីវកម្មសន្យាមិនទទួលយក ឬធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ ឬអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយនៅក្នុងទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ និងមន្ត្រីសាធារណៈក្នុងគោលបំណងជះឥទ្ធិពល ឬអាចមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តអាជីវកម្ម ឬអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មិនសមរម្យ។

15. នីតិវិធីបណ្តឹងសាទុក្ខ

គួរតែដាក់ពាក្យបណ្តឹងសាទុក្ខទៅកាន់៖ Tchibo, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Germany, socialcompliance@tchibo.de

ដៃគូអាជីវកម្មមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនអំពីជម្រើសក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងតាមរយៈនីតិវិធីបណ្តឹងសាទុក្ខឲ្យបានទៀងទាត់ និងដោយអាចទទួលបាន។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងដោយមិនភ័យខ្លាចចំពោះការរើសអើង ការសងសឹក ការបំភិតបំភ័យឬការបៀតបៀនឡើយ។ ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវតែធ្វើការដើម្បីធានាថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់របស់ខ្លួនក៏ជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនអំពីជម្រើសដែលមានសម្រាប់ពួកគេតាមរយៈនីតិវិធីបណ្តឹងសាទុក្ខរបស់ក្រុមហ៊ុន Tchibo ហើយមិនត្រូវធ្វើការសងសឹកលើកម្មករនិយោជិតដែលដាក់ពាក្យបណ្តឹងនោះទេ។