



ต้นฉบับ

## ประกาศ

ที่ บค. 11/2557

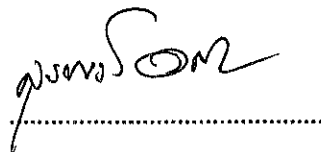
**เรื่อง นโยบายการป้องกันการใช้แรงงานเด็ก , การทุจริตคอร์รัปชัน, การเลือกปฏิบัติ,  
การจ้างแรงงานวัยรุ่น, การคุกคาม การทารุณกรรม และการลงโทษทางวินัย**

เพื่อบู่มั่นในหลักการดำเนินธุรกิจ และนำไปสู่การเจริญเติบโตทางธุรกิจในอนาคต ซึ่งเป็นการเติบโตพร้อมกับลูกค้า อันมีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมการทำงาน กฎหมาย การทุจริตคอร์รัปชัน และหลักศีลธรรม โดยให้พนักงานทุกตำแหน่งถือนำไปเป็นหลักการบริหารงาน ดังนี้

1. การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก อายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ กำหนดให้มีขั้นตอนการตรวจสอบเพื่อป้องกัน มิให้นำแรงงานเด็กเข้ามาทำงาน ทั้งในส่วนงานบุคคล ผู้ส่งมอบ ตลอดจนการคุ้มครองแรงงานวัยรุ่นมิให้ทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย กฎหมาย และศีลธรรม กรณีตรวจพบแรงงานเด็กในสถานประกอบการ ให้ปฏิบัติดังนี้
  - 1.1. จะต้องให้แรงงานเด็กหยุดทำงานทันที พร้อมทั้งจัดหาสถานที่ปลอดภัยให้กับเด็ก
  - 1.2. ติดต่อผู้ปกครอง เพื่อนำส่งกลับบ้าน หรืออุ้มกลับบ้าน โดยสวัสดิภาพและปลอดภัย
  - 1.3. สอบสวนหาสาเหตุความผิดพลาด ของกระบวนการสรรหาและรับสมัคร เช่น บัตรประจำตัวประชาชน, สำเนาทะเบียนบ้าน หรือเอกสารทางราชการ ขั้นตอนการรับสมัครงาน การตรวจเอกสารของเจ้าหน้าที่ส่วนงานต่าง ๆ
  - 1.4. กำหนดมาตรการป้องกัน
  - 1.5. ให้ความช่วยเหลือโดยมอบทุนการศึกษาต่อ (ค่าเทอม) จนศึกษาจบมัธยมตอนปลาย หรือเทียบเท่า
  - 1.6. กรณีเมื่อเด็กอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์ และมีความประสงค์จะขอเข้าทำงานกับบริษัทฯ ทางบริษัทฯ ยินดีรับเข้าทำงาน ตามประกาศนโยบายการใช้แรงงานวัยรุ่น

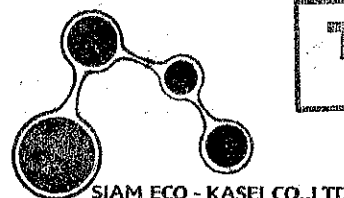
- 1.7. แจ้งให้ไอเกีย (IKEA) ทราบทันที พร้อมมาตรการแก้ไขและป้องกัน
- 1.8. กรณีที่ตรวจพบแรงงานเด็กหรือรับทราบข้อมูลว่ามีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ที่ผู้ส่งมอบของบริษัทฯ ให้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงดังกล่าวที่ผู้ส่งมอบทันทีภายใน 24 ชั่วโมง และหากเป็นข้อเท็จจริงให้ดำเนินการตามข้อ 1.1 -1.7 อย่างเคร่งครัด
2. การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ให้ถือแนวทางในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน ที่จะไม่รับและติดสินบน ตลอดจนการสนับสนุนการคอร์รัปชันกับลูกค้า ผู้ส่งมอบ รวมถึงการบันทึกเอกสาร และรายงานต่าง ๆ จะต้องมีความโปร่งใส ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้
3. การป้องกันการไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีกรอบการปฏิบัติที่ยึดความเสมอภาคของพนักงานทุกคน และพนักงานของผู้รับเหมาช่วง อย่างไม่เลือกปฏิบัติทั้งทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ เพศ สถานภาพ การสมรส ชั้นหรือวรรณะ อายุ การเป็นมารดาทางสายเลือด การเข้าร่วมทางการเมือง ความพิการ สุขภาพ รสนิยมทางเพศ และอื่น ๆ รวมถึงการได้รับประโยชน์และสิทธิอันเท่าเทียมกันตามกฎหมาย
4. การป้องกันต่อการคุกคาม การทารุณกรรม และการลงโทษทางวินัย โดยนโยบายอย่างชัดเจนที่ไม่สนับสนุนหรืออนุญาตให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลใช้การลงโทษทางร่างกาย การข่มขู่ ทำร้าย การบีบบังคับทางจิตใจหรือร่างกาย ไม่ดักเตือนหรือลงโทษต่อหน้าสาธารณะ และสามารถให้มีช่องทางการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยหรือการไล่ออก ตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงพนักงานของผู้รับเหมาช่วงก็พึงได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกัน อันยึดหลักกฎหมาย

แก้ไขประกาศ ณ วันที่ 04 เดือน กรกฎาคม 2559



(นายสุรพงษ์ อติชาตศรีสกุล)

ประธานกรรมการผู้จัดการ



ที่ บค. 28/60

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

## ประกาศ

เรื่อง การรับของกำนัลจากบุคคลภายนอก

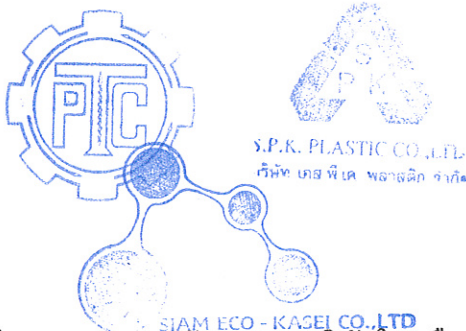
\*\*\*\*\*

เพื่อให้การปฏิบัติงานและการบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ เพื่อมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยยึดแนวทางในการทำงานของลูกจ้างอย่างชัดเจน โปร่งใส ดังนั้นทางบริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการรับของกำนัลหรือสิ่งของใดๆ จากบุคคลภายนอก ดังนี้

1. พนักงานต้องไม่ร้องขอ เสนอให้หรือรับไว้ซึ่งของกำนัล เงิน สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคล (ทั้งภายในและภายนอกองค์กร) ไม่ว่าโดยเจตนาหรือโดยปริยายที่จะทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ
2. พนักงานต้องไม่อาศัยอำนาจหน้าที่ หรือโอกาสในการทำงานกับบริษัทฯ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ใดๆ อันขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ระเบียบประเพณีในการทำงาน กฎหมาย หรือขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ
3. ในกรณีที่จำเป็นต้องรับ ให้นำสิ่งของนั้นมามอบให้กับผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทำการบันทึกลงทะเบียน และนำไปมอบให้กับผู้บริหารต่อไป หากเป็นของสดที่เน่าเสียง่าย เช่น ขนม, ผลไม้, เครื่องดื่มต่างๆ ให้คณะกรรมการ CSR ร่วมพิจารณาในการจัดสรรสิ่งของดังกล่าว

ทั้งนี้ ให้เริ่มมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป และบริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามที่บริษัทฯ เห็นสมควรต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2560



  
(นายสุรพงษ์ อติชาตศรีสกุล)

ประธานกรรมการบริษัทฯ

ประกาศฉบับนี้มีผลครอบคลุมกลุ่มพนักงานของบริษัทในเครือ ได้แก่

- บริษัท ทีมพลาสติก เคมีคอล จำกัด
- บริษัท สยาม อีโค คาเซ จำกัด
- บริษัท เอส.พี.เค พลาสติก จำกัด
- บริษัท ทีมพลาสติก อาร์ แอนด์ ดี จำกัด



# The IKEA WAY on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers

Approved by:  
IWAY Council

Date:  
2016-04-29

Edition:  
4

## 1. Introduction

IKEA does not accept child labour. We work together with our suppliers and partners to actively promote children's rights throughout our value chain. We base our work on the IKEA values, the [Children's Rights and Business Principles](http://childrenandbusiness.org/)<sup>1</sup> and our firm commitment to always act in the best interest of the child.

IKEA is committed to respecting all children's rights.

We believe that children are entitled to a healthy and happy childhood at all times, without being forced to enter employment before they are ready for it.

When children reach the minimum legal working age, IKEA is committed to helping them have access to decent work opportunities by encouraging our suppliers to support their employment. According to the International Labour Organisation's (ILO) Conventions on Minimum Age and Worst Forms of Child Labour, young workers are not allowed to perform any type of hazardous work.

IKEA respects different cultures and values in countries where we operate. However, we do not compromise on the requirements regarding the rights of the children.

This document is part of **IWAY** - The IKEA Way on Purchasing Products, Materials and Services, the IKEA Supplier Code of Conduct.

## 2. Child labour

All actions taken in response to suspected and/or identified child labour cases will be in the child's best interest. IKEA requires that all suppliers and service providers comply with IWAY, and that includes complying with all applicable national and international legislation. The supplier shall always comply with the most demanding requirements, whether they are relevant applicable laws or IWAY requirements. Should the IKEA requirement contradict national laws, the law shall always be complied with and prevail, unless the law contradicts basic principles of human rights.

If child labour is found at any location that falls under the scope of IWAY in the IKEA supply chain, IKEA requires the supplier to implement corrective and preventive action plans that are in the best interest of the child.

In very specific circumstances, IKEA may allow *light work* for children, and/or *apprenticeship or vocational training* for students. Work of this type is subject to the approval of IKEA (by the IWAY Council Working Committee, IKEA internal IWAY governance body) prior to starting, and remains under strict supervision for the duration of the activities. Securing the best interest of the child is always the priority, and that the rights of the child and/or student are both protected and actively supported for his/her future. All actions regarding a child are discussed in advance with him/her and his/her parents or legal guardians.

<sup>1</sup> <http://childrenandbusiness.org/>



## The IKEA WAY on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers

### 3. Young workers

Young workers have greater difficulties in the job market than other types of workers. In many countries, they face high unemployment rates and general lack of opportunities, which makes them vulnerable for abuses and leaves them with reduced opportunities for growth and development.

IKEA recognises that young workers entering the labour market have specific needs. We require that our suppliers ensure adequate protection of young workers from hazardous work and require them to identify positions that are suitable for young workers. Decent employment of young workers is beneficial to everyone:

- to the young worker, who gains valuable experiences and knowledge,
- to the employer, who secures a well-trained future workforce and
- to the wider society, who will have young and healthy people contributing to future growth.

Young workers working in hazardous conditions or in a hazardous type of work is not allowed by IKEA.

### 4. General Principles

IKEA does not accept child labour.

Child labour is prohibited, because it deprives children of their childhood, their potential and their dignity, and is harmful to their physical, mental or moral development.

IKEA supports decent employment of young workers, but does not accept young workers working in hazardous conditions or in a hazardous type of work.

IKEA supports the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989) and is guided by the following articles below in particular:

**Article 3.**

*"All actions concerning the child shall take full account of his or her best interests."*

**Article 32.1.**

*"The right of the child to be protected from economic exploitation and from performing any work that is likely to be hazardous or to interfere with the child's education, or to be harmful to the child's health or physical, mental, spiritual, moral or social development".*

Our requirements on the prevention of child labour and prohibition of hazardous work of young workers are based on the International Labour Organization (ILO) Minimum Age Convention No. 138 (1973) and the ILO Convention on the Worst Forms of Child Labour No. 182 (1999).



## The IKEA WAY on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers

### 5. Definitions

**Child:** is every person under the age of 18 years.

**Child labour:** Child labour is work performed by a child which interferes with a child's right to healthy growth and development and denies him/her the right to quality education.

Child labour is work performed by a child below the minimum working age that has not been specifically approved by IKEA as light work or apprenticeship / vocational training.

The minimum working age is defined by the national legislation and is the age, above which a person can be employed on a full time basis. It can be 16 years, 15 years or 14 years in certain developing countries.

**Young worker:** Young workers are persons under 18 years of age, but above the minimum working age, who are engaged in work.

**Minimum working age:** The minimum legal working age is defined by the national legislation and is the age, above which a person can be employed on a full time basis. It can be 16 years, 15 years, or 14 years in certain developing countries.

**Light work:** simple, limited tasks performed under adequate adult supervision, as long as they do not threaten the child's health and safety, her/his right to play or hinder their education or vocational orientation and training. The requirements regarding safety and health for light work are the same as for young workers (no hazardous work). When permitted by national law, 13-14 year olds are allowed to perform light work.

**Apprenticeship/internship/vocational training or orientation:** work that is done by a student of at least 14 years of age and is done as:

- a. a course of education or training, for which a school or training institution is responsible;
- b. and either a programme of training at a company / supplier, which has been approved by the competent authority or a programme of guidance or orientation, designed to facilitate the choice of the student of an occupation or of a line of training.

Every apprenticeship or vocational training of a person under the age of 18 has to be applied for and approved by IKEA prior to the start of apprenticeship or vocational training.





อนุมัติโดย:  
IWAY Council

วันที่:  
29 เมษายน 2559

ฉบับพิมพ์ที่:  
5.2

## มาตรฐานไอเวย์

### บทนำ

#### หลักการแนวปฏิบัติ

ที่ไอเวย์เราตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจของเรานั้นส่งผลกระทบต่อผู้คนและโลกของเรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อสภาพแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

อย่างไรก็ตามเราเชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่าเราจะสามารถดำเนินธุรกิจได้เป็นอย่างดีควบคู่ไปกับการเป็นผู้ประกอบการที่ดี โดยสิ่งนี้เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การเจริญเติบโตทางธุรกิจในอนาคต ซึ่งเป็นการเติบโตไปพร้อมกับผู้ผลิตสินค้าไอเวย์ที่มีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นเช่นเดียวกับไอเวย์

หลักการแนวปฏิบัติเมื่อต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งแวดล้อม สังคม และสภาพการทำงาน ได้แก่

- อะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต
- อะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต
- อะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต

ด้วยหลักการต่างๆ เหล่านี้ ดังนั้น ทำให้เรายังคงดำเนินธุรกิจไปตามทิศทางดังระบุไว้ในกลยุทธ์อย่างยั่งยืนของไอเวย์ กรุ๊ป ว่า “ธุรกิจของไอเวย์ ควรส่งผลกระทบต่อผู้คนที่เกี่ยวข้องและสิ่งแวดล้อม”

#### หลักการพื้นฐาน

ไอเวย์ (IWAY) คือระเบียบปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าไอเวย์ของ ไอเวย์ กรุ๊ป ซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนดขั้นต่างๆ ทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และสภาวะการทำงาน (รวมทั้งแรงงานเด็ก)

ไอเวย์มีรากฐานมาจากสนธิสัญญาหลัก 8 ฉบับ ซึ่งได้นิยามไว้ใน The Fundamental Principles of Rights at Work, ILO declaration June 1998 and the Ten Principle of the UN Global Compact 2000

ไอเวย์ตระหนักถึงกฎพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน ดังที่นิยามไว้ใน “Universal Declaration of Human Rights” (United Nations 1948) และยึดถือค่านิยมขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับบัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องเข้าไปแทรกแซงและบัญชีรายชื่อประเทศที่เข้ามาตรการจำกัดของสหภาพยุโรป

#### การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของไอเวย์

ผู้ผลิตสินค้าไอเวย์ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่มีข้อบังคับสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่มีการบังคับใช้ หรือข้อกำหนดเฉพาะของไอเวย์

หากข้อกำหนดของไอเวย์ขัดแย้งกับกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ ให้ยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ เป็นหลัก และในกรณีดังกล่าว ผู้ผลิตสินค้าไอเวย์ต้องแจ้งให้ไอเวย์ทราบในทันที

#### การรักษาความลับ

ความสำเร็จในการนำข้อกำหนดของไอเวย์ไปปฏิบัติจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ ความศรัทธาและความเคารพซึ่งกันและกันของทั้งผู้ผลิตสินค้าไอเวย์ และไอเวย์ โดยไอเวย์ พนักงานของไอเวย์ และองค์กรบุคคลที่สามที่ ไอเวย์จะรักษาจะรักษาเอกสารที่เกี่ยวกับความคิดเห็น การสนทนา และข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ได้รับจากผู้ผลิตสินค้าไอเวย์ไว้เป็นความลับ

#### จริยธรรมทางธุรกิจ

คุณค่าของศรัทธา ความเป็นหนึ่งเดียว และความซื่อสัตย์เป็นรากฐานของไอเวย์ และเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน โดยเราเริ่มสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันบนพื้นฐานนี้ และสานต่อความสัมพันธ์ด้วยความเคารพในคุณค่าเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง

เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ร่วมงานกับไอเวย์และผู้ร่วมธุรกิจภายนอกทุกรายต้องเข้าใจมุมมองของไอเวย์ต่อการทุจริตและการป้องกันการทุจริต ไอเวย์ กรุ๊ป ได้กำหนดนโยบายและมาตรฐานการป้องกันการทุจริต และได้สื่อสารกับผู้ร่วมธุรกิจและในจดหมายที่ส่งถึงผู้จัดจำหน่ายสินค้าซึ่งต้องให้ผู้ร่วมธุรกิจทุกรายลงนามในจดหมายนั้น

ข้อสังเกตสำหรับผู้อ่าน รายละเอียดในเอกสารฉบับนี้เป็นเนื้อหาจากการแปล IWAY Standard edition 5.2 การแปลฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงจากต้นฉบับภาษาอังกฤษเท่านั้น ไม่สามารถใช้สำหรับอ้างอิงในเชิงของเอกสารสัญญาใดๆ กรณีที่มีความขัดแย้งหรือภาวะคลุมเครือเกิดขึ้น เอกสารอ้างอิงคือฉบับภาษาอังกฤษเท่านั้น



## มาตรฐานไอเวย์ – ส่วนทั่วไป

1. ข้อกำหนดของไอเวย์ที่ต้องปฏิบัติตาม (IWAY MUST)
2. ข้อกำหนดทั่วไป
3. จริยธรรมทางธุรกิจ
4. สิ่งแวดล้อม
5. สารเคมี
6. ขยะ
7. การป้องกันเหตุฉุกเฉินและอัคคีภัย
8. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
9. การจัดจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และผลประโยชน์
10. ที่พักอาศัย
11. แรงงานเด็กและแรงงานวัยรุ่น
12. การเลือกปฏิบัติ
13. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
14. การคุกคาม การทารุณกรรม และการลงโทษทางวินัย

คานียามและอภิธานศัพท์

อ้างอิง





## IWAY Standard

### Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.

ส่วนนี้คือส่วนทั่วไปของมาตรฐานไอเวย์ นอกจากนี้ ในบางส่วนของห่วงโซ่อุปทานของไอเคียอาจจะมีส่วนเฉพาะเช่นกัน เช่น ส่วนป่าไม้ หรือส่วนการขนส่ง ซึ่งอาจมีข้อกำหนดหรือสิ่งที่นำมาปฏิบัติเพิ่มเติม

ที่ด้านท้ายของเอกสารนี้มีคำอธิบาย/คำจำกัดความของคำหรือการแสดงเป็นตัวเอียง

## 1. ข้อกำหนดของไอเวย์ที่ต้องปฏิบัติตาม (IWAY MUST)

### 1.1 แรงงานเด็ก

- ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องไม่ใช่แรงงานเด็ก
- ต้องมีเอกสารพิสูจน์ยืนยันวันเดือนปีเกิดของพนักงานทุกคน

**แรงงานเด็ก** คืองานที่กระทำโดยเด็กซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิของเด็กในการเจริญเติบโตและมีพัฒนาการที่แข็งแรงสมบูรณ์และศักดิ์ศรีของเด็กจากการศึกษาที่มีคุณภาพ แรงงานเด็กคืองานที่กระทำโดยเด็กที่มีอายุต่ำกว่าวัยทำงานขั้นต่ำซึ่งยังไม่ได้รับการอนุญาตจากไอเคียเป็นการเฉพาะว่าเป็น *งานเบา* หรือ *การฝึกงาน / การฝึกอบรมด้านวิชาชีพ* ดังที่ได้ระบุใน “ไอเคียเวย์เกี่ยวกับการป้องกันการจ้างแรงงานเด็กและการสนับสนุนพนักงานวัยรุ่น”

วัยทำงานขั้นต่ำจะถูกกำหนดโดยกฎหมายภายในประเทศและมีอายุซึ่งสูงกว่าแรงงานเด็กคือบุคคลซึ่งสามารถจ้างงานได้เต็มเวลา อาจจะมีอายุตั้งแต่ 16 ปี 15 ปีหรือ 14 ปี ในบางประเทศที่กำลังพัฒนา

### 1.2 แรงงานบังคับและแรงงานผูกพัน

ต้องไม่ใช่แรงงานที่ถูกบังคับ แรงงานจากนักโทษ แรงงานผูกพัน หรือแรงงานที่ไม่เต็มใจ

พนักงาน:

- มีสิทธิตามกฎหมายในการทำงานภายในบริเวณของผู้ผลิตสินค้าไอเคีย
- มีเสรีภาพในการบอกเลิกการจ้างงานได้ตลอดเวลาตามระยะเวลาการจ้างที่ตกลงกันไว้ก่อนหน้านี้ โดยต้องไม่ถูกลงโทษหรือหักเงินเดือน
- มีเสรีภาพในการออกจากบริเวณทำงานเมื่อสิ้นสุดการทำงาน
- ไม่ถูกยึดเอกสารส่วนบุคคลหรือสิ่งของส่วนบุคคลอื่นๆ
- ไม่ถูกคิดค่าธรรมเนียมหรือค่าเสียหายเกี่ยวกับการจ้างงาน และ/หรือกระบวนการการจ้างงาน ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม หากนายหน้าจัดหางานเรียกค่าธรรมเนียมดังกล่าว พนักงานต้องได้รับเงินคืนจากผู้ผลิตสินค้าไอเคีย
- ไม่ถูกขอให้จ่ายเงินมัดจำและการจ่ายเงินต้องไม่ล่าช้า ต้องไม่ได้รับข้อเสนอให้เบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าหรือให้ยืมเงินซึ่งส่งผลให้พนักงานเป็นหนี้และทำให้มีพันธะต่อการจ้างงาน

### 1.3 จริยธรรมทางธุรกิจ

จะต้องรับประกันความไว้วางใจและความโปร่งใสเกี่ยวกับธุรกิจของไอเคียเสมอ จะต้องไม่มีกรณีของการคอร์รัปชันหรือการคิดสินบนเกี่ยวกับธุรกิจของไอเคีย ต้องไม่เปลี่ยนแปลง ปดลอมแปลงเอกสารที่เป็นทางการตามที่กฎหมายกำหนดที่เกี่ยวกับไอเวย์

### 1.4 มลภาวะทางสิ่งแวดล้อมที่รุนแรง

ต้องไม่มีมลพิษทางสิ่งแวดล้อมที่รุนแรง ซึ่งหมายถึง มลพิษที่มีแนวโน้มแพร่กระจายจากจุดกำเนิดออกไปเป็นบริเวณกว้าง และผลกระทบของมลพิษเป็นสิ่งที่แก้ไขได้ยากหรือต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก

### 1.5 อันตรายต่อสุขภาพอย่างรุนแรงหรือไม่ปลอดภัย

พนักงานได้รับการป้องกันจากการสัมผัสกับอันตรายต่อสุขภาพอย่างรุนแรงหรือไม่ปลอดภัย ซึ่งหมายถึงอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความเสี่ยงซึ่งส่งผลให้พนักงานเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยถาวรได้ทันที

### 1.6 ชั่วโมงทำงาน

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องจัดให้มีและรักษาระบบที่โปร่งใสและเชื่อถือได้เพื่อบันทึกชั่วโมงทำงานและค่าจ้างของพนักงานทุกคน

### 1.7 ค่าจ้าง

พนักงานทุกคนต้องได้รับค่าจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

**IWAY Standard****Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.****1.8 การประกันอุบัติเหตุสำหรับพนักงาน**

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องจัดให้มีการประกันอุบัติเหตุสำหรับพนักงานทุกคน โดยครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากอุบัติเหตุจากการทำงาน และเงินชดเชยสำหรับอุบัติเหตุจากการทำงานที่ทำให้พนักงานทุพพลภาพอย่างถาวร

**2. ข้อกำหนดทั่วไป****2.1 การปฏิบัติตามกฎหมาย**

ต้องมีเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดของไอเคีย

**2.2 ความรับผิดชอบด้านไอเคีย**

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องมีการตรวจสอบและเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่ารักษาและปฏิบัติตามข้อกำหนดของไอเคีย

**2.3 ผู้ผลิตสินค้ารายย่อยของไอเคีย**

ผู้ผลิตสินค้าจะต้องสื่อสารข้อกำหนดไอเคียหรือข้อกำหนดอื่นที่เท่าเทียมกันรวมถึง “ไอเคียเวย์เกี่ยวกับการป้องกันการใช้แรงงานเด็กและการสนับสนุนพนักงานวัยรุ่น” กับผู้ผลิตสินค้ารายย่อยขั้นที่ 1 (1st Tier) ทั้งหมดของคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาผลิตภัณฑ์ วัสดุ หรือบริการต่างๆ ให้กับไอเคีย

ผู้ผลิตสินค้าจะดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดไอเคีย (IWAY Audits) ที่โรงงานผู้ผลิตสินค้ารายย่อยของตน

**2.4 การบังคับใช้ไอเคียกับผู้ผลิตสินค้ารายย่อยที่สำคัญ (Critical Sub-Supplier)**

นอกเหนือจากข้อ 2.3 แล้ว ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องลงทะเบียนผู้ผลิตสินค้ารายย่อย ขั้นที่ 1 (1st Tier) ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้า วัสดุ หรือการบริการให้กับไอเคีย ผู้ผลิตสินค้ารายย่อยที่สำคัญต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของไอเคียที่ต้องปฏิบัติตาม (IWAY MUST) และผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องรับรองการดำเนินการดังกล่าวตามขอบเขตและแผนการดำเนินงานที่ได้ตกลงกับผู้ร่วมธุรกิจของไอเคีย และให้จัดทำผลการรับรอง และส่งเอกสารดังกล่าวให้ไอเคียเมื่อไอเคียต้องการ

**2.5 การสื่อสารไอเคียไปยังพนักงาน**

ต้องสื่อสารมาตรฐานไอเคียรวมทั้งส่วนเฉพาะ (ถ้ามี) หรือข้อมูลที่เท่าเทียมกันให้พนักงานทุกคนรับทราบด้วยภาษาที่พนักงานเข้าใจ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานไอเคียหรือข้อมูลที่เท่าเทียมกันก็ตาม ต้องแจ้งให้พนักงานทราบว่าสามารถอ่านเอกสารดังกล่าวได้ฟรี และพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างไม่จำกัด

**2.6 การตรวจสอบภายใน**

ต้องมีเอกสารแสดงขั้นตอนการตรวจสอบภายในที่โปร่งใสและเชื่อถือได้ เพื่อให้แน่ใจ รับรอง และรายงานการปฏิบัติตาม ไอเคีย (หรือข้อกำหนดที่เท่าเทียมกัน) ทำการรับรองอย่างน้อยทุกๆ 12 เดือน และเก็บบันทึกไว้ 24 เดือน

**3. จริยธรรมทางธุรกิจ****3.1 นโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน**

มีการพัฒนาและใช้ นโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน

ซึ่งประกอบด้วยมุมมองที่เชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ทางธุรกิจของผู้ผลิตสินค้าไอเคียกับไอเคีย และระบุไว้อย่างชัดเจนว่าไม่สามารถยอมรับการติดสินบนและคอร์รัปชันได้

**3.2 การจัดทำเอกสารและบันทึกอย่างโปร่งใสและน่าเชื่อถือ**

เอกสาร บันทึก รายงาน เป็นต้น ที่เกี่ยวข้องของไอเคียต้องมีความโปร่งใส ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ

**3.3 การอบรมผู้บริหาร**

ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง และบุคคลสำหรับการติดต่อของไอเคียต้องได้รับการอบรม และตระหนักถึงจรรยาบรรณทางธุรกิจของไอเคียเป็นอย่างดี

**IWAY Standard****Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.****4. สิ่งแวดล้อม****4.1 การปล่อยมลพิษอากาศออกสู่ภายนอก**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยมลพิษอากาศออกสู่ภายนอก และต้องมีใบอนุญาตและรายงานการทดสอบที่จำเป็น

**4.2 การปล่อยเสียงดังออกสู่ภายนอก**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยเสียงดังออกสู่ภายนอก และต้องมีใบอนุญาตและรายงานการทดสอบที่จำเป็น

**4.3 การปล่อยน้ำเสียออกสู่ภายนอก**

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องบำบัดน้ำเสียในบริเวณโรงงานอย่างเหมาะสม หรือปล่อยลงสู่บ่อบำบัดน้ำเสียภายนอกที่ได้รับอนุญาต

ต้องดำเนินการและบำรุงรักษาระบบบำบัดน้ำเสียที่ปล่อยออก (ETPs) อย่างเหมาะสม และต้องเลือกใช้ระบบบำบัดที่เหมาะสมกับชนิดและปริมาณของน้ำเสียที่ปล่อยออกมา

เจ้าหน้าที่ควบคุมระบบ ETP ต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม

**4.4 การปนเปื้อนในดิน**

ต้องแก้ไขปัญหาการปนเปื้อนในดินทันที

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องสอบสวนและประเมินความเสี่ยงการปนเปื้อนในดินที่อาจเกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากกิจกรรมภายในหน่วยงานทั้งงานที่ผ่านมาและงานที่กำลังดำเนินการอยู่

ให้รายงานสิ่งปนเปื้อนที่ค้นพบต่อเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการแก้ไขให้สอดคล้องกับระเบียบของหน่วยงานรัฐดังกล่าว และผู้ผลิตสินค้าไอเคีย

ต้องแจ้งความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของการดำเนินการดังกล่าวให้ไอเคียทราบ

**4.5 รายงานผลการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม**

ต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมประจำปีและส่งให้กับไอเคีย

องค์กรที่เกี่ยวข้องของไอเคียเป็นผู้กำหนดเนื้อหา โครงสร้าง และระยะเวลาการรายงาน และอย่างน้อยต้องมีข้อมูลการใช้น้ำและพลังงาน

**4.6 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง**

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการผลิตและการดำเนินงานในปัจจุบัน

แผนงานเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต้องจัดทำเป็นรายลักษณ์อักษรและมีการทบทวนเป็นระยะ โดยแผนงานควรประกอบไปด้วยเป้าหมายที่สามารถวัดได้ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และระยะเวลา และบันทึกผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนงาน

**4.7 การปฏิบัติตามกฎหมาย**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการป้องกันซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ตามหัวข้อด้านบนในบทนี้ซึ่งได้แก่ แต่ไม่ได้จำกัดไว้เพียงการจำแนกประเภทสิ่งแวดล้อม การรายงาน และการตรวจสอบโดยหน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบ และให้จัดทำเอกสารการแก้ไขตามการตรวจสอบดังกล่าว และดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

**5. สารเคมี****5.1 บัญชีรายชื่อสารเคมีและข้อมูลเคมีภัณฑ์เพื่อความปลอดภัย (MSDS)**

ต้องจัดทำ จัดเก็บ และปรับข้อมูลล่าสุดของบัญชีรายชื่อสารเคมีทุกชนิดพร้อมกับข้อมูลเคมีภัณฑ์เพื่อความปลอดภัย (MSDS) ที่ใช้ในการผลิต การปฏิบัติงาน หรือการซ่อมบำรุง

บัญชีรายชื่อดังกล่าวต้องมีข้อมูลชื่อสารเคมี วัตถุประสงค์/ลักษณะการใช้งาน และรายการอ้างอิงจาก MSDS โดย MSDS ต้องเป็นภาษาที่พนักงานสามารถเข้าใจได้

หากมีเพียงสารเคมีสำหรับการทำความสะอาดทั่วไป วัสดุในสำนักงาน หรือผลิตภัณฑ์เคมีสามัญทั่วไปเท่านั้นที่มีความเสี่ยงต่ำและเป็นความเสี่ยงที่ทราบกันดีนั้น ไม่จำเป็นต้องจัดทำบัญชีรายชื่อยกเว้นหากกฎหมายหรือระเบียบกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

**IWAY Standard****Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.****5.2 เอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสารเคมี**

ต้องจัดทำเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานของการซื้อ จัดเก็บ จัดการ และใช้งานสารเคมี และแนวทางการตอบสนองในภาวะฉุกเฉิน รวมถึงปฏิบัติตามขั้นตอนที่แสดงไว้อย่างครบถ้วน

หากมีเพียงสารเคมีสามัญทั่วไปที่มีความเสี่ยงต่ำและเป็นความเสี่ยงที่ทราบกันดี (เช่น สารเคมีทำความสะอาด วัสดุในสำนักงานทั่วไป เป็นต้น) ไม่จำเป็นต้องบันทึกเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน

**5.3 ความสามารถของพนักงานและการฝึกอบรม**

พนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ก่อนเริ่มงาน พนักงานดังกล่าวต้องได้รับการอบรมอย่างเพียงพอเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดการ การใช้งาน และจัดเก็บสารเคมี

ต้องมีเนื้อหาการอบรมและมีบันทึกการอบรม

**5.4 การจัดเก็บ จัดการ และขนส่งสารเคมี**

ต้องจัดเก็บ จัดการ และขนส่งสารเคมีด้วยวิธีการที่สามารถป้องกันการปลดปล่อยสารเคมีออกสู่อากาศ ดิน และน้ำ และความเสี่ยงต่อการจู่ระเบิด/การระเบิด และป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

ติดประกาศข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเสี่ยงและการใช้งานสารเคมีอย่างปลอดภัยไว้ในบริเวณจัดเก็บและใช้งานสารเคมี

พื้นบริเวณที่จัดเก็บสารเคมีต้องเป็นพื้นผิวแข็งแรงที่ไม่ดูดซึมสารเคมี หากจำเป็นต้องมีที่รองรับสารเคมีเหลวแยกต่างหากเพื่อป้องกันการหกั่วไหล ปริมาตรการกักเก็บนั้นต้องเพียงพอที่จะรองรับปริมาตรของถัง/แท็งก์ขนาดใหญ่ที่สุดได้

ต้องตรวจสอบถังบรรจุของเหลวอันตรายบนดิน/ใต้ดินทั้งหมดเพื่อป้องกันการปนเปื้อน หรือทำให้สามารถตรวจสอบการรั่วไหลได้ตั้งแต่เนิ่นๆ

**5.5 การติดฉลากสารเคมี**

ต้องติดฉลากภาชนะบรรจุสารเคมีทั้งหมดอย่างเหมาะสมและมีคำอธิบายที่เข้าใจได้ง่ายเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานได้ตระหนักถึงสิ่งที่บรรจุอยู่ภายในและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

**5.6 การปฏิบัติตามกฎหมาย**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดเก็บ จัดการ การใช้งาน และขนส่งสารเคมี ซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ตามหัวข้อด้านบนในบทนี้

**6. ขยะ****6.1 บัญชีรายชื่อขยะ**

ต้องจัดทำบัญชีรายชื่อขยะอันตรายและขยะไม่อันตราย และจัดเก็บบัญชีรายชื่อดังกล่าวเพื่อตรวจสอบประเภทและปริมาณขยะที่เกิดขึ้น

บัญชีรายชื่อแสดงอย่างชัดเจนว่าขยะประเภทใดเป็นขยะอันตราย และต้องปรับข้อมูลล่าสุดอย่างสม่ำเสมอ

หากมีเพียงสารเคมีทั่วไปที่มีความเสี่ยงต่ำและเป็นความเสี่ยงที่ทราบกันดี (เช่น สารเคมีทำความสะอาด วัสดุในสำนักงานทั่วไป เป็นต้น) ดังนั้น ไม่จำเป็นต้องจัดทำบัญชีรายชื่อแยกเว้นกฎหมายหรือระเบียบกำหนด

**6.2 เอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับขยะ**

ต้องจัดทำเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการจัดการ จัดเก็บ ขนส่ง รีไซเคิล และกำจัดขยะอันตรายและไม่อันตราย รวมถึงปฏิบัติตามขั้นตอนที่แสดงไว้อย่างครบถ้วน

เอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานช่วยป้องกันการปลดปล่อยออกสู่อากาศ ดิน และน้ำ และป้องกันความเสี่ยงต่อการจู่ระเบิด/การระเบิด

เอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้แน่ใจว่าพนักงานมีสุขภาพดีและความปลอดภัย และต้องมีเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินด้วย

หากมีเพียงสารเคมีสามัญทั่วไปที่มีความเสี่ยงต่ำและเป็นความเสี่ยงที่ทราบกันดี (เช่น สารเคมีทำความสะอาด วัสดุในสำนักงาน เป็นต้น) ไม่จำเป็นต้องมีเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรยกเว้นกฎหมายหรือระเบียบกำหนด

**6.3 ความสามารถของพนักงานและการฝึกอบรม**

พนักงานที่จัดการขยะต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงาน และก่อนเริ่มงานพนักงานดังกล่าวต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการขยะ

ต้องมีเนื้อหาการอบรมและบันทึกการอบรม

**IWAY Standard****Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.****6.4 การจัดเก็บ จัดการ และขนส่งขยะ**

ต้องจัดเก็บ จัดการ และขนส่งขยะด้วยวิธีการที่สามารถป้องกันการปนเปื้อนออกสู่อากาศ ดิน และน้ำ และความเสี่ยงต่อการจู่โจม/การระเบิด และการเปิด และป้องกันการสูญภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

การจัดเก็บขยะอันตรายและไม่อันตรายแยกออกจากกัน และจัดเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ โดยทำเครื่องหมายบริเวณคัดแยก และ/หรือจัดเก็บขยะ และ ติดฉลากบนถัง/ภาชนะบรรจุอย่างเหมาะสม

**6.5 การรีไซเคิลขยะ**

ต้องคัดแยกขยะและส่งไปรีไซเคิลตามขอบเขตที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายและโครงสร้างพื้นฐานของแต่ละประเทศ

**6.6 ผู้รับเหมาที่มีใบอนุญาต**

ผู้รับเหมาที่ทำงานส่ง จัดเก็บ และทำลายขยะขั้นสุดท้ายต้องมีใบอนุญาตตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หากไม่มีผู้รับเหมา บริษัทขนส่ง หรือบริษัทกำจัดขั้นสุดท้าย ที่มีใบอนุญาตที่เหมาะสม ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องแน่ใจว่าได้จัดเก็บขยะอันตรายไว้นานกว่าจะสามารถแน่ใจในความเหมาะสมของคุณสมบัติของผู้ทำลายขยะขั้นสุดท้ายได้

**6.7 การเผา/การฝังกลบที่โรงงาน**

ต้องไม่ฝังกลบหรือเผาขยะอันตรายภายในโรงงาน

**6.8 การปฏิบัติตามกฎหมาย**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการจัดการ จัดเก็บ ขนส่ง รีไซเคิล และทำลายขยะอันตรายและขยะไม่อันตรายอื่นๆ ซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ตามหัวข้อด้านบนในบทนี้

**7. การวางแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินและอัคคีภัย****7.1 การวางแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน**

ต้องจัดทำแผนฉุกเฉินของโรงงานและปฏิบัติตามแผนนั้น

โดยแผนฉุกเฉินนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยงที่ระบุ และจัดทำเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

ต้องปฏิบัติตามเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อจำกัด ลด และควบคุมความเสี่ยงดังกล่าว

อย่างน้อยแผนฉุกเฉินต้องประกอบไปด้วยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นและสถานการณ์ฉุกเฉิน (อัคคีภัย ภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุสารเคมี เป็นต้น) เอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติการซ้อมอพยพ และกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบระหว่างเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน

**7.2 อุบัติการณ์และอุบัติเหตุอัคคีภัย**

ต้องบันทึกเป็นเอกสารหากเกิดอัคคีภัยหรืออุบัติการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอัคคีภัยทุกครั้ง โดยการจัดทำเอกสารต้องมีรายละเอียดการวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง และการแก้ไขและการป้องกัน

**7.3 ความสามารถของพนักงานและการฝึกอบรม**

ต้องการอบรมการใช้งานอุปกรณ์ดับเพลิงให้กับพนักงานในจำนวนที่เพียงพอในแต่ละพื้นที่ทำงาน และครอบคลุมทุกกะทำงาน

การอบรมครอบคลุมวิธีการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงที่ติดตั้งไว้ในโรงงาน ต้องจัดอบรมอย่างน้อยทุกๆ 24 เดือน

ต้องมีรายละเอียดเนื้อหาการอบรมและบันทึกการอบรมก่อนเริ่มงาน พนักงานต้องตระหนักเกี่ยวกับประเด็นความปลอดภัยพื้นฐานเกี่ยวกับอัคคีภัย โดยการอบรมอย่างน้อยต้องประกอบไปด้วยเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติการซ้อมอพยพหนีไฟ ตำแหน่งและการทำงานของสัญญาณเตือนภัยฉุกเฉิน

ต้องมีรายละเอียดเนื้อหาการอบรมและบันทึกการอบรม

**7.4 อุปกรณ์ดับเพลิง**

ต้องมีอุปกรณ์ดับเพลิงที่เหมาะสม

ต้องสามารถเข้าถึงอุปกรณ์ดับเพลิงด้วยมือได้โดยง่ายและสามารถมองเห็นได้จากระยะไกล ต้องรักษาอุปกรณ์ดังกล่าวไว้อย่างเหมาะสมและไม่ล้น

ตรวจสอบอุปกรณ์เป็นการภายในหรือโดยบริษัทภายนอกที่ได้รับอนุญาตอย่างน้อยทุกๆ 12 เดือน จัดเก็บบันทึกการบำรุงรักษา และ/หรือ มีสติ๊กเกอร์/ป้ายอยู่บนอุปกรณ์



## IWAY Standard

### Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.

#### 7.5 เส้นทางอพยพและทางออกฉุกเฉิน

ต้องมีทางออกและเส้นทางฉุกเฉินเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนสามารถอพยพออกจากพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย

ต้องมีทางออกฉุกเฉินอย่างน้อยที่สุด 2 ทางที่แยกจากกันในพื้นที่ทำงานทุกแห่ง และต้องไม่มีสิ่งกีดขวางทางออกฉุกเฉินและเส้นทางไปสู่ทางออกฉุกเฉินทั้งหมด ทั้งนี้สามารถยอมรับได้หากห้องใดที่มีทางออกฉุกเฉิน 1 ทาง ถ้าจำนวนพนักงาน ขนาดของห้อง และระดับความเสี่ยง และการจัดการสถานที่ทำงานจะสามารถทำให้พนักงานสามารถอพยพได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัยระหว่างเกิดเหตุฉุกเฉิน

ต้องมีแสงสว่างหรือป้ายแสงสว่างที่ทางออกและเส้นทางฉุกเฉินทุกแห่ง ซึ่งสามารถมองเห็นได้จากทางเดินหลัก และต้องไม่สืบลจากภายใน ทางออกฉุกเฉินต้องเป็นแบบเปิดออกไปสู่ภายนอก ยกเว้นกฎหมายในประเทศได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

#### 7.6 สัญญาณเตือนภัยสำหรับการอพยพ

มีสัญญาณเตือนภัยที่แยกออกจากสัญญาณอื่นๆ และสามารถใช้งานได้ โดยต้องส่งเสียงดังอย่างต่อเนื่องเพื่อแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบเกี่ยวกับสถานการณ์ฉุกเฉิน และเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนจะสามารถอพยพได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย

ในพื้นที่ทำงานที่มีเสียงดังต้องมีการติดตั้งสัญญาณแสงเพิ่มเติมกับสัญญาณเสียง

หากไม่เป็นแบบอัตโนมัติ สัญญาณเตือนภัยก็สามารถเป็นแบบเปิดด้วยมือได้ และต้องสามารถได้ยินและสังเกตได้จากพื้นที่ทำงานทุกแห่ง ต้องทำสัญลักษณ์ปุ่มกดสัญญาณเตือนภัยไว้อย่างชัดเจน รวมถึงต้องสามารถทำงานได้แม้ขณะกระแสไฟฟ้าดับ

#### 7.7 การซ้อมอพยพ

ต้องซ้อมอพยพอย่างน้อยทุก 12 เดือน โดยให้ครอบคลุมพนักงานทุกคนและทุกแผนก และให้มีจำนวนพนักงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ระหว่างการซ้อมอพยพ บุคคลที่กำหนดต้องรับผิดชอบตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนได้อพยพออกจากอาคาร

จัดเก็บบันทึกการซ้อมอพยพ โดยอย่างน้อยต้องมีข้อมูลวันที่และเวลาที่ซ้อมอพยพ ข้อมูลละการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้อพยพ และเพื่อตรวจสอบรับรองว่าพนักงานทุกคนได้อพยพออกมา ผลลัพธ์ของการอพยพ และสิ่งที่ต้องแก้ไข

#### 7.8 การปฏิบัติตามกฎหมาย

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย รวมถึงการจำแนกประเภทของอัคคีภัย การรายงาน และตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่รัฐด้านอัคคีภัย ซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ด้านบนในบทนี้

หากผลการตรวจสอบดังกล่าวกำหนดให้ต้องแก้ไข ต้องทำการแก้ไขและบันทึก โดยต้องแก้ไขให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

### 8. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

#### 8.1 การประเมินความเสี่ยงของสถานที่ปฏิบัติงาน

ต้องประเมินความเสี่ยงของทั้งโรงงานและบริเวณปฏิบัติงานทั้งหมด ทั้งนี้หากเปลี่ยนกระบวนการผลิตหรือวิธีการปฏิบัติงานต้องปรับข้อมูลล่าสุดของการประเมินความเสี่ยงด้วย

มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อลดความจำเป็นของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลด้วยการลดความเสี่ยงที่แหล่งกำเนิด (เช่น ลดระดับเสียงดัง ปรับปรุงความปลอดภัยของเครื่องจักร ใช้เอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ปรับปรุงคุณภาพอากาศ เป็นต้น)

#### 8.2 อุปกรณ์และอุบัติเหตุ

ต้องมีเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติการจัดทำรายงาน วิเคราะห์ ติดตามผล และดำเนินการเมื่อเกิดอุบัติเหตุและอุบัติการณ์

#### 8.3 การอบรมเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย

พนักงานต้องได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยที่จำเป็นและเพียงพอก่อนเริ่มใช้งานเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือปฏิบัติงานอันตราย

โดยต้องจัดอบรมทบทวนตามความจำเป็นของกฎหมาย และ/หรือสิ่งที่ระบุ

การอบรมปฐมพยาบาลพนักงานต้องประกอบด้วยข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านสุขภาพและความปลอดภัยของการทำงานในแต่ละวัน

จัดเก็บรายละเอียดการอบรมและบันทึกการอบรม

#### 8.4 เครื่องจักรและอุปกรณ์อื่นๆ

เครื่องจักรและอุปกรณ์อื่นๆ ทั้งหมดที่ใช้ในการผลิตและการปฏิบัติงานต้องปลอดภัยสำหรับการใช้งานและได้รับการติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยที่จำเป็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ

เครื่องจักรและอุปกรณ์อื่นๆ เช่น รถฟอร์คลิฟท์ บันไดเลื่อน ประตู/ทางเข้าอัตโนมัติ บันจูน/ลิฟท์ เป็นต้น ได้รับการตรวจสอบและออกหนังสือรับรองโดยเจ้าหน้าที่ตรวจสอบที่ได้รับมอบหมาย หรือนุคคลที่มีใบอนุญาตหรือได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดของกฎหมาย

**IWAY Standard****Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.****8.5 ข้อมูลความปลอดภัย**

ข้อมูลความปลอดภัย และ/หรือสัญลักษณ์เตือนต้องสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนในบริเวณมีความเสี่ยง โดยข้อมูลอธิบายความเสี่ยงหรืออันตราย และวิธีลดความเสี่ยง และต้องเป็นลักษณะที่พนักงานสามารถเข้าใจได้ (ใช้ภาพหรือป้ายสัญญาณมีภาพ และ/หรือการเขียนด้วยภาษาที่พนักงานเข้าใจ)

**8.6 เอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัย**

ต้องมีเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อลดความเสี่ยงของการเกิดการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานอันตราย เช่น การทำงานในสถานที่อับอากาศ การทำงานบนที่สูง การทำงานบนแท่นทำงานเคลื่อนที่ที่ยกสูงจากพื้น หรือการทำงานบนบันได เป็นต้น

**8.7 อันตรายต่อความปลอดภัย**

ต้องจัดการและลดความเสี่ยงและอันตรายอื่นๆ จากการทำงานที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ/การบาดเจ็บ

อันตรายจากการทำงานได้แก่แต่ไม่จำกัดไว้เพียงแผงไฟฟ้าที่ไม่ปลอดภัย การชนส่งภายในโรงงาน บันไดชำรุด สายไฟฟ้าชำรุด หรือเครื่องจักรไม่ได้ต่อสายดิน หลุมที่พื้น การจัดเก็บสินค้า เป็นต้น

**8.8 อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE)**

ต้องมี ปรึกษา ใช้งาน และจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและชุดป้องกันที่เหมาะสมโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายกับพนักงานและผู้มาเยี่ยมชมโรงงาน เพื่อให้สวมเข้าไปในบริเวณทำงานที่มีอันตรายหรืออาจมีความเสี่ยง

ทำเครื่องหมายอย่างชัดเจนไว้ในบริเวณที่กำหนดให้สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

**8.9 อุปกรณ์ปฐมพยาบาล**

จัดเก็บอุปกรณ์ปฐมพยาบาลอย่างเพียงพอสำหรับพนักงานระหว่างการทำงานทุกกะในทุกอาคาร และทุกชั้น และในรถบรรทุก ตู้ขนส่งสินค้าและเรือขนส่งทุกลำ

อุปกรณ์ปฐมพยาบาลที่จำเป็นขึ้นอยู่กับขนาดของโรงงาน ขอบเขตการทำงาน รวมถึงโอกาสของความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บ

ต้องไม่ถืออุปกรณ์ปฐมพยาบาล โดยต้องจัดวางในบริเวณที่ทำเครื่องหมายอย่างชัดเจน เป็นบริเวณที่กำหนดเฉพาะซึ่งสามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็วในกรณีฉุกเฉิน ต้องรักษาให้มีสภาพดีและตรวจสอบเป็นประจำเพื่อให้แน่ใจว่ามีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลอย่างครบถ้วนและพร้อมใช้งาน

**8.10 บุคคลที่ได้รับการอบรมด้านปฐมพยาบาล**

ต้องมีบุคคลที่ได้รับการอบรมด้านการปฐมพยาบาลจำนวนเพียงพอระหว่างชั่วโมงการทำงาน โดยให้ครอบคลุมทุกกะ และพนักงานสามารถระบุบุคคลดังกล่าวได้ง่าย

ผู้อบรมด้านการปฐมพยาบาลต้องเป็นผู้อบรมที่มีหนังสือรับรอง แพทย์ หรือพยาบาล โดยต้องอบรมทบทวนอย่างน้อยทุก 24 ชั่วโมง หรือตามกฎหมายกำหนด

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องจัดเก็บบันทึกการอบรม และให้มีรายชื่อของผู้ที่ได้รับการอบรม วันที่อบรม และภาพรวมเนื้อหาของการอบรม

**8.11 สภาพสถานที่ปฏิบัติงานและการยศาสตร์**

บริเวณทำงานต้องมีสภาพดี ต้องมีการตรวจสอบบริเวณทำงานเหล่านี้ ซึ่งประกอบไปด้วยแต่ไม่จำกัดไว้เพียงการตรวจสอบเสียงดัง อุณหภูมิ แสงสว่าง คุณภาพอากาศ และให้จัดเก็บวิธีการตรวจสอบที่กำหนด

ระหว่างช่วงที่มีอุณหภูมิสูง อุณหภูมิภายในบริเวณทำงานอาจเท่ากับอุณหภูมิภายนอกโดยต้องมีหลังคาที่ช่วยเป็นร่มเงาและป้องกันจากแสงแดด

ควรมีการดำเนินงานและวางแผนการกระทำ เช่น การพักเบรกบ่อยๆ และจัดเตรียมเสื้อผ้าที่เหมาะสม น้ำดื่ม และพัดลม เป็นต้น

ประเมินสภาพด้านการยศาสตร์ของสถานที่ปฏิบัติงาน

บันทึกการวางแผนวิธีการลดการทำงานตาแห้งเดิมๆ และท่าทางการทำงานซ้ำๆ เป็นต้น ที่สามารถก่อให้เกิดการบาดเจ็บระยะยาวได้ และต้องดำเนินการแก้ไข

**8.12 น้ำดื่ม**

ต้องจัดน้ำดื่มที่สะอาดสำหรับพนักงานทุกคนโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เครื่องจ่ายน้ำดื่มต้องได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม และอยู่ห่างจากบริเวณทำงานในระยะที่เหมาะสม

**8.13 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสุขอนามัย**

ต้องมีการจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยเพื่อให้แน่ใจว่าสภาพการทำงานที่สุขอนามัยและมีความปลอดภัยสำหรับพนักงาน

ต้องทำความสะอาดทั่วทั้งโรงงานเป็นประจำและดูแลให้อยู่ในสภาพดี มีบริเวณล้างมือและห้องน้ำเพียงพอ



**IWAY Standard****Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.****8.14 บริเวณพักผ่อน**

ต้องมีสถานที่เพียงพอซึ่งพนักงานสามารถพักผ่อนและรับประทานอาหารได้ระหว่างหยุดพัก

พนักงานต้องมีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับพักรับประทานอาหาร โดยบริเวณดังกล่าวต้องสะอาด อยู่ในสภาพดี แยกออกจากสิ่งแวดล้อมในบริเวณผลิต เช่น เสียงดัง ฝุ่น เป็นต้น และอย่างน้อยต้องมีเก้าอี้/ม้านั่ง และโต๊ะ

**8.15 เครื่องดื่มแอลกอฮอล์และยาเสพติด**

มีนโยบายเกี่ยวกับการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และยาเสพติดที่ผิดกฎหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานขณะที่ยังมึนเมา อยู่ภายใต้ฤทธิ์ของยาเสพติดหรือสารที่ป้องกันไม่ให้พนักงานทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ และได้สื่อสารนโยบายดังกล่าวและทำให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงนโยบายดังกล่าว

**8.16 การปฏิบัติตามกฎหมาย**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการจำแนกประเภท การรายงาน และตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่รัฐด้านอค์กีย ซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ด้านบนในบทนี้

หากผลการตรวจสอบดังกล่าวกำหนดให้ต้องแก้ไข ต้องทำการแก้ไขและบันทึก โดยต้องแก้ไขให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

**9. การจัดจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และ ผลประโยชน์****9.1 การรายงานและตรวจสอบโดยผู้มีอำนาจหน้าที่**

ต้องจัดทำบันทึกการแก้ไขที่เป็นผลมาจากการตรวจด้านแรงงานหรือการตรวจอย่างอื่นที่เท่าเทียมกัน และต้องแก้ไขให้สมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

**9.2 ขั้นตอนปฏิบัติในการจัดจ้างและโดยผ่านตัวแทนจัดหางาน**

จะต้องระบุและอธิบายขั้นตอนทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในกระบวนการจัดจ้างคนงานรวมทั้งที่ผ่านตัวแทนจัดหางาน ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดจ้างเตรียมไว้หากไอเคียมมีการร้องขอ

ตัวแทนจัดหางานที่สรรหาพนักงานต้องมีใบอนุญาตตามกฎหมายในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว

**9.3 สัญญาการจ้างงาน**

ก่อนเริ่มงาน พนักงานแต่ละคนต้องลงนามในสัญญาการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยลูกจ้างต้องสามารถเข้าใจข้อกำหนดในการจ้างงานได้

อย่างน้อยที่สุด สัญญาต้องประกอบด้วยชื่อนายจ้าง ชื่อพนักงาน วันเดือนปีเกิด ตำแหน่ง เงินเดือน ชั่วโมงทำงาน การจ่ายเงินชดเชยค่าล่วงเวลา ผลประโยชน์ และระยะเวลาการจ้าง

ทั้งนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน การจ่ายเงินชดเชยค่าล่วงเวลา ผลประโยชน์และระยะเวลาในการแจ้งลาออก/เลิกจ้าง สามารถระบุไว้ในคู่มือสำหรับพนักงานหรือเอกสารอื่นๆ ที่คล้ายกัน

หากสิ้นสุดสัญญาการจ้างงานตามระยะเวลาการแจ้งตามที่ตกลงกันไว้ จะไม่มีการหักค่าจ้างจากพนักงานที่ลาออก

**9.4 บันทึกการจ่ายเงินค่าจ้างและเวลาทำงาน**

ต้องเก็บรักษานบันทึกเอกสารการจ่ายเงินค่าจ้างและเวลาทำงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารการจ่ายเงินค่าจ้างและชั่วโมงทำงานของพนักงานแต่ละคน

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องเก็บบันทึกการจ่ายค่าจ้างไว้อย่างน้อย 24 เดือน และต้องมีข้อมูลชั่วโมงทำงานปกติ จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาค่าจ้างจากการผลิตงานเป็นรายชิ้น เงินโบนัสจากการผลิต เงินค่าเบี่ยงเสี่ยง การหักเงิน และค่าจ้างสุทธิ

**9.5 ชั่วโมงทำงานและการทำงานล่วงเวลา**

พนักงานต้องไม่ทำงานมากกว่าหกสิบ (60) ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมทั้งการทำงานล่วงเวลา ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปโดยสมัครใจ

ภายใต้สถานการณ์บางอย่างดังที่ได้กำหนดอย่างชัดเจนในกฎหมายท้องถิ่น และ/หรือ เห็นด้วยโดยสภาการทำงาน/สหภาพการค้าท้องถิ่น ไอเคียอาจจะอนุญาตว่าชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นจำเป็นในช่วงระยะเวลาที่สั้นและจำกัด

**9.6 วันหยุด 1 วัน ในรอบทุก 7 วัน**

พนักงานต้องมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน จากวันทำงานทุก 7 วัน (ทำงานต่อเนื่องได้สูงสุด 6 วัน)

**IWAY Standard****Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.****9.7 ค่าจ้าง**

ต้องจ่ายค่าจ้างของพนักงานรวมถึงเงินชดเชยการทำงานล่วงเวลาให้เป็นช่วงเวลาเป็นประจำและอย่างน้อยที่สุดเดือนละ 1 ครั้ง

การหักเงินค่าจ้างต้องไม่เกิน 20% ของค่าจ้างพนักงาน และต้องไม่ทำให้ยอดเงินค่าจ้างที่จ่ายจริงต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

การหักเงินตามที่กฎหมายกำหนด (เช่น ภาษี หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) หรือการหักเงินที่ตกลงกันไว้สำหรับค่าอาหาร ค่าที่พัก และค่าธรรมเนียมสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นไม่ให้คิดรวมกับเงิน 20% นี้

ต้องไม่ให้พนักงานจ่ายเงินมัดจำ

หากนายจ้างกำหนดให้หยุดการทำงานระยะสั้น นายจ้างต้องไม่จ่ายเงินค่าจ้างพนักงานต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย ยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนด

ต้องมอบเอกสารการจ่ายเงินที่มีข้อมูลการจ่ายอย่างสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ่ายเงินทุกครั้ง โดยเอกสารการจ่ายเงินต้องมีจำนวนวันที่ทำงาน

ค่าจ้างรวม หรือเงินได้จากการทำงานเป็นชิ้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาด้วยอัตราค่าจ้างพิเศษ เงินโบนัส เงินค่าเบี้ยเลี้ยง และการหักเงินตามสัญญาตามกฎหมาย การหักเงินอื่นๆ และจำนวนเงินสุทธิที่จ่าย

**9.8 การลา**

พนักงานต้องมีวันหยุดจากการทำงานตามกฎหมาย วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดมาตรฐานของประเทศ

**9.9 การหยุดพัก**

พนักงานต้องมีเวลาหยุดพักเพื่อรับประทานอาหารและพักผ่อน

พนักงานต้องมีเวลาหยุดพักจากการทำงานอย่างน้อย 1 ครั้ง ทุกๆ 5 ชั่วโมงทำงาน/กะ และเวลาพักเท่ากับ 30 นาทีหรือมากกว่าจนกว่าจะได้ตกลงอย่างอื่นเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างผู้ผลิตสินค้าไอทีและพนักงานผ่านสหภาพด้านการค้า/สหภาพแรงงานหรือตัวแทนพนักงานอื่นๆ

**9.10 ผลประโยชน์**

พนักงานต้องได้รับผลประโยชน์ตามกฎหมายกำหนดทั้งหมด เช่น การประกันสุขภาพ ประกันสังคม เงินบำนาญ เป็นต้น ตามที่มีสิทธิ์

**9.11 การปฏิบัติตามกฎหมาย**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานพนักงาน ซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ตามหัวข้อด้านบนในบทนี้

ซึ่งรวมถึงแต่ไม่ได้จำกัดไว้เพียงกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการจัดจ้าง ข้อตกลง ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง การลาและผลประโยชน์

**10. ที่พัก****10.1 สภาพของบ้านพัก**

ที่พักซึ่งจัดหาโดยผู้ผลิตสินค้าหรือในนามของผู้ผลิตสินค้าจะต้องมีสภาพที่ปลอดภัยและเพียงพอ

จะต้องจัดให้มีที่พักแยกเพศสำหรับเพศชายหรือหญิงโสด

จะต้องไม่มีข้อจำกัดใดๆ ซึ่งกีดก่ายสิทธิของพนักงานในการออกจากบ้านพักอาศัยในช่วงเวลาว่างของพนักงาน

พื้นที่อยู่อาศัยโดยเฉลี่ยต้องไม่น้อยกว่า 3.8 ตารางเมตร/คน

บ้านพักอาศัยต้องให้มีการระบายอากาศ และ/หรือให้ความอบอุ่นเพียงพอเพียง

พื้นที่ส่วนสำหรับการนอนหลับต้องสามารถล็อกได้จากทั้งภายในและภายนอก และพนักงานแต่ละคนมีตู้ล็อกเกอร์สำหรับเก็บสมบัติส่วนตัว

จะต้องจัดเตรียมเตียง/ที่นอน หรือเสื่อปูนอนให้กับพนักงานเป็นรายบุคคล

**10.2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อย**

ต้องทำความสะอาดที่พักทั้งหมดเป็นประจำและรักษาให้อยู่ในสภาพดี

มีบริเวณล้างมือและห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ และรักษาให้มีมาตรฐานที่เหมาะสม

พื้นที่สำหรับทำ จัดเตรียม หรือรับประทานอาหารต้องเป็นไปตามระเบียบการสุขาภิบาลและสุขอนามัยของประเทศ

**10.3 ความปลอดภัย**

ต้องมีทางออกและเส้นทางฉุกเฉินเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานสามารถอพยพออกจากพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย

ต้องมีทางออกฉุกเฉินอย่างน้อยที่สุด 2 ทางที่แยกจากกันต่อชั้น และต้องไม่มีสิ่งกีดขวางทางออกทุกแห่งและเส้นทางทางเข้าถึง และต้องไม่ล่อคจากภายใน

ข้อกำหนดของความปลอดภัยเกี่ยวกับอัคคีภัยในที่พัคนั้นเป็นเช่นเดียวกับในบทที่ 7 ของเอกสารฉบับนี้ ได้แก่ ความปลอดภัยและการอบรม (7.3) อุปกรณ์

ดับเพลิง (7.4) สัญญาณเตือนภัยสำหรับการอพยพ (7.6) และการซ้อมอพยพ (7.7)

ที่พักต้องไม่อยู่ในอาคารที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง

**IWAY Standard****Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.****10.4 การปฏิบัติตามกฎหมาย**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับที่พักซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ตามหัวข้อด้านบนในบทนี้

**11. แรงงานเด็กและแรงงานวัยรุ่น****11.1 การป้องกันการไ้แรงงานเด็กของผู้ผลิตสินค้าไอเคีย**

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องบันทึกเอกสารการปฏิบัติงานเป็นประจำเพื่อป้องกันไม่ให้มีการไ้แรงงานเด็ก และต้องปฏิบัติตามเอกสารดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

**11.2 ความรับผิดชอบของผู้ผลิตสินค้าไอเคียต่อแรงงานเด็ก**

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องบันทึกเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่าเมื่อพบการใช้แรงงานเด็ก ผู้ผลิตสินค้าไอเคียจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ในทันที

- การดำเนินการทุกอย่างต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก ขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นแนวทางการดำเนินการทั้งหมดในการย้ายเด็กออกจากตำแหน่งงาน จัดให้มีทางเลือกซึ่งสามารถปฏิบัติได้และยั่งยืนกว่าสำหรับการพัฒนาการของเด็ก ขั้นตอนการปฏิบัตินี้จะต้องสอดคล้องกับ “ไอเคียเวย์เกี่ยวกับการป้องกันการไ้แรงงานเด็กและการสนับสนุนพนักงานวัยรุ่น”
- หากพบว่ามีการใช้แรงงานเด็ก จะต้องแจ้งให้ไอเคียทราบโดยทันที

**11.3 การป้องกันการไ้แรงงานเด็กของผู้ผลิตสินค้ารายย่อย**

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องบันทึกเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ผลิตสินค้ารายย่อยไ้แรงงานเด็ก

**11.4 ความรับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานเด็กของผู้ผลิตสินค้ารายย่อย**

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องบันทึกเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่าเมื่อพบการใช้แรงงานเด็กที่ผู้ผลิตสินค้ารายย่อย (sub-supplier) ปัญหาดังกล่าวจะได้รับการแก้ไขในทันที

- การดำเนินการทุกอย่างต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก ขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นแนวทางการดำเนินการทั้งหมดในการย้ายเด็กออกจากตำแหน่งงาน และจัดให้มีทางเลือกที่สามารถทำงานได้และยั่งยืนกว่าสำหรับการพัฒนาการของเด็ก ขั้นตอนการปฏิบัตินี้จะต้องสอดคล้องกับ “ไอเคียเวย์เกี่ยวกับการป้องกันการไ้แรงงานเด็กและการสนับสนุนพนักงานวัยรุ่น”
- หากพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กที่ผู้ผลิตสินค้ารายย่อยใด จะต้องแจ้งให้ไอเคียทราบโดยทันที

**11.5 การคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น**

ไอเคียสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่นตามกฎหมาย พนักงานวัยรุ่น คือบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีแต่มีอายุสูงกว่าอายุขัยทำงานขั้นต่ำ ซึ่งมีส่วนร่วมในการทำงาน

ผู้ผลิตสินค้าจะต้องรับรองว่ามีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่นตามกฎหมายที่ใช้บังคับภายในประเทศ และปกป้องพวกเขาจากการจ้างงานหรืองานประเภทใดซึ่งมีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือขัดต่อศีลธรรมของพวกเขา

- ผู้ผลิตสินค้าจะต้องระบุประเภทของการจ้างงานหรืองานที่เหมาะสมสำหรับพนักงานวัยรุ่น
- พนักงานวัยรุ่นต้องไม่ทำงานที่เป็นอันตราย
- พนักงานวัยรุ่นต้องไม่ทำงานในช่วงเวลากลางคืน

**IWAY Standard****Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.****12. การเลือกปฏิบัติ****12.1 นโยบายและเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ**

ต้องมีนโยบายและเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อการป้องกันและการแก้ไขการเลือกปฏิบัติ

**12.2 การเลือกปฏิบัติ**

จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน โดยขึ้นอยู่กับเชื้อชาติ ศาสนา อุดมการณ์ทางเพศ สถานภาพการสมรสหรือสถานภาพครอบครัว อายุ การเข้าร่วมทางการเมือง เชื้อชาติ ความสามารถทางร่างกาย รสนิยมทางเพศ ความเป็นชาติพันธุ์ หรือมีคตินิยมขององค์กรของพวกเขาในระหว่างการสรรหาและการจ้างงาน

พนักงานทุกคนรวมถึง รวมถึงพนักงานรับเหมาและรับเหมาช่วงต้องมีสิทธิและได้รับผลประโยชน์ทางสังคมเท่าเทียมกันเว้นแต่จะมีการนำข้อจำกัดทางกฎหมายมาใช้

**12.3 การปฏิบัติตามกฎหมาย**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ ซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ตามหัวข้อด้านบนในบทนี้

**13. การมีส่วนร่วมของพนักงาน****13.1 สภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน**

ต้องมีเอกสารและมีวิธีการที่เป็นที่รู้จักกันดีเพื่อการกระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมที่สามารถปรับปรุงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ปฏิบัติงานของไอเวย์ด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยหรือสิ่งอื่นที่คล้ายกัน

โดยได้แก่ไอออนดราย ความเสี่ยง และข้อกังวลที่พบ และบันทึกเอกสารการปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังช่วยลดจำนวนอุบัติเหตุและอุบัติเหตุนอกจากนี้ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วย

ต้องจัดทำเอกสารแผนการดำเนินงานและผลการดำเนินงานให้พนักงานสามารถเข้าถึงเอกสารดังกล่าวได้

**13.2 เอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อร้องเรียน**

ต้องมีบันทึกเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขกประเด็นและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องของไอเวย์ เช่น การเลือกปฏิบัติ การคุกคามหรือการข่มเหง โดยพนักงานต้องทราบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการข้อร้องเรียนนี้

เอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อร้องเรียนรวมถึงวิธีการที่พนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานของผู้รับเหมาและผู้รับเหมาย่อยสามารถขกประเด็นและข้อร้องเรียนต่อผู้ผลิตสินค้าไอเวย์ได้โดยตรง

**13.3 เสรีภาพในการสมาคม**

ผู้ผลิตสินค้าไอเวย์ต้องเคารพสิทธิของพนักงานในการเข้าร่วม ก่อตั้ง หรือไม่เข้าร่วมสมาคมโดยไม่รู้สึกลัวการแก้แค้น ขัดขวาง ชู่ หรือการคุกคาม

ในประเทศที่มีกฎหมายควบคุม จำกัด หรือห้ามสิทธิเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม ผู้ผลิตสินค้าไอเวย์ต้องไม่ขัดขวางทางเลือกในการก่อตั้งตัวแทนอิสระและมีเสรีภาพของพนักงาน

**13.4 การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง**

พนักงานมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองโดยไม่รู้สึกลัวการแก้แค้น ขัดขวาง ชู่ หรือการคุกคาม

ในประเทศที่มีกฎหมายควบคุม จำกัด หรือห้ามสิทธิเกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรอง ผู้ผลิตสินค้าไอเวย์ต้องไม่ขัดขวางทางเลือกในการก่อตั้งการเจรจาต่อรองอย่างอิสระและมีเสรีภาพของพนักงาน

**13.5 การปฏิบัติตามกฎหมาย**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับสิทธิของพนักงาน ซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ตามหัวข้อด้านบนในบทนี้

**IWAY Standard****Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.****14. การคุกคาม การทารุณกรรม และการลงโทษทางวินัย****14.1 นโยบายและเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการคุกคามและการทารุณกรรม และกฎการลงโทษทางวินัย**

ต้องมีและใช้นโยบายและเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เพียงพอซึ่งป้องกันและการแก้ไขการคุกคามและการทารุณกรรม และกฎการลงโทษทางวินัย โดยต้องครอบคลุมและมีการสื่อสารกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานทุกคน รวมทั้งพนักงานของผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงด้วย

**14.2 การลงโทษและการอุทธรณ์**

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องไม่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนหรืออนุญาตให้ใช้การลงโทษทางร่างกาย การข่มขู่ทารุณ หรือรูปแบบอื่นๆ ของการบีบบังคับทางจิตใจหรือร่างกาย นอกจากนี้ ต้องไม่ใช้วิธีการดักเตือนหรือลงโทษต่อหน้าสาธารณะ

พนักงานรวมถึงพนักงานของผู้รับเหมาช่วงมีสิทธิ์ที่จะอุทธรณ์การลงโทษ/ลงโทษทางวินัย/ให้ออกได้ และต้องบันทึกการอุทธรณ์ดังกล่าว

**14.3 การคุกคามและการทารุณกรรม**

ผู้ผลิตสินค้าไอเคียต้องไม่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนหรืออนุญาตให้ใช้การคุกคามหรือการทารุณกรรมต่อพนักงาน รวมถึงพนักงานของผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วง ในสถานที่ปฏิบัติงานและบริเวณพักอาศัย

**14.4 การปฏิบัติตามกฎหมาย**

ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการคุกคาม การทารุณกรรมและการลงโทษทางวินัย ซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ตามหัวข้อด้านบนในบทนี้



## IWAY Standard

### Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.

#### คำนิยามและอภิธานศัพท์

**อุบัติเหตุ (accident)** – อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นอาจส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บได้

**ที่พัก (accommodation)** – หมายถึง บ้านพักที่นายจ้างจัดให้ โดยประกอบไปด้วยส่วนสำหรับนอนหลับ หรืออาคารทั้งหมดโดยมีห้องส่วนบุคคล ครัว ห้องน้ำ หรือกลุ่มพนักงาน

ทั้งนี้ ผู้นอนบนรถบรรทุกสำหรับพนักงานขับรถไม่ถือว่าเป็นบ้าน/ที่พักที่จัดเตรียมให้

**การฝึกงาน/การฝึกงานเพื่อเตรียมเข้าปฏิบัติหน้าที่/การฝึกอบรมหรือปฐมนิเทศด้านวิชาชีพ (apprenticeship / internship / vocational training or orientation)** - งานที่ทำโดยนักเรียนที่มีอายุอย่างน้อยที่สุด 14 ปีและทำเนื่องจาก:

- ก. เป็นหลักสูตรในการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งรับผิดชอบโดยโรงเรียนหรือสถาบันฝึกอบรม
- ข. และเป็นโปรแกรมหรือการฝึกอบรมที่บริษัท/ผู้ผลิตสินค้า ซึ่งได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจหรือเป็นโปรแกรมนักเรียนอาชีพเฉพาะแนวหรือปฐมนิเทศ ที่ออกแบบมาเพื่อให้การส่งเสริมทางเลือกสำหรับนักเรียนในการประกอบอาชีพหรือสายการฝึกอบรม

ทุกการฝึกงานหรือการฝึกอบรมด้านวิชาชีพของบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีจะต้องขอและได้รับอนุญาตจากไอเคียก่อนที่จะเริ่มการฝึกงานหรือการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ

**แรงงานผูกพัน (bonded labour)** – หมายถึงแรงงานที่ไม่เพียงจะมีสัญญาผูกพันทางร่างกายเท่านั้น แต่ยังมีความผูกพันด้านหนี้สินทางการเงิน เงินกู้หรือเงินมัดจำ กรุณาดูที่ *แรงงานบังคับ*

**สารเคมี (chemicals)** – หมายถึง สารเคมีและผลิตภัณฑ์ที่รวมถึงไม่ได้จำกัดไว้เพียงน้ำมันหล่อลื่น น้ำมันดีเซล กาว แลคเกอร์ ตัวทาลาย สี สีย้อม สารทาให้แข็ง สีเติม ไซ กรด กรดเกลือ สารเติม ก๊าซ เป็นต้น

**เด็ก (child)** - คือทุกคนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

**แรงงานเด็ก (child labour)** - แรงงานเด็กคืองานที่กระทำโดยเด็กซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิของเด็กในการเจริญเติบโตและมีพัฒนาการที่แข็งแรงสมบูรณ์ และตัดสิทธิ์เด็กจากการศึกษาที่มีคุณภาพ แรงงานเด็กคืองานที่กระทำโดยเด็กที่มีอายุต่ำกว่าวัยทำงานขั้นต่ำซึ่งยังไม่ได้รับการอนุญาตจากไอเคียเป็นการเฉพาะ ว่าเป็นงานเบาหรือการฝึกงาน/การฝึกอบรมด้านวิชาชีพ วัยทำงานขั้นต่ำจะถูกกำหนดโดยกฎหมายภายในประเทศ และมีอายุ ซึ่งสูงกว่าคือบุคคลซึ่งสามารถจ้างงานได้เต็มเวลา อาจจะอายุ 16 ปี 15 ปีหรือ 14 ปีในบางประเทศที่กำลังพัฒนา

**การร่วมเจรจาต่อรอง (collective bargaining)** – หมายถึง การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับตัวแทนของพนักงาน (ได้รับการคัดเลือกจากพนักงานอย่างเสรีและมีอิสระ)

**การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuously updated)** – หมายถึง ได้ปรับปรุงข้อมูลล่าสุดของเอกสารเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการผลิต การปฏิบัติ หรือบริการ ยกตัวอย่างเช่น การนำสารเคมีชนิดใหม่เข้ามาใช้กำหนดให้ปรับปรุงข้อมูลล่าสุดของบัญชีรายชื่อสารเคมี และจัดทำข้อมูลเคมีภัณฑ์เพื่อความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง

**ผู้ผลิตสินค้ารายย่อยที่สำคัญ (Critical sub-supplier)** – องค์การที่เกี่ยวข้องของไอเคียได้ให้คำนิยามของผู้ผลิตสินค้ารายย่อยที่สำคัญตามคำนิยามต่อไปนี้ จะถือว่าผู้ผลิตสินค้ารายย่อยมีความสำคัญ หากกระบวนการที่ดำเนินการได้รับการพิจารณาว่ามีโอกาสเกิดอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพ หรือความปลอดภัยของพนักงานอย่างรุนแรง หรือการดำเนินการทางอุตสาหกรรม หรือการจัดส่งสินค้าที่มีแนวโน้มจะใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับหรือผูกพัน

**สัญญาการจ้างงาน (employment contract)** – หมายถึง ข้อตกลงที่ระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขซึ่งบุคคลและบริษัทตกลงที่จะทำงาน โดยสามารถทดแทนได้ด้วยจดหมายแต่งตั้งหรือจดหมายเสนอตำแหน่งงาน

**ความเป็นชาติพันธุ์ (ethnicity)** – มรดกทางวัฒนธรรม ซึ่งในฐานะที่เป็น “ประชาชน” ของวัฒนธรรมบางอย่างที่มีภาษาหรือภาษาถิ่น ประเพณี ฯลฯ ร่วมกัน

**อุบัติการณ์อัคคีภัย (เกือบเกิดอุบัติเหตุ) (fire accident / near miss)** – หมายถึง สถานการณ์ที่สามารถก่อให้เกิดอัคคีภัยได้ง่าย โดยบุคคล และ/หรืออุปกรณ์ อาจได้รับการบาดเจ็บ/เสียหาย

**อุปกรณ์การปฐมพยาบาล (first aid equipment)** – หมายถึง ไม่ใช่เพียงแต่กล่องอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเท่านั้น แต่ยังหมายถึงอุปกรณ์อื่นๆ ที่จำเป็นซึ่งได้ระบุระหว่างกระบวนการประเมินความเสี่ยง เช่น ที่ล้างตาฉุกเฉิน ที่อาบน้ำฉุกเฉิน ปลอกสวมคอ เครื่องกระตุ้นไฟฟ้าหัวใจ เปลหาม เป็นต้น

**แรงงานบังคับ (forced labour)** – หมายถึง งานและการบริการทุกอย่างซึ่งบุคคลถูกบังคับให้ดำเนินการโดยถูกขู่ลงโทษหรืออิทธิพลส่วนบุคคล เช่น บัตรประจำตัว หนังสือเดินทาง เป็นต้น และหมายถึงงานซึ่งบุคคลไม่ได้ทำงานโดยสมัครใจ

**อัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity)** – ความรู้สึกภายในของคนที่มีความแตกต่างจากความเป็นผู้หญิง ผู้ชายหรือคนข้ามเพศ

**การคุกคาม (harassment)** – อาจเป็นการรุกราน การให้ข้อเสนอแนะ หรือสบประมาททำให้ขายหน้า หรือทำให้เกิดความอับอาย หรือการขู่หรือคุกคามใดๆ ซึ่งได้แก่แต่ไม่จำกัดไว้เพียงสิ่งต่อไปนี้

- ความหยาบคายเป็นอย่างมากหรือแสดงความหยาบคายซ้ำๆ การพูดให้ขายหน้าหรือกล่าวหาว่ามีความผิด
- ดุด่าหรือไปสต่อกรแบ่งแยกทางเพศ การเหยียดผิว หรือการคุกคามอื่นๆ
- การคุกคาม ขู่ หรือแกล้ง

### Minimum requirements for Environment and Social Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services.

**ขยะอันตราย (hazardous waste)** — ขยะอันตราย หมายถึง ขยะที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของสาธารณะ และ/หรือสิ่งแวดล้อมเนื่องจากคุณสมบัติด้านสารเคมี กายภาพ หรือชีวภาพ (เช่น สารไวไฟ สารระเบิดได้ สารมีพิษ สารกัมมันตภาพรังสี หรือเชื้อโรคติดเชื้อ) โดยอาจหมายถึงแต่ไม่จำกัดไว้เพียงขยะอันตรายที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด

**อุบัติการณ์ (เกือบเกิดอุบัติเหตุ) (incident / near miss)** – หมายถึง สถานการณ์ในสถานที่ปฏิบัติงานที่สามารถส่งผลทำให้เกิดการบาดเจ็บหรือเสียหายต่อบุคคล และ/หรือสิ่งแวดล้อมได้ง่าย

ข้อกำหนดของไอบเวย์หรือสิ่งที่เท่าเทียมกัน (IWAY requirements or equivalent) – หากผู้ผลิตสินค้าไอเคียมมีข้อกำหนด ระบบ และการปฏิบัติเป็นประจำ ที่ได้รับการพัฒนาและใช้งานเป็นอย่างดีซึ่งครอบคลุมทุกหัวข้อของไอบเวย์ ทั้งนี้ ไอเคียอาจพิจารณาว่าข้อกำหนด ระบบ และเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานของผู้ผลิตสินค้าไอเคียนั้นเป็นสิ่งที่เท่ากับไอบเวย์เป็นกรณีไป

**งานเบา (light work)** - งานที่ง่าย งานที่ถูกจำกัดให้กระทำภายใต้การควบคุมดูแลที่เหมาะสมของผู้ใหญ่ ครอบคลุมงานที่ไม่ได้คุกคามสุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก สิทธิของเด็กในการที่จะเล่นหรือขัดขวางการศึกษาหรือการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมด้านวิชาชีพของเด็ก ข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพสำหรับงานเบาจะเหมือนกับสำหรับพนักงานวัยรุ่น (ไม่มีงานที่เป็นอันตราย) เด็กอายุ 13-14 ปีจะได้รับอนุญาตให้ทำงานเบาได้เมื่อกฎหมายภายในประเทศอนุญาต

**MSDS** – ข้อมูลจาก ข้อมูลเคมีภัณฑ์เพื่อความปลอดภัย หรือข้อมูลความปลอดภัย หรือข้อมูลความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ โดย MSDS เป็นเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งจัดให้กับพนักงานและบุคลากรเพื่อจัดการภาวะฉุกเฉิน โดยมีเอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการจัดการหรือทำงานกับสารเคมีอย่างปลอดภัย

วัยทำงานขั้นต่ำ (minimum working age) - วัยทำงานขั้นต่ำตามกฎหมายจะถูกกำหนดโดยกฎหมายภายในประเทศและมีอายุที่สูงกว่าคือบุคคลซึ่งสามารถทำงานได้เต็มเวลา อาจจะมีอายุ 16 ปี 15 ปีหรือ 14 ปีในบางประเทศที่กำลังพัฒนา

**PPE (อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล)** – ได้แก่แต่ไม่จำกัดไว้เพียง เช่น หมวกนิรภัย แวนดานิรภัย ถุงมือ รองเท้าบูท ที่อุดหู ผ้ากันเปื้อน หน้ากาก เป็นต้น

**นโยบาย** – กลุ่มของหลักการพื้นฐานและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องซึ่งได้รับการจัดทำและบังคับใช้โดยผู้บริหารของบริษัท เพื่อกำกับและจำกัดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายระยะยาว

แรงงานนักโทษ (prison workers) – ข้อกำหนดของไอเคียได้ห้ามอย่างเคร่งครัดไม่ให้ใช้แรงงานนักโทษในการจัดส่งสินค้าหรือบริการให้กับ ไอเคีย โดยจะพิจารณาเป็นกรณีไปสำหรับ โปรแกรมของรัฐบาลในการสนับสนุนการบูรณาการในทางบวกให้บุคคลสามารถกลับมาอยู่ในสังคมได้ โดยเกณฑ์นี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งคุณสามารถขอเอกสารดังกล่าวได้

**การประเมินความเสี่ยง (risk assessment)** — หมายถึง การตรวจสอบสถานที่ทำงานอย่างระมัดระวังเพื่อตรวจสอบสิ่งที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคล โดยอาจประเมินการประเมินความเสี่ยงเพื่อระบุว่าได้กำหนดข้อควรระวังอย่างเพียงพอหรือไม่ซึ่งจะนำมาซึ่งการแก้ไขตามความจำเป็น

เอกสารแสดงขั้นตอนการปฏิบัติ (routine) – หมายถึง รายละเอียดของลำดับการปฏิบัติงานเฉพาะที่จัดทำขึ้นสำหรับการกระทำหรือกระบวนการ โดยทั่วไป การปฏิบัติเป็นประจําจะอยู่ในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่อาจนำเสนออย่างง่ายในลักษณะรูปภาพ สัญลักษณ์คำแนะนำ กราฟ เป็นต้น

**รสนิยมทางเพศ (sexual orientation)** – รักร่วมเพศ รักร่วมสองเพศ ความชอบในเพศตรงข้าม รักหลายเพศและไม่ฝักใฝ่ทางเพศ

ผู้ผลิตสินค้ารายย่อย (sub-supplier) – หมายถึง บริษัทที่ให้บริการ จัดส่งวัตถุดิบ ส่วนประกอบ และ/หรือกำลังการผลิตให้กับผู้ผลิตสินค้าโอเคีย

**ผู้ผลิตสินค้าไอเคีย (supplier)** – ในเอกสารนี้ หมายถึง ผู้ขาย ผู้จำหน่ายสินค้า หรือผู้ให้บริการจัดหา และ/หรือส่งมอบสินค้า ส่วนประกอบ วัสดุ หรือบริการ ให้กับกลุ่มบริษัทไอเคีย โดยให้คำนิยามนี้สำหรับเอกสารทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับไอเวย์

**พนักงาน (worker)** – ในเอกสารนี้ หมายถึง พนักงานที่จ้าง รวมถึงพนักงานชั่วคราว ณ จุดปฏิบัติงาน พนักงานรายชิ้นงาน พนักงานตามสัญญา รวมถึงพนักงานอพยพ ผู้ฝึกงาน และพนักงานที่อยู่ในช่วงทดลองงานหรือภาคทัณฑ์

**พนักงานวัยรุ่น (young worker)** – พนักงานวัยรุ่นคือบุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี แต่มีอายุสูงกว่าอายุวัยทำงานขั้นต่ำซึ่งมีส่วนร่วมในการทำงาน

## การอ้างอิงหลัก

R1 The Universal Declaration of Human Rights (UN 1948)

R2 Convention on Rights of the Child (UN 1989)

R3 Fundamental Principles and Rights at Work (ILO 1998) และสนธิสัญญาที่เกี่ยวข้อง

R4 Occupational Safety and Health Convention (สนธิสัญญา ILO 155)

R5 The Ten Principles of the UN Global Compact Framework (UN 2000)





แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น  
และการสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

ฉบับพิมพ์ครั้งที่: 1

จัดทำโดย : ICWC

อนุมัติโดย : ICWC, 2016-04-29

## แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น และการสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น - การรับรอง ไอเวย์ข้อ 11.5

### สารบัญ

1. วัตถุประสงค์
2. คำนิยาม
3. ภูมิหลัง
4. ขั้นตอนการรับรองสิทธิของพนักงานวัยรุ่น
  - 4.1 เมื่อผู้ผลิตสินค้ามีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น
  - 4.2 เมื่อผู้ผลิตสินค้าไม่มีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

### 1. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของเอกสารนี้เพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ผลิตสินค้าไอเกียในการรับประกันการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่นในสถานประกอบการ และเพื่อสนับสนุนให้มีการจ้างงานภายใต้กฎหมายภายในประเทศที่ใช้บังคับและสถานะและข้อกำหนดของไอเกีย

### 2. คำนิยาม

**พนักงานวัยรุ่น :** พนักงานวัยรุ่นคือบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี แต่สูงกว่าอายุวัยทำงานขั้นต่ำ ซึ่งมีส่วนร่วมในการทำงาน

### 3. ภูมิหลัง

พนักงานวัยรุ่นมีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องจากการจ้างงานหรืองานประเภทใดก็ตามที่มีลักษณะหรือในสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานที่น่าจะเป็นภัยต่อสุขภาพความปลอดภัยหรือศีลธรรมของพวกเขา ผู้ผลิตสินค้าจะต้องรับรองว่าตนมีความรู้และปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศซึ่งห้ามและกำกับดูแลการจ้างงานพนักงานวัยรุ่นในการประกอบอาชีพที่เป็นอันตราย ขั้นตอนการปฏิบัติและสถานะที่ผิด



แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น  
และการสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

หลักอนามัย<sup>\*1</sup> ในประเทศส่วนใหญ่จะมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานกะกลางคืน การทำงาน  
ล่วงเวลาที่จำกัด การทำงานหนักและการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานวัยรุ่น ข้อกำหนดดังกล่าวช่วยใน  
การรับรองว่าการทำงานอยู่ภายใต้สภาวะที่ถูกต้อง ผู้ผลิตสินค้าจะต้องทราบกฎหมายเหล่านี้และนำไป  
ปฏิบัติ

การจ้างงานพนักงานวัยรุ่นที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อพนักงานวัยรุ่นผู้ซึ่งมีประสบการณ์และความรู้  
ที่มีคุณค่า และต่อนายจ้างผู้ซึ่งมั่นใจได้ว่าอนาคตที่ผ่านการฝึกฝนอย่างดีจะมีส่วนร่วมในการสร้าง  
ความเจริญเติบโตในอนาคต

ผู้ผลิตสินค้ามักจะลังเลที่จะจ้างงานพนักงานวัยรุ่น เพราะไม่ทราบกฎหมายท้องถิ่นที่ใช้บังคับซึ่งจะ  
นำมาใช้กับพวกเขา หรือเกรงว่าจะถูกกล่าวหาว่าใช้แรงงานเด็ก ไอเคียต้องการที่จะสนับสนุนผู้ผลิต  
สินค้าให้ตระหนักถึงศักยภาพของพนักงานวัยรุ่นและช่วยพวกเขาในการพัฒนาทักษะใน  
สภาพแวดล้อมการทำงาน

ไอเคียเชื่อว่าพนักงานวัยรุ่นมีสิทธิที่จะทำงานตรงเท่าที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดทั้งหมดในอนุสัญญา  
ระหว่างประเทศและกฎหมายภายในประเทศ ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้ การไม่จ้างงานพนักงานวัยรุ่นจะ  
ถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

#### 4. การรับรองสถานะของไอเคียเกี่ยวกับพนักงานวัยรุ่น

ผู้ผลิตสินค้าจะต้องรับรองว่าได้คำนึงถึงข้อกำหนดของไอเคียเกี่ยวกับพนักงานวัยรุ่น มีขั้นตอนที่  
จะต้องปฏิบัติตามสองขั้นตอน ขึ้นอยู่กับว่าผู้ผลิตสินค้ามีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่นหรือไม่

##### 4.1 เมื่อผู้ผลิตสินค้ามีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

**ขั้นตอนที่ 1 – จะต้องทราบเกี่ยวกับกฎหมายภายในประเทศ ที่ใช้บังคับและข้อกำหนดของไอเคีย**  
ให้ตรวจสอบกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับพนักงานวัยรุ่นและข้อกำหนดของไอเคีย

<sup>\*1</sup> ตามอนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (ฉบับที่ 182) โดยการ  
ร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างและองค์กรด้านแรงงาน รัฐบาลจะต้องกำหนดว่า “งานอันตราย” ประกอบด้วยอะไรบ้าง และจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ  
ขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (เช่น จำพวกที่เกี่ยวกับเครื่องจักรและสารเคมีที่เป็นอันตราย) และสถานะที่ผิดหลักอนามัยที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี



แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น  
และการสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

กฎหมายในประเทศจะมีรายชื่อประเภทของงานที่พนักงานวัยรุ่นไม่ควรทำ ในกรณีที่ไม่ว่าจะงานบางประเภทเป็นอันตรายหรือไม่ ให้ขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากผู้ที่ท่านติดต่อที่ไอเคีย

โปรดทราบว่า การมีนโยบายไม่จ้างงานผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี โดยไม่มีเหตุอันควรตามกฎหมายเป็นการเลือกปฏิบัติ

## ขั้นตอนที่ 2 – การนำข้อกำหนดของไอเคียไปใช้

ต้องแน่ใจว่าพนักงานวัยรุ่นไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการหรือประเภทของการจ้างงานที่เป็นอันตราย

งานที่เป็นอันตรายคืองานใดที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต และ/หรือ ศีลธรรมของพนักงานวัยรุ่น ให้ดูกฎหมายภายในประเทศสำหรับคำนิยามที่สมบูรณ์ที่ใช้บังคับในประเทศ

ข้อกำหนดซึ่งเป็นแบบอย่างบางประการเกี่ยวกับงานของพนักงานวัยรุ่นคือ พนักงานวัยรุ่น :

- จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมและคำแนะนำด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับงานและเครื่องมือ/เครื่องจักรที่ใช้ พนักงานวัยรุ่นไม่ควรจะทำงานกับเครื่องจักรหนัก
- จำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลและคำแนะนำที่เหมาะสม
- จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ ในกรณีที่งานนั้นยากเกินไป
- ไม่สามารถทำงานเกินชั่วโมงการทำงาน
- ไม่สามารถทำงานในช่วงกะกลางคืน

ผู้ควบคุมดูแล และ/หรือ ผู้จัดการจำเป็นต้อง :

- รับรองสวัสดิภาพโดยทั่วไปของพนักงานวัยรุ่นที่สถานประกอบการ (ป้องกันการข่มขู่หรือการคุกคามจากผู้ร่วมงานอื่นๆ)
- ประเมินอย่างต่อเนื่องว่าจะต้องกระทำหรือปรับปรุงสิ่งใดเพื่อทำให้งานของพนักงานวัยรุ่นดีขึ้นสำหรับพวกเขาหรือไม่
- มอบหมายผู้ซึ่งได้รับความไว้วางใจจาก (บรรดา) พนักงานวัยรุ่น ที่พนักงานวัยรุ่นสามารถมีส่วนร่วมในความทุกข์/ความกังวล/ความยากลำบากของพวกเขาโดยปราศจากความกลัว



แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น  
และการสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

เนื่องจากมีอายุน้อยและมีความเปราะบาง ผู้ผลิตสินค้าควรจะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานวัยรุ่นจะต้องไม่ตกอยู่ภายใต้การล่วงละเมิดหรือการข่มขู่ในระหว่างการทำงาน คำแนะนำก็คือให้แต่งตั้งบุคคลที่ติดต่อซึ่งได้รับความไว้วางใจจากพนักงานวัยรุ่นที่พวกเขาจะหันเข้าหาในกรณีที่มีความต้องการหรือมีความทุกข์ใดๆ

ถ้าจำเป็น ให้ถามผู้ที่ท่านติดต่อที่ไอเคียเกี่ยวกับแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีที่สุดในการรักษาลิทธิของพนักงานวัยรุ่นของผู้ผลิตสินค้าอื่นๆ

#### 4.2 เมื่อผู้ผลิตสินค้าไม่มีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

ตรวจสอบข้อกำหนดมาตรฐานไอเอช (ข้อ 11.5) และกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับพนักงานวัยรุ่น

ให้ระบุ ตำแหน่งหรือประเภทของงานภายในกิจกรรม/สถานที่ตั้งของท่านซึ่งอาจเป็นที่พึงพอใจตามความต้องการของพนักงานวัยรุ่นตามข้อ 11.5 ของข้อกำหนดไอเอช หากจำเป็น ให้ขอความช่วยเหลือหรือตัวอย่างของแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีที่สุดจากผู้ที่ท่านติดต่อที่ไอเคีย

จัดเตรียมแผนสำหรับการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น ซึ่งรวมถึง :

- ตำแหน่งซึ่งพนักงานวัยรุ่นอาจรับ
- จะสามารถจ้างงานพนักงานวัยรุ่นได้จำนวนกี่คนในอนาคต
- จะมีมาตรการอะไรที่จะรับรองว่ามีการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่นอย่างเพียงพอในสถานประกอบการ ฯลฯ

หลังจากมีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่นแล้ว ให้ปฏิบัติตามขั้นตอนดังที่ได้อธิบายในข้อ 4.1..

**ข้อสังเกตสำหรับผู้อ่าน** รายละเอียดในเอกสารฉบับนี้เป็นเนื้อหาจากการแปล Supplier Guideline on Protecting Young Workers and Supporting their Employment edition 1 การแปลฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงจากต้นฉบับภาษาอังกฤษเท่านั้น ไม่สามารถใช้สำหรับอ้างอิงในเชิงของเอกสารสัญญาใดๆ กรณีที่มีความขัดแย้งหรือภาวะคลุมเครือเกิดขึ้น เอกสารอ้างอิงคือฉบับภาษาอังกฤษเท่านั้น