



ក្រុមសីលធម៌សង្គម និងបរិស្ថាន របស់ក្រុមហ៊ុន Tchibo (Tchibo SCoC)

សម្រាប់ដៃគូជំនួញ (ផលិតផល និងសេវាកម្ម)

ខែឧសភា ឆ្នាំ 2017

បុព្វកថា

ក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់នូវប្រភពការផ្គត់ផ្គង់សាកល Tchibo ប្តេជ្ញាលើកកម្ពស់ និងការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន ។ ពួកយើងទទួលស្គាល់គោលការណ៍អភិវឌ្ឍន៍ចីរភាពនៃសេចក្តីប្រកាសទីក្រុងរីយ៉ូ (Rio) ឆ្នាំ 1992 គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីជំនួញ និងសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ សេចក្តីប្រកាសសហគ្រាសពហុស្ថានរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) គោលការណ៍កិច្ចព្រមព្រៀងសកលរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុស្ថាន។ ពួកយើងចែករំលែកចក្ខុវិស័យនៃអនាគតចីរភាពដែលត្រូវបានដាក់ស្នើឡើងក្នុងរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍ចីរភាព ឆ្នាំ 2030 របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងខិតខំលើកកម្ពស់បទដ្ឋានសង្គម និងបរិស្ថានក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់។

សិទ្ធិការងារនិងសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងបទដ្ឋានសង្គម និងបរិស្ថានដូចបានចែងក្នុងក្រុមនេះ ត្រូវបានផ្អែកលើអនុសញ្ញា ILO សេចក្តីប្រកាសសាកល ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការប្តេជ្ញា Tchibo Detox ។ **ឯកសារទាំងនេះ** ក៏យោងលើបទដ្ឋាន SA8000 ក្រុមមូលដ្ឋានគំនិតផ្តួចផ្តើមពាណិជ្ជកម្មប្រកបដោយសីលធម៌ និងភាពជាដៃគូអាជីវកម្មដ៏ស្មើគ្នាដែលគោលដៅវាយនភណ្ឌចីរភាព។ ជាមួយសហជីព IndustriALL Global Union ក្រុមហ៊ុន Tchibo បានចុះហត្ថលេខា លើកិច្ចព្រមព្រៀង**ក្របខណ្ឌសាកល** ដើម្បីធានាការអនុវត្តមានប្រសិទ្ធភាពនៃអនុសញ្ញា ILO ដែលផ្តោតជាពិសេសលើសិទ្ធិដើម្បីរៀបចំចងក្រង និងសិទ្ធិចរចា។

ដោយមូលហេតុនេះ ពួកយើងលើកទឹកចិត្តឲ្យដៃគូជំនួញទាំងអស់អនុវត្តវិធានការត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដើម្បី វាយតម្លៃយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្នពីការគោរពរបស់ផលិតករដែលមានសក្តានុពលណាមួយទៅតាមក្រុមនេះ មុននឹងអនុវត្តការបញ្ជាទិញនូវផលិតផល Tchibo ។

វិសាលភាពក្រុមនេះ

តាមតម្រូវការបទដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើជំនួញជាមួយ**ក្រុមហ៊ុន Tchibo** ពួកយើងតម្រូវឲ្យដៃគូជំនួញរបស់ពួកយើង (អ្នកលក់ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ផលិតករ និងអ្នកម៉ៅការបន្តរបស់ពួកគេ) ឲ្យគោរពទៅតាមគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃក្រុមនេះ ព្រមទាំងច្បាប់ការងារសង្គម និងបរិស្ថានជាតិ និងអន្តរជាតិទាំងអស់ ។ **បទដ្ឋានទាំងនេះ** អនុវត្តចំពោះ**កម្មករនិយោជិតទាំងអស់** មិនថាតើមូលដ្ឋានកិច្ចសន្យានៃការងារនេះយ៉ាងណានោះឡើយ **មិនថាក្នុងវិស័យផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការនោះទេ** ។ គោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃក្រុមនេះ បង្កើតការការពារអប្បបរមា និងមិនមែនការការពារអតិបរមាសម្រាប់**កម្មករនិយោជិត** និងបរិស្ថាននោះឡើយ ។ នៅពេលដែលបញ្ញត្តិច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ បទដ្ឋានខ្ពស់ជាងកម្មករនិយោជិត និងក្រុមនេះលើកឡើងពីកម្មវត្ថុតែមួយ **គឺត្រូវអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិដែលផ្តល់ការការពារ ល្អប្រសើរ ជាង គេ សម្រាប់ កម្មករ និយោជិត ឬបរិស្ថាន** ។

1. ពលកម្មដោយបង្ខំ

ការងារត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសេរី ។ ដៃគូជំនួញមិនគួរប្រើទម្រង់ណាមួយនៃពលកម្មដោយបង្ខំ ជាប់កាតព្វកិច្ច ទាសករ ឬដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តក្នុងន័យផ្សេងនោះឡើយ ។ **កម្មករនិយោជិតមិនគួរស្ថិតក្រោមចំណុះបទបញ្ញត្តិណាដែលដាក់កំហិតលើសេរីភាពក្នុងការដើរហ៊ឺរដ្ឋាល់ខ្លួនពួកគេទេ** ។ និយោជកមិនគួរតម្រូវឲ្យ**កម្មករនិយោជិត** របស់ពួកគេម្តងទុកប្រាក់កក់ ឬឯកសារអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេជាមួយខ្លួនឡើយ ។ កម្មករនិយោជិតអាចចាកចេញពីនិយោជករបស់ពួកគេដោយសេរីក្រោយពីការជូនដំណឹងដ៏សមរម្យដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ ។ ផលិតកម្មនៃទំនិញតាមរយៈការប្រើពលកម្មអ្នកទោសត្រូវបានហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ។ អនុសញ្ញា ILO 29 និង 105 ត្រូវបានអនុវត្ត ។



2. ពលកម្មកុមារ និងបុគ្គលិកវ័យក្មេង

មិនត្រូវមានការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារឡើយ ។ អាយុនៃការទទួលបានចូលធ្វើការមិនគួរតិចជាងអាយុបញ្ចប់ការសិក្សាចាំបាច់ ទេ ហើយក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនតិចជាង 15 ឆ្នាំ (ឬ 14 ឆ្នាំដែលច្បាប់ជាតិអនុញ្ញាត ដោយស្របតាមអនុសញ្ញា ILO 138) ។ ក្នុងករណីដែលកុមារត្រូវបានរកឃើញ កំពុងធ្វើការក្នុងស្ថានភាពដូចនិយមន័យពលកម្មកុមារខាងលើ វិធានការកែប្រែ និងគោលនយោបាយការពារបង្ការជាមុនសម្រាប់អនាគត គួរតែត្រូវបានចុះកំណត់ឯកសារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ។ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់គួរតែផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុ និងជំនួយផ្សេងទៀតយ៉ាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធានាថាកុមារបែបនោះចូលរៀន និងបន្តរៀនរហូតដល់ពួកគេលែងជាកុមារតទៅទៀត ។

បុគ្គលិកវ័យក្មេងគឺជាបុគ្គលិកដែលមានអាយុចន្លោះ 15-18 ឆ្នាំ ។ ក្រុមហ៊ុនអាចជួលបុគ្គលិកវ័យក្មេងបាន ប៉ុន្តែនៅកន្លែងដែលបុគ្គលិកវ័យក្មេងនោះស្ថិតក្រោមចំណុះច្បាប់នៃការអប់រំចាំបាច់ ពួកគេធ្វើការតែក្រៅម៉ោងសិក្សាតែប៉ុណ្ណោះ ។ ក្រោមកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ ពេលវេលាសិក្សា ធ្វើការ និងធ្វើដំណើររបស់បុគ្គលិកវ័យក្មេងមិនត្រូវលើសពីម៉ោងសរុបបូកបញ្ចូលគ្នាចំនួន 10 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឡើយ ហើយក្នុងករណីណាក៏ដោយ បុគ្គលិកវ័យក្មេងមិនត្រូវធ្វើការលើសពី 8 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឡើយ ។ បុគ្គលិកវ័យក្មេងមិនត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការពេលយប់ ឬធ្វើការងារដែលតាមរយៈសភាវៈរបស់វា ឬកាលៈទេសៈដែលនៅក្នុងនោះ ការងារនោះត្រូវបានធ្វើឡើង ទំនងជាផ្តល់ទុក្ខទោសប៉ះពាល់ដល់សុខភាព សុវត្ថិភាព និងសីលធម៌របស់ពួកគេឡើយ ។ បុគ្គលិកក្មេងគួរតែត្រូវបានផ្តល់ឱកាសចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល ។ បទបញ្ញត្តិជាតិសម្រាប់ការការពារនិយោជិតវ័យក្មេងគួរតែត្រូវបានបំពេញ ។ អនុសញ្ញា ILO 79, 138, 142, 182 និងអនុសាសន៍ ILO 146 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

3. ការរើសអើង

វាគួរតែត្រូវបានគេធានាថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានប្រព្រឹត្តចំពោះខ្លួនដោយស្មើភាព ដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការគោរព និងទទួលបានឱកាសស្មើគ្នា ។ គ្មានការរើសអើងណាមួយ ត្រូវបានអនុគ្រោះឡើយទៅលើភេទ អាយុ សាសនា ជាតិសាសន៍ វណ្ណៈ សាវតាសង្គម ពិការភាព ជាតិពន្ធុ និងដើមកំណើតជាតិសាសន៍ សញ្ជាតិ សមាជិកភាព ក្នុងអង្គការបុគ្គលិក រួមមានសហជីព ការចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពនយោបាយឬនិរន្តរភាពនយោបាយ ទំនោរផ្លូវភេទ ការទទួលខុសត្រូវគ្រួសារ ស្ថានភាពគ្រួសារ ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈបុគ្គលផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងទៀតណាមួយឡើយ ។ ប្រការនេះត្រូវបានអនុវត្តជាពិសេស ទៅលើការជួល ការចេញសំណង ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ការឡើងតំណែង ការបញ្ឈប់ ឬការចូលនិវត្តន៍ ។ អនុសញ្ញា ILO 100, 111 និង 159 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

4. វិធានការវិន័យ

ទម្រង់ណាមួយនៃការបៀតបៀនរូបកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ ពាក្យសំដី ឬតាមរូបភាពផ្សេងៗទៀត ការបំពាន ឬវិន័យ និងទម្រង់ដទៃទៀតណាមួយនៃការបំភិតបំភ័យត្រូវបានហាមឃាត់ ។ វិធានការវិន័យគួរតែស្របជាមួយច្បាប់ជាតិ និងសិទ្ធិមនុស្សដែលបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ។ ទោសទំណុកតាមទំនើងចិត្តក្នុងករណីមានជម្ងឺ ឬមានផ្ទៃពោះត្រូវបានហាមឃាត់ ។ កម្មករនិយោជិតដែលលើកការតវ៉ាមិនពេញចិត្ត ដោយផ្អែកលើក្រុមនេះ និង/ឬច្បាប់ជាតិ/អន្តរជាតិដែលអាចអនុវត្តបាន មិនគួរទទួលរងនូវទម្រង់ណាមួយនៃវិធានការវិន័យ ឬការផ្តាច់បនោះឡើយ ។

5. កិច្ចសន្យាការងារ

ដៃគូជំនួញគួរតែផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេនូវកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ កិច្ចសន្យាការងារគួរតែគោរពតាមបទបញ្ញត្តិជាតិ ហើយជាអប្បបរមាត្រូវតែមាន ៖ ឈ្មោះ អាសយដ្ឋានផ្ទះ រូបថតកម្មករនិយោជិត ថ្ងៃខែឆ្នាំ



និងទឹកនៃកំណើត¹ មុខងារ កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមនៃទំនាក់ទំនងការងារ ចំនួនម៉ោងធ្វើការ ចំនួនប្រាក់ និងប្រាក់សំណងរយៈពេលសាកល្បង (បើមាន) សិទ្ធិទទួលបានការសម្រាក ព័ត៌មានលម្អិតសម្រាប់ការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងការងារ (ទាំងដោយកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) ហត្ថលេខាកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក និងកាលបរិច្ឆេទចុះហត្ថលេខា ។ ក្នុងករណីការងារម៉ៅការ ដៃគូជំនួញត្រូវធានាថា រាល់តម្រូវការដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវបានគោរពតាមដោយអ្នកម៉ៅការ ។

6. ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់សំណង

ប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបានបង់ឲ្យសម្រាប់ពេលវេលាធ្វើការតាមបទដ្ឋានដោយគ្មានបន្ថែមម៉ោង ត្រូវតែបំពេញបានទៅតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់អប្បបរមា បទដ្ឋានអប្បបរមាដែលយោងជាគោលរបស់ខុស្សាហកម្ម ឬអនុសញ្ញារួមដែលខ្ពស់ជាង ។ ដៃគូជំនួញត្រូវប្រឹងប្រែងបង់ប្រាក់ឈ្នួលដែលតែងតែបំពេញបានតាមតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ និងផ្តល់ប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ប្រើតាមសេចក្តីត្រូវការ (ប្រាក់ឈ្នួលរស់នៅ) ខ្លះ ក្នុងករណីថាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្របច្បាប់មិនបានបំពេញបានតាមគ្រប់តម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ផលប្រយោជន៍ចាំបាច់ខាងមិនបានតាមច្បាប់ទាំងអស់ ។ រាល់ការងារលើសម៉ោងទាំងអស់ត្រូវទូទាត់សងវិញនៅក្នុងអត្រាតម្លៃដ៏ល្អ ស្របតាមច្បាប់បទដ្ឋានយោងជាគោលអប្បបរមារបស់ខុស្សាហកម្ម ឬអនុសញ្ញារួមដែលខ្ពស់ជាង ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផ្តល់នូវព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចយល់បានអំពីសមាសភាពពេញលេញនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ រួមទាំងការកាត់ទុក ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ។ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាវិធានការវិន័យមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតទេ ។ អនុសញ្ញា ILO 26 និង 131 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

7. ចំនួនម៉ោងធ្វើការ

ចំនួនម៉ោងធ្វើការគួរតែគោរពតាមច្បាប់ជាធរមាន និងបទដ្ឋានយោងជាគោលរបស់ខុស្សាហកម្ម ដោយអនុវត្តយកមូលដ្ឋានដោយក្នុងចំណោមទាំងពីរនេះដែលតឹងរឹងជាង ។ ក្នុងហេតុការណ៍ណាមួយក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានតម្រូវជាប្រចាំឲ្យធ្វើការលើសពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។ ការធ្វើការលើសម៉ោងត្រូវតែជាការស្ម័គ្រចិត្តមិនគួរលើស 12 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងមិនត្រូវបានទាមទារជាប្រចាំនោះឡើយ ។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ថ្ងៃទំនេរមួយថ្ងៃ ក្រោយធ្វើការប្រាំមួយថ្ងៃជាប់គ្នា ។ ការលើកលែងចំពោះបទបញ្ញត្តិនេះអាចអនុវត្តបានតែនៅពេលដែលលក្ខខណ្ឌទាំងពីរនៃលក្ខខណ្ឌដូចតទៅនេះត្រូវបានបំពេញតែប៉ុណ្ណោះ ៖ ក) ច្បាប់ជាតិអនុញ្ញាតឲ្យម៉ោងធ្វើការលើសដែនកម្រិតនេះ និង ខ) អនុសញ្ញារួមដែលបានចរចាដោយសេរីចូលជាធរមាន ដែលអនុញ្ញាតឲ្យពេលវេលាធ្វើការគិតជាចំនួនមធ្យម ដោយបូករួមរយៈកាលសម្រាកគ្រប់គ្រាន់ ។ អនុសញ្ញា ILO 1 និង 14 ត្រូវបានអនុវត្ត និងអនុសាសន៍ ILO 116 ។

8. សេរីភាពសមាគម និងការចរចារួម

សិទ្ធិកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមអង្គការបុគ្គលិក រួមមានដូចជាសហជីពដោយជម្រើសពួកគេផ្ទាល់ និងដើម្បីចរចារួម ត្រូវបានទទួលស្គាល់ និងគោរពតាម។ និយោជកត្រូវប្រកាន់យកវិធីសាស្ត្រវិជ្ជមានចំពោះសិទ្ធិក្នុងការមានសេរីភាពសមាគម និងការចរចារួម ដោយការប្រាស្រ័យផ្តោះប្តូរព័ត៌មានពីសិទ្ធិនេះយ៉ាងសកម្មទៅដល់កម្លាំងធ្វើការរបស់ពួកគេ និងដោយការប្រកាន់យកឥរិយាបថបើកចំហរចំពោះសហជីព រួមទាំងសកម្មភាពរៀបចំរបស់ពួកគេផងដែរ ។ ក្នុងស្ថានភាពដែលសិទ្ធិក្នុងការមានសេរីភាពសមាគម និងការចរចារួមត្រូវបានរឹតត្បិតដោយច្បាប់ មធ្យោបាយស្របនៃការចូលរួមក្នុងសមាគមនិងការចរចាដោយឯករាជ្យ និងដោយសេរី ត្រូវបានអនុញ្ញាត ។ តំណាងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានការពារប្រឆាំងនឹងការរើសអើង បៀតបៀន បំភិតបំភ័យ ឬការសងសឹក និងត្រូវបានផ្តល់នូវសិទ្ធិចូលដោយសេរីទៅកាន់

¹ មិនអាចអនុវត្តបានក្នុងសហភាពអឺរ៉ុប ពីព្រោះសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍នៃការប្រព្រឹត្តចំពោះសេរីភាព។



កន្លែងធ្វើការ ដើម្បីធានាឲ្យបានថាពួកគេអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងវិធីស្របច្បាប់ និងសន្តិវិធី ។ អនុសញ្ញា ILO 87, 98 និង 135 និងអនុសាសន៍ ILO 143 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

9. សុខភាព និងសុវត្ថិភាព

បរិស្ថានធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ ត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ។ ការអនុវត្តសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ត្រូវបានលើកកម្ពស់ ដែលបង្ការឧប្បទ្វេហេតុ និងរបួសនៅក្នុងរយៈពេលធ្វើការងារ ឬជាលទ្ធផលនៃដំណើរការប្រតិបត្តិការនៃកន្លែងរបស់និយោជក ។ ការអនុវត្ត និងនីតិវិធីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពទាំងនេះត្រូវបានធ្វើការប្រាស្រ័យទៅកាន់ និងបណ្តុះបណ្តាលជាមួយកម្មករនិយោជិតឲ្យបានទៀងទាត់ ។ សំណុំដីច្បាស់លាស់នៃបទបញ្ញត្តិ និងនីតិវិធី ត្រូវតែត្រូវបានបង្កើត និងធ្វើតាម ជាពិសេសការផ្តល់ជូន និងការប្រើប្រាស់ការណែនាំការពារខ្លួនការមានលទ្ធភាពចូលក្នុងកន្លែងស្អាតមានអនាម័យ និងទឹកអាចពិសាបាន ។ គោលការណ៍ដូចគ្នាត្រូវអនុវត្តលើរាល់កន្លែងជួបប្រជុំជាសង្គម និងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់និយោជិត បើត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយនិយោជក ។ បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិដកខ្លួនឯងពីគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរដែលជិតកើតឡើងដោយមិនចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុនឡើយ ។ ក្រុមហ៊ុនដែលអនុវត្តប្រកាន់នូវក្រមនេះ ត្រូវចាត់ការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពដល់អ្នកតំណាងគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងឲ្យបុគ្គលិកចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការវិភាគហានិភ័យ និងគ្រោះថ្នាក់សុខភាព។ អនុសញ្ញា ILO 155 និងអនុសាសន៍ ILO 164 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

10. ការការពារបរិស្ថាន

ដៃគូជំនួញត្រូវគោរពតាមច្បាប់បរិស្ថានដែលមានជាធរមាន និងបទដ្ឋានអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារបរិស្ថាន ហើយត្រូវរក្សាលិខិតអនុញ្ញាតនិងអាជ្ញាប័ណ្ណបរិស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធផងដែរ ។ ពួកគេ ត្រូវប្រឹងប្រែងជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីបង្រួមឲ្យនៅតិចជាអប្បបរមានូវផលប៉ះពាល់មិនល្អណាមួយ ដែលសកម្មភាពជំនួញរបស់ពួកគេមានលើបរិស្ថាន ។ ដោយឡែក វាមានន័យថា ៖ គ្មានសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវបានបញ្ចេញក្នុងបរិស្ថាន ទឹកកាកសំណល់ ការបញ្ចេញកាកសំណល់ទៅក្នុងខ្យល់ និងកាកសំណល់ផ្សេងៗទៀតណាមួយត្រូវការការធ្វើប្រព្រឹត្តកម្មឲ្យបានត្រឹមត្រូវមុននឹងបញ្ចេញ ដោយស្របតាមច្បាប់ និងបទដ្ឋានជាធរមាន ។ ប្រសិទ្ធផលថាមពលត្រូវតែបង្កើនឲ្យខ្ពស់ ។ ហើយការប្រើធនធានធម្មជាតិ (រួមទាំងទឹក ធនធានដី ទំនិញកសិកម្ម និងឥន្ធនៈផូស៊ីល) ត្រូវតែបង្រួមឲ្យតិចជាអប្បបរមា ។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងនេះ ដៃគូជំនួញត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានដែលអាចធ្វើបាន និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

11. ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី

រាល់ទីតាំងផលិតកម្មដែលផលិតទំនិញ Tchibo ត្រូវអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមីដែលមានប្រសិទ្ធភាព (CMS) ។ CMS នោះត្រូវតែហ៊ុំព័ទ្ធជុំវិញទាំងមូលនៃសារធាតុគីមី រួមទាំងការទិញ ស្តុកទុក ដឹកជញ្ជូន ប្រើប្រាស់ និងការបោះចោល/បញ្ចេញចោលសារធាតុគីមីដោយសុវត្ថិភាព ។ យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវអប្បបរមា CMS តម្រូវឲ្យទីតាំងផលិតកម្មមានគោលនយោបាយសារធាតុគីមីច្បាស់លាស់ ដែលគាំទ្រដោយច្បាប់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ មានកំណត់តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវឲ្យបានច្បាស់លាស់សម្រាប់ផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ និងចែងលម្អិតការណែនាំការងារ សម្រាប់ដំណាក់កាលនីមួយៗនៃការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី មានអនុវត្តវិធានការគ្រប់គ្រងត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីធានាថាសារធាតុគីមីមិនមានសារធាតុគ្រោះថ្នាក់និងដែលដាក់កំហិត ដូចមានរាយនាមក្នុង Tchibo RSL/MRSL មានបណ្តុះបណ្តាល/ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាទៀងទាត់នូវតម្រូវការ CMS ដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលធ្វើការជាមួយឬអាចរងផលប៉ះពាល់ពីសារធាតុគីមី ហើយចុះកំណត់ឯកសារពីសកម្មភាពឲ្យបានត្រឹមត្រូវ មានកំណត់ទម្រង់ការសង្គ្រោះបន្ទាន់ (ឧទាហរណ៍ ការកំពប់ ជ្រាបចេញ) មានត្រួតពិនិត្យតាមដានជាបន្តបន្ទាប់នូវការអនុវត្ត CMS និងប្រកាន់យក បើចាំបាច់ ។ រាល់ដៃគូ



ជំនួញត្រូវបានរំពឹងថាលើកកម្ពស់ និងត្រួតពិនិត្យតាមដាននូវការប្រកាន់ខ្ជាប់ខ្លួនទៅនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវដោយ Tchibo RSL/MRSL ក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មទាំងមូលរបស់ពួកគេសម្រាប់ផលិតផល Tchibo ។
អនុសញ្ញា ILO 170 និងអនុសាសន៍ ILO 177 ត្រូវបានអនុវត្ត។

12. ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង

បទដ្ឋានសង្គមនិងបរិស្ថាន ដូចបានកំណត់ក្នុងក្រមនេះ ត្រូវទទួលស្គាល់ដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រងរបស់ដៃគូជំនួញនានា និងរួមបញ្ចូលក្នុងគោលនយោបាយក្រុមហ៊ុន ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានព័ត៌មានអំពីខ្លឹមសារនៃក្រមនេះ និងច្បាប់ជាតិ/អន្តរជាតិនៅក្នុងរបៀបដែលពួកគេអាចទទួលបានសម្រាប់ពួកគេ រួមមានភាសាប្រចាំតំបន់របស់ពួកគេ និងក្នុងករណីអនក្ខរកម្ម តាមរយៈការសង្ខេបខ្លី និងការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់មាត់ ។ ដើម្បីបំពេញបានរាល់តម្រូវការទាំងអស់ ដូចបានចែងក្នុងក្រមនេះ និងនៅក្នុងច្បាប់ជាតិ/អន្តរជាតិ ដៃគូជំនួញត្រូវរៀបចំឬប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែលអាចធ្វើបាន រួមមានការចាត់តាំងបុគ្គលិកទទួលខុសត្រូវលើការងារនេះ ការកំណត់ដំណើរការពាក់ព័ន្ធ និងការថែរក្សាកំណត់ត្រាត្រឹមត្រូវ ដើម្បីបង្ហាញការគោរពតាមក្រមនេះ និងតាមច្បាប់ជាតិ/អន្តរជាតិ ។

13. ទំនាក់ទំនងការងារ

កាតព្វកិច្ចដូចកំណត់ក្នុងក្រមនេះ និង/ឬច្បាប់ជាតិ/អន្តរជាតិមិនត្រូវគេចវេស ដោយប្រើការរៀបចំតាមបែបកិច្ចសន្យាសម្រាប់តែការងារប៉ុណ្ណោះ (labor-only contracting) ការម៉ៅការបន្ត ការហ្វឹកហាត់កូនជាងក្លែងក្លាយ ឬការងារនៅផ្ទះក្នុងខុស្សាហកម្មដែលតាមទម្លាប់គឺមិនមែនសម្រាប់ធ្វើនៅតាមផ្ទះនោះឡើយ ។

14. ការស្តុកប៉ាន់/អំពើពុករលួយ

ការប៉ុនប៉ងស្តុកប៉ាន់និងបំភាន់ទុច្ចរិតមិនអាចអនុគ្រោះឡើយ ហើយនឹងនាំទៅដល់ការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងជំនួញ ។

នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត៖

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិយកការរំលោភបំពានទៅលើក្រមនេះ និង/ឬច្បាប់ជាធរមាន ទៅដាក់ចំពោះមុខក្រុមហ៊ុន Tchibo និង/ឬភាគីទីបីឯករាជ្យណាមួយ ។ កម្មករនិយោជិត និងភាគីទីបីអាចនឹងទាក់ទងក្រុមហ៊ុន Tchibo បានគ្រប់ពេល ៖ Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, D-22297 Hamburg, ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ socialcompliance@tchibo.de ។