

Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Measurement Criteria

Version 6.1 May 2019

แปลถอดความ เพื่อใช้สำหรับการอบรมและสื่อสารมาตรฐานเพื่อให้เป็นประโยชน์สำหรับสถานประกอบการ
ในวงกว้าง

*มีการเพิ่มเติมและปรับแต่งเพื่อความเข้าใจจึงมีความคลาดเคลื่อนจากต้นฉบับ

โปรดอ่านต้นฉบับที่ : <https://www.sedex.com/wp-content/uploads/2019/05/SMETA-6.1-Measurement-Criteria.pdf>

Just for Customer
Guide Series



BSI, a Royal Charter
Company

0.A. Universal Rights covering UNGP สิทธิสากลที่ครอบคลุม UNGP	
CODE (Observations and Good Examples only)	CODE หลักจรรยาบรรณ (ข้อสังเกตและตัวอย่างที่ดีเท่านั้น)
<p>The aim of the Universal Rights covering UNGP section is to focus on assessing the extent to which businesses and their respective sites understand and manage their human rights impacts. Information will be gathered as observations rather than non-compliances, as specific non-compliances are captured in the other relevant sections of this report. Should the site be unaware of or unfamiliar with these details it is recommended that they address these issues with their head office for clarification. Additional information can also be found in the Best Practice Guidance.</p>	<p>สิทธิสากลที่ครอบคลุมหัวข้อ UNGP มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความสำคัญกับการประเมินขอบเขตที่ธุรกิจ และสถานปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของธุรกิจเข้าใจและบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตนเอง ทั้งนี้ จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นข้อสังเกตแทนที่จะเป็นความไม่สอดคล้อง เนื่องจากจะบันทึกความไม่สอดคล้องเฉพาะไว้ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ของรายงานนี้ หากสถานปฏิบัติงานไม่ทราบหรือไม่คุ้นเคยกับรายละเอียดเหล่านี้ ขอแนะนำให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาลำดับนี้กับสำนักงานใหญ่เพื่อการชี้แจงให้ชัดเจน สามารถหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ในคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด</p>
<p>0.A. Guidance for Observations</p> <p>0.A.1 Businesses should have a policy, endorsed at the highest level, covering humanrights impacts and issues and ensure it is communicated to all appropriate parties, including its own suppliers.</p> <p>0.A.2 Businesses should have a designated person responsible for implementing standards concerning Human Rights.</p> <p>0.A.3 Businesses shall identify their stakeholders, their impact and salient issues.</p> <p>0.A.4 Businesses shall measure their direct, indirect and potential impacts on stakeholders' (rights holders) Human Rights.</p> <p>0.A.5 Where businesses have an adverse impact on Human Rights within any of their stakeholders, they shall address these issues and enable effective remediation.</p>	<p>0.A. คำแนะนำสำหรับการสังเกตการณ์</p> <p>0.A.1 ธุรกิจต่างๆ ควร มีนโยบาย ที่รับรองในระดับสูงสุด, ครอบคลุมผลกระทบและปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน และ ทำให้แน่ใจว่ามีการสื่อสารให้ฝ่ายที่เหมาะสมทั้งหมดทราบ รวมถึงซัพพลายเออร์ของตนด้วย</p> <p>0.A.2 ธุรกิจต่างๆ ควร มีบุคคลที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบในการนำมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติใช้</p> <p>0.A.3 ธุรกิจต่างๆ ต้อง ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, ผลกระทบ และประเด็นที่สำคัญที่สุด</p> <p>0.A.4 ธุรกิจต่างๆ ต้อง วัดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ถือสิทธิ) ทางตรง ทางอ้อม และที่มีนัยยะ</p> <p>0.A.5 ในกรณีที่ธุรกิจต่าง ๆ มีผลกระทบด้านลบต่อสิทธิมนุษยชนภายในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใดๆ ธุรกิจจะต้อง แก้ไขปัญหาเหล่านี้และทำให้สามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>0.A.6 ธุรกิจต่าง ๆ จะต้อง มีระบบที่โปร่งใสในการรายงานที่เป็นความลับและที่เกี่ยวกับผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนโดยไม่เกิดความเกรงกลัวว่าผู้รายงานจะถูกตอบโต้เอาคืน</p>

<p>0.A.6 Businesses shall have a transparent system in place for confidentially reporting, and dealing with human rights impacts without fear of reprisals towards the reporter.</p> <p>Note: This is not a full Human Rights Assessment, but instead a check on the site's implementation of processes to meet their human rights responsibilities.</p>	<p>หมายเหตุ: นี่ไม่ใช่การประเมินสิทธิมนุษยชนฉบับสมบูรณ์ แต่เป็นการตรวจสอบว่าสถานปฏิบัติงานนำกระบวนการไปปฏิบัติเพื่อทำตามความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน</p>
<p>0.B Management Systems & Code Implementation</p>	<p>0.B การปฏิบัติระบบบริหารและหลักจรรยาบรรณ</p>
<p>CODE</p> <p>0.B.1 Suppliers are expected to implement and maintain systems for delivering compliance to this Code.</p> <p>0.B.2 Suppliers shall appoint a senior member of management who shall be responsible for compliance with the Code.</p> <p>0.B.3 Suppliers are expected to communicate this Code to all employees.</p> <p>0.B.4 Suppliers are expected to be operating legally in premises with the correct business licenses and permissions and to have systems to ensure that all relevant land rights have been complied with.</p> <p>0.B.5 Suppliers should communicate this code to their own suppliers and, where reasonably practicable, extend the principles of this Ethical Code through their supply chain.</p> <p>Note: 0.B.5 is for information only and is not a specific requirement of the code. Failure to communicate the code to their own suppliers should be recorded as an observation rather than a non-compliance.</p>	<p>หลักจรรยาบรรณ</p> <p>0.B.1 ซัพพลายเออร์ได้ถูกคาดหวังว่าต้องปฏิบัติและดูแลรักษาระบบต่างๆ ให้สอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณนี้</p> <p>0.B.2 ซัพพลายเออร์ต้องแต่งตั้งผู้บริหารอาวุโสจากทีมผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ</p> <p>0.B.3 ซัพพลายเออร์ได้ถูกคาดหวังว่าต้องแจ้งหลักจรรยาบรรณนี้ให้พนักงานทุกคนทราบ</p> <p>0.B.4 ซัพพลายเออร์ได้ถูกคาดหวังว่าต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายสำหรับสถานประกอบการในกรอบใบอนุญาตประกอบธุรกิจและการอนุญาต (business licenses and permissions) และมีระบบต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามสิทธิในที่ดินที่เกี่ยวข้องทั้งหมด</p> <p>0.B.5 ซัพพลายเออร์ควรสื่อสารหลักจรรยาบรรณนี้ให้ต่อซัพพลายเออร์ของตน และ ,เมื่อมีความเหมาะสมผลในทางปฏิบัติ, ขยายหลักการของหลักจรรยาบรรณนี้ผ่านห่วงโซ่อุปทานของตนเอง</p> <p>หมายเหตุ: 0.B.5 เป็นข้อมูลเท่านั้นและไม่ใช่อำนาจเฉพาะของหลักจรรยาบรรณ ควรบันทึกความล้มเหลวในการสื่อสารหลักจรรยาบรรณกับซัพพลายเออร์ของตนเองเป็นข้อสังเกตแทนที่จะเป็นความไม่สอดคล้อง</p>

1. Freely chosen employment การจ้างงานที่เลือกได้อย่างอิสระ	
1.1 There is no forced, bonded or involuntary prison labour.	1.1 ต้อง ไม่มีการบังคับใช้แรงงาน, แรงงานผูกมัด หรือ แรงงานนักโทษที่ไม่สมัครใจ
1.2 Workers are not required to lodge "deposits" or their identity papers with their employer and are free to leave their employer after reasonable notice.	1.2 ต้อง ไม่ให้พนักงานให้ "เงินมัดจำ" หรือเอกสารพิสูจน์ตัวตนไว้กับนายจ้าง และมีอิสระที่จะลาออกจากรายงานหลังจากบอกกล่าวให้ทราบตามสมควร
2. Freedom of Association เสรีภาพในการสมาคม	
2.1 Workers, without distinction, have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain collectively.	2.1 พนักงาน, โดยไม่มีการแบ่งแยก, มีสิทธิที่จะเข้าร่วมหรือจัดตั้งสหภาพแรงงานที่ตนเลือกเองและเพื่อเจรจาต่อรองร่วมกัน
2.2 The employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities.	2.2 นายจ้างมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานและกิจกรรมขององค์กร
2.3 Workers' representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.	2.3 ผู้แทนพนักงาน ต้อง ไม่ถูกเลือกปฏิบัติและมีสิทธิเข้าถึงเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตัวแทนในสถานที่ทำงาน
2.4 Where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under law, the employer facilitates and does not hinder, the development of parallel means for independent and free association and bargaining.	2.4 ในกรณีที่ มี การควบคุมสิทธิด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกันภายใต้กฎหมาย นายจ้างอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวาง, การพัฒนานวิธีการคู่ขนานสำหรับการสมาคมและการเจรจาต่อรองที่เป็นอิสระและเสรี
3. Health and Safety สุขภาพและความปลอดภัย	
3.1 A safe and hygienic working environment shall be provided, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards. Adequate steps shall be taken to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with, or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.	3.1 ต้อง จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, โดยคำนึงถึงความรู้ด้านอุตสาหกรรมและอันตรายเฉพาะใด ๆ ที่มีอยู่ ต้อง ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เพียงพอเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บต่อสุขภาพที่เกิดขึ้นจาก, เกี่ยวข้องกับ, หรือ เกิดขึ้นระหว่างที่ทำงาน เท่าที่จะทำได้จริงอย่างสมเหตุสมผล, สาเหตุของอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงาน
3.2 Workers shall receive regular and recorded Health & Safety training and such training shall be repeated for new or reassigned workers.	3.2 พนักงาน, ต้อง ได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอและ มีการบันทึกข้อมูลไว้ และ ต้อง ทำการฝึกอบรมดังกล่าวซ้ำสำหรับพนักงานใหม่หรือพนักงานที่ได้รับมอบหมายใหม่
3.3 Access to clean toilet facilities and to potable water and, if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided.	3.3 ต้อง จัดให้สามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องน้ำที่สะอาดและน้ำดื่ม และ ,ตามเหมาะสม, จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยสำหรับการจัดเก็บอาหาร

3.4 Accommodation, where provided, shall be clean, safe and meet the basic needs of the workers.	3.4 ที่พัก, หากมี, ต้อง สะอาด ปลอดภัย และตอบสนองความ ต้อง การพื้นฐานของพนักงาน
3.5 The company observing the code shall assign responsibility for Health & Safety to a senior management representative.	3.5 บริษัทที่ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ ต้อง มอบหมายความรับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้กับตัวแทนผู้บริหารอาวุโส
Note: With reference to the International Labour Organization (ILO) Occupational Safety and Health Convention 155: "The measures taken to facilitate the cooperation referred to in Article 20 of the Convention should include, where appropriate and necessary, the appointment, in accordance with national practice, of workers' safety delegates, of workers' safety and health committees and/or joint safety and health committees; in joint safety and health workers should have at least equal representation with employers' representatives".	หมายเหตุ: โดยอ้างอิงจากอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ 155: "มาตรการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกในการร่วมมือที่อ้างอิงถึงในมาตรา 20 ของอนุสัญญา ควร รวมถึงการแต่งตั้งผู้แทนด้านความปลอดภัยของพนักงาน คณะกรรมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน และ/หรือ คณะกรรมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพร่วมกันตามความเหมาะสมและความจำเป็นอย่างน้อยที่สุด พนักงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่เข้าร่วม ควรมี ตัวแทนที่เท่าเทียมกันกับตัวแทนของนายจ้าง"
4. Child Labour and Young Workers การใช้แรงงานเด็กและแรงงานรุ่นเยาว์	
4.1 There shall be no new recruitment of child labour.	4.1 ต้อง ไม่รับสมัครแรงงานเด็กเพิ่ม
4.2 Companies shall develop or participate in and contribute to policies and programmes which provide for the transition of any child found to be performing child labour to enable her or him to attend and remain in quality education until no longer a child.	4.2 บริษัทต่างๆ ต้อง พัฒนาหรือเข้าร่วม และมีส่วนสนับสนุนในนโยบายและโครงการต่างๆ ที่เอื้อต่อภาวะหัวเลี้ยวหัวต่อของเด็กใด ๆ ที่พบว่าใช้แรงงานเด็ก เพื่อให้เด็ก ๆ สามารถเข้าเรียนและคงอยู่ในการศึกษาที่มีคุณภาพจนกว่าจะไม่ใช่เด็กอีกต่อไป
4.3 Children and young persons under 18 shall not be employed at night or in hazardous conditions.	4.3 ต้อง ห้ามจ้างงานเด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้ทำงานตอนกลางคืนหรือในสถานะที่มีอันตราย
4.4 These policies and procedures shall conform to the provisions of the relevant ILO Standards.	4.4 นโยบายและขั้นตอนเหล่านี้ ต้อง สอดคล้องกับบทบัญญัติในมาตรฐาน ILO ที่เกี่ยวข้อง
Note: Definition of "a child" is in accordance to the ILO Conventions for minimum ages (C138) and child labour (C182). This states that no person will be employed or engaged in work if they are younger than 15 (or 14 in some developing countries). Light work may be allowed for 12 and 13 year-olds in most developing countries provided it does not interfere with schooling. However, if the legal minimum age is higher than the ILO conventions then no person may be employed or work if they are younger than the legal minimum age for work in the country of manufacture, this also applies to persons engaged in a workplace apprenticeship programme.	หมายเหตุ: นิยามของคำว่า "เด็ก" จะเป็นไปตามอนุสัญญา ILO ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (C138) และการใช้แรงงานเด็ก (C182) ซึ่งระบุว่า ต้อง ไม่จ้างบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า 15 ปี (หรือ 14 ปีในประเทศกำลังพัฒนาบางประเทศ) หรือไม่ให้บุคคลเหล่านี้มีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งนี้ อาจอนุญาตให้เด็กอายุ 12 และ 13 ปีทำงานแบบเบา ๆ ได้ในประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่โดยมีเงื่อนไขว่าการทำงานจะ ต้อง ไม่รบกวนการเข้าเรียน อย่างไรก็ตาม หากอายุขั้นต่ำตามกฎหมายสูงกว่าอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ห้ามจ้างบุคคลที่มีอายุน้อยกว่าอายุขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดสำหรับการทำงานในประเทศที่เป็นผู้ผลิต หรือไม่ให้บุคคลเหล่านี้ทำงาน ข้อกำหนดนี้ยังใช้กับบุคคลที่เข้าร่วมในโครงการฝึกงานในที่ทำงานด้วย

5. Wages and Benefits ค่าจ้างและผลประโยชน์	
<p>5.1 Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal standards or industry benchmark standards, whichever is higher. In any event wages should always be enough to meet basic needs and to provide some discretionary income.</p>	<p>5.1 อย่างน้อยที่สุด ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จ่ายสำหรับสัปดาห์การทำงานต้องเป็นไปตามมาตรฐานทางกฎหมายระดับประเทศหรือมาตรฐานเกณฑ์เปรียบเทียบทางอุตสาหกรรม แล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่า</p> <p>ในกรณีใด ๆ ก็ตาม ค่าจ้างควรเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและให้มีรายได้ตามที่เห็นสมควร</p>
<p>5.2 All workers shall be provided with written and understandable information about their employment conditions in respect to wages before they enter employment and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid.</p>	<p>5.2 พนักงานทุกคนต้องได้รับข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรและเข้าใจได้ง่ายเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานของตนเองในสิ่งที่เกี่ยวกับค่าจ้างก่อนเริ่มทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของค่าจ้างสำหรับระยะเวลาการจ่ายเงินที่เกี่ยวข้องในแต่ละครั้งที่ได้รับเงิน</p>
<p>5.3 Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All disciplinary measures should be recorded.</p>	<p>5.3 ต้องไม่อนุญาตให้หักเงินจากค่าจ้างจากมาตรการทางวินัย หรือ ต้องไม่อนุญาตให้หักค่าจ้างใดๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตอย่างชัดแจ้งจากพนักงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีบันทึกมาตรการทางวินัยทั้งหมดไว้</p>
<p>Note: The ETI Base Code requires that workers are paid a living wage, and the minimum requirement is national legal standard or industry benchmark standards whichever is higher. In addition, wages should be enough to meet basic needs plus some discretionary income. In cases where there is no defined process for establishing the living wage, the auditor should say so on the audit report and use the minimum legal wage and correct overtime premiums as the measurement standard. For the purpose of wages and hours review, auditors should focus on workers.</p>	<p>หมายเหตุ: หลักของจรรยาบรรณทางการค้า (ETI) กำหนดให้พนักงานได้รับค่าจ้างการดำรงชีพ และข้อกำหนดขั้นต่ำคือมาตรฐานทางกฎหมายระดับประเทศหรือมาตรฐานเกณฑ์เปรียบเทียบทางอุตสาหกรรม แล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่า นอกจากนี้ ค่าจ้างควรเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานบวกกับรายได้ตามที่เห็นสมควร ในกรณีที่ไม่มีขั้นตอนที่กำหนดไว้ในการกำหนดค่าจ้างการดำรงชีพ ผู้ตรวจประเมินควรระบุเรื่องนี้ไว้ในรายงานการตรวจประเมินและใช้ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายและค่าล่วงเวลาที่ถูกต้องเป็นมาตรฐานในการวัดผล เพื่อวัตถุประสงค์ในการทบทวนค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน ผู้ตรวจประเมินควรให้ความสำคัญที่พนักงาน</p>
6. Working Hours ชั่วโมงการทำงาน	
<p>6.1 Working hours must comply with national laws, collective agreements, and the provision of 6.2–6.6 below, whichever affords the greater protection for workers. Sub clauses 6.2 – 6.6 are based on International Labour standards.</p>	<p>6.1 ชั่วโมงการทำงานต้องเป็นไปตามกฎหมายระดับประเทศ, ข้อตกลงร่วมกัน, และข้อย่อย 6.2–6.6 ด้านล่าง ,แล้วแต่ว่าสิ่งใดจะให้ความคุ้มครองมากกว่าสำหรับพนักงาน ข้อย่อย 6.2 – 6.6 อ้างอิงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ</p>
<p>6.2 Working hours, excluding overtime, shall be defined by contract and shall not exceed 48 hours per week*.</p>	<p>6.2 สัญญาจะต้องกำหนดชั่วโมงการทำงาน ไม่รวมการทำงานล่วงเวลา และต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์*</p>

<p>6.3 All overtime shall be voluntary. Overtime shall be used responsibly, taking into account all of the following: the extent, frequency and hours worked by individual workers and the workforce as a whole. It shall not be used to replace regular employment. Overtime shall always be compensated at a premium rate, which is recommended to be not less than 125% of regular rate of pay.</p>	<p>6.3 การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดต้องเป็นแบบสมัครใจ. ต้องใช้การทำงานล่วงเวลาอย่างมีความรับผิดชอบ, โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ทั้งหมด: ขอบเขต, ความถี่และชั่วโมงที่พนักงานแต่ละคนและแรงงานทำงานโดยรวม. ต้องไม่ใช้การทำงานล่วงเวลาแทนการจ้างงานปกติ. ต้องให้ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในอัตราพิเศษเสมอ, แนะนำว่าต้องไม่น้อยกว่า 125% ของอัตราค่าจ้างปกติ</p>
<p>6.4 The total hours worked in any 7-day period shall not exceed 60 hours, except where covered by clause 6.5 below.</p>	<p>6.4 ชั่วโมงที่ทำงานทั้งหมดในช่วง 7 วันใด ๆ ต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมง, เว้นแต่จะครอบคลุมอยู่ในข้อ 6.5 ด้านล่าง</p>
<p>6.5 Working hours may exceed 60 hours in any 7-day period only in exceptional circumstances where all of the following criteria are met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • This is allowed by national law. • This is allowed by collective agreement freely negotiated with a workers' organisation representing a significant portion of the workforce. • Appropriate safeguards are taken to protect the worker's health and safety; and • The employer can demonstrate that exceptional circumstances apply such as unexpected production peaks, accidents or emergencies. 	<p>6.5 ชั่วโมงการทำงานอาจเกิน 60 ชั่วโมงในช่วง 7 วันใด ๆ เฉพาะในกรณีพิเศษที่ตรงตามเกณฑ์ทั้งหมดต่อไปนี้:</p> <ul style="list-style-type: none"> • การทำงานล่วงเวลานี้ได้รับอนุญาตตามกฎหมายระดับประเทศ • การทำงานล่วงเวลานี้ได้รับอนุญาตตามข้อตกลงร่วมกันที่เจรจาอย่างอิสระกับองค์กรของพนักงานซึ่งเป็นตัวแทนของแรงงานส่วนสำคัญ • มีการใช้มาตรการป้องกันที่เหมาะสมเพื่อปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และ • นายจ้างสามารถแสดงให้เห็นว่ามีการใช้สถานการณ์พิเศษ เช่น ช่วงความต้องการสูงในการผลิตที่ไม่คาดคิดมาก่อน, อุบัติเหตุ, หรือเหตุฉุกเฉิน
<p>6.6 Workers shall be provided with at least one day off in every 7-day period or, where allowed by national law, 2 days off in every 14-day period.</p>	<p>6.6 พนักงานต้องได้รับวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุก ๆ 7 วัน หรือตามที่กฎหมายระดับประเทศอนุญาต, ได้หยุด 2 วันในทุกช่วง 14 วัน</p>
<p>Note: <i>*International standards recommend the progressive reduction of normal hours of work, where appropriate to 40 hours per week without any reduction in workers' wages as hours are reduced.</i></p>	<p>หมายเหตุ: *มาตรฐานสากลแนะนำให้ลดชั่วโมงการทำงานปกติลงเรื่อย ๆ ตามความเหมาะสมให้ถึง 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยไม่ลดค่าจ้างของพนักงานเมื่อชั่วโมงทำงานลดลง</p>
<p>Note: <i>For frequently asked questions about the working hours clause, please see the ETI website.</i></p>	<p>หมายเหตุ: สำหรับคำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับข้อชั่วโมงการทำงาน โปรดดูที่เว็บไซต์ของ ETI</p>
<h2>7. Discrimination การเลือกปฏิบัติ</h2>	
<p>7.1 There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation.</p>	<p>7.1 ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ค่าตอบแทน การเข้าถึงการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุตามเชื้อชาติ วรรณะ ชนชาติกำเนิด ศาสนา อายุ ความทุพพลภาพ เพศ สถานภาพสมรส รสนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการเข้าร่วมทางการเมือง</p>
<p>Note: <i>Prior to the audit, the auditor <u>should</u> check relevant sources of discrimination information by maintaining a relationship with key NGO's or groups in the relevant countries where they carry out audits.</i></p>	<p>หมายเหตุ: ก่อนการตรวจประเมิน ผู้ตรวจประเมินควรตรวจสอบแหล่งข้อมูลการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยรักษาความสัมพันธ์กับ NGO หลักหรือกลุ่มต่างๆ ในประเทศที่เกี่ยวข้องที่พวกเขาดำเนินการตรวจประเมิน</p>

8. Regular Employment การจ้างงานปกติ	
8.1 To every extent possible, work performed must be on the basis of recognised employment relationships established through national law and practice.	8.1 ในทุกขอบเขตที่เป็นไปได้, งานที่ทำต้องอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่เป็นที่ยอมรับซึ่งกำหนดผ่านกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของประเทศ
8.2 Obligations to employees under labour or social security laws and regulations arising from regular employment relationships shall not be avoided through the use of labour-only contracting, sub-contracting, or home-working arrangements, or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment, nor shall any such obligations be avoided through the excessive use of fixed-term contracts of employment.	8.2 ต้องไม่หลีกเลี่ยงภาระผูกพันต่อพนักงานภายใต้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านแรงงานหรือประกันสังคมที่เกิดจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานปกติโดยใช้การทำสัญญาเฉพาะแรงงาน, การจ้างช่วง, หรือการทำงานที่บ้าน, หรือโดยใช้แผนการฝึกงานที่ไม่มีเจตนาแท้จริง ในการถ่ายทอดทักษะหรือจัดให้มีการจ้างงานตามปกติ, และต้องไม่หลีกเลี่ยงภาระผูกพันดังกล่าวโดยใช้สัญญาจ้างที่ระยะเวลาแน่นอนมากเกินไป
Additional Elements: Responsible Recruitment	องค์ประกอบเพิ่มเติม: การสรรหาที่มีความรับผิดชอบ
8.3 Businesses have full understanding of the entire recruitment process including all labour recruiters and intermediaries in terms of required legal and/or ethical requirements.	8.3 ธุรกิจต่าง ๆ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในกระบวนการสรรหาทั้งหมด รวมถึงผู้จัดหาแรงงานและคนกลางในด้านข้อกำหนดทางกฎหมายและ/หรือทางจริยธรรมที่จำเป็น
8.4 There are effective management systems in place to identify and monitor the hiring and management of all migrant workers, contract, agency, temporary or casual labour.	8.4 มีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพในการระบุและติดตามการจ้างงานและการจัดการพนักงานข้ามชาติ, สัญญาจ้าง, ตัวแทน, แรงงานชั่วคราว, หรือแบบไม่เป็นทางการ
8.5 Employment agencies must only supply workers registered with them.	8.5 บริษัทตัวแทนจัดหางานต้องจัดหาเฉพาะพนักงานที่ขึ้นทะเบียนกับพวกเขาเท่านั้น
8.6 No workers pay recruitment fees at any stage of the recruitment process.	8.6 พนักงานไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการสมัครงานในกระบวนการสรรหาทุกขั้นตอน
8.7 Workers' contracts accurately reflect the agreed payment and terms in the recruitment process and are understood and signed by workers.	8.7 สัญญาของพนักงานต้องแสดงถึงการจ่ายเงินและเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ในกระบวนการสมัครงานอย่างถูกต้อง และพนักงานมีความเข้าใจและลงนาม
9. Harsh or Inhumane Treatment การปฏิบัติที่รุนแรงหรือไร้มนุษยธรรม	
9.1 Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited.	9.1 การล่วงละเมิดทางร่างกายหรือการลงโทษทางร่างกาย การคุกคามด้วยการล่วงละเมิดทางร่างกาย การล่วงละเมิดทางเพศหรือการล่วงละเมิดอื่น ๆ และการล่วงละเมิดทางวาจาหรือการข่มขู่ในรูปแบบอื่นเป็นสิ่งต้องห้าม
9.2 Companies should provide access to a confidential grievance mechanism for all workers.	9.2 บริษัทต่าง ๆ ควรจัดให้มีการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ที่รักษาความลับสำหรับพนักงานทุกคน
10. Other Issues ปัญหาอื่น ๆ	
10A. Entitlement to Work	10A. สิทธิในการทำงาน

10A.1 Only workers with a legal right to work shall be employed or used by the supplier.	10A.1 เฉพาะพนักงานที่มีสิทธิตามกฎหมายในการทำงานเท่านั้นที่ซัพพลายเออร์ต้องว่าจ้างงานหรือใช้
10A.2 All workers, including employment agency staff, must be validated by the supplier for their legal right to work by reviewing original documentation.	10A.2 ซัพพลายเออร์ ต้อง ตรวจสอบความถูกต้องของพนักงานทุกคน, รวมถึงพนักงานจากบริษัทตัวแทนจัดหางาน, สำหรับสิทธิตามกฎหมายในการทำงานโดยทบทวนเอกสารต้นฉบับ
10B2. Environment 2-Pillar (Shortened Version)	10B2. สิ่งแวดล้อมแบบ 2 เสาหลัก (ฉบับย่อ)
This version is within the scope of the mandatory 2-Pillar SMETA Audit. For a 4-Pillar audit please use 10B4. Extended Version. This is not a full environmental assessment but a check on basic systems and management approach.	ฉบับนี้จะอยู่ในขอบเขตของการตรวจประเมิน SMETA แบบ 2 เสาหลัก สำหรับการตรวจประเมินแบบ 4 เสาหลัก โปรดใช้ 10B4 ฉบับขยายความ จะไม่ใช้การประเมินสิ่งแวดล้อมเต็มรูปแบบ แต่เป็นการตรวจสอบระบบพื้นฐานและแนวทางการบริหารจัดการ
10B2.1 Suppliers must comply with the requirements of local, national and international laws related to environmental standards.	10B2.1 ซัพพลายเออร์ ต้อง ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่น, ระดับประเทศ และระดับนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม
10B2.2 The supplier should be aware of and comply with their end client's environmental requirements.	10B2.2 ซัพพลายเออร์ ควร รับทราบและปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้าปลายทาง
10B4. Environment 4-Pillar	10B4. สิ่งแวดล้อม 4-เสาหลัก
Use this section for an environmental assessment 4-Pillar SMETA, which includes a recommended 0.25 audit days.	ใช้หัวข้อนี้สำหรับการประเมินสิ่งแวดล้อม 4-เสาหลัก SMETA ซึ่งรวมถึงวันตรวจประเมิน 0.25 วันที่แนะนำ
This is not a full environmental audit, but an assessment process over a recommended 0.25 auditor days, which will support the reviewer in deciding if a full environmental audit is necessary.	หัวข้อนี้ไม่ใช้การตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อมเต็มรูปแบบ แต่เป็นกระบวนการประเมินที่ใช้วันตรวจประเมิน 0.25 วันที่แนะนำ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ทบทวนในการตัดสินใจว่าจำเป็นต้องมีการตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อมเต็มรูปแบบหรือไม่
Compliance criteria	เกณฑ์การปฏิบัติตามกฎระเบียบ
10B4.1 Businesses as a minimum must meet the requirements of local and national laws related to environmental standards.	10B4.1 อย่างน้อยที่สุด ธุรกิจต่าง ๆ ต้อง เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม
10B4.2 Where it is a legal requirement, businesses must be able to demonstrate that they have the relevant valid permits including for use and disposal of resources e.g. water, waste etc.	10B4.2 ในกรณีที่มันเป็นข้อกำหนดทางกฎหมาย ธุรกิจต่าง ๆ ต้อง สามารถแสดงให้เห็นว่าตนได้รับใบอนุญาตที่ถูกต้องที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงสำหรับการใช้และทิ้งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น น้ำ ของเสีย ฯลฯ

10B4.3 Businesses shall be aware of their end client's environmental standards/code requirements	10B4.3 ธุรกิจต่าง ๆ ต้อง ตระหนักถึงมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม/ข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณของลูกค้าปลายทาง
10B4.4 Suppliers should have an environmental policy, covering their environmental impact, which is communicated to all appropriate parties, including its own suppliers.	10B4.4 ซัพพลายเออร์ ควร มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เหมาะสมทราบ รวมถึงซัพพลายเออร์ของตนเอง
10B4.5 Suppliers shall be aware of the significant environmental impact of their site and its processes.	10B4.5 ซัพพลายเออร์ ต้อง ตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของสถานประกอบการและกระบวนการของตน
10B4.6 The site should measure its impacts, including continuous recording and regular reviews of use and discharge of natural resources e.g. energy use, water use (see 4-pillar audit report and audit checks for details).	10B4.6 สถานประกอบการ ควร วัดผลกระทบ รวมถึงการบันทึกอย่างต่อเนื่อง และการทบทวนการใช้และการปล่อยทรัพยากรธรรมชาติเป็นประจำ เช่น การใช้พลังงาน การใช้น้ำ (ดูรายงานการตรวจประเมิน 4 เสาหลัก และการตรวจสอบการตรวจประเมินสำหรับรายละเอียด)
10B4.7 Businesses shall make continuous improvements in their environmental performance.	10B4.7 ธุรกิจต่าง ๆ ต้อง ทำการปรับปรุงสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
10B4.8 Businesses shall have available for review any environmental certifications or any environmental management systems documentation	10B4.8 ธุรกิจต่างๆ ต้อง มีการทบทวนใบรับรองด้านสิ่งแวดล้อมหรือเอกสารระบบบริหารสิ่งแวดล้อมใดๆ
10B4.9 Businesses should have a nominated individual responsible for co-ordinating the site's efforts to improve environmental performance.	10B4.9 ธุรกิจต่าง ๆ ควร มีบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อซึ่งรับผิดชอบในการประสานงานความพยายามของสถานประกอบการในการปรับปรุงสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อม
Guide for Observations	คู่มือสำหรับการสังเกตการณ์
10B4.10 Suppliers should have completed the appropriate section of the SAQ and made it available to the auditor.	10B4.10 ซัพพลายเออร์ ควร กรอกหัวข้อที่เหมาะสมของ SAQ ให้ครบถ้วนและมอบให้ผู้ตรวจประเมิน
10B4.11 Has the site recently been subject to (or pending) any fines/prosecutions for noncompliance to environmental regulations.	10B4.11 สถานประกอบการมี ถูกปรับ/ถูกฟ้องร้อง (หรืออยู่ระหว่างดำเนินการ) เนื่องจาก การไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมหรือไม่

10B4. Environment 4-Pillar	10B4. สิ่งแวดล้อม 4-เสาหลัก
Use this section for an environmental assessment 4-Pillar SMETA, which includes a recommended 0.25 audit days.	ใช้หัวข้อนี้สำหรับการประเมินสิ่งแวดล้อม 4-เสาหลัก SMETA ซึ่งรวมถึงวันตรวจประเมิน 0.25 วันที่แนะนำ
This is not a full environmental audit, but an assessment process over a recommended 0.25 auditor days, which will support the reviewer in deciding if a full environmental audit is necessary.	หัวข้อนี้ไม่ใช่การตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อมเต็มรูปแบบ แต่เป็นกระบวนการประเมินที่ใช้วันตรวจประเมิน 0.25 วันที่แนะนำ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ทบทวนในการตัดสินใจว่าจำเป็นต้องมีการตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อมเต็มรูปแบบหรือไม่
Compliance criteria	เกณฑ์การปฏิบัติตามกฎระเบียบ
10B4.1 Businesses as a minimum must meet the requirements of local and national laws related to environmental standards.	10B4.1 อย่างน้อยที่สุด ธุรกิจต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม
10B4.2 Where it is a legal requirement, businesses must be able to demonstrate that they have the relevant valid permits including for use and disposal of resources e.g. water, waste etc.	10B4.2 ในกรณีที่เป็นการข้อกำหนดทางกฎหมาย ธุรกิจต่าง ๆ ต้องสามารถแสดงให้เห็นว่าตนได้รับใบอนุญาตที่ถูกต้องที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงสำหรับการใช้และทิ้งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น น้ำ ของเสีย ฯลฯ
10B4.3 Businesses shall be aware of their end client's environmental standards/code requirements	10B4.3 ธุรกิจต่าง ๆ จะต้องตระหนักถึงมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม/ข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณของลูกค้าปลายทาง
10B4.4 Suppliers should have an environmental policy, covering their environmental impact, which is communicated to all appropriate parties, including its own suppliers.	10B4.4 ซัพพลายเออร์ควรมีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เหมาะสมทราบ รวมถึงซัพพลายเออร์ของตนเอง
10B4.5 Suppliers shall be aware of the significant environmental impact of their site and its processes.	10B4.5 ซัพพลายเออร์จะต้องตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของสถานปฏิบัติงานและกระบวนการของตน
10B4.6 The site should measure its impacts, including continuous recording and regular reviews of use and discharge of natural resources e.g. energy use, water use (see 4-pillar audit report and audit checks for details).	10B4.6 สถานปฏิบัติงานควรวัดผลกระทบ รวมถึงการบันทึกอย่างต่อเนื่องและการทบทวนการใช้และการปล่อยทรัพยากรธรรมชาติเป็นประจำ เช่น การใช้พลังงาน การใช้น้ำ (ดูรายงานการตรวจประเมิน 4 เสาหลัก และการตรวจสอบการตรวจประเมินสำหรับรายละเอียด)
10B4.7 Businesses shall make continuous improvements in their environmental performance.	10B4.7 ธุรกิจต่าง ๆ จะต้องทำการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
10B4.8 Businesses shall have available for review any environmental certifications or any environmental management systems documentation	10B4.8 ธุรกิจต่าง ๆ จะต้องมีการทบทวนใบรับรองด้านสิ่งแวดล้อมหรือเอกสารระบบบริหารสิ่งแวดล้อมใดๆ
10B4.9 Businesses should have a nominated individual responsible for co-ordinating the site's efforts to improve environmental performance.	10B4.9 ธุรกิจต่าง ๆ ควรมีบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อซึ่งรับผิดชอบในการประสานงานความพยายามของสถานปฏิบัติงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม
Guide for Observations	คู่มือสำหรับการสังเกตการณ์

10B4.10 Suppliers should have completed the appropriate section of the SAQ and made it available to the auditor.	10B4.10 ซัพพลายเออร์ ควร กรอกหัวข้อที่เหมาะสมของ SAQ ให้ครบถ้วนและมอบให้ผู้ตรวจประเมิน
10B4.11 Has the site recently been subject to (or pending) any fines/prosecutions for noncompliance to environmental regulations.	10B4.11 สถานปฏิบัติงานเพิ่งถูกปรับ/ถูกฟ้องร้อง (หรืออยู่ระหว่างดำเนินการ) เนื่องจาก การไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมหรือไม่
10C. Business Ethics	10C. จริยธรรมทางธุรกิจ
Note: The aim of the Business Ethics Assessment is to give a better understanding of these issues in global supply chains and by gathering information as observations and not non-compliances, it is hoped that over time, appropriate standards can be agreed upon. In addition, this is not designed as a forensic audit, rather a review of processes and procedures to manage compliance	หมายเหตุ: เป้าหมายของการประเมินด้านจริยธรรมทางธุรกิจ คือ การให้ความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับปัญหาเหล่านี้ในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก และโดยการรวบรวมข้อมูลเป็นข้อสังเกตและความไม่สอดคล้อง เราหวังว่าเมื่อเวลาผ่านไป จะสามารถตกลงมาตรฐานที่เหมาะสมได้ นอกจากนี้ การดำเนินการนี้ไม่ได้ถูกออกแบบให้ตรวจสอบทางนิติเวช แต่เป็นการทบทวนกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการบริหารจัดการการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
10C. Compliance Requirements	10C. ข้อกำหนดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
10C.1 Businesses shall conduct their business ethically without bribery, corruption, or any type of fraudulent Business Practice.	10C.1 ธุรกิจต่าง ๆ ต้อง ดำเนินธุรกิจของตนอย่างมีจริยธรรม โดยปราศจากการติดสินบน, การทุจริต, หรือการดำเนินธุรกิจที่เป็นการฉ้อโกงประเภทใด ๆ
10C.2 Businesses as a minimum, must meet the requirements of local and national laws related to bribery, corruption, or any type of fraudulent Business Practices.	10C.2 อย่างน้อยที่สุด ธุรกิจต่าง ๆ ต้อง เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่นและระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับการติดสินบน, การทุจริต, หรือการดำเนินธุรกิจที่เป็นการฉ้อโกงประเภทใด ๆ
10C.3 Where it is a legal requirement, businesses must be able to demonstrate that they comply with all fiscal legislative requirements.	10C.3 ในกรณีที่มันเป็นข้อกำหนดทางกฎหมาย, ธุรกิจต่าง ๆ ต้อง สามารถแสดงให้เห็นว่าตนปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายทางการเงินทั้งหมด
10C.4 Businesses shall have access to a transparent system in place for confidentially reporting and dealing with unethical Business Ethics without fear of reprisals towards the reporter.	10C.4 ธุรกิจต่าง ๆ ต้อง เข้าถึงระบบที่โปร่งใสสำหรับการรายงานที่รักษาความลับ และจัดการกับที่ผิดจริยธรรมโดยผู้รายงานปัญหาไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะถูกตอบโต้เอาคืน
10C.5 Businesses should have a Business Ethics policy, covering bribery, corruption, or any type of fraudulent Business Practice.	10C.5 ธุรกิจต่าง ๆ ควร มีนโยบายด้านจริยธรรมทางธุรกิจ, โดยครอบคลุมการติดสินบน, การทุจริต, หรือการดำเนินธุรกิจที่เป็นการฉ้อโกงประเภทใด ๆ
10C.6 If legally required, whether the site is going through or has gone through any 3rd party financial audit / any other fiscal requirements.	10C.6 หากกฎหมายกำหนดไว้, สถานปฏิบัติงานผ่านหรือได้ผ่านการตรวจสอบทางการเงินของบุคคลที่ 3 / ข้อกำหนดทางการเงินอื่นใด ๆ

<p>10C.7 Suppliers should ensure that the staff whose job roles carry a higher level of risk in the area of ethical Business Practice e.g. sales, purchasing, logistics, are trained on what action to take in the event of an issue arising in their area.</p>	<p>10C.7 ซัพพลายเออร์ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานที่มีบทบาทหน้าที่มีความเสี่ยงระดับสูงในด้านดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เช่น ฝ่ายขาย การจัดซื้อ โลจิสติกส์ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการในกรณีที่เกิดปัญหาในพื้นที่ของตน</p>
<p>10C. Guidance for Observations</p>	<p>10C. คำแนะนำสำหรับการสังเกตการณ์</p>
<p>10C.8 Businesses should communicate their Business Ethics policy, covering bribery, corruption, or any type of fraudulent Business Practice to all appropriate parties, including its own suppliers.</p>	<p>10C.8 ธุรกิจต่าง ๆ ควรสื่อสารนโยบายด้านจริยธรรมทางธุรกิจของตน โดยครอบคลุมการติดสินบน การทุจริต หรือการดำเนินธุรกิจที่เป็นการฉ้อโกงประเภทใดๆ แก่ฝ่ายที่เหมาะสมทั้งหมด รวมถึงซัพพลายเออร์ของตนเอง</p>
<p>10C.9 Has the site recently been subject to (or pending) any fines/prosecutions for non-compliance to Business Ethics regulations. If so, is there evidence that sustainable corrective actions have been implemented.</p> <p>This is not a full Business Ethics audit, but an assessment process over a recommended 0.25 auditor days, which will support the reviewer in deciding if a full Business Ethics audit is necessary.</p>	<p>10C.9 เมื่อเร็วๆ นี้ สถานปฏิบัติงานถูกปรับเงิน/ถูกดำเนินคดีใดๆ (หรืออยู่ระหว่างดำเนินการ) อันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจริยธรรมทางธุรกิจหรือไม่ หากเป็นเช่นนั้น มีหลักฐานว่ามีการดำเนินการแก้ไขอย่างยั่งยืนหรือไม่</p> <p>หัวข้อนี้ไม่ใช่การตรวจประเมินด้านจริยธรรมทางธุรกิจเต็มรูปแบบ แต่เป็นกระบวนการประเมินในช่วงวันตรวจประเมิน 0.25 วันที่แนะนำ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ทบทวนในการตัดสินใจว่าจำเป็นต้องมีการตรวจประเมินด้านจริยธรรมทางธุรกิจเต็มรูปแบบหรือไม่</p>
<p>11. Community Benefits ประโยชน์ของชุมชน</p>	
<p>Note: Sedex members wish to understand any positive effects their supply chains are having on the community in which they operate and SMETA has therefore included this section as an opportunity for sites of employment to highlight these.</p> <p>This is the opportunity for the site and its workforce to describe what benefits they bring to the local community – often there are many, frequently a SMETA audit report does not record them.</p> <p>Under this section of the audit report, the auditor shall document any positive benefits that the site management have implemented to aid the community. This may include aspects such as hospitals, schools, community centres, sports/</p>	<p>หมายเหตุ: สมาชิก Sedex ต้องการทำความเข้าใจกับผลกระทบเชิงบวกที่มีผลต่อห่วงโซ่อุปทานของตนที่มีต่อชุมชนที่พวกเขาดำเนินงานและ SMETA จึงได้รวมส่วนนี้ไว้เป็นโอกาสสำหรับไซต์งานเพื่อเน้นสิ่งเหล่านี้</p> <p>เป็นโอกาสสำหรับสถานที่ทำงานและพนักงานในการบอกบอกกล่าวประโยชน์ที่พวกเขานำมาสู่ชุมชนท้องถิ่น - บ่อยครั้งที่มีการรายงานการตรวจสอบ SMETA จำนวนมากที่ไม่ได้บันทึกเรื่องนี้ไว้</p> <p>ภายใต้ส่วนนี้ของรายงานการตรวจสอบ, ผู้ตรวจประเมินต้องจัดทำเอกสารผลประโยชน์เชิงบวกใดๆ ที่การบริหารสถานประกอบการได้ดำเนินการเพื่อช่วยเหลือชุมชน ซึ่งอาจรวมถึงด้านต่างๆ เช่น โรงพยาบาลโรงเรียนศูนย์ชุมชนโปรแกรมกีฬา / สุขภาพการขนส่งไปยังสถานที่ในท้องถิ่นเช่นแพทย์และตลาด / ร้านค้าโปรแกรมโรคเอดส์ เป็นต้น</p>

<p>health programmes, transport to local facilities such as doctors and markets/shops, AIDS programmes etc.</p> <p>The auditor should seek to quantify the benefits recorded, by the time given e.g. where staff and/ or workers give assistance to a local charitable initiative, by the number of people affected (beneficiaries), by the financial input to any outside organisations and an indication of time which the project took (e.g. an on-going initiative or a single project). There may be other measurables and the auditors should be guided by the site.</p> <p>The auditor is not expected to verify these community benefits and evidence may be from management interviews only. Any examples raised should be detailed on the appropriate section of the SMETA audit report.</p>	<p>ผู้สอบประเมินควรพยายามหาปริมาณผลประโยชน์บันทึกตามเวลาที่กำหนด เช่น ที่พนักงานและ / หรือคนงานให้ความช่วยเหลือแก่โครงการการกุศลในท้องถิ่นโดยจำนวนผู้ที่ได้รับผลกระทบ (ผู้รับผลประโยชน์), โดยการป้อนข้อมูลผลประโยชน์ทางการเงินให้กับองค์กรภายนอกใด ๆ และการระบุเวลาที่โครงการใช้ (เช่น การริเริ่มโครงการที่กำลังดำเนิน หรือโครงการใดๆ) อาจมีการวัดผลอื่น ๆ และผู้ตรวจประเมินควรได้รับคำแนะนำจากสถานประกอบการ</p> <p>ผู้ตรวจประเมินไม่ควรหวังว่าจะต้องทำการพิสูจน์ ทวนสอบผลประโยชน์ของชุมชนและหลักฐานอาจมาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเท่านั้น ตัวอย่างใด ๆ ที่เกิดขึ้นควรใส่รายละเอียดในส่วนที่เหมาะสมของรายงานการตรวจสอบ SMETA</p>
--	--