

# ความตกลงสากลของ ICEM

ICEM Global Agreements:  
Collective Agreement at Global Level



ความตกลงสากลของ ICEM

ให้แนวความคิดกับเราในประเด็นดังต่อไปนี้:

- เราจะปรับปรุงข้อตกลงสภาพการจ้างได้อย่างไร ?
- หัวข้อในการเจรจาปรึกษาหารือระหว่างสภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร
- เนื้อหาและนโยบายเรื่องความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท (CSR)
- เงื่อนไขเบื้องต้นที่ทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ร่วมมือและมีสันติในสถานที่ทำงาน

# ความตกลงสากลของ ICEM

วรคุณย์ ตูลารักษ์  
เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร  
ผู้แปล



## ความตกลงสากลของ ICEM

พิมพ์ครั้งแรก : ตุลาคม 2554

ผู้แปล : วรตฤลย์ ตูลารักษ์ และเกรียงศักดิ์ วีระโกวิทขจร

แปลจาก : ICEM Global Agreements

[www.icem.org/en/69-Global-Framework-Agreements](http://www.icem.org/en/69-Global-Framework-Agreements)

พิมพ์โดย : ศูนย์การศึกษาแรงงาน (Labour Education Center)

[lec-thailand@windowslive.com](mailto:lec-thailand@windowslive.com)

# สารบัญ

<b>คำนำเกี่ยวกับความตกลงสากล (Global Agreements)</b>	<b>5</b>
<b>บทที่ 1</b>	<b>9</b>
ความตกลงสากลระหว่าง ICEM กับ AngloGold Ashanti Limited (AngloGold) ว่าด้วยการส่งเสริมและการปฏิบัติตามหลักการทรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงาน AngloGold ทั่วโลก	
<b>บทที่ 2</b>	<b>13</b>
ความตกลงสากลระหว่าง ICEM กับ EDF ว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท	
<b>บทที่ 3</b>	<b>31</b>
ความตกลงสากลของ ICEM กับ ENDESA	
<b>บทที่ 4</b>	<b>34</b>
ความตกลงสากลระหว่าง ICEM กับ Eni	
<b>บทที่ 5</b>	<b>40</b>
ความตกลงสากลระหว่าง RAG (EVONIK) กับ IG BCE/ICEM ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ร่วมมือกัน และการคุ้มครองสภาพการทำงานที่ดีภายใต้การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจทั่วโลกของกลุ่ม RAG	
<b>บทที่ 6</b>	<b>41</b>
ความตกลงสากลระหว่าง ICEM กับกลุ่มบริษัท Freudenberg	
<b>บทที่ 7</b>	<b>45</b>
ความตกลงสากลระหว่าง ICEM กับ GDF SUEZ ว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐาน การเจรจาปรึกษาหารือร่วมกัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน	

<b>บทที่ 8</b>	<b>52</b>
ความตกลงว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมและแรงงานสัมพันธ์ระหว่างบริษัท Lafarge กับ IFBWW, ICEM และ WFBW	
<b>บทที่ 9</b>	<b>56</b>
ความตกลงสากลระหว่าง LUKOIL กับ ICEM	
<b>บทที่ 10</b>	<b>62</b>
กรอบความตกลงสากลระหว่าง Norske Hydro ASA กับ IMF/ICEM เพื่อการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในบริษัท Norske Hydro ASA ที่ดำเนินการอยู่ทั่วโลก	
<b>บทที่ 11</b>	<b>67</b>
ความตกลงสากลระหว่าง ICEM และ Norske Skog	
<b>บทที่ 12</b>	<b>72</b>
ความตกลงว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มบริษัท Rhodia กับ ICEM	
<b>บทที่ 13</b>	<b>85</b>
ความตกลงสากลระหว่าง SCA กับ ICEM/Pappers/SCA EWC	
<b>บทที่ 14</b>	<b>89</b>
ความตกลงว่าด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านการทำงานที่ดีภายในโรงงานของ Statoil ทั่วโลก	
<b>บทที่ 15</b>	<b>93</b>
ความตกลงว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนระหว่าง Umicorel กับ CEM/IMF	

# คำนำเกี่ยวกับความตกลงสากล (Global Agreements)

## ความเป็นมาโดยสังเขปของขบวนการแรงงานสากล

แกนหลักของขบวนการแรงงานสากลประกอบด้วย 2 ส่วนคือ หนึ่ง สมาพันธ์แรงงานสากล (International Trade Union Confederation หรือ ITUC) และสอง สหพันธ์แรงงานสากล (Global Union Federations หรือ GUFs) ITUC ก่อตั้งเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2006 เป็นการรวมกันของขบวนการแรงงาน 2 องค์หลัก คือ International Confederation of the Free Trade Unions (ICFTU) และ World Confederation of Labour (WCL) ในปัจจุบัน ITUC มีองค์กรสมาชิก 301 องค์กร ใน 151 ประเทศ มีคนงานเป็นสมาชิกรวมทั้งสิ้น 176 ล้านคน ส่วน GUFs เป็นองค์กรร่วมของสหภาพแรงงานในระดับอุตสาหกรรม ปัจจุบันมีองค์กรแรงงานสากลในระดับอุตสาหกรรม 11 องค์กร ดังต่อไปนี้

- สหพันธ์แรงงานก่อสร้างและงานไม้ระหว่างประเทศ (BWI)
- สหพันธ์แรงงานด้านการศึกษาระหว่างประเทศ (EI)
- สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมี พลังงาน เหมืองแร่และคนงานทั่วไป (ICEM)
- สหพันธ์แรงงานนานาชาตินักข่าวหนังสือพิมพ์ (IFJ)
- สหพันธ์แรงงานเหล็กและโลหะระหว่างประเทศ (IMF)
- สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF)
- สหพันธ์แรงงานสิ่งทอการตัดเย็บเสื้อผ้าและเครื่องหนังระหว่างประเทศ (ITGLWF)
- สหพันธ์แรงงานอาหารระหว่างประเทศ (IUF)
- สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการสาธารณูปโภค (PSI)
- เครือข่ายสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ (UNI)
- สหพันธ์แรงงานระหว่างประเทศกิจการด้านศิลปะและบันเทิง (IAEA)

สมาพันธ์แรงงานสากล (ITUC) เป็นองค์กรร่วมระดับสากลของสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกมาจากองค์กรสหภาพแรงงานที่เป็นแกนกลางระดับชาติ สหพันธ์แรงงานสากล GUFs เป็นองค์กรร่วมในระดับสากลของสหภาพแรงงาน ซึ่งมีสมาชิกที่มาจากสหภาพอุตสาหกรรม/สหภาพระดับชาติ หรือสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมระดับชาติ แน่แน่นอนว่า ICEM เป็น 1 ใน 11 สหพันธ์แรงงานสากล

## ความตกลงสากลคืออะไร?

ความตกลงสากล คือ ความตกลงร่วมประเภทหนึ่งที่ทำขึ้นระหว่างสหพันธ์แรงงานสากลกับบริษัทข้ามชาติ (MNCs) ความตกลงสากลนี้เป็นอีกชื่อหนึ่งที่ใช้เรียกรอบความตกลงสากล (International Framework Agreements-IFAs) วัตถุประสงค์หลักของความตกลงสากลก็คือ การสร้างความเข้มแข็งให้สหภาพแรงงานมีความสามารถในการต่อรองและการจัดตั้งในบริษัทข้ามชาติ

เป้าหมายของ ICEM ในการทำความตกลงสากลก็คือ การบรรลุมาตรฐานต่างๆ ที่ดีที่สุดเข้าไปในความตกลงที่ว่าด้วยสิทธิของสหภาพแรงงาน การปฏิบัติด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม และหลักการของงานที่มีคุณภาพในบริษัทข้ามชาติที่ดำเนินการอยู่ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ความตกลงสากลได้สถาปนาหลักการพื้นฐานต่างๆ สำหรับการดำเนินการทั้งหมดของบริษัทข้ามชาติ ไม่ว่ามาตรฐานดังกล่าวจะปรากฏอยู่ในกฎหมายภายในแต่ละประเทศหรือไม่ก็ตาม

ICEM ลงนามความตกลงสากลร่วมกันกับองค์กรสมาชิกในประเทศที่บริษัทข้ามชาติเข้าไปดำเนินการอยู่และในประเทศแม่ที่บริษัทข้ามชาติตั้งอยู่ ความตกลงสากลนี้มีได้ทำให้การเจรจาต่อรองร่วมในสถานที่ทำงานเฉพาะเจาะจงแห่งหนึ่งแห่งใดอ่อนแอลง หากแต่ให้เกิดการประกันว่า มาตรฐานต่างๆ ในระดับสูงจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายในเรื่องของสิทธิมนุษยชน สิทธิสหภาพแรงงาน และการปฏิบัติด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าบริษัทนั้นจะดำเนินการอยู่ในประเทศใดก็ตาม

ในปัจจุบัน สหพันธ์แรงงานสากลต่างได้ทำความตกลงกับบริษัทข้ามชาติมากกว่า 80 ฉบับ ซึ่ง ICEM ได้ทำความตกลงสากลกับบริษัทข้ามชาติจำนวน 15 ฉบับ ดังรายชื่อต่อไปนี้

- Anglo Gold
- EDF
- ENDESA
- ENI
- EVONIK
- Freudenberg
- GDF Suez
- Lafarge
- Lukoil
- Norske Hydro
- Norske Skog
- Rhodia

- SCA
- Statoil
- Umicore

ในขณะที่เดียวกันเนื้อหาในแต่ละความตกลงฯ อาจจะแตกต่างกันไป แต่ก็มีหัวข้อและประเด็นหรือวาระที่เหมือนกัน ดังนี้

- เสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการจัดตั้ง
- สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม
- ให้การรับประกันการทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ
- ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก
- ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ
- ไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- ให้การรับประกันค่าจ้างที่ดีที่เพียงพอสำหรับตนเองและครอบครัว ไม่ใช่ “ค่าจ้างขั้นต่ำ”
- สุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- สภาพการจ้างที่ดี
- ชั่วโมงการทำงานที่ดี (ไม่มีการทำงานล่วงเวลาที่ยาวเกินไป)
- จัดให้มีการฝึกอบรมทักษะการทำงาน
- การปกป้องสิ่งแวดล้อม

## เราจะใช้ประโยชน์จากความตกลงสากลนี้ได้อย่างไร?

ถ้าโรงงานของคุณเป็นของบริษัทข้ามชาติซึ่งได้ทำความตกลงฯ กับ ICEM หรือกับสหพันธ์แรงงานสากลแห่งอื่นๆ เราจำเป็นต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ในที่ทำงานของเรากับตัวความตกลงฯ และติดตามว่าบริษัทข้ามชาติได้นำความตกลงฯ ไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมหรือไม่ ถ้าเราพบปัญหาในการนำความตกลงไปปฏิบัติ เราต้องรายงานไปยัง ICEM ผ่านองค์กรร่วมของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน เช่น สหพันธ์แรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือสภาแรงงาน

มันเป็นเรื่องสำคัญที่จะนึกในใจไว้เสมอว่า ความตกลงสากลต้องสามารถนำไปใช้กับบริษัทซัพพลายเออร์ บริษัทเหมาช่วง (คอนแทร็คเตอร์หรือซับคอนแทร็คเตอร์) บริษัทซึ่งมีคนงานชั่วคราวทำงานอยู่ (คนงานจ้างเหมาและสัญญาจ้างระยะสั้น) ดังนั้น เราจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบสถานการณ์ของบริษัทต่างๆ ที่ทำธุรกิจกับบริษัทของเราโดยใช้ความตกลงสากลนี้

ในกรณีที่บริษัทของเราไม่ได้ลงนามความตกลงสากล ICEM หรือกับสหพันธ์แรงงานสากลใดๆ ความตกลงสากลสามารถใช้เป็นประโยชน์สำหรับกิจกรรมของสหภาพแรงงานในสถาน



ประกอบการ โดยจะทำให้เราเห็นถึงหัวข้อหลักๆ รวมถึงประเด็นและวาระที่จะนำไปใช้ในการเจรจาต่อรองร่วม ดังนั้น เราจำเป็นต้องเปรียบเทียบความตกลงสากลกับข้อตกลงสภาพการจ้างของเรา และเราจำเป็นต้องพิจารณาถึงจุดแข็งและจุดอ่อนต่างๆ ของข้อตกลงสภาพการจ้างของเรา เพื่อที่จะนำประเด็นที่ดีของความตกลงสากลไปใส่ไว้ในข้อตกลงสภาพการจ้าง

ท้ายที่สุด มันเป็นสิ่งสำคัญที่เราสามารถใช้ประโยชน์จากความตกลงสากลในการจัดการศึกษาและจัดตั้ง ด้วยการจัดกลุ่มศึกษาย่อยๆ ให้กับคนงานด้วยหนังสือเล่มนี้

## บทที่ 1

**ความตกลงสากลระหว่าง AngloGold Ashanti Limited (AngloGold) กับ ICEM ว่าด้วยการส่งเสริมและการปฏิบัติตามหลักการทรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงาน AngloGold ทั่วโลก**

### 1. บทนำ

ก. AngloGold คือ บริษัทเหมืองทองคำที่มีฐานในทวีปอาฟริกาใต้ ดำเนินธุรกิจหลายประเทศทั่วโลก ขณะที่ ICEM เป็นตัวแทนสหภาพแรงงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ทั่วโลก

ข. AngloGold และ ICEM ตระหนักถึงผลประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาและความยั่งยืนของอุตสาหกรรมเหมืองทองคำทั่วโลก รวมถึงต่อแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

ค. AngloGold และ ICEM ตกลงที่จะพัฒนาประโยชน์ร่วมดังกล่าวให้เป็นรูปธรรม จึงร่วมกันทำความตกลงนี้ขึ้นเพื่อ

- สร้างช่องทางที่มีประสิทธิภาพสำหรับการหารือที่ต่อเนื่องระหว่างกันเพื่อปกป้องผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งคู่
- ส่งเสริมและยืนยันหลักการและคุณค่าของแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นยอมรับในระดับนานาชาติและจัดทำกระบวนการสำหรับการจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น
- เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และประโยชน์สูงสุดของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในอุตสาหกรรมเหมืองทองคำ คู่สัญญามุ่งที่จะสนับสนุนอุตสาหกรรมที่ปลอดภัย มีมนุษยธรรม และผลิตภาพที่ดี

### 2. การบังคับใช้

ก. ความตกลงนี้ถูกออกแบบขึ้นเพื่อใช้กับการดำเนินงานที่ AngloGold มีอำนาจควบคุมโดยตรงไม่ว่าจะมีที่ตั้งอยู่ที่ใด คู่สัญญามีพันธะที่จะพัฒนาความเชื่อใจและความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์เพื่อประกันให้เกิดการนำความตกลงนี้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. คู่สัญญาปรารถนาที่จะใช้ความตกลงนี้เพื่อปรับปรุง มิใช่แทรกแซงหรือเพื่อแทนที่หลักการหรือแนวปฏิบัติที่ยอมรับกันอยู่ก่อนแล้วในแง่ของกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ท้องถิ่น หรือที่เกิดจากการเจรจาต่อรองร่วม

ค. AngloGold เคารพสิทธิของพนักงานที่จะตัดสินใจอย่างอิสระในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานที่น่าเชื่อถือ โดย AngloGold จะต้องคงความเป็นกลางอย่างถึงที่สุดเกี่ยวกับทางเลือกของพนักงานในกิจการดังกล่าว

ง. ในกรณีที่ AngloGold ไม่มีอำนาจควบคุมโดยตรงหรือในกรณีที่เกี่ยวข้องกับสาขา บริษัทจะพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักการที่กำหนดในความตกลงนี้ และสอดคล้องกับความเป็นจริงด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศเพื่อเจตนารมณ์ของการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

### 3. หลักการและคุณค่าพื้นฐาน

คู่สัญญาเคารพหลักการและคุณค่าดังต่อไปนี้

ก. การส่งเสริมการเคารพและการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของทุกคนโดยปราศจากการแบ่งแยกในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ภาษา สัญชาติ ต้นกำเนิดทางสังคม ความเห็นทางการเมืองหรือศาสนา

ข. สิทธิเรื่องเสรีภาพในการรวมกลุ่ม โดยคงไว้ซึ่งหลักการพื้นฐานของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87

ค. การกำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขของการจ้างงานผ่านกลไกที่เหมาะสม โดยคงไว้ซึ่งหลักการพื้นฐานของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98

ง. การจัดการบังคับใช้แรงงานและการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบตามที่กำหนดในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 และ 105

จ. การเลิกใช้แรงงานเด็กอย่างเป็นผลตามที่กำหนดในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 และ 182

ฉ. การจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเสมอภาคในการทำงานในนโยบายและแนวปฏิบัติของการจ้างงาน โดยคงไว้ซึ่งหลักการตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 และ 111

ช. การจัดหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพโดยนำแนวปฏิบัติที่ดีของอุตสาหกรรมมาใช้

ซ. การดำเนินการผลิตแร่โดยตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม และสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงของสาธารณะโดยส่วนรวม

ฅ. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในท้องถิ่นและการช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความหมายต่อกิจกรรมของชุมชน

ฉ. การส่งเสริมวิธีการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปรับโครงสร้างหน่วยการผลิตและกิจกรรมของบริษัท ซึ่งครอบคลุมถึงการแจ้งเตือนอย่างเหมาะสมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะกระทบกับกำลังแรงงานที่เกิดขึ้นในชุมชนรอบข้างและสภาพแวดล้อม

ฎ. การสนับสนุนหลักการและคุณค่าต่างๆ ที่อ้างถึงในรายงาน Global Reporting Initiative

(GRI) และข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact)

#### 4. การปฏิบัติ

การทบทวนและการประยุกต์ใช้

ก. คู่สัญญาตกลงที่จะประชุมกันปีละครั้งในระดับองค์กร ซึ่งมีใช้ในระดับปฏิบัติการหรือระดับภูมิภาค เพื่อทบทวนแนวปฏิบัติในอดีตและเพื่อวางแผนอนาคตที่สอดคล้องกับประโยชน์ของทุกฝ่าย รวมถึงเพื่อพูดคุยหรือถึงรายละเอียดในความตกลงนี้

ข. นอกเหนือจากประเด็นแรงงานสัมพันธ์ทั่วไปและสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ประเด็นต่อไปนี้อาจได้รับการหารือในระดับองค์กร หากมีการตกลงกันได้ล่วงหน้า

ค. นโยบายทั่วไปขององค์กรด้านการจ้างงาน สุขภาวะเกี่ยวกับการทำงาน ประเด็นด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และความท้าทายที่กระทบผู้ที่อยู่ในบริษัทและระหว่างบริษัทกับบริษัทที่เกี่ยวข้อง รวมถึงซัพพลายเออร์และบริษัทรับเหมาช่วง ตามแต่เห็นสมควร

ง. สถานะทางเศรษฐกิจและการเงินของบริษัทและการพัฒนากิจการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องของบริษัท

จ. กิจกรรมด้านการฝึกอบรมและการศึกษา

ฉ. ประเด็นที่กระทบกับการใช้สิทธิสหภาพแรงงาน

ช. ประเด็นใดก็ตามที่เห็นพ้องต้องกัน

ซ. อนุกรรมการเฉพาะกิจจะถูกตั้งขึ้นหากจำเป็น เพื่อพิจารณาแผนและข้อเสนอจากฝ่ายใดก็ตาม หลังจากเกิดข้อกล่าวหาว่ามีการละเมิดมาตรฐานการปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้ในระดับองค์กรตามข้อ 4.1

ณ. การแบ่งปันข้อมูลและการฝึกอบรม

คู่สัญญาตกลงที่จะแจกจ่ายสำเนาของความตกลงนี้ภายในองค์กรอย่างทั่วถึงในทุกระดับและพื้นที่ที่เหมาะสม และจะให้คำแนะนำกับฝ่ายต่างๆ ถึงสิทธิและหน้าที่ภายใต้ความตกลงนี้ในภาษาที่สอดคล้องของประเทศนั้น

ญ. AngloGold Ashanti อาจอำนวยความสะดวกให้เกิดการประชุมระหว่างตัวแทนของพนักงานจากสหภาพแรงงานจากโรงงานที่เกี่ยวข้องเมื่อประเด็นเฉพาะบางเรื่องถูกกำหนดขึ้น เช่น การฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองร่วม และหากคู่สัญญาได้เห็นพ้องกันว่าจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งสมาชิกของ ICEM และ Anglo Ashanti

#### 5. การบริหารและระยะเวลา

ก. เลขาธิการทั่วไปของ ICEM หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่แทนและผู้บริหารระดับสูงของ AngloGold หรือผู้แทนจะรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามความตกลงนี้

ข. ความตกลงจะมีผลบังคับใช้หลังจากลงนามและมีผลบังคับจนกระทั่งมีการตกลงเป็นอย่างอื่นหรือได้รับการแก้ไข หรือสิ้นสุดลงโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ทำการแจ้งเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าเป็นระยะเวลาอย่างน้อยสามเดือนให้กับคู่สัญญาอีกฝ่าย

Manfred Warda เลขานุการทั่วไป ICEM

Robbie Lazare รองประธานบริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล Anglo Ashanti Limited

Senzeni Zokwana ประธาน ICEM

**ความตกลงสากลของกลุ่ม EDF ว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท**

ระหว่าง : EDF บริษัทจำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 22-30 ถนนวากรม 75382 ปารีส 08, ผู้แทนบริษัทคือหัวหน้าและประธานกรรมการบริหารของบริษัท (CEO) กับตัวแทนพนักงานกลุ่มบริษัท EDF และสหภาพแรงงานระดับชาติและระดับสากล

- ตัวแทนพนักงานของกลุ่มบริษัท EDF ในประเทศฝรั่งเศส FNME –CGT, FCE-CFDT, FNEM-FO, CFE-CGC, CFTC-CMTE; ในประเทศอังกฤษ: EVDSZ; EDF ในประเทศโปแลนด์ : SOLIDARNOSC; EDF ในประเทศสโลวาเกีย: SOZE; ในภูมิภาคเอเชีย, ตัวแทนคนงานจากคณะกรรมการเพื่อการปรึกษาหารือที่มาจากการเลือกตั้งในเอเชียแปซิฟิก (APCC)

- ICEM, PSI และ IFME

การผลิตสายส่ง และการบริการไฟฟ้าตามบ้าน ซึ่งเป็นสินค้าที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจและมนุษย์ เป็นธุรกิจที่ไม่อาจดำเนินการโดยปราศจากความเข้าใจเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินงานของเขาสะท้อนถึงความตั้งใจแน่วแน่ของบริษัททุกบริษัทและพนักงานทุกคนที่ทำงานในอุตสาหกรรมนี้

ความรับผิดชอบต่อสังคมนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบริษัท EDF และพนักงาน ตลอดจนความสัมพันธ์กับลูกค้า ผู้รับเหมาช่วง และผู้ส่งวัตถุดิบ กับประชาชน เขตแดน และกับสังคมวงกว้าง ความตกลงนี้ครอบคลุมถึงแง่มุมที่หลากหลายของความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (CSR) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่นๆ ซึ่ง EDF จะต้องมีการปรึกษาหารืออย่างเปิดเผย (ตัวอย่างเช่น สถาบันต่างๆ องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรภาครัฐ)

ในบริบทของการเปิดเสรีตลาดพลังงานและไฟฟ้า และการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นทั่วโลก บริษัทในกลุ่ม EDF ทั้งหมดต้องพยายามเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนผลงานทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการใช้วิถีของความเติบโตที่ยั่งยืนและสามารถสร้างผลกำไรได้

โมเดลการประกอบธุรกิจของ EDF ขึ้นอยู่กับการบรรลุผลทางเศรษฐกิจและการเงิน ความเป็นเลิศของมืออาชีพ และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม จากทั้งสามสิ่งนี้บริษัทต้องการจะเป็นหลักหมายระหว่างประเทศในการพัฒนาที่ยั่งยืน

EDF ปรารถนายืนยันในคุณค่าต่างๆ ของบริษัทในบริบทของการแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับโลกโดยเคารพปัจเจกบุคคล ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม พยายามอย่างเต็มที่ในความเป็นเลิศให้สัญญาแก่ชุมชน และความซื่อตรงที่มีความจำเป็น เราต้องการที่จะก้าวไปอย่างมั่นคงในความเป็นตัวตนของบริษัท นโยบายด้านวัฒนธรรมและจริยธรรมจากคุณค่าที่มีร่วมกัน

EDF สร้างความเข้มแข็งของบริษัทจากความหลากหลายทางวัฒนธรรมในแต่ละบริษัทและ

สาขาต่างๆ ช่วยให้เกิดคุณค่าซึ่งกันและกัน และผสมแต่ละส่วนเข้าด้วยกันเพื่อสรรค์สร้างอัตลักษณ์ของบริษัท พวกเราแต่ละคนและทุกคนสร้างประโยชน์แก่บริษัท ความมุ่งมั่นและสินทรัพย์นี้จะทำให้บริษัทเข้มแข็ง

การเจรจาปรึกษาหารือระหว่างตัวแทนพนักงานและสหภาพแรงงานในด้านหนึ่งกับฝ่ายบริหารในอีกด้านหนึ่ง ควรสร้างประโยชน์เพื่อยืนยันถึงความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท EDF ตระหนักอยู่เสมอว่า แรงงานสัมพันธ์เป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จ เราต้องการแรงงานสัมพันธ์นี้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการสร้างอัตลักษณ์ของบริษัท

โดยการลงนามความตกลงนี้ ผู้ที่ลงนามรับรองถึงการสร้างความเข้มแข็งให้กับการมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคน เพื่อวางเงื่อนไขความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท และสร้างความมั่นใจต่อความน่าเชื่อถือของบริษัท โดยการติดตามและบังคับใช้ต่อผู้เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามสัญญา

ทุกฝ่ายที่ลงนามตระหนักว่าความตกลงว่า ด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท EDF นี้ เป็นผลพวงของการต่อรองระหว่างประเทศที่ประกอบด้วยบริษัทต่างๆ ที่ EDF มีอำนาจควบคุม และองค์กรแรงงานสากลต่างๆ ในฐานะที่เป็นโอกาสที่จะสร้างความเข้มแข็งให้กับสัญญาาร่วมกันของกลุ่มบริษัทที่จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและจะก่อให้เกิดประโยชน์อันก้าวหน้าแก่แรงงานสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหารในขอบเขตข้ามชาติ

ความตกลงนี้ตั้งใจให้ทั้งสองฝ่ายมีความกระตือรือร้นตามที่สัญญากันไว้กับการนำหลักการพื้นฐานไปใช้ในในกลุ่มบริษัท ซึ่งปรับให้เข้ากันกับการเคารพอย่างเต็มที่ต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจ ในการปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศและกฎระเบียบบริษัทของกลุ่ม EDF จะแสวงหาทางที่จะปฏิบัติให้ดีที่สุดในสาขาอุตสาหกรรมในประเทศที่มีคำถาม

บนพื้นฐานของหลักการสากลและคำสัญญาที่บริษัท EDF ทุกบริษัทจะปฏิบัติตาม บริษัทแต่ละแห่งต้องนิยามเงื่อนไขของการนำไปปฏิบัติในท้องถิ่นนั้นๆ โดยบังคับใช้กับบริษัทลูก (เช่น อยู่บนพื้นฐานลักษณะทางเศรษฐกิจ ทางวัฒนธรรม ทางอาชีพ หรือกฎระเบียบของประเทศ)

### **ขอบเขตของการปฏิบัติตามความตกลง**

ความตกลงนี้ตั้งใจเป็นรากฐานร่วมกันสำหรับบริษัทต่างๆ ที่ EDF มีอำนาจควบคุมโดยตรง และสำหรับเงื่อนไขในการติดตามผล ความตกลงนี้ต้องนำมาใช้กับ EDF SA เช่นเดียวกับบริษัทที่มีรายชื่อในท้ายบทข้อ 1 โดยเริ่มจากวันที่ความตกลงนี้มีผลบังคับใช้

ภายหลังจากวันที่ดังกล่าว ความตกลงนี้จะใช้กับบริษัทต่างๆ ที่มีพนักงานมากกว่า 50 คน ซึ่ง EDF SA มีอำนาจควบคุมโดยตรง (เช่น บริษัทที่ EDF ถือหุ้นส่วนใหญ่ หรือมีสิทธิในการโหวตส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับหุ้นที่ออก) เช่นเดียวกับบริษัทที่มีพนักงานมากกว่า 50 คน ซึ่ง EDF SA ถือครองหุ้นมากกว่า 45% ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

การปฏิบัติตามความตกลงฯ อย่างได้ผลในบริษัทที่กล่าวถึงในย่อหน้าที่แล้วนั้น เป็นไปตามกรณีที่ว่าบริษัทที่ได้กล่าวถึงนั้นแสดงถึงการยึดถือความตกลงฯ ตามที่ปรากฏในหัวข้อ “ความยึดถือตามความตกลงฯ” ในท้ายบทที่ 2 โดยเป็นบริษัทที่มีพนักงานมากกว่า 50 คน ซึ่ง EDF SA โดยถือหุ้นโดยตรงหรือโดยอ้อม 45-50% ของทุน (เช่นบริษัทที่ EDF เป็นเจ้าของการถือหุ้นส่วนใหญ่ หรือมีสิทธิในการโหวตส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับหุ้นที่ออก) เช่นเดียวกับบริษัทที่มีพนักงานมากกว่า 50 คน ซึ่ง EDF SA ถือครองทุนมากกว่า 45% ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งนี้การยึดถือความตกลงฯ จะใช้ได้เพียงใดขึ้นอยู่กับการลงทุนของตัวแทนฝ่ายบริหารของ EDF SA

ข้อสรุปจากการยึดถือความตกลงนี้เป็นไปได้ในเวลาใดก็ตามในระหว่างที่ข้อตกลงยังมีผลบังคับใช้อยู่และตามความเห็นสมควรของความยอมรับบทบัญญัตินี้

การเข้าสู่การบังคับใช้ในส่วนของการยึดถือความตกลงยังบอกถึงความยอมรับที่จะยึดถือปฏิบัติของ EDF SA รวมทั้งบริษัททั้งหมดที่อยู่ในความตกลงนี้

บริษัทที่มีรายชื่ออยู่ในท้ายบทข้อที่ 1 เช่นเดียวกับบริษัทอื่นๆ ที่จะยึดถือความตกลงนี้จะถูกแต่งตั้งในฐานะ “บริษัทในกลุ่ม”, “กลุ่ม EDF” หรือ “กลุ่ม”

ส่วนบริษัทที่ EDF SA มีอิทธิพลสำคัญแต่ไม่ได้ควบคุมโดยตรง เช่นเดียวกับบริษัทที่มีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ที่ EDF SA ควบคุมโดยตรง ภาคส่วนที่ลงนามสัญญาว่าจะส่งเสริมความตกลงนี้ด้วยความพยายามโน้มน้าวให้นำบทบัญญัติของความตกลงไปใช้

บริษัทกลุ่ม EDF สัญญาว่าจะปฏิบัติตามอย่างเข้มงวดกับกฎหมายภายในประเทศและท้องถิ่น เช่นเดียวกับข้อตกลงสภาพการจ้าง และโดยเฉพาะเจาะจงขึ้นคือ ปฏิบัติตามกฎหมายที่มีส่วนขยายที่เข้มงวดกว่าบทบัญญัติของความตกลงนี้

**มาตรา 1.** เคารพในหลักการสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

กลุ่มบริษัท EDF รับรองและยึดมั่นในพันธะระหว่างประเทศของสหประชาชาติในเรื่องการปกป้องและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน กล่าวคือ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนปี 1948 (พ.ศ. 2491), ปฏิญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ปี 1967 (พ.ศ. 2510), รวมถึงปฏิญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ปี 1959 (พ.ศ. 2502) นอกจากนี้ยังยึดถือตามข้อเสนอแนะของ OCED สำหรับบริษัทข้ามชาติ ที่รับรองในวันที่ 27 มิถุนายน 2543

กลุ่มบริษัท EDF ยืนยันว่าได้ปฏิบัติตามหลัก 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) ในเดือนกรกฎาคม 2543 (รับรองในเดือนมิถุนายน 2547) โดยกลุ่มพร้อมผู้ร่วมลงนามในข้อตกลงจะดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้ผู้จัดส่งสินค้าได้นำไปปฏิบัติ

กลุ่ม EDF ปฏิบัติตามและบังคับให้บริษัทภายใต้บริหารทั้งหมดปฏิบัติตามอนุสัญญาหลักของ ILO เหล่านี้



**รับรองเสรีภาพในการรวมกลุ่มและหลักการของการเจรจาต่อรองร่วม :**

อนุสัญญาฉบับที่ 87 เรื่องเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิของการรวมกลุ่ม ปี 1948 (พ.ศ. 2491) อนุสัญญาฉบับที่ 98 เรื่องสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม ปี 1949 (พ.ศ. 2492)

**ยกเลิกการใช้การบังคับใช้แรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงาน :**

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ 1930 (พ.ศ. 2473)  
 อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ปี 1957 (พ.ศ. 2500)

**ห้ามการขูดรีดและใช้แรงงานเด็ก :**

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงาน ปี 1973 (พ.ศ. 2516)  
 อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการจ้างแรงงานเด็ก ปี 1999 (พ.ศ. 2542)

**ต่อต้านการเลือกปฏิบัติ :**

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ปี 1951 (พ.ศ. 2494)  
 อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ปี 1958 (พ.ศ. 2501)

พันธสัญญานี้ยังถือว่ามิอยู่ในประเทศที่แม้จะยังไม่ได้ลงนามรับรองอนุสัญญาดังกล่าวก็ตาม เช่น ในกรณีของอนุสัญญาฉบับที่ 135 ในปี 1971 ว่าด้วยตัวแทนของแรงงาน ครอบคลุมทั้งที่กฎหมายในประเทศไม่ได้กำหนดเอาไว้เป็นอย่างอื่น

ในประเทศที่ไม่ได้ลงนามรับรองอนุสัญญาเหล่านี้ ผู้ลงนามในข้อตกลงนี้อาจแนะนำและส่งเสริมอนุสัญญาเหล่านี้ให้กับองค์กรวิชาชีพหรือหน่วยงานท้องถิ่นที่มีรับผิดชอบ ตามบริบทของแต่ละท้องถิ่น โดยเน้นให้เห็นประโยชน์จากประสบการณ์การปฏิบัติตามอนุสัญญาภายในกลุ่มบริษัท EDF เอง

 **ห้ามรับผิดชอบต่อพนักงาน/ลูกจ้าง**

**มาตรา 2 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน**

1. กลุ่ม EDF ให้ความสำคัญอันดับแรกกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ทั้งนี้สภาพการทำงานที่เหมาะสมกับการใส่ใจต่อผลกระทบต่อคนเป็นปัจจัยในระยะยาวเช่นเดียวกับประสิทธิภาพ การรักษาสีงแวดล้อม และความพึงพอใจของลูกค้า

ผู้ลงนามในข้อตกลงนี้มองเห็นว่า สุขภาพและความปลอดภัยของคนงานในบริษัทจ้างเหมา

ช่วงมีความสำคัญเท่าเทียมกับพนักงานของกลุ่ม EDF ประเด็นนี้ถูกกล่าวถึงในมาตรา 8

2. กลุ่มบริษัท EDF ดำเนินการเพื่อสร้างบริบทการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงานทั้งหมด ตามที่กฎหมายของประเทศนั้นกำหนด ไม่ว่าจะพนักงานคนนั้นจะทำหน้าที่ใดและต้องเผชิญกับความเสี่ยงลักษณะใดก็ตาม

ด้วยวิธีการที่มุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนา ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในด้านสุขภาพและความปลอดภัยจะถูกประเมินด้วยตัวชี้วัดที่เหมาะสมและส่งต่อไปยังตัวแทนของพนักงานเพื่อแจ้งให้ทราบ

3. กลุ่มให้ความสนใจเป็นพิเศษกับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย จะมีการจัดโครงการฝึกอบรมในบริษัทแต่ละแห่งของกลุ่ม

พนักงานจะได้รับประโยชน์จากอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ถูกปรับให้เหมาะสมกับงานและได้รับการแจ้งให้ทราบถึงกฎระเบียบและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของแต่ละคน เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในระดับบุคคลกับสุขภาพและความปลอดภัยของตนเช่นเดียวกับของเพื่อนร่วมงาน

4. กลุ่มบริษัท EDF จะสร้างหลักประกันตั้งแต่เริ่มต้นโครงการว่าโครงการลงทุนของตนไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและชุมชนรอบข้าง

5. ดำเนินการเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยเฉพาะอุบัติเหตุจากไฟฟ้าและการเคลื่อนที่

6. ด้วยความห่วงใยในสิ่งแวดล้อมทางสังคม บริษัทในกลุ่มและพนักงานได้รับการผลักดันให้สนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความตระหนักที่ก่อให้เกิดผลดีต่อสาธารณสุขในด้านที่สำคัญและการป้องกันการเสพติด

7. เมื่อยังไม่มีการเจรจาปรึกษาหารือ (dialogue) ระหว่างฝ่ายคนงานกับบริหารในประเด็นเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน โดยอาจเกิดขึ้นระหว่างฝ่ายบริหารกับตัวแทนของคนงานในบริษัทนั้นก่อน บนพื้นฐานของความพยายามที่จะพัฒนารูปแบบขององค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการสนทนาแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง ทั้งฝ่ายบริหารและแรงงานต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีอยู่และจำเป็นสำหรับการเจรจาปรึกษานี้

องค์กรสหภาพแรงงานและตัวแทนคนงานที่ได้ลงนามในข้อตกลงนี้จะต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมวิธีจัดการสุขภาพและความปลอดภัยที่เกิดจากความร่วมมือกัน โดยเฉพาะวิธีการเพื่อป้องกันความเสี่ยงสำหรับสมาชิกทุกคนและของคนงานทั้งหมดของบริษัท

8. กลุ่ม EDF ต้องวิเคราะห์ถึงวิธีการต่างๆ ในการให้วุฒิบัตรรับรองด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ในบริษัทสาขา

**มาตรา 3** ความสามารถในการปรับตัวของคนงานตลอดชีวิตการทำงาน: การฝึกอบรมและการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

1. กลุ่ม EDF มุ่งมั่นที่จะสร้างความรับรู้และส่งเสริมความสามารถของพนักงานในการสร้างและรักษาทักษะที่จำเป็นในการหาและรักษางานที่มีอยู่

เพื่อเป้าหมายนี้ บริษัทพยายามที่จะส่งเสริมให้พนักงานสามารถเข้าถึงเครื่องมือที่เหมาะสมตลอดช่วงอายุการทำงานของพวกเขาไม่ว่าจะเป็นคนงานประเภทใด เครื่องมือนี้อาจได้แก่ การผนวกคนงานใหม่เข้าสู่สังคมการทำงาน ข้อมูลข่าวสารในเรื่องการเปลี่ยนแปลงภายในธุรกิจและองค์กร รวมถึงงานที่กำลังเปิดรับสมัคร

- การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมคนงานสำหรับหน้าที่ใหม่และเทคโนโลยีใหม่
- การพัฒนาทักษะในการทำงานและศักยภาพสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง บนพื้นฐานของการพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2. เมื่อใดก็ตามที่บริษัทต้องการโยกย้ายพนักงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปรับโครงสร้างภายในหรือภายนอกของบริษัท ควรมีการจัดหาวิธีการเพื่อสนับสนุนและแนะนำ แนวทางสำหรับการปรับตัวในรูปแบบที่เหมาะสมและหวังผลได้ โดยใช้การฝึกอบรมและการให้ข้อมูลที่เหมาะสม

เมื่อพนักงานต้องการที่จะโยกย้ายด้วยตัวเอง บริษัทแต่ละแห่งในกลุ่มจะต้องดำเนินการเพื่อสนับสนุนความต้องการของพนักงานให้เป็นผลสำเร็จ โดยพิจารณาจากทักษะและความสามารถของแต่ละคน รวมถึงความต้องการและข้อจำกัดของบริษัท

การโยกย้ายงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพทั้งส่วนตัวและด้านการทำงานจากประสบการณ์ใหม่

3. การโยกย้ายคนงานระหว่างประเทศต้องได้รับการส่งเสริมจากบริษัทภายในกลุ่ม EDF ทั้งนี้ข้อตกลงที่เป็นกรอบการทำงานของกลุ่มจะสามารถใช้ได้กับการโยกย้ายนี้หากมันสามารถตอบสนองกับความต้องการของกลุ่ม ภายในกรอบนี้ผู้ลงนามในสัญญาจะสนับสนุนการแลกเปลี่ยนงานระหว่างประเทศ (GEO) เพื่อให้พนักงานได้แบ่งปันโครงการและความต้องการที่จะเคลื่อนย้าย

**มาตรา 4** สวัสดิการสังคม โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ การชดเชยอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน เจ็บป่วย และเกษียณอายุ

กลุ่มบริษัท EDF ตระหนักถึงข้อเสนอแนะของ ILO ต่อบรรษัทข้ามชาติที่ผลักดันให้บรรษัทได้มีส่วนในการปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงาน ทั้งนี้ EDF SA ได้ดำเนินมาตรการต่างๆ ตามลำดับขั้นตอนเพื่อที่จะทำให้บริษัทในความควบคุมมีระบบสวัสดิการสังคมที่จะให้ความคุ้มครองกับคนงานเมื่อเกษียณอายุและประกันศักดิ์ศรีของคนงานทั้งทางร่างกายและจิตใจในกรณี

ที่เกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน เจ็บป่วย หรือตั้งครรภ์

**มาตรา 5** การต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

1. กลุ่ม EDF ดำเนินการเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบและยืนยันความมุ่งมั่นของตนที่จะเคารพความหลากหลายและส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกัน

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 การเลือกปฏิบัติถูกนิยามว่า “การแบ่งแยกการกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกในชาติ สัญชาติ ซึ่งมีผลลบล้างหรือทำความเสียหายต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ”

ผู้ลงนามในข้อตกลงนี้ยังต้องการที่จะต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศด้วย

ดังนั้น ผู้ลงนามในข้อตกลงนี้ต้องดำเนินมาตรการต่างๆ ตามอำนาจที่ตนมีเพื่อขจัดถ้อยคำหรือข้อความภายในกฎระเบียบที่มีผลบังคับใช้ที่มีลักษณะเลือกปฏิบัติ เช่น ข้อจำกัดในการจ้างงาน

2. ด้วยพันธะสัญญาต่อการเคารพศักดิ์ศรี กลุ่ม EDF ห่วงเหตความสนใจไปที่ประเด็นสำคัญ 3 เรื่อง

- โอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับหญิงและชาย กลุ่มบริษัท EDF ต้องริเริ่มมาตรการเชิงรุกเพื่อประกันการไม่เลือกปฏิบัติในการพัฒนาอาชีพ การเข้าถึงตำแหน่งงานที่สำคัญและระดับผลตอบแทนสำหรับงานระดับเดียวกัน

- การผนวกรวมเอาคนงานพิการเข้ามา กลุ่มต้องประกันว่านโยบายจะได้รับการปรับปรุงเพื่อช่วยเหลือคนงานที่พิการบนหลักการของการจ้างเชิงรุก รวมถึงมีกิจกรรมที่รวมเอาคนงานกลุ่มนี้เข้ามาและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ (การปรับสถานงานและอาคาร การเพิ่มความตระหนักของพนักงาน การติดตามตรวจสอบพัฒนาการในการทำงาน ฯลฯ) ในสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความพิการหรือเปลี่ยนแปลงความพิการ จะต้องพยายามหาทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปรับสถานงานหรือหน้าที่การทำงาน

- ที่มา (เชื้อชาติ สัญชาติ วัฒนธรรม ศาสนา ครอบครัว ภูมิภาค จะต้องไม่เป็นเหตุให้เกิดการปฏิเสธโอกาสของการจ้างงานของผู้ใด ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม เช่นเดียวกัน ไม่ควรมีงานประเภทใดถูกสงวนเอาไว้ให้หรือถูกห้ามสำหรับคนงานคนใดเพราะเหตุผลเรื่องที่มา ทั้งหมดนี้ยังใช้ได้กับการส่งเสริมความหลากหลายในกลุ่มคนงานด้วย

3. กลุ่ม EDF ต้องเคารพในบทบาทของพนักงานในสหภาพแรงงานและโดยเฉพาะอย่างยิ่งสร้างหลักประกันการคุ้มครองคนงานจากการกระทำใดๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติและบ่อนทำลายเสรีภาพในการรวมตัว ดังนั้นบริษัทจะให้ความสนใจกับพัฒนาการในการทำงานของคนงานบนหลักการเรื่องความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานหรือมีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของพนักงาน

4. กลุ่ม EDF เห็นว่าคุณค่าของชุมชน การทำงานขึ้นอยู่กับความหลากหลายของชุมชนนั้น ที่ควรได้รับการปกป้องและตระหนักถึง ดังนั้นภายในกลุ่มบริษัท EDF ก็ควรจะมีการส่งเสริมความหลากหลายในทุกระดับ และเปิดโอกาสให้คนงานได้แสดงออกภายใต้กฎหมายที่มีอยู่ เพื่อสร้างหลักประกันว่าส่วนประกอบภายในองค์กรจะสะท้อนถึงประชาสังคมที่เป็นหัวใจหลักของการทำงานขององค์กร

#### **มาตรา 6 การคาดการณ์และแนวทางในการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม**

1. ในส่วนที่เกี่ยวกับการคาดการณ์และแนวทางสำหรับกระบวนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมนั้น กลุ่ม EDF ได้ปรับใช้หลักการที่บรรจุในเอกสาร “นโยบายกลุ่ม EDF สำหรับการคาดการณ์และแนวทางสำหรับกระบวนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม” ที่ได้ผ่านการพิจารณาจากสภาการทำงานแห่งยุโรป (European Works Council) ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2546

วัตถุประสงค์ คือ นำหลักการสำคัญดังต่อไปนี้มาปรับใช้ในบริษัทที่อยู่ภายใต้กรอบการดำเนินการของข้อตกลงนี้

- หลักการการคาดการณ์ โดยผ่านการ
  - พิจารณาผลลัพธ์ที่จะเกิดกับพนักงานระหว่างการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (ทางเลือกในการลงทุน การควบรวมกิจการ)
  - การกระทำที่เตรียมคนงานเพื่อปรับตัวและช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นภายในบริษัทตั้งแต่ในขั้นตอนตัดสินใจ
- หลักการของการเจรจาปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงานและตัวแทนคนงาน โดยผ่านการพูดคุยและแลกเปลี่ยนข้อมูลในเรื่องของผลประโยชน์ทางธุรกิจ ผลกระทบจากการตัดสินใจและแนวทางการปรับตัวที่เหมาะสมของบุคคลและกลุ่ม เช่นเดียวกับการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติ
- หลักการของความรับผิดชอบต่อพนักงานและเศรษฐกิจท้องถิ่น มีเป้าหมายในการจำกัดผลกระทบทางสังคมต่อคนงานที่เกี่ยวข้องและผลกระทบต่อคุณภาพทางเศรษฐกิจของภูมิภาค ดังนั้นควรมีการศึกษาถึงมาตรการที่เป็นไปได้ที่จะช่วยหลีกเลี่ยงหรือจำกัดการบังคับปลดคนงานครั้งใหญ่อย่างเป็นระบบ (มาตรการสำหรับการโยกย้ายคนงานภายในกลุ่ม การวางแผนกำลังคนใหม่ ฯลฯ)
- หากการบังคับปลดคนงานครั้งใหญ่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ในกรณีที่คนงานต้องสูญเสียงาน ควรมองหาทางเลือกที่ดีกว่าการใช้ข้อกำหนดขั้นต่ำตามกฎหมายในประเทศนั้น ควรมีการเสนอแนะแนวทางที่เฉพาะเจาะจงสำหรับคนงานที่ได้รับผลกระทบ เพื่อช่วยให้สามารถหางานใหม่ได้ง่ายขึ้น (ศูนย์จัดหางาน, การฝึกอบรม ฯลฯ)

กล่าวโดยทั่วไป กลุ่ม EDF จะดำเนินการเพื่อประกันว่ามาตรการแนะแนวทางสำหรับคนงานที่บริษัทจัดทำให้เป็นหนึ่งในแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของบริษัทหลักในสาขาการผลิตนั้นของประเทศที่เกี่ยวข้อง

### **มาตรา 7** ระบบการแบ่งปันผลกำไรกับคนงาน

ผลงานของพนักงานทั้งชายและหญิงของกลุ่ม EDF เป็นพื้นฐานของการประกอบการของกลุ่ม ดังนั้นกลุ่มจึงเห็นว่าความรุดหน้าทางสังคมควรจะก้าวไปพร้อมกับความรุดหน้าทางเศรษฐกิจ และพนักงานควรได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของบริษัทซึ่งเป็นผลตอบแทนของความพยายามร่วมกัน

นอกเหนือจากค่าแรงพื้นฐานที่ให้กับพนักงานแต่ละคนแล้ว ผู้ลงนามในข้อตกลงนี้ยังมีเป้าหมายอยู่ที่ระบบการแบ่งปันผลกำไรของบริษัทต่อคนงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีรูปแบบแตกต่างกันไปในแต่ละบริษัทของกลุ่ม (โบนัสรายบุคคล ผลตอบแทนเพื่อจูงใจ การแบ่งปันกำไร โครงการเก็บสะสมเงินออกจากเงินจ่ายสมทบของคนงาน หรือกองทุนเงินบำเหน็จบำนาญ ฯลฯ)

ภายในกรอบนี้ บริษัทของกลุ่ม EDF แต่ละแห่งจะต้องนิยามนโยบายค่าตอบแทนของตนที่ให้กับบุคคล รวมทั้งผลตอบแทนจากการทำงานร่วมกัน บนพื้นฐานของเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและกฎหมาย



### **ความสัมพันธ์กับผู้รับจ้างเหมาช่วง**

**มาตรา 8** ความสัมพันธ์กับผู้รับจ้างเหมาช่วงของบริษัทในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย สุขภาพและความปลอดภัย จรรยาบรรณต่อลูกค้าและความเคารพต่อสิ่งแวดล้อม

1. บริษัทในกลุ่ม EDF จะประกันอย่างเป็นระบบว่าผู้รับจ้างเหมาช่วงจะเสนองานและแรงงานที่มีคุณภาพ เป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศและมาตรฐานสากล (เช่น ห้ามใช้แรงงานเด็ก) บริษัทจะพยายามเปิดโอกาสให้ผู้รับจ้างเหมาช่วงและพนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานและเงื่อนไขด้านสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อให้อยู่ในระดับที่ดีที่สุดของบริษัทภายในอุตสาหกรรมและประเทศที่กำลังพิจารณา

### **ข้อกำหนดของกลุ่มจะครอบคลุมถึงประเด็นเหล่านี้**

#### **ความสอดคล้องตามกฎหมาย**

- สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
- จรรยาบรรณต่อลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งความซื่อสัตย์และเคารพต่อผู้อื่น
- การเคารพต่อสิ่งแวดล้อม

2. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้รับจ้างเหมาช่วง บริษัทในกลุ่มจะดำเนินการเพื่อให้เกิดกระบวนการคัดเลือกและประเมินที่เหมาะสมที่สอดคล้องกับข้อกำหนดในข้างต้น

3. ผู้รับจ้างเหมาช่วงต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านี้ด้วย ความล้มเหลวในระดับรุนแรงใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน หลักการที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าและกฎระเบียบที่มีอยู่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม หากไม่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงหลังจากมีการแจ้งเตือน จะนำไปสู่การยุติความสัมพันธ์ของบริษัทกับบริษัทผู้รับจ้างเหมาช่วงตามที่กำหนดเป็นเงื่อนไขของสัญญา

4. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของพนักงานในบริษัทรับจ้างเหมาช่วง หากมีอุบัติเหตุในการทำงานเกิดขึ้นในขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้รับจ้างเหมาช่วงจะต้องทำรายงานเสนอต่อบริษัท

5. ผู้รับจ้างเหมาช่วงจะต้องนำข้อกำหนดของกลุ่ม EDF ไปปฏิบัติกับผู้รับจ้างเหมาช่วงรายใดก็ตามที่ตนได้นำงานที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทไปจ้างงานต่ออีกทอด

**การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเคารพต่อความหลากหลายทางชีวภาพและการส่งเสริมประสิทธิภาพด้านพลังงาน**

**มาตรา 9** สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยภายในสถานประกอบการ กระบวนการทำงานและเครื่องมือของบริษัท

กลุ่ม EDF จะต้องแจ้งกับชุมชนในพื้นที่เกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากอาคารและอุปกรณ์เครื่องมือของบริษัท โดยการสื่อสารที่เหมาะสมและบ่อยเดือน

ในบริบทของการดำเนินการทางอุตสาหกรรม กลุ่ม EDF ได้ใช้และก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือปล่อยสารที่มีแนวโน้มจะก่อให้เกิดความเสี่ยงของอันตรายที่รุนแรงสำหรับสุขภาพของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น กลุ่มบริษัท EDF จะดำเนินการดังต่อไปนี้เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าว

- **อันดับแรก** ดำเนินนโยบายเพื่อป้องกันและลดอันตรายที่ทราบและสามารถระบุได้ ในกรณีที่บริษัทไม่สามารถแทนที่ผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นอันตรายได้ในระยะสั้น บริษัทภายในกลุ่มต้องดำเนินมาตรการทุกอย่างในการลดการใช้งานผลิตภัณฑ์นั้นเท่าที่จะเป็นไปได้ ใช้มาตรการป้องกันที่เข้มงวดและจำเป็น เพื่อประกันว่าสารดังกล่าวจะถูกจำกัดควบคุมตลอดวงจรของการใช้สารนั้น นอกจากนี้กลุ่ม EDF ต้องริเริ่มหรือเข้าร่วมในโครงการที่จะค้นหาสารทดแทนในระยะต่อไป

- **สอง** ดำเนินนโยบายกันไว้ก่อนที่สะท้อนแนวคิดของการคาดการณ์เชิงรุกในเชิงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในประเด็นของอันตรายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท



**มาตรา 10** กิจกรรมที่เป็นแบบอย่างของกลุ่มบริษัท EDF และพนักงานในด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในเรื่องของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ

1. ในฐานะบริษัทด้านพลังงานที่มีความรับผิดชอบ กลุ่ม EDF ดำเนินนโยบายที่มีประสิทธิผลในแง่ของการเคารพต่อสิ่งแวดล้อม

กลุ่มบริษัท EDF ได้ดำเนินนโยบายเพื่อปรับปรุงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 ที่สร้างการมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหารและพนักงานทั้งหมด วิธีการนี้รวมถึงการเพิ่มความตระหนักของพนักงานในการนำมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้

2. กลุ่ม EDF มีส่วนในการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ การรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ และการพัฒนาพลังงานที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ บริษัทมีเป้าหมายที่จะรักษาความเป็นบริษัทด้านพลังงานที่ปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำที่สุดในกลุ่มบริษัทด้านพลังงานของยุโรป โดยลดการปล่อยก๊าซของโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะโรงงานผลิตกระแสไฟฟ้า นอกจากนี้บริษัทยังผนวกเอาพลังงานที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่เข้าไปในกระบวนการผลิต หรือส่งเสริมวิธีการจัดการแบบไม่รวมศูนย์ บนเงื่อนไขของการจัดการทางเทคนิคและทางเศรษฐกิจ

3. ในแต่ละบริษัทภายในกลุ่ม ผู้ที่ลงนามในข้อตกลงนี้ฝ่ายต่างๆ จะร่วมกันปฏิบัติเพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมของบริษัทและพนักงานที่เป็นแบบอย่างในแง่ของการเคารพต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ

4. ในแต่ละปี กลุ่มบริษัท EDF จะทำการเผยแพร่เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการไปตามกรอบของมาตรานี้ โดยขึ้นอยู่กับกิจกรรมในแต่ละแห่ง

**มาตรา 11** การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านพลังงานที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมสำหรับลูกค้าและภายในกลุ่มบริษัท

1. ด้วยความตระหนักถึงความรับผิดชอบของตนในฐานะบริษัทใหญ่ด้านพลังงาน เกี่ยวกับการต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ กลุ่ม EDF ผนวกเอาการส่งเสริมประสิทธิภาพด้านพลังงานที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมเข้ากับประเด็นเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน อาทิ การลดลงของการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ลดลงพร้อมกัน

บริษัทได้พัฒนานโยบายที่ได้ผลในการส่งเสริมประสิทธิภาพด้านพลังงานที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในกลุ่มลูกค้าทั้งหมด อาทิ ให้คำปรึกษา สนับสนุนการใช้งานที่มีประสิทธิภาพในการรักษาสีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น



บริษัทจ้างและให้คำแนะนำกับลูกค้าเพื่อช่วยให้สามารถบริหารการบริโภคพลังงานและการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการควบคุมต้นทุนของค่าไฟ โดยเฉพาะจะให้ความใส่ใจเป็นพิเศษลูกค้าที่กำลังประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจ

2. ผู้ลงนามในข้อตกลงนี้ต้องการกระตุ้นให้บริษัทและพนักงานของกลุ่ม EDF แสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการส่งเสริมนโยบายด้านพลังงานที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในสถานที่ทำงาน

### ความคิดเห็นของทางสังคมของกลุ่ม

#### มาตรา 12 การกระทำที่เอื้อต่อลูกค้าที่ประสบปัญหา

1. ในการแจกจ่ายและเสนอขายพลังงานไฟฟ้าให้กับลูกค้าที่เป็นครัวเรือน กลุ่มบริษัท EDF พบว่ามีลูกค้าที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจหลายระดับ รวมถึงที่ไม่มีความสามารถหรือประสบปัญหาในการจ่าย และบางครั้งได้เชื่อมต่อกระแสไฟฟ้าอย่างผิดกฎหมาย

กลุ่มบริษัท EDF ไม่มีความสามารถที่จะรับผิดชอบต่อภาระหรือสามารถจัดการกับปัญหานี้เพียงลำพัง อย่างไรก็ตาม ในฐานะบริษัทด้านพลังงานที่รับผิดชอบต่อสังคม กลุ่มจะดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม

ถึงแม้จะได้ตระหนักว่าเราไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของกลุ่มลูกค้าที่ประสบปัญหาและมีความอ่อนไหวโดยใช้วิธีการแบบเดียวกันได้ แต่กลุ่ม EDF จะสร้างหลักประกันว่าจะได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางปฏิบัติที่ดีภายในกลุ่ม ด้วยวิธีการที่เน้นความก้าวหน้า โดยจะเผยแพร่สิ่งที่ได้ทำให้กับผู้ลงนามในข้อตกลงนี้

2. กลุ่มได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา ทำความเข้าใจสภาพปัญหาที่ลูกค้ากลุ่มนี้ประสบ เพื่อสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมในการควบคุมงบประมาณของการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานที่เกี่ยวข้องจะทำงานร่วมกับลูกค้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้

3. ผู้ลงนามในข้อตกลงนี้จะดำเนินการในแต่ละประเทศร่วมกับหน่วยงานที่มีทักษะเพื่อแสวงหาการแก้ไขเชิงโครงสร้าง เช่นที่เกี่ยวข้องกับภาษีต่อ kilowatt hours หรือการจัดหากระแสไฟฟ้าขั้นต่ำที่จำเป็นสำหรับลูกค้ากลุ่มที่ประสบปัญหาหนักที่สุด

#### มาตรา 13 การสนับสนุนเพื่อผนวกคนพิการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

1. บริษัทในกลุ่ม EDF แต่ละแห่งควรมีแผนปฏิบัติการ ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะที่ส่งเสริมการผนวกเอาคนพิการเข้าเป็นส่วนหนึ่ง โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการแก้ไขปัญหาการเข้าถึงสถานที่ทำงานและบริการและสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับผู้มีส่วนได้เสียในชุมชนที่ชำนาญในด้านนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ แต่ละบริษัทควรแต่งตั้งผู้ประสานงานภายใต้การกำกับของฝ่าย

บริหารที่รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินการเรื่องนี้

2. บริษัทในกลุ่มควรดำเนินการเพื่อส่งเสริมความตระหนักให้กับพนักงานที่ต้องสัมผัสกับลูกค้าสำหรับปฏิสัมพันธ์กับคนพิการ

3. กลุ่ม EDF ต้องประกันว่าอาคารใหม่ที่จะทำการสร้างขึ้นจะคำนึงถึงประเด็นของการเข้าถึงสำหรับคนพิการ เมื่อกลุ่มเป็นผู้จ้างให้ดำเนินการก่อสร้างด้วยตนเอง

4. บริษัทในกลุ่ม EDF ควรได้รับการกระตุ้นให้ผนวกเอาบริษัทในสาขาที่ได้รับความคุ้มครองเข้าอยู่ในนโยบายการจัดซื้อ หากพบว่าไม่มีบริษัทเหล่านี้อยู่

นอกจากนี้ควรสนับสนุนกีฬาคนพิการและโครงการของสหพันธ์กีฬาโดยเฉพาะในระดับนานาชาติ

**มาตรา 14** การมีส่วนร่วมในแผนงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน

กลุ่ม EDF ควรผนวกตัวเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งของพื้นที่และชุมชนที่ตั้งอยู่อย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

1. ในกรอบของการเป็นหุ้นส่วนทางสังคม กลุ่ม EDF จะสามารถมีส่วนร่วมในแผนงานที่มีส่วนสนับสนุนการเติบโตของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและที่ตั้งของเรา กลุ่มจะสามารถสนับสนุนโครงการที่ตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของประชากรในพื้นที่อาทิ ที่อยู่อาศัย (การเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน ประสิทธิภาพด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษา) การศึกษา เป็นต้น

2. กลุ่ม EDF จะเข้าไปมีส่วนมากขึ้นในการพัฒนาโครงการช่วยเหลือสำหรับการส่งเสริมด้านวิชาชีพ โดยเฉพาะสำหรับเยาวชนและผู้ที่ถูกกีดกันออกจากตลาดแรงงาน

- วิธีการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมหรือฝึกงาน โดยความร่วมมือกับระบบการศึกษาในท้องถิ่นหรือองค์กรที่เชี่ยวชาญ

- แนะนำเพื่อสนับสนุนให้คนหนุ่มสาวได้เข้าสู่ตลาดงาน

- ระบบการให้ทุนสนับสนุนนักเรียนรายได้ต่ำ ในกรอบของความร่วมมือและพื้นฐานของโอกาส และวิธีการควรถูกกำหนดโดยแต่ละบริษัทในกลุ่ม

หากคนกลุ่มนี้สมัครเข้าทำงานก็ควรได้รับการพิจารณา ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครของกลุ่ม

**มาตรา 15** การมีส่วนร่วมของบริษัทและพนักงานในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สาธารณะ

1. กลุ่ม EDF ควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ กลุ่มจะกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาสมัครและการแสดงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวในรูปแบบที่ควรได้รับการกำหนดในระดับท้องถิ่น ไม่ว่าจะผ่านสมาคมหรือสถาบัน กิจกรรมเหล่านี้

อาจารย์ถึง

- กิจกรรมให้ความรู้กับเด็กในเรื่องการอนุรักษ์พลังงานโดยผ่านความร่วมมือกับโรงเรียนและกับบุคคลที่อาศัยอยู่ในเขตที่ยากจน
  - กิจกรรมที่มุ่งสร้างความตระหนักรู้ต่อสาธารณะถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการใช้ไฟฟ้า (อุปกรณ์ไฟฟ้า ฯลฯ) สำหรับการป้องกันอุบัติเหตุ
  - กิจกรรมที่มุ่งปรับปรุงที่อยู่อาศัยและคุณภาพชีวิต
  - ประเภทของกิจกรรมอาสาสมัครอื่นที่ได้รับการเสนอแนะจากบริษัทของกลุ่มในพื้นที่
2. สำหรับกิจกรรมที่สำคัญด้านมนุษยธรรมหรือชุมชน ควรสร้างความร่วมมือกับสมาคมและสถาบันในระดับชาติหรือนานาชาติตามที่ได้รับคำแนะนำจากบริษัทของกลุ่มในพื้นที่
3. กลุ่ม EDF ส่งเสริมการพัฒนาโครงการที่สนับสนุนการเข้าถึงกิจกรรมด้านวัฒนธรรมและกีฬาของพนักงาน

**มาตรา 16** กิจกรรมที่สนับสนุนการเข้าถึงพลังงาน

1. ฝ่ายต่างๆ ที่ลงนามในข้อตกลงนี้มองเห็นว่าการเข้าถึงพลังงานเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจและเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาความยากจน ประชาชนประมาณ 2 ล้านคน (หนึ่งในสามของมนุษย์ทั้งหมด) ไม่สามารถเข้าถึงพลังงานไฟฟ้าและมากกว่านั้นไม่สามารถเข้าถึงแหล่งพลังงานที่พึ่งพาได้

กลุ่ม EDF และบริษัทในเครือริเริ่มและสนับสนุนโครงการที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการเข้าถึงพลังงานสำหรับชุมชน โดยผ่านความร่วมมือในหลายประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่บริษัทตั้งอยู่ โครงการเหล่านี้คำนึงถึงบริบทท้องถิ่น โดยเฉพาะข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล หากเป็นไปได้ โครงการเหล่านี้ควรจะมีคามยั่งยืนและได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านพลังงานที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

2. ผู้ลงนามในข้อตกลงนี้สนับสนุนโครงการและกิจกรรมสร้างสรรค์ของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่มุ่งไปสู่เป้าหมายนี้

3. กลุ่ม EDF มุ่งเน้นความพยายามในงานวิจัยและพัฒนาในงานด้านนี้

**มาตรา 17** ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวของกลุ่ม EDF และพนักงานเพื่อตอบสนองกับผลกระทบของภัยธรรมชาติต่อโครงข่ายพลังงาน โดยเฉพาะนอกพื้นที่กิจกรรมของกลุ่ม

กลุ่ม EDF สนับสนุนการเข้าไปมีส่วนร่วม ร่วมกันของบริษัทในกลุ่มและพนักงาน เพื่อจัดการซ่อมแซมสิ่งอำนวยความสะดวกด้านพลังงานและการฟื้นฟูบริการ ภายหลังจากภัยธรรมชาติได้เกิดขึ้นนอกเขตพื้นที่กิจกรรมของกลุ่ม



## ข้อมูลข่าวสารและแลกเปลี่ยน

### มาตรา 18 การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร

กลุ่ม EDF ยึดถือหลักการความโปร่งใสเป็นหลักการพื้นฐานของความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก กลุ่มจะดำเนินการเพื่อจัดหาข้อมูลที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ และทันสมัยเกี่ยวกับกิจกรรมและผลการดำเนินงานของกิจกรรมต่อแรงงาน ผู้ถือหุ้น และหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อกำหนดเรื่องการเก็บความลับทางการค้าและกลยุทธ์การแข่งขัน

### มาตรา 19 การเจรจาปรึกษาหารือ (Dialogue) ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร

1. ผู้ลงนามในข้อตกลงนี้ต้องการให้การเจรจาปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานในสังกัด เป็นช่องทางสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลและสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการพัฒนาของบริษัทและของกลุ่ม

2. ภายในกลุ่ม EDF พนักงานทุกคนต้องมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลกับฝ่ายบริหารอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ (ความถี่เป็นรายปีถือว่าเป็นหลักปฏิบัติที่ดี) สำหรับการประเมินความก้าวหน้าทางอาชีพ การฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพ

### มาตรา 20 ด้านแรงงานสัมพันธ์

1. กลุ่ม EDF เคารพความเป็นอิสระและการพึ่งตนเองของสหภาพแรงงานบนพื้นฐานของข้อกำหนดและกฎหมายที่มีอยู่ โดยบริษัทยอมรับสหภาพแรงงานในฐานะหุ้นส่วนและคู่เจรจาในบริษัท โดยเฉพาะในเรื่องของการเจรจาต่อรองร่วม

2. พนักงานของกลุ่ม EDF ทุกคน ต้องมีสิทธิเข้าร่วมองค์กรแรงงานตามความสมัครใจของตน มีสิทธิในการออกเสียง และสามารถลงสมัครเพื่อทำหน้าที่ตัวแทน และได้รับสิทธิในเข้าร่วมสมาคมของคนงานตามกฎหมายและข้อบังคับที่มีผลตามที่ได้ระบุในมาตรา 5 ของความตกลงนี้ บริษัทจะต้องไม่ใช้เหตุผลในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นตัวแทนคนงานในสหภาพแรงงานมาเป็นข้ออ้างในการตัดสินใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านอาชีพของคนงาน

3. การเจรจาปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างคือวิธีการที่พึงปรารถนาสำหรับการหยิบยกประเด็นที่กระทบกับประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน ตลอดจนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการนำความตกลงไปปฏิบัติ

### มาตรา 21 การนำความตกลงไปปฏิบัติ

1. ผู้ลงนามในความตกลงนี้เห็นพ้องที่จะถ่ายทอดความตกลงนี้ไปสู่พนักงานของกลุ่มโดยกำลังความสามารถที่ตนมีทางการสื่อสาร

กลุ่มต้องจัดให้มีการสื่อสารเรื่องนี้สำหรับฝ่ายบริหาร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนและสนับสนุนการนำความตกลงนี้ไปปฏิบัติในระดับทีมงาน

กลุ่มต้องแจ้งให้ผู้รับจ้างเหมาทราบถึงความตกลงนี้ โดยเฉพาะในมาตราที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา (มาตรา 8)

2. ในแต่ละบริษัทในเครือ การเจรจาหรือระหว่างฝ่ายบริหารกับตัวแทนพนักงานต้องนำไปสู่การพิจารณาหรือเกี่ยวกับมาตรการที่อาจนำมาใช้และเงื่อนไขสำหรับการนำความตกลงนี้ไปปฏิบัติ ทั้งนี้มาตรการเหล่านี้ควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของเศรษฐกิจท้องถิ่น วัฒนธรรมอาชีพ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวางเงื่อนไขไปสู่การบังคับใช้บนหลักการเรื่องการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

**มาตรา 22** เงื่อนไขสำหรับการบังคับใช้และการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติ

1. ต้องมีการทบทวนการนำความตกลงนี้ไปปฏิบัติภายในเครือบริษัท EDF เป็นรายปีในระดับของกลุ่ม และต้องจัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการที่ได้รับการตั้งขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์นี้ อาทิ คณะกรรมการพิจารณาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CCSR)

ทั้งนี้ ควรจะมีตัวแทนของฝ่ายต่างๆ ที่ลงนามในความตกลงนี้ในเป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่กำหนดในดัชนี คณะกรรมการนี้ควรมีประธานหรือ CEO ของ EDF เป็นประธาน ซึ่งเขาอาจจะมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำการแทน

คณะกรรมการควรประชุมพบปะกันปีละครั้งและมีอำนาจตัดสินใจในทุกประเด็นที่มีการระบุในความตกลงนี้ และค่าใช้จ่ายทั้งหมด (การเดินทาง ที่พัก การแปล ฯลฯ) ควรอยู่ภายใต้การดูแลของ EDF

2. คณะกรรมการอาจเชิญตัวแทนขององค์กรพัฒนาเอกชนมาเข้าร่วมการประชุม โดยความเห็นชอบร่วมกันของสมาชิกและตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับประเด็นที่บรรจุในวาระการประชุม

3. ในระดับท้องถิ่น เงื่อนไขของการตรวจสอบติดตามผลและการบังคับใช้ควรเป็นไปได้ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบริษัท อย่างไรก็ตาม จะต้องมีการจัดทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรปีละหนึ่งครั้งเป็นอย่างน้อย (แปลเป็นภาษาฝรั่งเศสหรืออังกฤษ) รายงานนี้ควรส่งไปให้กับตัวแทนของลูกจ้างที่ดูแลเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบความตกลงว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ก่อนที่จะนำไปรวมอยู่ในรายงานประจำปีในเรื่องการนำข้อตกลงนี้ไปปฏิบัติในระดับของกลุ่มต่อไป แต่ละบริษัทอาจจะรับผิดชอบในการเขียนทุกบทของความตกลงนี้ และในแต่ละปีอาจจะรายงานในส่วนที่เกี่ยวกับประเด็นสำคัญทั้งในระดับกลุ่มและท้องถิ่น

## ท้ายบท 1

รายชื่อบริษัทของกลุ่ม EDF ตามความตกลงฯ 24 มกราคม 2005 และได้มีการทบทวนเมื่อปี 2008/2009

### รายชื่อบริษัท

EDF Energy สหราชอาณาจักร, EDF SA ฝรั่งเศส, ERDF ฝรั่งเศส, ES ฝรั่งเศส, RTE ฝรั่งเศส

BERT อังการี, DEMASZ อังการี, ECK โปแลนด์, ECW โปแลนด์, KOGENERACJA โปแลนด์  
ERSA (Rybnik) โปแลนด์, SSE สโลวาเกีย, SYNERGIE (Laibin) จีน และ MECO เวียดนาม

## ท้ายบท 2

การยึดถือในความตกลงฯ

### ข้อ 1 วัตถุประสงค์ที่ต้องยึดถือความตกลงนี้

จากที่ได้ตกลงว่าจะยึดถือความตกลงนี้ ข้อสรุปในบทที่ 1 ตามวันที่ที่ได้ลงนาม อ้างถึง “ความตกลง” ผู้ที่ลงนามความตกลงจะยึดถือความตกลงนี้ตั้งแต่หลังวันที่ลงนามเป็นต้นไป

### ข้อ 2 ผลของการยึดถือความตกลง

จากความยึดถือตามสัญญา ผู้ลงนามทุกฝ่ายตกลงว่าความตกลงนี้จะกลายเป็นสิ่งที่ต้องนำไปปฏิบัติตามในทุกบท การยึดถือนี้หมายความว่า เป็นการยอมรับทุกบทบัญญัติที่ได้เขียนไว้ และท้ายบท ตลอดจนการยึดถือของฝ่ายต่างๆ ภายหลังจากข้อตกลง

### ข้อ 3 บทบัญญัติสุดท้าย

#### 3.1. อายุของความตกลง

ความตกลงนี้ตามอายุของมันหากยังไม่ได้ระบุไว้ ความตกลงนี้มีผลบังคับใช้ในวันที่ได้ลงนาม และถูกจัดเก็บอย่างเป็นทางการ

#### 3.2. การทบทวน

ในเวลาใดก็ตาม, การเจรจาเพื่อทบทวนการยึดถือความตกลงนี้อาจเปิดให้มีการเรียกร้องตามหนึ่งในตัวแทนองค์กรสหภาพแรงงานหลายคนที่ได้ลงนามในความตกลงนี้ หรือตามการเรียกร้อง การทบทวนความตกลงต้องเกิดขึ้นโดยเป็นตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

#### 3.3 การเพิกถอนสัญญา

การเพิกถอนสัญญาจากผู้หนึ่งที่ลงนามในสัญญานี้อาจเกิดขึ้นในเวลาใดก็ตาม ต้องแจ้งสามเดือนก่อนหน้าที่จะมีการเปลี่ยนแปลง ตามเงื่อนไขของบทบัญญัติข้อที่ L.2261-9 และกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

### 3.4 รูปแบบการจัดเก็บ

การยึดถือความตกลงนี้ต้องทำตามรูปแบบการจัดเก็บและการนำไปใช้ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส

#### ลงนาม

ตัวแทนบริษัท (ระบุชื่อตัวแทนบริษัท)

ตัวแทนสหภาพแรงงาน

ตัวแทนฝ่ายบริหารของ EDF SA (ที่ EDF SA ถือหุ้นระหว่าง 45% และ 50% ของทุนรวม

### ท้ายบท 3

หน้าที่ของกรรมการที่ปรึกษาของกลุ่ม EDF ว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท (CCSR)

สมาชิกประกอบด้วย :

CCSR มีประธาน คือประธานกรรมการบริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารของ EDF หรือตัวแทน โดยเขาอาจจะมีผู้ช่วยจากผู้จัดการของกลุ่มบริษัท และจะประกอบด้วย

สำหรับตัวแทนฝ่ายบริหารของกลุ่มบริษัท : ทีมผู้บริหารซึ่งมาจากตัวแทนของกลุ่มในพื้นที่ดั้งเดิมตามที่ได้ระบุขอบเขตไว้ในความตกลง

ตัวแทนพนักงานของบริษัททั้งหมดในเครือ EDF

ฝรั่งเศส : ตัวแทน 10 คน และตัวแทนจากสหภาพแรงงาน

ตัวแทน 2 คนจาก FNME-CGT ตัวแทน 2 คนจาก FCE-CFDT ตัวแทน 2 คนจาก FNEM-FO

ตัวแทน 2 คนจาก CFE-CGC ตัวแทน 2 คนจาก CFTC-CMTE ตัวแทน 4 คนจาก

EDF ในอังกฤษ

รวมทั้ง : ตัวแทน 1 คนจาก Unite-Amicus ตัวแทน 1 คนจาก GMB

สำหรับกลุ่มบริษัท EDF ในฮังการี : ตัวแทน 2 คน จาก EVDSZ

สำหรับกลุ่มบริษัท EDF ในโปแลนด์ : ตัวแทน 2 คน จาก SOLIDARNOSC

สำหรับกลุ่มบริษัท EDF ในสโลวาเกีย : ตัวแทน 2 คน จาก SOZE

สำหรับกลุ่มบริษัท EDF ในเอเชีย : ตัวแทน 2 คน จากคณะกรรมการที่ปรึกษาเอเชีย-แปซิฟิก (APCC)

### ความตกลงสากลของ ICEM กับ ENDESA

ความตกลงเพื่อสร้างการเจรจาปรึกษาหารือระดับสากลระหว่างฝ่ายบริหารของ ENDESA กับตัวแทนสหภาพแรงงาน เพื่อให้การเจรจาปรึกษาหารือร่วมกันมีลักษณะที่เป็นสถาบัน

วันที่ 25 มกราคม 2002 กรุงแมดริด

ผู้ลงนามฝ่ายหนึ่ง คือ RODOLFO MARTÍN VILLA และ RAFAEL MIRANDA ROBREDO ในฐานะประธานกรรมการ และผู้อำนวยการบริหารของ ENDESA S.A.

ผู้ลงนามอีกฝ่ายหนึ่งคือ JOSU FRADE ODRIÓZOLA ในฐานะตัวแทนและเลขาธิการทั่วไปของสหพันธ์แรงงาน FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS AFINES DE UGT ใช้ตัวย่อว่า UGT

IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO ในฐานะตัวแทนและเลขาธิการทั่วไปของสหพันธ์แรงงาน FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO ใช้ตัวย่อว่า CC.OO

FREDERICK R. HIGG ในฐานะตัวแทนและเลขาธิการทั่วไปของ ICEM

1. องค์กร U.G.T. และ CC.OO ประกอบด้วยตัวแทนของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ในบริษัท ENDESA ในประเทศสเปน ทั้งสองฝ่ายได้ให้สัตยาบันในฐานะผู้มีอำนาจในการเป็นคู่เจรจาสองฝ่ายในความตกลงใดๆ และสัญญาที่ได้ตกลงกันสำหรับบริษัททุกแห่งภายใต้เงื่อนไขของความตกลงที่ได้ลงนามเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 1999

2. ICEM แถลงว่าได้นำสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ที่เป็นตัวแทนพนักงานของ ENDESA ในระดับสากลเข้ามาร่วมในการทำความตกลงนี้

3. ทั้งสองฝ่ายตกลงในผลประโยชน์ร่วมกันที่ดำรงอยู่ ซึ่งสามารถสรุปให้เป็นวิธีการที่สะดวกในการสร้างความเติบโต และความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จทางการเงินของกลุ่ม ENDESA ซึ่งไปด้วยกันกับสภาพการทำงานที่มีศักดิ์ศรีของพนักงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัท

4. ทั้งสองฝ่ายตกลงว่าการเจรจาปรึกษาหารือของสหภาพแรงงาน เช่นเดียวกับความตกลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตกับบริษัท ENDESA จำเป็นต้องมีขึ้นด้วยจิตวิญญาณของการเจรจาปรึกษาหารือและความเข้าใจร่วมกัน และสะท้อนถึงผลประโยชน์ร่วมกันที่ได้กล่าวถึงข้างต้น โดยตกลงกันดังนี้

1) ทั้งสองฝ่ายจะนำหลักการพื้นฐานของสัญญามาปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล โดยเฉพาะการปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยเสรีภาพของสหภาพแรงงานและสิทธิในการรวมกลุ่มและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน และต้องมีความ



เข้มงวดในการปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยและความปลอดภัย และการป้องกันอันตรายจากการทำงาน; ด้วยการมองถึงการฝึกอบรมคนงานในฐานะเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ทั้งสองฝ่าย การให้สัญญาที่จะจัดให้มีการบริการที่มีคุณภาพสูงสุดและสนับสนุน และยึดถือในการขยายแผนของ ENDESA เพื่อกิจกรรมต่างๆ และการจ้างงานเติบโต

2) เพื่อสถาปนาให้เกิดช่องทางในการเจรจาและการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานสากลกับ ENDESA ในระดับสูงสุดในระดับองค์กร ในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลของทั้งสองฝ่ายที่เพียงพอ

3) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง, หรือเมื่อใดก็ตามที่มีความต้องการที่จะถกเถียงในเรื่องที่เกี่ยวข้องตัวแทน ICEM จะเข้าร่วมการประชุม “ความตกลงวันที่ 2 ตุลาคม 2000 ฝ่ายบริหารของ ENDESA และตัวแทนสหภาพแรงงาน” ซึ่งคำถามที่เกิดขึ้นจากความตกลงจะมีการระบุไว้โดยใช้มุมมองระดับสากล

4) โดยไม่ขึ้นกับสิ่งใด อะไรก็ตามที่มีอยู่ในสัญญาฉบับก่อน เมื่อใดก็ตามที่มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความชอบธรรมและในเหตุการณ์ใดๆ อย่างน้อยหนึ่งครั้งใน 6 เดือน ฝ่ายบริหารงานบุคคลของ ENDESA จะพบปะกับเจ้าหน้าที่สูงสุดขององค์กรสหภาพแรงงานที่ลงนาม และการประชุมที่เกิดขึ้น หนึ่งในตัวแทนของ ICEM ในแต่ละประเทศที่ ENDESA มีบริษัทตั้งอยู่และมีอำนาจควบคุม จะเข้าร่วมการประชุมไม่เพียงตัวแทนจากประเทศสเปนเท่านั้น

4.1) เนื้อหาเบื้องต้นในการประชุมลักษณะดังกล่าวจะมีการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านแรงงาน ตลอดจนอนาคตระยะสั้นและระยะปานกลาง และกล่าวเฉพาะเจาะจงคือ เรื่องการพัฒนาที่ค่อยเป็นค่อยไปของการจ้างงาน นอกจากนี้ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันและนำความริเริ่มใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์พื้นฐานและหลักการเบื้องต้นตามความตกลงฉบับปัจจุบัน, รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมกับโครงการระดับสากลต่างๆ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติตามหลักการในความตกลง เพื่อรักษาสິงเหล่านี้ ทั้งสองฝ่ายพิจารณาว่า จะให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นกับจรรยาบรรณทางธุรกิจซึ่งเป็นไปตามหลักการที่ได้กล่าวไว้

4.2) เพื่อแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของการเจรจาปรึกษาหารือให้กับการประชุมที่มีความหมาย ตัวแทนจากสหภาพแรงงานจะเข้าร่วมการประชุมพร้อมกับเจ้าหน้าที่ที่สามารถรับประกันได้ว่า หัวข้อในการประชุมได้รับการพูดคุยในที่ประชุมอย่างเพียงพอ

4.3) เพื่อที่จะช่วยให้การประชุมมีประสิทธิภาพ ENDESA จะจัดระบบการสื่อสารในการประชุมเพื่อให้องค์กรแรงงานและบริษัทสามารถติดต่อกันได้ และ ENDESA จะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมและการเข้าร่วมประชุมตามสมควร ตลอดจนการจัดสถานที่ประชุม

4.4) วาระการประชุมจะถูกแจกจ่ายล่วงหน้าโดยฝ่ายบริหารของ ENDESA หากมีการเสนอจากฝ่ายอื่นในเวลาที่เหมาะสม อาจจะตกลงให้นำวาระที่เกี่ยวข้องเข้าไปในการประชุมถ้าเป็นเรื่อง

ที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสำคัญ

5) สัญญาและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างฝ่ายที่ลงนามภายใต้การคุ้มครองของความตกลงนี้จะไม่ถูกแทนที่หรือถูกแทรกแซงจากแรงงานสัมพันธ์ในระดับท้องถิ่นหรือภายในประเทศ

6) ข้อมูลในการประชุมที่จัดทำมาให้โดยฝ่ายบริหารอาจจะมีการประกาศให้อีกฝ่ายหนึ่งจำกัดวงในการเผยแพร่ไว้และให้เป็นความลับ ในกรณีที่มีการเผยแพร่ข้อมูลไปยังคู่แข่งหรือไปสู่สาธารณะสร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจกับบริษัท หรือกระทบต่อแผนทางธุรกิจอย่างไม่เหมาะสมไม่ควรตั้งนั้นผู้เข้าร่วมประชุมจึงสัญญาที่จะรักษาไว้เป็นความลับอย่างที่มีความเป็นมืออาชีพในเรื่องหัวข้อที่ได้ถกเถียง ข้อมูล และเอกสารที่บริษัทจัดทำมาให้

7) ENDESA และสหภาพแรงงานที่ลงนามในความตกลงจะเผยแพร่เนื้อหาความตกลงไปยังทุกบริษัท และในระดับสากลที่ซึ่ง ENDESA ควบคุมอยู่

ข้อมูลใดๆ ที่ตีพิมพ์ออกไปภายนอกเกี่ยวกับความตกลงนี้จะต้องมีการตกลงกันจากทุกฝ่ายที่ลงนาม

8) ความตกลงนี้มีอายุถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2003, จนกระทั่งทุกฝ่ายตกลงให้มีการขยายระยะเวลา

สำหรับ ENDESA	:	Rodolfo Mart n Villa
สำหรับ FIA UGT	:	Josu Frade Odriozola
สำหรับ F.M. CC.OO	:	Ignacio Fern ndez Toxo
สำหรับ ICEM	:	Frederick R. Higgs



## ความตกลงสากลระหว่าง ICEM กับ Eni

ความตกลงว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทข้ามชาติและความรับผิดชอบต่อทางสังคมระหว่าง Eni SpA กับ FILCEA-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil, ICEM 29 พฤศจิกายน 2002 ที่กรุงโรม โดยทั้งสองฝ่ายตกลงกันในประเด็นต่อไปนี้:

### 1. คำนำ

กลุ่มบริษัท Eni ได้ขยายความเชื่อมโยงระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เกิดความต้องการที่จะทำให้การเปลี่ยนผ่านนี้พัฒนาไปในอนาคตจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยุโรป และทุกฝ่ายที่ลงนามได้จัดทำขั้นตอนเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการปรึกษาหารือในระดับสหภาพยุโรป ในส่วนที่มากกว่านั้น Eni ได้ดำเนินการด้วยความรับผิดชอบต่อทางสังคมในทุกส่วนของบริษัทตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง

ด้วยการลงนามบันทึกความตกลงว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่กรุงโรมเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2001 Eni กับ Filcea, Femca และ Uilcem แสดงความตั้งใจในการพัฒนากิจกรรมของกลุ่มในเรื่องหลักการเบื้องต้นทางจริยธรรมขั้นพื้นฐานที่อยู่บนสิทธิมนุษยชน และสิทธิทางสังคม ในฐานะมุ่งหมายให้เป็นไปตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จากเป้าหมายข้างต้น ทุกฝ่ายจะปฏิบัติตามคำสัญญาที่ได้ลงนามไป และจะจัดให้มีขั้นตอนที่เพียงพอสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการปรึกษาหารือเป็นระยะ และเพื่อพัฒนาการเจรจาปรึกษาหารือเรื่องผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดจากการดำเนินการของบริษัททุกฝ่ายตกลงที่จะทำตามสิ่งที่อยู่ในความตกลงฉบับนี้

### 2. หลักการพื้นฐาน

ทุกฝ่ายที่ลงนามตกลงที่จะให้ความสำคัญกับการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินกิจการโดยการสร้างความเติบโตทางธุรกิจรวมถึงการสร้างมูลค่าและนวัตกรรม ด้วยความสนใจต่อสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานที่เพียงพอของสภาพการทำงานและความปลอดภัย เช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาด้านนิเวศน์ ทุกภาคส่วนประกาศคำมั่นสัญญาของการทำงานไปสู่การปฏิบัติต่อการทำงานที่สามารถส่งเสริมความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม

ด้วยความตกลงปัจจุบัน Eni ยืนยันในคำมั่นสัญญาที่จะเคารพหลักการพื้นฐานสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางสังคมในทุกส่วนกิจกรรมของกลุ่ม และเพื่อสถาปนาหนทางใหม่ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในหัวข้อเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในระดับโลก เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงและส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน

Eni และบริษัทในเครือยอมรับหลักการที่เป็นแนวทางของ “ปฏิญญาสากลสิทธิมนุษยชน” ของสหประชาชาติ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO และประกาศว่าบริษัททั้งหมดมีความตั้งใจที่ดำเนินการตามหลักการเบื้องต้นนี้ภายใต้บริบทของกิจกรรมของบริษัททั้งหมด

ทุกฝ่ายที่ได้ลงนามยืนยันดังต่อไปนี้

- สิทธิในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม (อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ 98) คนงานทุกคนมีสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามการเลือกของตนเอง และจะได้รับประโยชน์จากสิทธิขั้นพื้นฐานของสหภาพแรงงาน
  - การห้ามใช้แรงงานบังคับ (อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 และ 105) ห้ามใช้แรงงานบังคับ ไม่ว่าจะเป็แรงงานทาสหรือว่าในบ้าน
  - การห้ามใช้แรงงานเด็ก (อนุสัญญาฉบับที่ 138 และ 182) ห้ามใช้แรงงานเด็ก โดยเฉพาะในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดและในงานหนัก ตลอดจนสิทธิของเด็กในการได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และการได้รับการคุ้มครองให้ได้รับการศึกษา
  - ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (อนุสัญญาฉบับที่ 100 และ 111) คนงานต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติต่อเชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความเชื่อ ความเห็นทางการเมือง และกำเนิดทางสังคม ผู้หญิงและผู้ชายต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมด้านเงินเดือนในการทำงานที่มีคุณค่าเหมือนกัน และต้องใช้หลักการเบื้องต้นของโอกาสที่เท่าเทียมกัน
  - ไม่เลือกปฏิบัติต่อตัวแทนคนงาน (อนุสัญญาฉบับที่ 135) ตัวแทนคนงานต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบในเรื่องการดำเนินกิจกรรมที่เป็นตัวแทนของคนงาน
  - ความพยายามอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงสภาพด้านสุขภาพและความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงเผยแพร่ผลในทางบวกที่ได้เกิดขึ้นภายในของกลุ่มบริษัท
- Eni ขอย้าคำสัญญาเพื่อให้เกิดประโยชน์และนำหลักการเบื้องต้นของกลุ่มบริษัทไปใช้

### จรรยาบรรณทางธุรกิจ

กิจกรรมของ Eni ทั้งในประเทศเจ้าบ้านและต่างประเทศจะต้องกระทำด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความซื่อตรงและปฏิบัติตามกฎหมายที่มีอยู่

### เคารพผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Eni จะเคารพผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน (พนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า ชัพพลายเออร์ ชุมชนธุรกิจ หุ้นส่วนการเงิน สถาบันต่างๆ องค์กรสาธารณณะ สมาคมอุตสาหกรรม สหภาพแรงงาน และอื่นๆ) ผู้ซึ่งบริษัทได้ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วย และโดยความเชื่อที่ว่าพวกเขาถือ

เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของบริษัท

### คุ้มครองคนงานและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

Eni ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอันเป็นที่ยอมรับระดับสากล และจะปฏิบัติตาม “มาตรฐานแรงงานหลัก” ในหลักการเบื้องต้นของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ดังนั้นบริษัทรับประกันเสรีภาพของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม ในขณะเดียวกัน บริษัทไม่ยอมรับการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติ

Eni จะให้หลักประกันการจ้างงานและโอกาสในอาชีพอย่างเท่าเทียม รวมทั้งการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมบนพื้นฐานแห่งความดีงาม

### เพิ่มพูนทักษะทางอาชีพ

Eni ขอยืนยันและจะส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เช่นเดียวกันกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้แต่ละคนสามารถแสดงออกถึงพลังความคิดสร้างสรรค์และศักยภาพอย่างเต็มที่

### เคารพความหลากหลาย

Eni หวังไว้ว่าจะดำเนินธุรกิจด้วยการเคารพวัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี และความหลากหลายทางเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ของชุมชนต่างๆ ที่ซึ่งบริษัทเข้าไปดำเนินการ และสัญญาว่าจะรักษาลักษณะเฉพาะทางชีวภาพ ทางสิ่งแวดล้อม ทางสังคม และทางเศรษฐกิจ

### เคารพลีขิมนุษยชน

Eni สัญญาจะสนับสนุน “ปฏิญญาสิทธิมนุษยชนสากล” ของสหประชาชาติ ภายใต้ขอบเขตของกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท

### ความร่วมมือ

Eni จะดำเนินการให้มีผลดีต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมของชุมชนในที่ซึ่งกลุ่มบริษัทดำเนินการอยู่

### การคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัย

Eni ประกันมาตรฐานสูงสุดด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับพนักงานและชุมชนในพื้นที่ทั่วโลกที่บริษัทดำเนินการ

## การคุ้มครองด้านสิ่งแวดล้อม

Eni จะให้ความสนใจอย่างเต็มที่ต่อสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัท และได้รับแรงบันดาลใจจากเป้าหมายต่างๆ ที่บรรจุอยู่ในอนุสัญญาระหว่างประเทศที่ประเทศอิตาลีได้ลงนามไว้ในเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน

### 3. ขั้นตอนการปฏิบัติ

#### 3.1 การติดตามและการริเริ่มต่างๆ

เพื่อให้แน่ใจได้ว่าหลักการพื้นฐานและอนุสัญญาต่างๆ ที่อ้างถึงข้างต้นจะถูกนำไปปฏิบัติ Eni จะจัดให้มีการติดตามอย่างเพียงพอด้วยวิธีการที่ใช้เครื่องมือของตนเอง ในการประชุมประจำปี ดังที่กล่าวในประเด็น 3.5 ขั้นตอนที่เหมาะสมอาจจะได้รับการตกลงกันเพื่อให้สหภาพแรงงานในประเทศเข้าร่วม ในกรณีที่ไม่มีความเหมาะสมจะได้รับการตกลงกันเพื่อให้ตัวแทนของสหภาพแรงงานที่ลงนามในความตกลงเข้ามามีส่วนร่วม

เมื่อได้รับข้อมูลของสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามความตกลงหรือละเมิดความตกลง ฝ่ายที่ลงนามต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบถึงข้อเท็จจริงโดยเร็ว เมื่อลักษณะของปัญหาดังกล่าวมีความชัดเจน Eni ต้องดำเนินการกำจัดปัญหาการละเมิดความตกลงที่เกิดขึ้น และแจ้งให้องค์กรสหภาพแรงงานต่างๆ ทราบ

ในกรณีที่บริษัทมอบหมายงานให้กับบริษัทเหมาช่วง (คอนแทร็คเตอร์) Eni ต้องกำหนดให้มีการประกันที่เหมาะสมสำหรับการละเมิดความตกลงที่อาจเกิดขึ้นได้ ภายใต้กรอบของความสัมพันธ์ระหว่าง Eni กับบริษัทเหมาช่วง

#### 3.2. การปฏิบัติเพื่อเป็นการยืนยัน

ผู้ที่ลงนามอาจเห็นพ้องต้องกันที่จะจัดทำโปรแกรมต่างๆ ในการปฏิบัติเพื่อเป็นการยืนยันการส่งเสริมหลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางสังคม ไปพร้อมกับการปฏิบัติที่ดีต่อการทำงาน โปรแกรมเหล่านี้จะประกอบด้วยกิจกรรมเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรม และการวิจัย

#### 3.3. ข้อมูลข่าวสาร

Eni และองค์กรสหภาพแรงงานที่ลงนามจะเผยแพร่ความตกลงนี้ด้วยการตีพิมพ์ความตกลงฯ และเนื้อหา

#### 3.4. แรงงานสัมพันธ์

ภายใต้บริบทของหลักการต่างๆ ที่กล่าวถึงข้างต้น ผู้ที่ลงนามยอมรับว่าการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในทุกๆ ระดับเป็นสิ่งสำคัญ โดยคำถึงถึงเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมในที่ตั้งกลุ่มบริษัทเข้าไปดำเนินการ

ภายใต้ขอบเขตและความรับผิดชอบของบริษัท Eni และบริษัทในกลุ่มจะสถาปนาความสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์กับสหภาพแรงงานและตัวแทนคนงานที่ได้รับการเลือกเข้ามาตามหลักการ

ประชาธิปไตยและได้รับการยอมรับโดยสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ

### 3.5. การประชุมประจำปี

จากวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมระบบข้อมูลข่าวสาร การเจรจาปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานที่ลงนามในเดือนพฤษภาคมของทุกปีจะมีการประชุม ซึ่งประกอบด้วยเลขาธิการระดับประเทศจาก FILCEA, FEMCA และ UILCEM รวมถึงเลขาธิการของ ICEM และ Eni พร้อมด้วยตัวแทนจากแผนกที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลที่ต้องจัดให้มีในการประชุมประกอบด้วย

- เรื่องเศรษฐกิจการเงินเกี่ยวกับการพัฒนาของบริษัทที่กำลังดำเนินอยู่ในระดับโลก
- ผลการดำเนินการในปัจจุบัน และแผนในอนาคตของกิจกรรมหลักของบริษัท โดยเน้นพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่สำคัญ ตลอดจนตัวเลขที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน
- การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของกลุ่มบริษัทที่เป็นอยู่ในประเทศและในพื้นที่ที่บริษัทเข้าไปดำเนินการ จะมุ่งให้ความสนใจกับสถานการณ์ขั้นวิกฤตที่มีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้น รวมไปถึงตามที่ได้กล่าวไว้บทบัญญัติข้อ 3.1
- ดำเนินการและจัดให้มีโปรแกรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท รวมถึงความริเริ่มเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการ

## 4. บทบัญญัติสุดท้าย

### 4.1. การปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับท้องถิ่นและระดับบริษัท

ความตกลงนี้ไม่ได้แทนที่หรือสร้างอุปสรรคให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติในท้องถิ่นนั้นๆ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างคนงานกับบริษัท ฝ่ายที่ลงนามรับรองว่าจะแก้ปัญหาในระดับที่ใกล้ที่สุดกับสถานประกอบการ

### 4.2. องค์กร

ในภาวะปกติ Eni จะรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายสำหรับองค์กรในการประชุมที่มุ่งหมายตามข้อ 3.5

### 4.3. การกระจายข้อมูลข่าวสาร

เพื่อจุดประสงค์ในการกระจายและการใช้ประโยชน์จากเนื้อหาของความตกลงนี้ เครื่องมือในการสื่อสารที่มีอยู่ต้องถูกใช้ประโยชน์มากที่สุด รวมทั้งการสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร

### 4.4. ระยะเวลาของความตกลง

ความตกลงนี้มีอายุ 2 ปี หลังจากนั้นจะมีการทบทวนและ/หรือยืนยันอีกในอายุที่ใกล้เคียงกับความตกลงนี้ ฝ่ายที่ลงนามอาจตกลงกันล่วงหน้าที่จะแก้ไขหรือเพิ่มเติมเนื้อหาของความตกลง

### 4.5. การบริหาร

การบริหารความตกลงนี้เป็นความรับผิดชอบของเลขาธิการของ FILCEA, FEMCA และ UILCEM รวมทั้งเลขาธิการของ ICEM และแผนกบุคคลของ Eni

Eni SpA	โดย Renato Roffi
Filcea-Cgil	โดย Attilio Arseni
Femca-Cisl	โดย Sergio Gigli
Uilcem-Uil	โดย Romano Bellissima
ICEM	โดย Fred Higgs



**ความตกลงสากลระหว่าง RAG (EVONIK) กับ IG BCE /ICEM ว่าด้วย  
แรงงานสัมพันธ์ที่ร่วมมือกัน และการคุ้มครองสภาพการทำงานที่ดีภายใต้การดำเนิน  
กิจกรรมทางธุรกิจทั่วโลกของกลุ่ม RAG**

**คำนำ**

RAG และ ICGBE (สหภาพอุตสาหกรรมของคณงานเหมืองแร่ เคมี และพลังงานของเยอรมัน) และ ICEM ยืนยันความสำคัญของสิทธิมนุษยชนพื้นฐานภายในสังคมและสิทธิในการมีสภาพการทำงานที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทั้งสองฝ่ายมีความสนใจร่วมกันในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ร่วมมือกันและสร้างสรรค์ระหว่างฝ่ายบริหารของบริษัทกับตัวแทนของสหภาพแรงงานระดับชาติและคณงานในระดับหัวหน้างานในท้องถิ่น

**จุดประสงค์**

จุดประสงค์ของความตกลงนี้ประกอบด้วย

- ทำให้เกิดการเจรจาปรึกษาหารือร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
- เพื่อให้เกิดความสำเร็จทางธุรกิจของบริษัทต่อไป
- ประกันสภาพการทำงานที่ดีและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

RAG กับ IG BCE/ICEM ต้องใช้ความพยายามทุกอย่างเพื่อให้มั่นใจว่า มาตรฐานความปลอดภัย สภาพการทำงาน และการคุ้มครองคณงาน อย่างน้อยต้องเท่ากับกฏปฏิบัติที่ดีที่สุดภายในประเทศ RAG สัญญาในการพัฒนาที่ยั่งยืน และจะพิจารณาอย่างเต็มที่ในเรื่องของผลกระทบต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการผลิตและกิจกรรมการกระจายสินค้า

สิทธิทางสังคมและหลักการพื้นฐานต่างๆ มาจากสนธิสัญญาและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเป็นตัวแทนลูกจ้าง สิทธิในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมกันของลูกจ้าง

สิทธิในการได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในความสัมพันธ์ของการจ้างงาน

เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างน้อยต้องเป็นไปตามมาตรฐานและบรรทัดฐานในประเทศ

ชั่วโมงการทำงานไม่ควรจะมากเกินไป

## ความตกลงสากลระหว่าง ICEM กับกลุ่มบริษัท Freudenberg

กรรมการบริหารของกลุ่มบริษัท Freudenberg กระทำการในนามของบริษัททุกแห่งในเครือของกลุ่มบริษัท ซึ่งมีอำนาจในการเป็นผู้นำในธุรกิจ (“กลุ่มบริษัท Freudenberg”) และ ICEM พร้อมกับสหภาพอุตสาหกรรมของคณากรเหมืองแร่ เคมี และพลังงาน (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie หรือ “IG BCE”) ได้ตกลงร่วมกันในหลักการพื้นฐาน เพื่อความร่วมมือระหว่างผู้ลงนามในความตกลงซึ่งต้องมีผลบังคับใช้ทั่วโลก

### อารัมภบท

ความตกลงนี้อยู่บนพื้นฐานของความสำเร็จทางเศรษฐกิจในระยะยาวในบริษัททุกบริษัทที่อยู่ในกลุ่ม Freudenberg โดยมีเป้าหมายดังต่อไปนี้:

- เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบทางสังคม
- สร้างความเข้มแข็งให้การเจรจาปรึกษาหารือร่วมกัน พร้อมกับการให้ข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ตลอดจนการปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ
- ยึดถือและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนามาตรฐานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยที่มีความจำเป็นและที่ต้องทำ รวมทั้งมาตรฐานการปกป้องสิ่งแวดล้อม
- ความตกลงนี้มีความตั้งใจที่จะสร้างการแลกเปลี่ยนข้อมูลในระดับที่เปิดกว้างระหว่างกรรมการบริหารของกลุ่มบริษัท Freudenberg กับ ICEM และองค์กรสมาชิก ดังนั้นเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในบริษัทอันเป็นสิ่งสำคัญ
- ความตกลงนี้อยู่บนพื้นฐานของสัญญาทางสังคมที่กลุ่มบริษัท Freudenberg จะมีต่อพนักงานทุกคน

### ความสำเร็จทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางสังคม

#### หลักการพื้นฐานเบื้องต้นด้านจริยธรรม

ผู้ที่ลงนามในสัญญานี้ตกลงว่า หลักเกณฑ์ของความร่วมมือนี้เป็นไปเพื่อการเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จทางเศรษฐกิจในระยะยาวของกลุ่มบริษัท Freudenberg โดยผู้ลงนามในสัญญานี้มีความหวังร่วมกันที่จะดำเนินการให้เกิดงานที่มั่นคงและเกิดความยุติธรรมทางสังคม แม้ว่าในบางครั้ง ผลประโยชน์ของส่วนต่างๆ ที่ลงนามอาจแตกต่างกัน แต่ความพยายามร่วมกันขององค์กรที่ลงนามมีเป้าหมายเพื่อจะหาทางออกในการแก้ปัญหาร่วมกันจากแต่ละฝ่าย ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งจะหาทางออกบนฐานของการเจรจาปรึกษาหารือที่เหมาะสม

เพื่อรับประกันความสำเร็จทางเศรษฐกิจในระยะยาวของกลุ่มบริษัท และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของสัญญาทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับพนักงานของบริษัท การพัฒนาที่ประสบความสำเร็จตามสายการดำเนินงานธุรกิจของกลุ่ม รวมทั้งกลุ่มธุรกิจต่างๆ ตลอดจนการเจริญเติบโตที่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่จำเป็น

ความมั่นใจและความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการ พนักงานและตัวแทนของพวกเขา นวัตกรรม และความยืดหยุ่นขององค์กรในการทำงาน สิ่งเหล่านี้คือพื้นฐานสำหรับความสำเร็จในอนาคตของพนักงานและกลุ่มบริษัท Freudenberg

กลุ่มบริษัท Freudenberg ประณามการเข้าไปเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ไร้ศีลธรรมและผิดกฎหมาย จากหลักการเบื้องต้นนี้จะไม่มีการผลิตอาวุธหรือวัตถุใดๆ ที่ใช้ในสงครามที่เทียบเคียงกับอาวุธ

### แรงงานสัมพันธ์-มาตรฐานขั้นต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับกรรมการบริหารของกลุ่ม Freudenberg ซึ่งเน้นถึงการเคารพซึ่งกันและกัน ตลอดจนความเข้าใจและความมั่นใจต่อกัน

ทั้งสองฝ่ายที่ตกลงกันยืนยันว่าจะสนับสนุนสิทธิมนุษยชนในสังคมและในสถานที่ทำงาน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) วางเงื่อนไขให้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำไว้ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับกลุ่ม Freudenberg โดยระบุข้อห้ามตามอนุสัญญาได้ดังนี้

- **แรงงานบังคับ** จากที่ได้นิยามไว้ในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 และ 105
- **แรงงานเด็ก** จากที่ได้นิยามไว้ในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 เช่นเดียวกับความต้องการที่ให้หลักประกันใน
  - โอกาสที่เท่าเทียมกันในงานและการปฏิบัติในการทำงาน ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 และ 111
  - ให้การปกป้องเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานของสหภาพแรงงานตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98

### บทบาทของตัวแทนคนงานและสิทธิสหภาพแรงงาน

สิทธิของพนักงานในกลุ่ม Freudenberg ในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานโดยเสรี จากการเลือกของตนเอง สิทธิในการเลือกตัวแทนคนงาน และยอมรับการเป็นตัวแทนในการเจรจาผลประโยชน์ของพวกเขาตามข้อตกลงสภาพการจ้าง

มันเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือและความมั่นใจระหว่างกรรมการบริหารของกลุ่ม Freudenberg กับพนักงาน ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ที่ใดที่พนักงานอยากจะรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน

และให้การยอมรับสภาพแรงงาน ตลอดจนแสวงหาแนวทางพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในการเจรจาปรึกษาหารือร่วมกัน ข้อตกลงนี้ห้ามการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันทุกประเภท การเลือกปฏิบัติหรือการลงโทษขององค์กรสหภาพแรงงานตามหลักเกณฑ์นี้ เป็นการห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนงานพื้นฐานหรือตัวแทนสหภาพแรงงานตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 135

### **ความก้าวหน้าทางนิเวศน์-สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานและการปกป้องสิ่งแวดล้อม**

การปกป้องสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนเป็นเป้าหมายหนึ่งในหลักการพื้นฐานของกลุ่ม Freudenberg กลุ่ม Freudenberg และผู้ถือหุ้น สัญญาว่าจะปกป้องสิ่งแวดล้อม และรับผิดชอบต่อประชาชนในทุกมลรัฐ ทุกประเทศ และชุมชนทุกแห่งในที่ที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ และมีความหวังใจเพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และในสินค้าของบริษัท

### **การจ้างงานยืดหยุ่น**

กรรมการบริหารของกลุ่ม Freudenberg กับ ICEM และ IG BCE ตกลงว่า ความสำเร็จทางเศรษฐกิจในระยะยาวและความยั่งยืนของกลุ่ม Freudenberg จะรับประกันการทำงานทำ โดยขึ้นอยู่กับความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศของกลุ่มธุรกิจแต่ละกลุ่ม รวมถึงความสามารถที่จะเข้าสู่ตลาดโลก

ทุกๆ ความพยายามที่ทำในระดับประเทศและระหว่างประเทศจะต้องรับฉันทามติในเรื่องที่เกี่ยวกับรูปแบบของงานที่มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นที่ลูกค้าเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม เมื่อนำสิ่งนี้มาใช้จะต้องคำนึงถึงความจำเป็นของพนักงาน/ลูกจ้าง ในขณะเดียวกันก็ต้องเคารพความแตกต่างหลากหลายในประเทศนั้นๆ ด้วย

### **บทสรุป**

เพื่อแจ้งแต่ละฝ่ายถึงการนำข้อตกลงไปใช้ปฏิบัติและประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความตกลงรวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ดังนั้นต้องมีการปรึกษาหารือปีละครั้ง รวมไปถึงต้องมีการติดตามผลด้วย

ผู้ร่วมการหารือประกอบด้วยสมาชิกกรรมการบริหารของ Freudenberg ซึ่งรับผิดชอบฝ่ายบุคคลและที่ปรึกษา (ทางกฎหมาย) (General Counsel) ของกลุ่มบริษัท สมาชิกในเลขานุการของ ICEM และหัวหน้าฝ่ายต่างประเทศของสหภาพ IG BCE ตัวอย่างที่ดีในการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ อาทิ การปรับปรุงการคุ้มครองด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนในเรื่องอื่นๆ ที่มีคุณค่าที่จะได้รับการสนับสนุน ซึ่งสามารถนำมาเป็นประเด็นในการเจรจา



**ความตกลงสากลระหว่าง ICEM กับ GDF SUEZ ว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐาน การเจรจาปรึกษาหารือร่วมกัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน**

บริษัท GDF SUEZ ดำเนินการตามหลักการพื้นฐานต่างๆ ที่สะท้อนถึงคุณค่าของบริษัท ซึ่งนำมาทำเป็นบทบัญญัติจริยธรรมของบริษัท (Ethics Charter) ผู้ที่ลงนามได้ตกลงที่จะก้าวไปข้างหน้าอีกขั้นหนึ่ง โดยตกลงในหลักการพื้นฐานต่างๆ ร่วมกัน

บริษัท GDF SUEZ ดำเนินการในลักษณะที่กระจายอำนาจการดำเนินการออกไปจากประเทศแม่ และเคารพในกฎหมายของประเทศที่บริษัทเข้าไปดำเนินการ วัฒนธรรม รวมถึงการปฏิบัติในประเทศนั้นๆ อย่างไรก็ตาม บริษัทคาดหวังถึงการดำเนินการของบริษัท เคารพหลักการที่จัดวางอยู่ในข้อตกลงนี้ GDF SUEZ เป็นบริษัทที่ดำเนินการในระดับโลก ซึ่งแยกสายงานธุรกิจออกเป็น 5 สายงาน กล่าวคือ พลังงาน ฝรั่งเศส พลังงาน ยุโรป แก๊สในระดับสากล และ LNG โครงสร้างพื้นฐาน การบริการด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ข้อตกลงนี้ใช้กับบริษัทของ GDF SUEZ ในปัจจุบันและในอนาคตกับทุกบริษัท พนักงานบริษัทชบคอนแท็ค และซัพพลายเออร์

หากเกิดคำถามใดๆ ที่ไม่ได้เขียนไว้ในความตกลงนี้ หลักการทางจริยธรรมและเป้าหมายที่ได้นำมาใช้จะมีผลต่อไป หลักการเบื้องต้นทั้งหลายที่ได้รับการสนับสนุนจากสหพันธ์แรงงานสากลที่ได้ลงนามไว้มีหลักการดังต่อไปนี้

- การปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศและกฎระเบียบต่างๆ อย่างครบถ้วน เช่นเดียวกับกับการปฏิบัติตามมาตรฐานสากล
- ดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมความซื่อตรง ความเชื่อใจ และความซื่อสัตย์ (รวมถึงนโยบายการไม่อดทนต่อการคอร์รัปชัน และการฉ้อโกงทั้งในบริษัทและในที่อื่นๆ)
- รักษาซึ่งสัญญาที่ให้ไว้ การสื่อสารกันโดยสุจริตใจ การจัดให้มีข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง และ
- เคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของประชาชนในทุกภาวะแวดล้อม

ทุกฝ่ายที่ลงนามมีความตั้งใจที่จะไปถึงเนื้อหาที่เพิ่มเติมมากขึ้น รวมทั้งความตกลงที่มีความเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้นด้วย โดยจะครอบคลุมด้านความร่วมมือกันในระยะต่อไป กระบวนการและขั้นตอนเพื่อทำให้มั่นใจได้ว่า ความตกลงนี้ได้รับการเคารพอย่างครบถ้วน และความตกลงนี้จะได้รับการส่งเสริมจากคู่เจรจาทุกฝ่าย

GDF SEUZ ใช้วิธีการการบริหารจัดการและการปฏิบัติแบบมีอาชีพ และจะปฏิบัติตาม

ความตกลง และทำให้มั่นใจได้ว่าส่วนอื่นๆ ตามที่ระบุไว้ในย่อหน้าที่สองก็จะปฏิบัติตามความตกลงนี้ เพื่อที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติตามความตกลงนี้ ผู้ที่ได้ลงนามจะจัดให้มีข้อมูล สร้างความตระหนักถึง และพัฒนาการฝึกอบรมที่จำเป็น GDF SUEZ จะดำเนินการส่งข้อมูลตามข้อตกลงนี้ไปตามที่ซึ่งบริษัทดำเนินการหรือไซต์งานที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่เหมาะสมที่สุด รวมทั้งส่งไปยังบริษัทธุรกิจที่เป็นคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีความเข้าใจต่อความตกลงนี้ และช่วยโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม สหพันธ์แรงงานสากลที่ได้ลงนามต้องเผยแพร่ความตกลงให้กับกับองค์กรสมาชิกและจะใช้ความพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้มั่นใจได้ว่า องค์กรสมาชิกเหล่านั้นจะเข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างกัน

GDF SUEZ จะส่งเสริมมาตรฐานสากลอย่างเต็มที่ ซึ่งรวมถึงปฏิญญาสากลสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) และปฏิญญาไตรภาคีเรื่องหลักการว่าด้วยสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบายสังคม (ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy) และความตกลงสากลของสหประชาชาติ (UN Global Compact) ทุกฝ่ายตกลงว่าหลักการพื้นฐานที่เครื่องมือต่างๆ นั้นเป็นส่วนหนึ่งของความตกลงฉบับนี้

## 1. โครงการทางสังคมเพื่อสนับสนุนการจ้างงานที่มีความยั่งยืน

### 1.1 ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

GDF SUEZ สนับสนุนการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชาย อายุ ถิ่นกำเนิด สัญชาติ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง เพศ ทุกฝ่ายตกลงว่านโยบายจะสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาเลขที่ 100 และ 111

### 1.2 เคารพสิทธิของสหภาพแรงงาน

ปรากฏความตกลงว่าด้วยการเคารพสิทธิสหภาพแรงงานอย่างเต็มที่ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศหมายเลข 87, 98 และ 135 สิทธิของพนักงานผู้ประสงค์ที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานต้องได้รับการเคารพและจะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานเหล่านั้นและต่อสหภาพแรงงาน หรือตัวแทนของพนักงานในลักษณะอื่นๆ และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในความตกลงเพื่อให้เกิดความโปร่งใส GDF SUEZ จะอำนวยความสะดวกให้กับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนคนงานในการเข้าถึงพนักงาน GDF SUEZ และสหพันธ์แรงงานสากลที่ลงนามจะร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและสร้างสรรค์ ภายในบริษัทต่างๆ ของ GDF SUEZ และบริษัทคู่ค้าทางธุรกิจ GDF SUEZ จะให้ข้อมูลแก่สหภาพแรงงานในเรื่องการดำเนินการของบริษัท เพื่ออำนวยความสะดวก



แก่การเจรจาต่อรองร่วมให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

### 1.3 การฝึกอบรม

ความตกลงนี้จะกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนและตกลงกันในเรื่องการฝึกอบรม การฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความตกลงร่วมกัน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการสร้างโอกาสให้คนงานเพื่อที่จะเพิ่มพูนและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในอาชีพการงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ จะสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้แก่คนงานใหม่จากพนักงานที่มีประสบการณ์ และจะต้องพยายามเป็นพิเศษเพื่อให้มั่นใจว่า ผู้หญิงสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ และให้สามารถที่จะพัฒนาขีดความสามารถและก้าวหน้าในบริษัทได้ การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อเงินเดือนที่เป็นธรรมและสภาพการทำงาน การเรียนรู้จากการทำงาน โดยส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมที่เป็นทางเลือกทั้งในระบบการศึกษากับในบริษัท

### 1.4 สุขภาพและความปลอดภัย

มาตรการป้องกันด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญก่อนการทำตามมาตรฐานต่างๆ ที่เข้มงวด และการฝึกอบรมจะถูกใช้เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัย การปฏิบัติที่ดีในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและผลกระทบต่อสุขภาพต้องได้รับการส่งเสริม ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หมายเลข 155 ว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยต่ออาชีพ อนุสัญญาหมายเลข 167 ว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในงานก่อสร้าง และแนวทางปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยระบบการจัดการด้านสุขภาพในอาชีพ

### 1.5 การจ้างงานที่มีความมั่นคงและยั่งยืน

GDF SUEZ เห็นความสำคัญของการจ้างงานที่มีความมั่นคงทั้งกับบุคคลและสังคม โดยในทางที่ดีที่สุดคือ การจ้างงานประจำ การจ้างงานโดยตรง และเป็นสัญญาจ้างแบบประจำ GDF SUEZ และบริษัทซัพคอนแท็คเตอร์ทุกแห่งจะรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่องานที่เกิดขึ้นภายใต้กรอบทางกฎหมายที่เหมาะสม และโดยเฉพาะบริษัทจะไม่หาช่องทางหลีกเลี่ยงพันธผูกพันของนายจ้างต่อพนักงานที่ทำงานกับนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นอะไรก็ตามที่เป็นการหลบเลี่ยงสิ่งที่เป็นความสัมพันธ์ในการจ้างงาน หรือใช้รูปแบบการจ้างงานชั่วคราวหรือผ่านบริษัทเหมาค่าแรง (Agency Labour) ที่มากเกินไป GDF SUEZ และบริษัทซัพคอนแท็คเตอร์ทุกแห่งต้องเคารพพันธผูกพันตามกฎหมายและตามสัญญาที่มีกับคนงานทุกๆ คน ภายใต้กฎหมายประกันสังคมและกฎหมายแรงงาน กฎระเบียบต่างๆ และข้อตกลงสภาพการจ้างซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานแบบปกติ (อนุสัญญาว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำในการประกันทางสังคม เลขที่ C 102) GDF SUEZ และบริษัทซัพคอนแท็คเตอร์ทุกแห่งจะต้องจ่ายเงินสมทบในการประกันสังคม และเงินสมทบเกษียณอายุสำหรับคนงานในบริษัทของตนตามที่มอบบัญญัติกำหนดไว้ บริษัทต่างๆ ต้องทำให้มั่นใจว่า คนงานจะไม่ถูกจัดให้เป็นผู้ที่ไม่มีนายจ้างหรือจ้างงานตัวเอง ทั้งๆ ที่ถูกจ้างงาน



โดยตรง (ปลอมแปลงให้เป็นการจ้างงานตัวเอง - bogus self - employment)

GDF SUEZ หวังว่าบริษัทคู่ค้าทางธุรกิจของตนจะนำหลักการต่างๆ ไปปรับใช้ และเห็นว่า สิ่งนี้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ยืนยาว

พนักงานทุกคนจะได้รับสัญญาการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือเทียบเท่า

## 2. ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่มีความยั่งยืน

### 2.1 การดำเนินการเพื่อด้านภาวะโลกร้อน

เพื่อที่จะดำเนินการให้ดีที่สุดในเรื่องการปล่อยก๊าซเรือนกระจก GDF SUEZ ส่งเสริมเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในโรงงานของตนและโรงงานของลูกค้า บริษัทพัฒนาวิธีการผสมผสานพลังงานที่มีคาร์บอนต่ำ และส่งเสริมให้ทีมงานวิจัยและพัฒนา เช่นเดียวกับการใช้เครื่องมือทางเศรษฐกิจและเครื่องมืออื่นๆ ที่มีอยู่ในระดับของประเทศยุโรปและระดับสากล สหพันธ์แรงงานสากลที่ลงนาม จะสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอน และจะร่วมมือกับ GDF SUEZ เพื่อให้มั่นใจว่า การปรับใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่จำเป็น จะเกิดขึ้นในทางที่จะปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของคนงาน และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่ถูกออกแบบขึ้นมา และถูกนำมาใช้ จะต้องมาจากการตกลงกัน และมีความเป็นธรรม GDF SUEZ จะสนับสนุนอย่างเต็มที่ในหลักการ “การเปลี่ยนผ่าน”

### 2.2 การจัดการผลกระทบจากการดำเนินการ

ในฐานะของผู้ใช้หรือผู้สร้างสินค้าที่สามารถสร้างผลเสียแก่สิ่งแวดล้อมและแก่มนุษยชาติ GDF SUEZ จะใช้เครื่องมือเพื่อปกป้องหรือลดความเสี่ยงที่รู้หรือความเสี่ยงระบุได้ นอกจากนี้ บริษัทมีนโยบายสำหรับการจัดการสิ่งแวดล้อมในเรื่องของเสียที่เกิดขึ้นจากโรงงานต่างๆ ของบริษัท บริษัทพยายามรักษาทรัพยากรธรรมชาติและปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพอีกด้วย

## 3. การปฏิบัติตามสิ่งที่สัญญาไว้

3.1 ความตกลงนี้จะไม่หักล้างหรือไม่สร้างคำถามต่อข้อตกลงสภาพการจ้างในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาคยุโรป หรือระดับอื่นๆ ความตกลงนี้ประสงค์ที่จะทำให้เกิดความมั่นใจว่ามาตรฐานขั้นต่ำได้ถูกนำไปปฏิบัติ และได้รับการเคารพในประเทศทั่วโลก โดยปราศจากผลกระทบกับมาตรฐานที่สูงกว่าและมีรายละเอียดที่มากกว่าที่อาจจะมียู่แล้ว

3.2 บริษัทที่อยู่ภายใต้ความตกลงนี้จะต้องนำเสนอวิธีที่จะนำไปใช้ในกรอบของแผนปฏิบัติร่วมกัน การปฏิบัติตามความตกลงนี้จะถูกติดตามอย่างเข้มข้นโดยสหภาพแรงงานที่เป็นคู่สัญญากับพื้นฐานของตัวชี้วัด ตามวัตถุประสงค์และการเข้าถึงได้ ในกรณีที่สหภาพแรงงานไม่สามารถมีส่วนร่วมได้ วิธีการอื่นจะถูกนำไปใช้โดยความเห็นชอบร่วมกัน

3.3 การเจรจาปรึกษาหารือในระดับสากลจะดำเนินต่อไปบนพื้นฐานของข้อตกลงนี้ ซึ่งมันจะนำไปสู่ข้อตกลงอื่นๆ ที่จะตามมาในด้านเฉพาะต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น การอบรม สุขภาพ

ความปลอดภัยในการทำงาน การปรับโครงสร้าง การพัฒนาที่ยั่งยืน/การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ โลก

3.4 ในกรณีที่คำถามหรือประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงนี้เกิดขึ้น แต่ไม่ได้อยู่ในสาขาอุตสาหกรรมหรือบริษัทที่สหภาพฯ ที่ลงนามในข้อตกลงนี้เป็นตัวแทน เงื่อนไขความตกลง การทำให้เกิดการเจรจาปรึกษาหารือ และขั้นตอนปฏิบัติ จะถูกจัดทำขึ้นสำหรับสหพันธ์แรงงานสากลที่เป็นตัวแทนในอุตสาหกรรมนั้นและ/หรือบริษัทนั้น

#### 4. การนำไปปฏิบัติ

4.1 เพื่อให้มั่นใจว่า ความตกลงนี้มีผลในทางปฏิบัติ จึงได้มีการตกลงกันให้มีกลไกสำหรับการนำความตกลงไปปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม กลไกดังกล่าวมิได้ไปปิดกั้นความตกลงที่จะเกิดขึ้นในระยะเวลาข้างหน้า สำหรับกระบวนการจัดการกับคำถามเกิดขึ้นจากความตกลง จุดประสงค์ของบทนี้คือ จะทำให้แน่ใจว่า มีการสื่อสารที่ดีระหว่างสหพันธ์แรงงานสากลและบริษัท GDF SUEZ และความขัดแย้งได้ถูกแก้ไขในเวลาอันรวดเร็วและด้วยในลักษณะที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

4.2 เพื่อให้แน่ใจว่าความตกลงนี้ได้รับการเคารพ ผู้ลงนามในความตกลงตระหนักดีถึงความจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้มีมาตรการภายในประเทศที่มีผลในทางปฏิบัติ และต้องรวมถึงฝ่ายบริหารในประเทศ คนงานและสหภาพแรงงานของพวกเขา โดยต้องรวมไปถึงตัวแทนด้านสุขภาพความปลอดภัย ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องรวมถึงการมีข้อมูลอย่างเพียงพอ และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้

4.3 จะมีการตั้งคณะตัวแทนขึ้น อันประกอบด้วยตัวแทนจากบริษัท GDF SUEZ จาก BWI จาก ICEM และจาก PSI ส่วนตัวแทนจากสหภาพแรงงานอื่นๆ จะเข้าร่วมในคณะตัวแทนนี้ได้ตามที่ฝ่ายต่างๆ ตกลงกัน ตามความเหมาะสมของตัวแทนจากพื้นที่ต่างๆ

4.4 คณะตัวแทนต้องประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อทบทวนความตกลงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องความร่วมมือในระยะต่อไป โดย GDF SUEZ จะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดสำหรับการประชุมคณะตัวแทน

4.5 การทบทวนความตกลงในแต่ละปีจะต้องบรรจุไว้ในรายงานของ GDF SUEZ พร้อมกับลายเซ็นของฝ่ายต่างๆ ซึ่งยินยอม

#### 5. การแก้ไขความขัดแย้ง

5.1 ในกรณีที่มีการร้องเรียนหรือการกล่าวหาเรื่องการละเมิดความตกลง จะมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ก) เรื่องร้องเรียนจะถูกหยิบยกไปยังฝ่ายบริหารในโรงงานหรือในท้องถิ่นนั้น โดยคนงานอาจนำเรื่องไปยังตัวแทนจากสหภาพแรงงาน

ข) ถ้าเรื่องร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขจากฝ่ายบริหารในโรงงานหรือในท้องถิ่นนั้น เรื่องร้อง

เรียนจะต้องส่งไปถึงองค์กรสหภาพแรงงานระดับประเทศผู้ที่หยาบยกประเด็นนี้ไปยังบริษัท

ค) การละเมิดความตกลงที่ไม่สามารถหาข้อยุติได้ด้วยการเจรจาพูดคุยในสถานประกอบการหรือในระดับชาติ เรื่องเหล่านี้จะถูกส่งไปยังองค์กรที่ลงนามในความตกลงนี้ด้วยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับองค์กรสมาชิกของสหพันธ์แรงงานสากลที่อยู่ในประเทศนั้นๆ และเรื่องดังกล่าวจะมีการรายงานไปยังผู้จัดการที่รับผิดชอบและเป็นผู้ที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะใช้มาตรการที่ถูกต้องและทันเวลา กระบวนการดังกล่าวนี้จะมีขึ้นหากมีความจำเป็น และอาจจะรวมถึงการประชุมคณะตัวแทน แต่ก็ไม่กำหนดเป็นการบังคับให้ต้องมีการประชุมคณะตัวแทนเมื่อมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น คณะตัวแทนสามารถพิจารณาเรื่องที่เกิดขึ้นและเสนอการแก้ปัญหาที่เหมาะสมได้

ง) ในขณะที่เดียวกัน อาจมีการประชุมหรืออย่างไม่เป็นทางการตามความเหมาะสมในฐานะที่เป็นความพยายามในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในระดับโรงงานหรือท้องถิ่น และในระดับประเทศ

จ) หากไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้ที่ลงนามในความตกลงอาจแสวงหาการไกล่เกลี่ยบนพื้นฐานของความตกลงที่เกี่ยวกับการเลือกผู้ไกล่เกลี่ยจากองค์กรผู้ลงนาม

5.2 องค์กรผู้ลงนามตกลงว่า หากมีความแตกต่างในการตีความหรือการนำความตกลงนี้ไปปฏิบัติเกิดขึ้น จะมีการพิจารณาร่วมกันเพื่อให้เกิดความชัดเจน ทั้งนี้ให้ยึดตัวบทความตกลงภาษาอังกฤษเป็นตัวบทหลัก

## บทที่ 6 บทท้าย

### 6.1 ระยะเวลาของความตกลง

ความตกลงนี้จะมีผลบังคับใช้ในระยะเวลา 3 ปี และอาจจะถูกยกเลิกหากผู้ที่ลงนามผู้ใดก็ตามแจ้งล่วงหน้าก่อนที่ความตกลงจะหมดอายุในระยะเวลา 6 เดือน มิฉะนั้นจะถือว่ามิผลบังคับต่อไปอีก 3 ปี ในกรณีการยกเลิกความตกลง ผู้ลงนามตกลงจะประชุมกันภายในระยะเวลาที่สามารถจะหาความตกลงใหม่มาแทนความตกลงนี้

### 6.2 วันที่มีผลบังคับใช้

ความตกลงนี้จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ได้ลงนาม

### 6.3 การจัดเก็บเอกสารความตกลง

ตามบทบัญญัติมาตรา L. 2231-6 et D. 2231-4 และกฎหมายแรงงาน, ความตกลงนี้จะถูกจัดเก็บไว้กับหน่วยงานท้องถิ่นของปารีส (DIRECCTE – Ile-de-France) และจดทะเบียนกับศาลแรงงานปารีส (“Conseil de Prud’hommes”).

กรุงปารีส, 16 พฤศจิกายน 2010

สำหรับ GDF SUEZ S.A. และบริษัทลูกให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่เขียนไว้ในอารัมบท,  
Gerard MESTRALLET

BWI,      Ambet YUSON

ICEM,     Manfred WARDA

PSI,       Peter WALDORFF

**ความตกลงว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมและแรงงานสัมพันธ์ระหว่างบริษัท Lafarge, กับ IFBWW, ICEM และ WFBW**

ความตกลงนี้ลงนามโดยกลุ่มบริษัท Lafarge และสมาพันธ์แรงงานสากล IFBWW, ICEM, WFBW เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน

**IFBWW** หรือสหพันธ์แรงงานสากลของคนงานไม้และก่อสร้างเป็นสมาพันธ์แรงงานระดับโลกที่มีสมาชิกมากกว่า 10.5 ล้านคน 281 สหภาพแรงงาน ใน 125 ประเทศทั่วโลก ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง วัสดุก่อสร้าง ไม้ ป่าไม้ และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

**ICEM** หรือสหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมี พลังงาน เหมืองแร่ และคนงานทั่วไป เป็นสมาพันธ์แรงงานระดับโลกที่จัดตั้งคนงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ พลังงาน เหมืองแร่ และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงอุตสาหกรรมซีเมนต์ แก้วและเซรามิก ICEM มีสมาชิก 425 องค์กรสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม ใน 121 ประเทศ และมีสมาชิกที่เป็นคนงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้ประมาณ 20 ล้านคนทั่วโลก

**WFBW** หรือสหพันธ์แรงงานของคนงานก่อสร้างและคนงานไม้ มีสมาชิก 1.5 ล้านคน ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและไม้ มีสมาชิก 55 องค์กรสหภาพแรงงาน ใน 41 ประเทศทั่วโลก

**Lafarge** เป็นบริษัทชั้นนำในกิจการวัสดุก่อสร้าง ซีเมนต์และคอนกรีต หลังคาและยิปซัม โดย Lafarge จ้างงาน 77,000 คน ใน 75 ประเทศ

**อารัมภบท**

Lafarge มีความเชื่อว่าความก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางสังคม โดยผลประโยชน์และความสำเร็จของบริษัท Lafarge และของลูกจ้างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน Lafarge ให้คำมั่นสัญญาในการที่จะปรึกษารื้อกับลูกจ้าง และ Lafarge ตระหนักว่าลูกจ้างมีสิทธิในการรวมกลุ่มและเลือกผู้แทนสหภาพแรงงานของตน

ปรัชญาการทำงานของ Lafarge คือ การพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกจ้างตามหลักปฏิบัติของ Lafarge ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติตามกฎหมายของแต่ละประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล ตลอดจนการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของ Lafarge การเคารพในสิ่งที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน การเปิดเผยและการเจรจาอย่างเคารพในความเสมอภาคของทุกฝ่าย ความซื่อสัตย์ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ เป็นหลักคุณธรรมสำคัญของกลุ่มบริษัท Lafarge และของลูกจ้างด้วย

สหภาพแรงงานมีความเชื่อว่าค่าจ้างและสภาพการจ้างที่ดี การทำงานที่มีความหมายและมือนาคต สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี สิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วม

สภาพแรงงานที่ปลอดภัยจากการแทรกแซง และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เป็นเงื่อนไขของการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

ผู้ร่วมลงนามในข้อตกลงฉบับนี้เห็นตรงกันว่า ข้อตกลงฉบับนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของพันธะสัญญาร่วมกันที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางสังคม และเพื่อให้สภาพการจ้างแรงงานสัมพันธ์ มาตรฐานสุขภาพความปลอดภัยในสถานประกอบการและการรักษาสังแวดล้อมดีขึ้นเรื่อยๆ

ผู้ร่วมลงนามตระหนักว่า บริษัทในเครือเป็นผู้กระทำการหลักของกลุ่ม ดังนั้นผู้ร่วมลงนามเคารพในหลักการว่า การแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ทำได้ดีที่สุดโดยการแก้ปัญหาที่ระดับสถานประกอบการ

Lafarge ตระหนักว่า สิทธิแรงงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Lafarge จะเลือกที่จะร่วมมือ/ใช้บริการของคู่การค้า ชักคอนกรีตเตอร์และซัพพลายเออร์ที่ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักการดังต่อไปนี้

### หลักการสำคัญพื้นฐาน

Lafarge ให้พันธะสัญญาว่า จะปฏิบัติตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการพื้นฐานเรื่องสิทธิแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายสังคม, มาตรฐานสากลขององค์การสหประชาชาติ และมาตรฐานสากลขององค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา OECD สำหรับบรรษัทข้ามชาติ

### ไม่ใช้วิธีบังคับต่อแรงงาน

ห้ามใช้การบังคับแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงแรงงานทาส และแรงงานนักโทษที่ไม่สมัครใจ (อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 และ 105)

### ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

คนงานทุกคนไม่ว่าจะทำงานที่ไหนจะต้องถูกปฏิบัติและมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเผ่าพันธุ์ดั้งเดิม สีผิว เพศ ศาสนา ทศนคติทางการเมือง เชื้อชาติ สังคมเดิม หรือลักษณะพิเศษใดๆ คนงานทุกคนจะต้องได้รับค่าจ้างเท่ากันสำหรับการทำงานเท่ากัน (อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 และ 111) คนงานอพยพและแรงงานต่างด้าวต้องได้รับสิทธิและสภาพการจ้างเหมือนกับคนงานในชาติที่ทำงานให้กับบริษัท

### ไม่ใช้แรงงานเด็ก

ห้ามใช้แรงงานเด็กไม่ว่าจะในรูปแบบใดๆ ทั้งสิ้น การจ้างงานทำได้เฉพาะคนที่มีอายุมากกว่า 15 ปีขึ้นไป หรือมากกว่าอายุของคนที่ยังจบการศึกษาภาคบังคับ ถ้าสูงกว่า 15 ปี (อนุสัญญา ILO

ฉบับที่ 138) ห้ามเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปีปฏิบัติงาน ซึ่งโดยลักษณะของงานหรือโดยเงื่อนไขของการทำงานมีแนวโน้มว่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือสภาวะทางจิตใจของเด็ก (อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182)

### เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

Lafarge สนับสนุนเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับอย่างจริงจังต่อสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98) กลุ่มบริษัท Lafarge ขอรับรองว่าจะไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้แทนของแรงงาน (อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 135)

### ค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี

แรงงานทุกคนต้องได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์สำหรับการทำงานต่อสัปดาห์มาตรฐาน ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือข้อตกลงสภาพการจ้างของอุตสาหกรรม หน่วยงานทุกคนต้องได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเรื่องค่าจ้างสวัสดิการทั้งที่เป็นการแจ้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษรในภาษาท้องถิ่น

ห้ามบริษัททำการหักเงินค่าจ้างของแรงงานไม่ว่าจะในกรณีใดๆ ก็ตาม ถ้าไม่ได้รับอนุญาตจากแรงงาน เว้นแต่กฎหมายของประเทศจะอนุญาตให้ทำได้

### ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของกฎหมาย ข้อตกลงสภาพการจ้าง และข้อตกลงระดับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง การทำงานล่วงเวลาต้องไม่มากเกินไปและต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราพิเศษ หน่วยงานทุกคนต้องได้รับวันหยุดอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์

### อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพการทำงาน

สถานประกอบการต้องจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 155) แนวปฏิบัติเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานต้องเป็นไปตามหลัก ILO ว่าด้วยแนวปฏิบัติสำหรับระบบการจัดการอาชีวอนามัยในการทำงาน หน่วยงานทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมให้เข้าใจอันตรายจากการทำงานและมีมาตรการในการป้องกันก่อนที่ปัญหาจะเกิด

ผู้ลงนามในสัญญาฉบับนี้ จะทำการรณรงค์เพื่อสร้างความตื่นตัวต่อปัญหาการแพร่ระบาดของโรค HIV/AIDS และการป้องกันตามหลักปฏิบัติของ ILO

### การฝึกทักษะ

แรงงานทุกคนจะมีโอกาสเข้าร่วมรับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรมต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะของแรงงาน และเพื่อให้พวกเขาสามารถใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ใหม่ๆ และกลุ่ม

บริษัท Lafarge Group จะร่วมมือกับสหภาพแรงงานในการจัดการฝึกอบรมคนงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มทักษะของคนงานและโอกาสในการพัฒนาทางอาชีพและการเพิ่มขีดความสามารถในการจ้างงาน

### **การปฏิบัติตามข้อตกลงและการติดตามผล**

กลุ่มบริษัท Lafarge จะเผยแพร่ข้อตกลงนี้ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและทางวาจาในทุกประเทศที่ข้อตกลงฉบับนี้มีผลครอบคลุม ผู้ลงนามทุกฝ่ายให้พันธะสัญญาอย่างหนักแน่นที่จะเผยแพร่สาระของข้อตกลงนี้ไปยังโรงงานและสำนักงานของ Lafarge ทุกหน่วย

ผู้แทนของ Lafarge และผู้แทนของสหพันธ์แรงงานระหว่างประเทศที่ร่วมลงนามจะมีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อใดก็ตามที่มีความจำเป็น เพื่อติดตามผลและทบทวนการปฏิบัติตามข้อตกลง

กลุ่มบริษัท Lafarge Group จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกและจัดสรรทรัพยากรสำหรับคณะที่ร่วมลงนาม

และหลังจากที่ผู้ลงนามทุกฝ่ายให้การยอมรับแล้ว รายงานประจำปีว่าด้วยข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการเผยแพร่ในรายงานฉบับใหญ่ของกลุ่มบริษัท Lafarge

ผู้ลงนามทุกฝ่ายเห็นพ้องว่าความขัดแย้งใดๆ ที่เกิดขึ้นจากการตีความหรือการปฏิบัติตามข้อตกลงฉบับนี้จะต้องมีการตรวจสอบร่วมกันเพื่อการทำข้อเสนอนี้ต่อผู้ลงนามที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

### **ระยะเวลา**

ข้อตกลงฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ยกเว้นถ้ามีการแจ้งจากผู้ลงนามฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นลายลักษณ์อักษรภายในระยะเวลา 3 เดือน

การขอแก้ไขข้อตกลงฉบับนี้สามารถทำได้โดยผู้ลงนามหนึ่งฝ่ายร้องขอ ซึ่งสามารถร้องขอให้แก้ไขได้ภายใน 4 ปีหลังจากที่มีการลงนามแล้ว

ปารีส, 12 กันยายน 2005

### **กลุ่มบริษัท Lafarge Group, Christain Herrault**

IFBWW (สหพันธ์แรงงานสากลของคนงานไม้และก่อสร้าง), Anita Normark

ICEM (สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมี พลังงาน เหมืองแร่ และคนงานทั่วไป), Fred Higgs

WFBW (สหพันธ์แรงงานของคนงานก่อสร้างและคนงานไม้), Stefaan van Tourenhout



## ความตกลงสากลระหว่าง LUKOIL กับ ICEM

ความตกลงสากลระหว่าง ICEM และสหภาพแรงงานน้ำมันและแก๊สแห่งรัสเซีย (RUSSIAN OIL AND GAS WORKERS UNION) กับบริษัทน้ำมัน LUKOIL (OPEN JOINT STOCK COMPANY)

### 1. อารัมภบท

ความตกลงนี้ทำขึ้นระหว่าง ICEM สหภาพแรงงานน้ำมันและแก๊สแห่งรัสเซีย (ROGWU) กับบริษัทน้ำมัน LUKOIL (Open Joint Stock Company)

โดยสรุป ผู้ที่ลงนามยืนยันความตกลงนี้สัญญาอย่างเต็มที่กับหลักการพื้นฐานที่อยู่ในความริเริ่มความตกลงสากลขององค์การสหประชาชาติ เช่นเดียวกับหลักการพื้นฐานในประเด็นแรงงานและสิ่งแวดล้อมที่ได้นิยามไว้ในอนุสัญญาและเอกสารของสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ผู้ที่ลงนามยังนับรวมถึงความริเริ่มของผู้มีส่วนร่วมอื่นๆ ในตลาดโลก เช่นเดียวกับการเป็นหุ้นส่วนที่ดีกับรัฐและสังคม

วัตถุประสงค์ของความตกลงนี้ คือ การสร้างช่องทางเปิดกว้างสำหรับข้อมูลข่าวสารและการเจรจาปรึกษาหารือระหว่าง ICEM กับ LUKOIL โดยจะมีการเจรจาปรึกษาหารือในระดับสากลระหว่าง ICEM กับ LUKOIL และฝ่ายบริหารของบริษัทในกลุ่ม LUKOIL กับสหภาพแรงงานระดับท้องถิ่นและสหภาพแรงงานระดับชาติ เป้าหมายของความตกลงนี้คือการปรับปรุงแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาการปฏิบัติที่ดีต่อการทำงานใน LUKOIL ที่ดำเนินการอยู่ทั่วโลก

ความตกลงครอบคลุมกิจกรรมและการดำเนินการทุกอย่างที่ LUKOIL มีอำนาจโดยตรง หากในที่ซึ่ง LUKOIL ไม่มีอำนาจโดยตรง บริษัทจะใช้ความพยายามอย่างดีที่สุดเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ และหลักการพื้นฐานที่อยู่ในความตกลง LUKOIL จะแจ้งกับคอนแท็คเตอร์ ผู้ได้รับใบอนุญาตทางธุรกิจจากบริษัท และซัพพลายเออร์หลักว่า บริษัทมีความตกลงฉบับนี้ รวมทั้งโน้มน้าวให้บริษัทเหล่านั้นปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักการพื้นฐานที่อยู่ในความตกลง

LUKOIL และ ICEM ยืนยันว่าจะสนับสนุนหลักการพื้นฐานสิทธิมนุษยชนในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของกลุ่ม และในสถานประกอบการ มากไปกว่านั้นผู้ที่ลงนามรับรองถึงความสำคัญในการป้องกันสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ทำงาน รวมถึงร่วมรับผิดชอบกับผลกระทบในการทำงานและผลกระทบจากการดำเนินการของบริษัทที่อาจเกิดขึ้นต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

ความตกลงนี้มีความตั้งใจเพื่อให้มั่นใจในการคุ้มครองโดยมาตรฐานที่ดีที่สุดเท่าที่เป็นไปได้แก่ผู้ที่ถูกจ้างงานในกลุ่ม และผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการและจากกิจกรรมของกลุ่มบริษัท

ผู้ที่ลงนามให้การรับรองร่วมกันในหลักการพื้นฐานและมาตรฐานที่บรรจุอยู่ในความตกลงรวมทั้งความมีคุณค่าของตัวเองที่อธิบายอยู่ในจรรยาบรรณทางสังคมของบริษัท (Social Code of OAO LUKOIL) วัตถุประสงค์คือการติดตามการนำความตกลงมาใช้ปฏิบัติ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติต่อการทำงานหรือการก่อประโยชน์ในทางบวกต่างๆ ทั้งนี้โดยการดำเนินการโดยใช้หลักการทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ดีที่สุด ผู้ที่ลงนามอาจสร้างให้เกิดการจัดความยากจน การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการปกป้องคนงานในกลุ่ม LUKOIL

พันธะผูกพันดังกล่าว เป็นการดำเนินการโดยสมัครใจของ LUKOIL และอาจมีการเพิ่มเติมการบังคับใช้ในกฎหมายภายในประเทศที่กลุ่ม LUKOIL ดำเนินการอยู่

## 2. สิทธิมนุษยชน

2.1 LUKOIL เคารพในหลักการพื้นฐานสิทธิมนุษยชนและจะนำมาเป็นแนวทางการดำเนินการของบริษัทตามบทบัญญัติของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

2.2 ให้คุณค่าอย่างสูงในการเพิ่มโอกาสที่เกิดขึ้นมาจากการจ้างคนงานที่มีความหลากหลายโดยวัฒนธรรมและโดยธรรมชาติ และมรดกสืบทอดของประชากรในพื้นที่ที่กลุ่มบริษัทดำเนินการ บริษัทจะมีพื้นฐานการทำงานด้วยหลักการเบื้องต้นดังต่อไปนี้

2.2.1 เคารพและสนับสนุนประเพณีของประเทศนั้นที่มีลักษณะของความอดทนและการเห็นคุณค่า เคารพและปกป้องประเพณีของชาติ และวัฒนธรรม ศิลปะ และความมีฝีมือในภูมิภาคที่บริษัทมีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท

2.2.2 เคารพความเชื่อทางศาสนา และนิสัยใจคอของคนงานและประชาชนในท้องถิ่น

## 3. สิทธิสภาพแรงงานและสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน

3.1 LUKOIL จะเคารพสิทธิสภาพแรงงานตามอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สิทธิการเจรจาต่อรองร่วม สิทธิของลูกจ้างในการเป็นตัวแทนของตนที่ได้มาจากการเลือกอย่างเสรี สิทธิและสิทธิพื้นฐานของสภาพแรงงานซึ่งได้นิยามตามอนุสัญญาที่ 87 และ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการจัดตั้งสภาพแรงงาน ตลอดจนสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม โดย LUKOIL ตกลงที่จะไม่ขัดขวางการรวมกลุ่มเป็นสภาพแรงงานของลูกจ้าง

3.2 ไม่จ้างงานโดยบังคับ หรือกักขังหน่วงเหนี่ยวทุกรูปแบบตามที่ได้ห้ามไว้ในอนุสัญญาที่ 29 และ 105

3.3 ไม่จ้างแรงงานเด็กที่ห้ามไว้ในอนุสัญญาที่ 138 และ 182

3.4 จะส่งเสริมและทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีความเท่าเทียมในโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงาน ซึ่งรวมไปถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันให้แก่ลูกจ้างหญิงและชายที่ปฏิบัติงานที่มีคุณค่างานเทียบเท่ากัน และการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพตามอนุสัญญาที่ 100 และ 111

3.5 จะใช้แนวทางความรับผิดชอบทางสังคมในการปรับโครงสร้างหน่วยงานและองค์กรที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท เช่นเดียวกันกับการถอนสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตออกจากท้องถิ่นนั้น รวมทั้งการแจ้งล่วงหน้าอย่างเพียงพอหากมีแผนลดจำนวนสถานประกอบการ

3.6 จ่ายค่าแรงและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เป็นธรรม โดยขั้นต่ำเป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรมภายในประเทศ

3.7 พิจารณาถึงเสถียรภาพในการประกอบธุรกิจที่ขึ้นอยู่กับ การรับคนงานอายุน้อยที่มีคุณสมบัติและมีความสามารถ นโยบายของ LUKOIL จะให้มุ่งความสำคัญกับพันธะผูกพันในการทำงานของคนงานที่ยังมีอายุน้อยและให้โอกาสพวกเขาในการพัฒนาทักษะด้านอาชีพและคุณภาพ

3.8 LUKOIL เคารพคุณค่าของครอบครัวและจะปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ 156 (คนงานที่รับผิดชอบครอบครัว) และให้ความสนใจเป็นพิเศษที่จะปกป้องสิทธิของผู้หญิงทำงาน ผู้เป็นแม่ที่ต้องเลี้ยงดูลูก และผู้หญิงที่มีครอบครัวใหญ่

#### 4. ประเด็นสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

4.1 LUKOIL และ ICEM จะร่วมมือกันทำให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะคำนึงอย่างสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในเรื่องของสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม กล่าวอย่างเฉพาะเจาะจงได้แก่

4.1.1 การนำหลักการพื้นฐานสำคัญมาปฏิบัติในเรื่องของการปกป้องชีวิตและสุขภาพของคนงาน อันเป็นความสำคัญสูงสุด

4.1.2 สัญญาที่จะจัดให้มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี โดยใช้มาตรฐาน “การปฏิบัติที่ดีที่สุด”

4.1.3 ใช้หลักการพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยประมวลข้อปฏิบัติของ ILO เรื่อง HIV/AIDS และโลกแห่งการทำงาน (An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work)

4.1.4 สนับสนุนแนวทางการป้องกันปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

4.1.5 สร้างความริเริ่มเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

4.1.6 สนับสนุนการพัฒนาและการกระจายเทคโนโลยีที่ปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมทั้งฝ่ายบริหารและคนงานให้ตระหนักในเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และการป้องกัน โดยรวมถึงโปรแกรมการฝึกอบรม และการจัดศึกษาร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงาน

4.2. LUKOIL เป็นผู้ใช้หลักในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และยอมรับความรับผิดชอบ ต่อสังคม เพื่อรักษาสีเขียวที่ปลอดภัยและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะ:

4.2.1 สืบสวนและค้นหาเพื่อระบุถึงความเสี่ยงอันตรายและภัยคุกคามต่อสุขภาพที่อยู่ภายใต้สถานที่ที่ทำการผลิตของ LUKOIL และจะดำเนินการขจัดอันตรายและภัยคุกคามเหล่านั้นหรือบรรเทาผลกระทบต่างๆ

4.2.2 ให้ข้อมูลเป็นระยะ และสนับสนุนการพูดคุยแลกเปลี่ยนที่เปิดกว้างแก่ทุกภาคส่วนที่สนใจในกิจกรรมของ LUKOIL ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม

4.2.3 จัดพิมพ์เผยแพร่รายงานเกี่ยวกับการดำเนินการของบริษัท และผลการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม บุคคล และประชากร

## 5. การนำไปปฏิบัติ

### การประชุมประจำปี

5.1. LUKOIL และ ICEM จะประชุมทุกปีเพื่อทบทวนการปฏิบัติในส่วนของหลักการที่ตกลงร่วมกันและการติดตามผลของความตกลงนี้ เป้าหมายคือเพื่อหารือในประเด็นที่ครอบคลุมในข้อตกลงที่จะปฏิบัติร่วมกัน เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติสำหรับการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากประเด็นด้านอุตสาหกรรมทั่วไป สุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมแล้ว ยังอาจรวมถึงหัวข้อต่อไปนี้

5.1.1 นโยบายทั่วไปขององค์กรเกี่ยวกับการจ้างงาน สุขภาพจากการทำงาน ประเด็นด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อภายในบริษัทและระหว่างบริษัทและบริษัทที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบริษัทซัพพลายเออร์และผู้รับจ้างเหมาช่วง ตามแต่เห็นสมควร

5.1.2 การฝึกอบรมและการจัดการศึกษา ประเด็นที่มีผลกระทบต่อการใช้สิทธิสหภาพแรงงาน และประเด็นอื่นๆ ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

5.2 ผู้เข้าร่วมการประชุมทบทวนประจำปีโดยทั่วไปจะเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโส 3-5 คนที่เป็นตัวแทนของ ICEM และ ROGWU กับผู้จัดการฝ่ายที่เกี่ยวข้องจาก LUKOIL

5.3 เครือข่ายสากลของตัวแทนสหภาพแรงงาน

ICEM จะได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือโดย LUKOIL ที่จะสถาปนาเครือข่ายระดับสากลของตัวแทนสหภาพแรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการสื่อสารกันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างตัวแทนสหภาพแรงงานในบริษัทเครือ LUKOIL

ในการสนับสนุนเครือข่าย บริษัทจะจัดให้มีการเข้าถึงตัวแทนสหภาพแรงงานในกลุ่มบริษัท โดยใช้อีเมลสำหรับการสื่อสาร และอำนวยความสะดวกแก่ตัวแทนสหภาพแรงงานในการประชุมประจำปี โดยจะจ่ายค่าจ้างในวันที่ลามาประชุม ค่าเดินทาง ค่าที่พัก และจัดให้มีการแปลภาษาให้

ผู้ลงนามทุกฝ่ายจะนำความตกลงไปใช้ปฏิบัติในทุกแห่งที่ LUKOIL ดำเนินการอย่างคงเส้นคงวา ทั้งนี้ไม่มีความตั้งใจให้ความตกลงนี้ไปแทนที่หรือนำไปใช้แทนผลของข้อตกลงสภาพการจ้าง และข้อตกลงว่าด้วยภาษีศุลกากรใดๆ หรือไปมีผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์ที่ปฏิบัติอยู่ในเรื่องของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแก้ปัญหา และการเจรจา แต่มีความตั้งใจให้เป็นส่วนเสริมของกระบวนการดังที่กล่าวมา ผู้ลงนามในความตกลงเคารพหลักการพื้นฐานว่า การแก้ปัญหาที่ดีที่สุดในระดับแรงงานสัมพันธ์ก็คือควรให้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับระดับสถานประกอบการมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

#### 5.5. โครงการฝึกอบรม

ICEM และ LUKOIL จะร่วมมือกันพัฒนาโครงการฝึกอบรมรวมทั้งครอบคลุมประเด็นต่างๆ และการนำไปปฏิบัติตามรายละเอียดในข้อตกลงนี้ ทั้งนี้จะครอบคลุมถึงการฝึกอบรมที่เหมาะสมในเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และแนวปฏิบัติที่ดีด้านสิ่งแวดล้อมให้กับตัวแทนของสหภาพจากประเทศที่มีการดำเนินการของ LUKOIL รวมถึงโปรแกรมฝึกอบรมฝ่ายบริหารภายในกลุ่ม LUKOIL โดยบริษัทจะดูแลต้นทุนของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจาก ICEM ในการอบรมที่จัดโดย LUKOIL ตามความตกลงนี้

#### 5.6. ข้อมูลข่าวสาร

5.6.1 ICEM จะแจกจ่ายสำเนาของความตกลงนี้ให้กับสมาชิกสหภาพของตนทั้งหมดที่เป็นตัวแทนพนักงานบริษัท LUKOIL ทั่วโลก และจะประชาสัมพันธ์ในวงกว้างเกี่ยวกับความตกลงและอธิบายให้สหภาพภายในบริษัททราบถึงนัยยะของความตกลงนี้

5.6.2 บริษัทจะแจกจ่ายสำเนาของความตกลงนี้ในทำนองเดียวกันให้กับสำนักของ LUKOIL ทั้งหมดในภาษาท้องถิ่นของประเทศที่เกี่ยวข้อง และจะชี้แจงให้ฝ่ายบริหารในแต่ละประเทศทราบถึงการมีความตกลงนี้และสาระของความตกลง

### 6. การบริหารจัดการ

เลขาธิการใหญ่ของ ICEM หรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจ และประธาน LUKOIL หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากประธาน จะรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการตามความตกลงนี้

### 7. เงื่อนไขอื่น

ความตกลงนี้ได้ลงนามทั้งภาษาอังกฤษและภาษารัสเซีย ทั้งสองภาษามีผลทางกฎหมายเท่ากัน

## 8. ระยะเวลาและการประเมินผล

ระยะเวลาของความตกลงนี้เป็นการเริ่มต้น 1 ปี หลังจากนั้นจะมีการประเมินและต่ออายุต่อไป

LUKOIL, Vagit Alekperov

ICEM, Fred Higgs

ROGWU, Lev Mironov

**กรอบความตกลงสากลระหว่าง Norske Hydro ASA กับ IMF/ICEM เพื่อการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในบริษัท Norske Hydro ASA ที่ดำเนินการอยู่ทั่วโลก**  
**อารัมภบท**

ผู้ที่ลงนามในความตกลงนี้ ประกอบด้วย Norske Hydro ASA ต่อไปเรียกว่า **Hydro** สหพันธ์แรงงานประเทศนอร์เวย์ (Fellesforbundet) สหภาพแรงงานนอร์เวย์ที่เป็นหุ้นส่วน (IndustriEnergi) IMF และ ICEM

วัตถุประสงค์ของความตกลงนี้คือการสร้างช่องทางเปิดกว้างของข้อมูลระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่ได้ลงนามในประเด็นด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติในการทำงานที่ดีต่อไปในการดำเนินธุรกิจของ Hydro ทั่วโลก

หลักการเบื้องต้นที่อธิบายไว้ในความตกลงนี้ทุกฝ่ายจะนำมาพิจารณา โดยไม่จำกัดอยู่กับคำประกาศว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และข้อเสนอแนะในปี 1998 ปฏิญญาสากลสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติขององค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) สำหรับบริษัทข้ามชาติ ตลอดจนนโยบายของบริษัทที่ริเริ่มขึ้นในเรื่องความรับผิดชอบทางสังคม

Hydro สัญญาว่าจะ “สร้างมูลค่าเพิ่ม” อย่างยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชนที่ Hydro เข้าไปดำเนินธุรกิจ ในฐานะที่เป็นบริษัทด้านทรัพยากรทางธรรมชาติและทางอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ การดำเนินการของบริษัทที่มีผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนจำนวนมากทั่วโลก บริษัทใช้โอกาสนี้พร้อมกับพิจารณาถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากผลกระทบทางสังคมที่มีต่อการทำธุรกิจ ในส่วนต่อไปของสัญญานี้ บริษัทมีโครงการที่มีความครอบคลุมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทซึ่งจะทำให้เกิดนโยบายต่างๆ ที่หลากหลายบรรจุอยู่ในความมีคุณค่าของบริษัทที่มีอยู่ทั่วโลก Hydro พยายามยึดมั่นหลักการเบื้องต้นที่อยู่ในนโยบายดังกล่าว และจะดำเนินการต่อไปเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติที่ดีต่อการทำงาน

ความตกลงนี้ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่ Hydro ควบคุมโดยตรง ทั้งนี้การปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงก็เป็นไปตามกฎหมายในประเทศ และเป็นไปตามการปฏิบัติของประเทศเจ้าบ้านในที่ซึ่ง Hydro ตั้งอยู่ ส่วนในที่ซึ่ง Hydro ไม่มีอำนาจควบคุมทั้งหมด บริษัทจะพยายามอย่างดีที่สุดเพื่อที่จะให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ในความตกลงนี้ Hydro จะทำให้บริษัททุกบริษัทของ Hydro หุ้นส่วน และบริษัทเหมาย่วงเข้าถึงความตกลงนี้ได้

## 2. หลักการเบื้องต้น

ผู้ที่ลงนามรับรองว่าจะสนับสนุนสิทธิมนุษยชนพื้นฐานในชุมชนและในสถานที่ทำงาน ฝ่ายที่ลงนามเห็นถึงความสำคัญในการป้องกันด้านความปลอดภัย สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน

ในส่วนขยายของหลักการเบื้องต้นเหล่านี้ไม่ได้เป็นไปเท่ากับกฎหมายในประเทศและการปฏิบัติในประเทศเจ้าบ้านที่ Hydro ตั้งอยู่ ทว่า Hydro ประรณนาที่จะหาทางออกที่มีลักษณะตามท้องถิ่นหรือประเทศนั้นๆ โดยให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศ และนโยบายความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัทเอง

### ก) เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม

เคารพสิทธิของพนักงานในการมีตัวแทนโดยสหภาพแรงงาน โดยการเลือกของตัวเอง และสิทธิพื้นฐานของสหภาพแรงงานที่ถูกละเมิดโดยอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98 ซึ่งครอบคลุมถึงเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการรวมกลุ่มจัดตั้งและเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองร่วม

ตัวแทนของสหภาพแรงงานต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติใดๆ และต้องสามารถเข้าไปยังทุกที่ในสถานที่ทำงานเพื่อทำหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นตัวแทนจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 135 และข้อเสนอแนะที่ 143

จาก 2 ก) ข้างต้น : ทั้งสองฝ่ายตกลงกันใช้ข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (protocol) ที่ 17.12.2010

Hydro ให้คุณค่าความสามารถของบริษัทในการสื่อสารกับพนักงานและเจรจาปรึกษาหารือกับพนักงานทั้งโดยส่วนตัวและผ่านตัวแทนของพวกเขา

### ข) การเลือกปฏิบัติ

ให้มีความเท่าเทียมกันทางโอกาสและการได้รับการปฏิบัติในการรับพนักงาน การจ้างงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาสายอาชีพกับทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อเชื้อชาติ สีผิว เพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ศาสนา ความคิดทางการเมือง สัญชาติ หรือวัฒนธรรมที่กำหนดมา ซึ่งเป็นไปตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 110 และ 111 ซึ่งรวมไปถึงค่าตอบแทนหญิงและชายที่เท่าเทียมกันในการทำงานที่มีคุณค่าเท่ากัน

### ค) แรงงานบังคับ

ไม่จ้างแรงงานบังคับหรือจ้างแรงงานที่ผูกมัด ตามที่ระบุไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 และ 105 หรืออื่นๆ

ต้องไม่ให้ลูกจ้างนำเงินมาเป็นประกัน หรือวางเอกสารประเภทบัตรประชาชน เว้นแต่ว่าหน่วยงานราชการของประเทศหรือของท้องถิ่นนั้นๆ กำหนดไว้



**ง) แรงงานเด็ก**

ไม่จ้างแรงงานเด็กดังที่ระบุไว้ในตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 138 และ 182

**จ) สุขภาพและความปลอดภัย**

จัดให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัย โดยตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าร่วมและทำงานกับพนักงานของตน ตัวแทนของพวกเขา และสหภาพแรงงาน เพื่อปรับปรุงผลงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง อ้างอิงจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 155

ทั้งสองฝ่ายตระหนักว่าพนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบ

**3. การฝึกทักษะงาน**

Hydro ปรารถนาให้คนงานทุกคนได้รับโอกาสเข้าร่วมโครงการการศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งจะรวมถึงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะคนงานในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ

**4. เอชไอวี/เอดส์**

Hydro ตระหนักถึงปัญหาเอชไอวี/เอดส์ และโครงการการป้องกัน ตามหลักปฏิบัติ (code of practice) เรื่องเอชไอวี/เอดส์ของ ILO

**5. สภาพแวดล้อม**

Hydro ยอมรับถึงความสำคัญในการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะรวมถึงการใช้กรอบการดำเนินการแบบป้องกันการก่อกวนต่อสิ่งแวดล้อม Hydro จะปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมของประเทศนั้นๆ และจะมีการทำงานเพื่อลดการปล่อย แพร่กระจาย และการผลิตของเสียอันตรายให้น้อยที่สุด

**6. การนำไปปฏิบัติ**

ก) สหภาพแรงงานของนอร์เวย์ที่เป็นหุ้นส่วนในความตกลงนี้ และ IMF/ICEM จะแจกจ่ายสำเนาของความตกลงนี้ไปยังสหภาพที่เป็นสมาชิกทุกแห่งที่อยู่ในบริษัท Hydro ทั่วโลก ส่วน Hydro จะทำให้ทุกบริษัทของ Hydro หุ้นส่วนทางธุรกิจ และคอนแทร็คเตอร์ สามารถเข้าถึงความตกลงนี้ได้

ข) ทุกฝ่ายที่ลงนามรับรองว่า จะมีการติดตามการปฏิบัติตามความตกลงนี้ ซึ่งจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและคนงาน ตัวแทนด้านสุขภาพและความปลอดภัย และสหภาพแรงงานในประเทศนั้นๆ

ค) ภายใต้บริบทของการดำเนินการของ Hydro ในระดับท้องถิ่นและบริบทของกฎหมาย และการปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศ สหภาพแรงงานหรือตัวแทนคนงานมีสิทธิที่จะแจ้ง

ถึงความตกลงนี้กับสมาชิกคนงานที่ความตกลงฉบับนี้ครอบคลุมอยู่

ง) Hydro สนับสนุนและช่วยให้บริษัทคอนกรีตเตอร์ ชัฟฟลายเออร์ และลูกค้า พิจารณาถึงหลักการพื้นฐานต่างๆ ที่เขียนไว้ในความตกลงนี้สำหรับการพัฒนาหรือนำไปใช้ตามนโยบายของแต่ละบริษัท

## 7. การละเมิดความตกลง

หากมีการร้องเรียนเกิดขึ้นภายใต้ความตกลงนี้ จะใช้ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ก) การร้องเรียนควรส่งไปยังฝ่ายบริหารในระดับท้องถิ่น ทั้งสองฝ่ายต้องช่วยและส่งเสริมให้เกิดการแก้ปัญหาในระดับดังกล่าว โดยดำเนินไปตามการปฏิบัติและกฎหมายในประเทศ

ข) ถ้าการร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขกับฝ่ายบริหารในท้องถิ่น อาจนำเรื่องร้องเรียนดังกล่าวไปถึงสหภาพแรงงานระดับชาติ ผู้ซึ่งจะหยิบยกประเด็นเหล่านั้นไปยังบริษัท Hydro ในระดับชาติหรือระดับภูมิภาค

ค) ถ้าการร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขอีก อาจนำเรื่องร้องเรียนดังกล่าวไปถึงสำนักงานใหญ่ของ IMF/ICEM หยิบยกประเด็นเหล่านั้นไปยังฝ่ายบริหารของบริษัท โดยทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่าจะมีการเจรจาปรึกษาหารือในประเด็นที่มีการร้องเรียน และหามาตรการที่เหมาะสมในกรณีที่มีความจำเป็น

ง) หลังจากที่ทำตามกระบวนการข้างต้นจนหมดหนทาง และไม่สามารถมีความเห็นพ้องต้องกันได้แล้ว จะหมายความว่าความตกลงนี้สิ้นสุดลง

จ) ทุกฝ่ายตกลงว่าจะไม่มีฝ่ายอื่นหรือบุคคลที่สามจะใช้หรือบังคับใช้สิทธิตามกฎหมายที่มาจากความตกลงนี้

## 8. การทบทวนความตกลง

ทุกฝ่ายตกลงว่าจะมีการประชุมประจำปี ในเวลาและสถานที่ที่สะดวกกับทุกฝ่าย เพื่อทบทวนหลักการพื้นฐาน การปฏิบัติ ประสิทธิภาพ และผลกระทบของความตกลง โดยมีเป้าหมายคือการแลกเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันใน Hydro ทั้งนี้แต่ละฝ่ายไม่ต้องมีการผูกพันในการทำรายงานหรือต้องพบปะกันมากกว่าหนึ่งครั้งต่อปี ตามความตกลงนี้ แต่ละฝ่ายต้องตั้งตัวแทนของตนเข้าร่วมการประชุม ความตกลงนี้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นต้นฉบับและใช้เป็นทางการ

## 9. ระยะเวลาและการเจรจาใหม่

ความตกลงนี้มีอายุ 2 ปี หลังจากนั้นอาจยืดระยะเวลาออกไปหรือเจรจาใหม่ ทั้งนี้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องแจ้งอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า 30 วันเพื่อบอกเลิกความตกลงหรือนำความตกลงอื่นมาแทน

กรุงออสโล, 15 มีนาคม 2010

Norske Hydro ASA, Wenche Agerup

IMF, Jyrki Raina

ICEM, Manfred Warda

Fellesforbundet, Arve Bakke

IndustriEnergi, Leif Sande

## ความตกลงสากลระหว่าง ICEM และ Norske Skog

ความตกลงนี้จัดทำขึ้นระหว่าง FELLESEFORBUNDET/ICEM และ NORSKE SKOG INDUSTRIERASA ซึ่งเป็นความตกลงเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์และสภาพการทำงานที่ดีในสถานประกอบการของ NORSKE SKOG ทั่วโลก

### 1. คำนำ

ความตกลงนี้ได้ผ่านการลงมติร่วมกันระหว่าง Norske Skogindustrier ASA ซึ่งต่อจากนี้จะหมายถึงองค์กรดังต่อไปนี้ Norske Skog และ Fellesforbundet (สหพันธ์แรงงานนอร์เวย์) และ ICEM (สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมี พลังงาน เหมืองแร่ และคนงานทั่วไป)

ความตกลงนี้ได้มีการลงนามร่วมกันในการที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของสหภาพแรงงานในแต่ละท้องถิ่น เพื่อที่จะบรรลุถึงการยกระดับอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานของ Norske Skog มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานในที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม

บนพื้นฐานที่เป็นคุณค่าสำคัญของบริษัท ด้วยความเปิดเผย ซื่อสัตย์ และความร่วมมือกันของแต่ละฝ่าย ได้ตกลงร่วมกันว่าจะประสานความร่วมมือกันอย่างแข็งขันทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ความร่วมมือระหว่างกันก็เพื่อที่จะทำให้เกิดการเคารพร่วมกัน มีความเชื่อมั่นและสามารถเข้าถึงข้อมูลที่แท้จริงได้ ทั้งหมดนี้จะเป็นการให้หลักประกันถึงความ เป็นไปได้ที่ฝ่ายพนักงานจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยการผ่านกระบวนการปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการของบริษัท

ความตกลงนี้ครอบคลุมไปถึงฐานปฏิบัติงานทั้งหมดของ Norske Skog ซึ่งทางบริษัทเป็น ผู้ดำเนินงานโดยตรงในฐานะที่เป็นเจ้าของกิจการ สำหรับในที่ซึ่ง Norske Skog ไม่ได้มีส่วนของการควบคุมสิทธิประโยชน์ในส่วนนั้น บริษัทจะใช้อิทธิพลอย่างเต็มที่เพื่อที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตาม มาตรฐานของความตกลงร่วมกันฉบับนี้

Norske Skog จะแจ้งให้ผู้รับเหมาช่วงและผู้รับจ้างการผลิตให้ทราบถึงความตกลงฉบับนี้ และจะสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามความตกลงที่กำหนดไว้ในวรรคที่สองข้างล่างนี้

### 2. สภาพการจ้าง

ทั้งสองฝ่ายให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งว่าพวกเขาจะเคารพในสิทธิมนุษยชนและสิทธิของ สหภาพแรงงานทั้งในชุมชนและที่ทำงาน ทั้งสองฝ่ายมีความปรารถนาที่จะส่งเสริมสิทธิเหล่านี้ ในตลอดทุกช่วงสายงานการผลิตกับลูกค้าของบริษัท ภายใต้ขอบเขตของธุรกิจ ฝ่ายบริหารสูงสุดในแต่ละส่วน แต่ละหน่วยการทำงานมีความรับผิดชอบที่จะไม่มีการละเมิดต่อกฎเกณฑ์ขั้นต่ำและ

อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศดังต่อไปนี้

### ก. เสรีภาพการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

คนงานทุกคนมีสิทธิที่จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานเหล่านี้มีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับสำหรับการดำเนินการที่มีจุดประสงค์ของการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งเป็นไปตามหลักของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98

ตัวแทนของคนงานจะไม่ถูกแบ่งแยกหรือมีการเลือกปฏิบัติใดๆ ทั้งสิ้น และมีสิทธิที่จะเข้าถึงสถานที่ทำงานทุกส่วนเท่าที่จำเป็นเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นตัวแทนคนงาน (อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 135 และข้อแนะนำฉบับที่ 143 ฝ่ายนายจ้างจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมของสหภาพแรงงาน รวมทั้งการรวมกลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงาน

### ข. การเลือกปฏิบัติ

ให้หลักประกันความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ โดยปราศจากการพิจารณาถึงความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา การถูกลงโทษทางการเมือง ต้นกำเนิดทางวัฒนธรรม และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 100 และ 111)

### ค. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ทั้งสองฝ่ายมีความเชื่อว่าคนงานทุกคนมีสิทธิในสุขภาพและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

Norske Skog มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการในสิ่งเหล่านี้เพื่อที่จะบรรลุถึงการปฏิบัติที่ดีที่สุดในบริษัท โดยให้คนงานทุกคนมีส่วนร่วมและทำงานร่วมกับคนงาน ตัวแทนคนงาน และสหภาพแรงงาน ในการที่จะปรับปรุงผลงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ง. แรงงานบังคับ

จะต้องไม่มีการใช้แรงงานบังคับ รวมถึงบรรดาทาสและแรงงานนักโทษ (อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 และ 105) และให้รวมถึงกรณีที่คนงานถูกกำหนดให้ต้องวางเอกสารบัตรประชาชนไว้กับนายจ้าง

### จ. แรงงานเด็ก

จะไม่มีการใช้แรงงานเด็ก เฉพาะคนงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป หรือเกินอายุการเข้าโรงเรียน หรืออายุ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานที่เป็นอันตรายอาจจ้างงานได้ (อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 และ 105)

หากมีการละเมิดโดย Norske Skog บริษัทจะมีการจัดให้มีการศึกษาอบรมและสนับสนุนทางการเงินอย่างเพียงพอ

### ฉ. ค่าจ้าง

เงินค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ สำหรับมาตรฐานการทำงานในแต่ละสัปดาห์ อย่างน้อยที่สุดจะต้องครอบคลุมถึงความต้องการพื้นฐานของคนงานและครอบครัว

การหักค่าจ้างเพื่อลงโทษทางวินัยไม่สามารถทำได้ คนงานทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ระดับขั้นของค่าจ้าง การหักค่าจ้าง ก่อนที่จะมีการว่าจ้างการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่าย การหักค่าจ้าง จะมีการระบุเป็นเอกสารให้กับลูกจ้างในแต่ละครั้งของการจ่ายค่าจ้าง

สิ่งเหล่านี้จะไม่มีเปลี่ยนแปลงแก้ไขจนกว่าจะได้รับความยินยอมจากคนงานแต่ละคนหรือโดยการทำข้อตกลงสภาพการจ้าง

### ข. สภาพการจ้าง

การจ้างงานในฐานะเป็นบทบาทหลักจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการจ้างงานประจำ คนงานที่ถูกว่าจ้างเป็นบางเวลาและคนงานชั่วคราวจะได้รับสภาพการจ้างในลักษณะแบบเดียวกันกับคนงานประจำ คนงานทุกคนจะมีโอกาสเข้าร่วมในด้านการศึกษาและการอบรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว

## 3. การบังคับใช้

ก) Norske Skog จะทำการแปลเอกสารของความตกลงนี้และติดประกาศให้ทั่วถึงในทุกที่ทำงาน ความตกลงนี้จะมีการประกาศให้สาธารณชนรับทราบทางเว็บไซต์และอินเทอร์เน็ต

ข) ทั้งสองฝ่ายยอมรับให้มีการติดตามผลของการดำเนินการตามข้อตกลงนี้ในระดับท้องถิ่น โดยต้องให้ฝ่ายจัดการ คนงานและตัวแทนของพวกเขา ตัวแทนด้านสุขภาพความปลอดภัยและตัวแทนของสหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

ค) ให้ตัวแทนระดับท้องถิ่นมีบทบาทอย่างเต็มที่ในกระบวนการติดตามผลการบังคับใช้ข้อตกลงนี้ พวกเขาจะต้องมีเวลาและการฝึกอบรมที่เพียงพอในกระบวนการตรวจสอบและติดตามผล บริษัทจะต้องให้หลักประกันว่าตัวแทนคนงานในระดับท้องถิ่นจะได้รับข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงคนงานและมีสิทธิที่จะตรวจสอบตามความจำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามข้อตกลงนี้

## 4. การฝ่าฝืนความตกลง

ในกรณีที่มีการร้องเรียนหรือการฝ่าฝืนความตกลง จะต้องมีการดำเนินการดังต่อไปนี้ :

- ก) อย่างแรก ทำการร้องเรียนต่อฝ่ายจัดการโดยตรงในระดับท้องถิ่น
- ข) ถ้าข้อร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขจากฝ่ายจัดการระดับท้องถิ่น ควรที่จะส่งเรื่องให้สหภาพแรงงานระดับชาติในการนำเสนอเรื่องร้องเรียนมายังประธานของบริษัทระดับภูมิภาค
- ค) ถ้ายังไม่มีการแก้ไข ให้นำข้อร้องเรียนเสนอไปยัง ICEM สำนักงานใหญ่กรุงเจนีวา ซึ่งจะหยิบยกเรื่องดังกล่าวแจ้งให้ฝ่ายจัดการของบริษัทสำนักงานใหญ่ ถ้าพบว่ามีการฝ่าฝืนจะต้องมีการรายงานไปยังฝ่ายจัดการผู้รับผิดชอบเพื่อให้มีการแก้ไขให้ถูกต้อง

## 5. รายงานประจำปี

ผู้ที่ลงนามในความตกลงจะมีการจัดการประชุมประจำปีเพื่อที่จะทบทวนหลักการปฏิบัติ ประสิทธิภาพและผลของข้อตกลง การประชุมมีจุดมุ่งหมายที่จะแลกเปลี่ยนความเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน ร่วมกันพัฒนาการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับ Norske Skog การประชุมนี้จะมีการนำเอาตัวแทนของ ICEM / Fellesforbundet หัวหน้ากรรมการสหภาพแรงงานใน Norske Skog ตัวแทนฝ่ายบริหารสำนักงานใหญ่เข้าร่วมการประชุม ต้นฉบับภาษาอังกฤษของความตกลงจะมีการนำไปใช้ในทุกรัฐและมีการแปลความตกลงฉบับนี้

## 6. ข้อมูล – ข่าวสาร

Fellesforbundet/ICEM จะทำการเผยแพร่ความตกลงนี้ไปยังสมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำงานในบริษัท Norske Skog ทั่วโลก และเผยแพร่ถึงการทำความตกลงฉบับนี้อย่างกว้างขวาง ในทำนองเดียวกัน Norske Skog จะเผยแพร่ความตกลงที่มีการแปลเป็นภาษาท้องถิ่นในแต่ละประเทศนี้ไปยังทุกสถานที่ตั้ง ทุกหุ้นส่วน และผู้รับเหมาช่วงให้ทราบ และแจ้งให้ฝ่ายจัดการระดับท้องถิ่นรับทราบเกี่ยวกับมติและเนื้อหาของความตกลงนี้

## 7. การบริหารและการตีความตามความตกลง

Fellesforbundet, ICEM และ Norske Skog คือผู้รับผิดชอบในการบริหารตามความตกลงนี้ ข้อสงสัยเกี่ยวกับการตีความตามความตกลงจะมีการดำเนินการตามกระบวนการที่เป็นความตกลงร่วมกันของทุกฝ่ายตามข้อที่ 4

บทบัญญัติของความตกลงนี้เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำที่จะนำไปใช้ในทุกรัฐประกอบกรของ Norske Skog และควรที่จะมีการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในที่ซึ่งสามารถทำให้ดีกว่านี้ได้

## 8. ระยะเวลาและการเจรจาครั้งต่อไป

ความตกลงนี้มีผลบังคับใช้เป็นเวลา 2 ปี หลังจากนั้นอาจมีการขยายเวลาต่อไปอีกหรืออาจจะมีการเจรจาขึ้นมาใหม่อีกครั้ง

Norway/Lysaker, 24 June 2002

Norske Skogindustrier ASA

แจน ไรโนอส (Jan Reinoes)

เฟรด ฮิกส์ (Fred Higgs)

เค เจล บอร์นแดเลน (Kjell Bj rmdalen)

ประธานและคณะกรรมการบริหารของ ICEM

เลขาธิการใหญ่ ICEM (ในช่วงการทำข้อตกลง)

ประธาน Fellesforbundet



## ความตกลงว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มบริษัท Rhodia กับ ICEM

### บทนำ

โดยหลักการแล้วธุรกิจด้านอุตสาหกรรมเคมีนั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินงานด้วยจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่ออย่างสูง ซึ่งกลุ่มบริษัทโรเดียได้ยอมรับและปฏิบัติตามหลักดังกล่าวโดยคำนึงถึงพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น ชุมชนที่อาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียง สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติเสมอมา

**“หลักปฏิบัติของโรเดีย” (Rhodia Way)** ซึ่งรวมถึงการทำความตกลงในครั้งนี้ได้ถูกนำมาใช้เพื่อสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาที่ได้ออกแบบการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและพฤติกรรมที่เหมาะสมเข้าด้วยกัน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน

ความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการนั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากพนักงาน ด้วยเหตุนี้บริษัทโรเดียจึงมุ่งมั่นที่จะสร้างระบบการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร และตัวแทนพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างละเอียดถี่ถ้วน และเท่าเทียม ซึ่งการกระทำเช่นนี้ถือได้ว่าเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เห็นถึงคุณค่า และเอกลักษณ์ของบริษัทฯ

ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่ทุกกิจการของกลุ่มบริษัทโรเดียทั่วโลกต้องคำนึงถึง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารอย่างทั่วถึงไปยังทุกหน่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเทศต่างๆ

ด้วยเหตุดังกล่าว จึงได้มีการจัดทำข้อตกลงฉบับนี้ขึ้น โดยกลุ่มบริษัทโรเดีย และ ICEM ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับกลุ่มลูกจ้างในอุตสาหกรรมเคมีทั่วโลก ได้ร่วมมือกันจัดทำแนวทางในการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย รวมถึงมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันสร้างให้เกิดการประกอบการอุตสาหกรรมที่ดี และการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อลูกจ้างในทุกๆ แห่งทั่วโลกที่บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจการอยู่

กลุ่มบริษัทโรเดียมีความตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติภารกิจนี้ แม้ว่าจะเป็นภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบปกติในทุกประเทศที่บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจการอยู่ โดยบริษัทในกลุ่มโรเดียที่ดำเนินกิจการอยู่ทั่วโลกจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติที่ปรากฏในความตกลงฉบับนี้อย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้บริษัทเครือข่ายของกลุ่มบริษัทโรเดียทุกแห่งจะต้องปฏิบัติตามความตกลงฉบับนี้อย่างสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ แรงงาน และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ด้วยเจตนาและความมุ่งมั่นที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตามพันธะสัญญาที่ระบุไว้ในความตกลงฉบับนี้

ผู้ลงนามในความตกลงฉบับนี้ทั้งสองฝ่ายต่างก็รับทราบว่า มาตรฐานและหลักการอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติซึ่งได้ถูกบรรจุไว้ในความตกลงฉบับนี้จะถูกบริษัทในเครือโรเดียทั่วโลกนำไปปฏิบัติโดยไม่จำเป็นต้องให้กฎหมายหรือระเบียบของแต่ละประเทศนั้นบังคับ

กลุ่มบริษัทโรเดีย และ ICEM ได้ให้คำมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติพันธกิจตามข้อตกลงฉบับนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## I - ขอบเขตการนำไปปฏิบัติ

บริษัทในเครือทุกแห่งที่กลุ่มบริษัทโรเดียมีอำนาจในการบริหารโดยตรง จะนำความตกลงฉบับนี้ไปปฏิบัติใช้

โดยบริษัทเหล่านั้นจะนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยต้องคำนึงถึงกฎหมายท้องถิ่น และกฎหมายประจำชาติเป็นหลัก เว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายประจำชาติเอื้ออำนวยประโยชน์ที่ดีกว่า จึงจะสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติพันธกิจตามข้อตกลงให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายได้

## II - ข้อกำหนดระหว่างประเทศ

### มาตราที่ 1

กลุ่มบริษัทโรเดีย และ ICEM ได้ให้คำมั่นที่จะยึดถือและปฏิบัติตามประมวลกฎหมายว่าด้วยสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน และสิทธิสภาพแรงงาน ทั้งในกิจการสาธารณะทั่วไปและกิจกรรมของบริษัท

1.1 หลักเกณฑ์ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventions) กลุ่มบริษัทโรเดียได้ยืนยันที่จะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาที่ 87, 98 และ 135 (ILO Conventions 87 and 98)

ภายใต้กรอบการปฏิบัติตามสิทธิสภาพแรงงานขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ตามอนุสัญญานี้ประกอบไปด้วยการให้สิทธิการต่อรองร่วม การที่ลูกจ้างสามารถมีตัวแทนของตนเองที่ได้มาจากการเลือกตั้งอย่างเสรี รวมถึงสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตนเอง และสิทธิในการเข้าร่วมกับองค์กรนั้นๆ

อนุสัญญาที่ 29 และ 105 (ILO Conventions 29 and 105)

การให้คำมั่นที่จะไม่จ้างงานโดยบังคับ หรือกักขังท่วงเหนี่ยว

อนุสัญญาที่ 138 และ 18 (ILO Conventions 138 and 18)

การให้คำมั่นที่จะไม่จ้างแรงงานเด็ก

อนุสัญญาที่ 100 และ 111 (ILO Conventions 100 and 111)

จะสร้างความเท่าเทียมในโอกาสและข้อปฏิบัติในการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันให้แก่ลูกจ้างหญิงและชายที่ปฏิบัติงานซึ่งมีคุณค่างานเทียบเท่ากัน และการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

อนุสัญญาที่ 156 (ILO Conventions 156)

การให้คำมั่นที่จะให้มีสิทธิและโอกาสอันเท่าเทียมให้แก่ลูกจ้างทั้งชายและหญิงที่มีภาระต้องดูแลครอบครัว รวมไปถึงผู้ที่กำลังตั้งครรภ์และให้นมบุตร

1.2 ข้อตกลงโลกของสหประชาชาติ (UN Global Compact)

ภายหลังการลงนามในสนธิสัญญาข้อตกลงโลกขององค์การสหประชาชาติ กลุ่มบริษัทโรเดียได้ดำเนินการปฏิบัติตามหลัก 10 ประการ ดังต่อไปนี้

### หมวดสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

#### หลักการที่ 1

ผู้ดำเนินธุรกิจควรให้การสนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชนอันเป็นหลักการที่ได้รับความยอมรับจากนานาชาติ; และ

#### หลักการที่ 2

ต้องไม่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วยการกระทำใดๆ

### หมวดมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)

#### หลักการที่ 3

ผู้ดำเนินธุรกิจควรให้การสนับสนุนอิสรภาพในการรวมตัว และสิทธิในการต่อรองเพื่อส่วนรวมของลูกจ้าง

#### หลักการที่ 4

การกำจัดวงจรการบังคับขายแรงงานและการขู่เชิญให้ขายแรงงานในทุกรูปแบบ

#### หลักการที่ 5

การเลิกใช้แรงงานเด็กอย่างเด็ดขาด; และ

#### หลักการที่ 6

การต่อต้านการเลือกปฏิบัติด้านการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

### หมวดสิ่งแวดล้อม (Environment)

#### หลักการที่ 7

ผู้ดำเนินธุรกิจควรให้การสนับสนุนมาตรการดูแลและป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม

## หลักการที่ 8

เป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

## หลักการที่ 9

กระตุ้นให้มีการพัฒนาและเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

## หมวดการต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption)

### หลักการที่ 10

ผู้ดำเนินธุรกิจควรพยายามทุกวิถีทางเพื่อต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ รวมไปถึงการชู้กรรโชก และการให้สินบน

## III - พันธกิจที่ต้องปฏิบัติของกลุ่มบริษัทโรเดีย

### 1. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานถือเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆ ประการหนึ่งของบริษัทโรเดีย โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และบริหารจัดการความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ในแต่ละวัน บริษัทโรเดียมุ่งมั่นที่จะพัฒนาข้อกำหนดภายในและสิ่งจำเป็นต่างๆ ภายในองค์กรอย่างพิถีพิถัน และนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป้าหมายของการกระทำดังกล่าวก็เพื่อปรับปรุงสมรรถนะด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง และเพื่อตรวจสอบตัวชี้วัดในการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ทั้งสำหรับพนักงานของบริษัทเองและพนักงานของบริษัทผู้รับเหมางานภายในด้วย

บริษัทโรเดียมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะสำหรับบุคลากรทุกคน โดยไม่แบ่งแยกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและโอกาสที่จะเกิดปัญหาจากการทำงานในแต่ละหน้าที่นั้น

บริษัทโรเดียได้ให้คำมั่นว่า ในการดำเนินโครงการใดๆ บริษัทฯ จะไม่ยินยอมให้มีการลดมาตรฐานด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงาน และของชุมชนใกล้เคียงลงทั้งสิ้น นับตั้งแต่วันแรกที่โครงการนั้นได้ถูกริเริ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นบริษัทโรเดียจะให้การสนับสนุนวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ที่สามารถปรับปรุงสภาพการณ์ที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบันให้ดีขึ้นได้

บริษัทโรเดียยินยอมที่จะพิจารณาหลักเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้านการรับมือกับปัญหาเอดส์ในที่ทำงาน ร่วมกับ ICEM เพื่อการให้ข้อมูลแก่พนักงานหรือตัวแทนพนักงานเกี่ยวกับโรคติดต่อดังกล่าว

บริษัทโรเดียร่วมกับ ICEM ยินยอมที่จะแต่งตั้งหน่วยงานภายในเพื่อสื่อสารข้อมูล และรับมือกับปัญหาด้านความปลอดภัย รวมถึงติดตามการปฏิบัติและผลการปฏิบัติในด้านดังกล่าว และการปฏิบัติตามมาตรการที่ระบุในข้อตกลงฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี

## 2. การย้ายงาน และโอกาสในการทำงาน

บริษัทโรเดียให้คำมั่นว่าจะดำเนินนโยบายด้านเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละสาขาอาชีพของประเทศที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายใน บริษัทโรเดียสัญญาว่าจะแจ้งข้อมูลให้ลูกจ้างและตัวแทนได้รับรู้อย่างทันทั่วถึง และจะให้ความสำคัญกับการลดผลกระทบในการจ้างงาน และสภาพการจ้างงานเป็นอันดับต้นๆ รวมถึงจะดำเนินการอย่างสอดคล้องกับกฎหมาย และธรรมเนียมปฏิบัติในท้องถิ่นนั้นๆ ด้วย

บริษัทโรเดียเชื่อมั่นว่า อิสระในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบที่มีอยู่ในตัวพนักงานแต่ละคนมีบทบาทสำคัญต่อผลงานของบริษัทฯ ดังนั้นบริษัทฯ จึงส่งเสริมให้มีการโยกย้ายภายในไม่ว่าจะเป็นการย้ายสถานที่ทำงาน หรือการเปลี่ยนสายงาน เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่บุคลากรของบริษัท

บริษัทในเครือโรเดียได้พยายามทุกวิถีทางที่จะให้พนักงานได้รับบริการด้านต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่พนักงานทำงานให้แก่บริษัท ซึ่งประกอบไปด้วย

- ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งว่าง โดยผ่านทางหน่วยจัดหางาน (ในกรณีที่มีหน่วยงานนี้ในบริษัท)
- การฝึกอบรมเพื่อเตรียมพนักงานให้พร้อมสำหรับตำแหน่งงานใหม่ หรือเทคโนโลยีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่นำเข้ามาใช้
- การพัฒนาทักษะต่างๆ

บริษัทโรเดียจะสนับสนุนการโยกย้ายของพนักงานผ่านทางฝ่ายบริหารที่เป็นผู้ประสานงานในแต่ละส่วนธุรกิจ ซึ่งการโอนย้ายระหว่างประเทศจะมีให้สำหรับพนักงานในตำแหน่งผู้บริหารขึ้นไป และการโอนย้ายภายในประเทศสำหรับพนักงานในระดับอื่นๆ

บริษัทโรเดียพยายามอย่างยิ่งที่จะรักษาสมดุลในการจ้างงานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน และให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อสภาพการจ้างงานของพนักงานสูงอายุ

## 3. สวัสดิการของพนักงาน

บริษัทโรเดียได้จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน ซึ่งรวมถึงการประกันสุขภาพ สวัสดิการสำหรับผู้ที่เป็นมารดาและพนักงานเกษียณอายุ อันเป็นสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและสอดคล้องกับกฎระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ อีกทั้งยังมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมตามความจำเป็นของบริษัทในเครือแต่ละแห่งอีกด้วย

## 4. การต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

บริษัทโรเดียจะไม่ยินยอมให้มีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม และบริษัทฯ จะให้ความเคารพในความแตกต่างของพนักงาน และส่งเสริมให้เกิดโอกาสอันเท่าเทียมแก่พนักงานทุกคน ในการนี้บริษัทฯ ได้ลงนามในกฎบัตรว่าด้วยความหลากหลายของ

แรงงานในประเทศฝรั่งเศส และได้นำหลักเกณฑ์ตามอนุสัญญาที่ 111 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาเป็นแนวทางในการวางนโยบายการจ้างงานของบริษัทฯ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวเน้นต่อต้านการกระทำใดๆ ที่ทำให้สูญเสียโอกาสอันเท่าเทียม หรือเกิดการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการจ้างงานโดยมีอคติ ในเชื้อชาติ เพศ สีผิว ศาสนา การเมือง หรือมุมมองด้านธุรกิจ ถิ่นกำเนิด หรือพื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคม ยิ่งไปกว่านั้นบริษัทใดเดียวจะให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่พนักงานที่มีภาระรับผิดชอบทางครอบครัว โดยจะปฏิบัติตามแนวทางในหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาที่ 156 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ระบุไว้ในหมวดที่ 2 มาตราที่ 1 ข้อที่ 1.1 ของข้อตกลงฉบับนี้ การปฏิบัติดังกล่าวจะรวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานที่มีพื้นฐานแตกต่างกันด้วย

### 5. ความรับผิดชอบต่อคู่ค้า และผู้ทำสัญญารับเหมางานภายใน

บริษัทใดเดียวมุ่งหวังให้คู่ค้าและผู้รับเหมางานภายในของบริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักสิทธิมนุษยชนพื้นฐานตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อตกลง หรือมาตรฐานการปฏิบัติระหว่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานโดยรวมของบริษัทใดเดียวเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในความตกลงฉบับนี้ด้วย ดังนั้นบริษัทฯ จะผลักดันทุกวิถีทางให้คู่ค้า และผู้รับเหมางานภายในดำเนินกิจการของตนอย่างถูกต้อง และบริษัทใดเดียยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในด้านดังกล่าว เมื่อใดก็ตามที่คู่ค้าและผู้รับเหมางานภายในต้องการ

แต่หากคู่ค้าหรือผู้รับเหมางานภายในได้กระทำการใดๆ ที่ล่วงละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายด้านอนามัย และความปลอดภัยของพนักงาน ด้านการดูแลรักษาสีสิ่งแวดล้อม หรือหลักสิทธิมนุษยชนเบื้องต้น โดยไม่มีความพยายามที่จะแก้ไขหรือเลิกล้มการกระทำนั้น บริษัทใดเดียวจะยุติความสัมพันธ์กับบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการกระทำดังกล่าว ดังที่ได้ระบุไว้ในข้อตกลงทางการค้าที่ทำไว้

### 6. การจัดการความเสี่ยง และการดูแลสิ่งแวดล้อม

#### ความเสี่ยงในกระบวนการผลิตและผลผลิต

การจัดการความเสี่ยงจัดเป็นกิจกรรมสำคัญระดับต้นๆ ของบริษัทใดเดียวซึ่งยึดหลักการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ดีที่สุดที่มีอยู่

ภายใต้นโยบายและขั้นตอนมาตรฐานในการปฏิบัติ บริษัทใดเดียวได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อที่จะพัฒนา

- มาตรการป้องกันความเสี่ยงที่รับรู้และระบุได้ในปัจจุบัน
- มาตรการป้องกันความเสี่ยงล่วงหน้า ซึ่งเกิดจากความกระตือรือร้น การคิดแบบมองไปข้างหน้า และการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการใช้หลักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อคาดการณ์ความเสี่ยงอันอาจเกิดขึ้นกับกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท และภายใต้นโยบายการให้บริการด้านผลิตภัณฑ์ บริษัทใดเดียวได้ปฏิญาณที่จะให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสินค้าของบริษัทตลอดอายุของสินค้า รวมถึงการให้ความช่วยเหลือโดยตรง ณ สถานประกอบการของ

ลูกค้าด้วย

บริษัทโรเดียได้พัฒนาวิธีจัดประเภทสินค้าแบบ “ต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ” ซึ่งประกอบไปด้วยผลิตภัณฑ์ประเภท CMRs (หรือผลิตภัณฑ์ที่มีสารก่อมะเร็ง สารที่ก่อให้เกิดการกลายพันธุ์ และสารที่เป็นพิษ) ที่ถูกนำไปใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าอื่นๆ ซึ่งบริษัทโรเดียจะให้คำแนะนำอย่างตรงไปตรงมา แม้ว่าคำแนะนำนั้นอาจชักนำให้ลูกค้านำไปใช้สินค้าตัวอื่น หรือเข้มงวดในการใช้ผลิตภัณฑ์เหล่านั้นมากขึ้นหากไม่สามารถเปลี่ยนไปใช้ผลิตภัณฑ์ตัวอื่นได้ก็ตาม

### สิ่งแวดล้อม

บริษัทโรเดียได้ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมทั้งของประเทศที่บริษัทในเครื่องตั้งอยู่ และกฎระเบียบระหว่างประเทศ รวมทั้งยึดถือ “คำมั่นสัญญาของอุตสาหกรรมเคมีในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม” โดยบริษัทได้นำหลักการดังกล่าวมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ในขณะเดียวกัน การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและนโยบายของบริษัทที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของบริษัทโรเดียทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ดังนั้นบริษัทโรเดียและ ICEM จึงได้ร่วมกันเสริมสร้างความรู้และความชำนาญของพนักงานในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้มากยิ่งขึ้น

### 7. การสื่อสารระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร

บริษัทโรเดียและ ICEM ได้มุ่งมั่นร่วมกันที่จะสร้างระบบการสื่อสารภายในที่สามารถให้ข้อมูลอย่างละเอียดถี่ถ้วน และให้โอกาสในการสื่อสารที่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ซึ่งการสื่อสารนี้เป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมของบริษัทโรเดีย ซึ่งจะถูกนำไปใช้ในการชุมนุมต่างๆ ของพนักงานและในการเจรจาปกติกับตัวแทนพนักงาน

บริษัทโรเดียและ ICEM จะร่วมกันกระตุ้นให้พนักงานและตัวแทนพนักงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารนี้มากขึ้น และจะร่วมกันผลักดันให้มีส่วนร่วมไปจนถึงระดับนานาชาติ

เพื่อการดำเนินงานดังกล่าว และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและธรรมเนียมปฏิบัติของท้องถิ่น บริษัทจะเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อตัวแทนพนักงานเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตัวแทนพนักงานก็ต้องให้คำสัตย์ในการที่จะเก็บข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นความลับด้วย

บริษัทโรเดียจะเคารพในสิทธิของพนักงานในการจัดตั้งองค์กรภายในของตน และจะวางตัวเป็นกลางเกี่ยวกับทางเลือกต่างๆ ของกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นอย่างเคร่งครัด

บริษัทโรเดียขอปฏิญาณว่าจะไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน ด้วยอคติที่เกิดจากการจัดตั้งสหภาพหรือการรวมกลุ่มกันของพนักงาน

บริษัทโรเดียจะไม่อนุญาตให้มีการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหรือตัวแทนพนักงานที่เรียกร้องสิทธิ



ต่างๆ ตามที่ระบุในข้อตกลงฉบับนี้ หรือพนักงานที่กระทำการใดๆ ตามสิทธิที่ได้ระบุไว้

บริษัทโรเดียและ ICEM จะร่วมกันตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากระบบการสื่อสารที่จัดทำขึ้นนี้

### 8. การสื่อสารกับสาธารณชน

บริษัทโรเดียได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการสื่อสารอย่างเป็นทางการ และเป็นกิจวัตร และเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับชุมชนที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับสถานประกอบการของบริษัท และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายการสื่อสารที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติของท้องถิ่นขึ้น

บริษัทโรเดียมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาตามความจำเป็นให้มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบกับหน่วยงานหรือองค์กรสาธารณะที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเคมี

### 9. สิทธิในการร้องเรียน

พนักงานทุกคนของบริษัทมีหน้าที่ปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามกฎหมาย ตามภารกิจหลัก และระเบียบปฏิบัติของบริษัท พนักงานทุกคนจะต้องแจ้งให้หัวหน้างานทราบทันทีหากมีการละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎใดๆ และอาจแจ้งให้ฝ่ายบุคคล หรือฝ่ายกฎหมายของบริษัทฯ ทราบด้วย โดยบริษัทโรเดียจะดำเนินการจัดสร้างกลไกเฉพาะ เพื่อให้พนักงานใช้เป็นช่องทางในการแจ้งปัญหาหรือข้อร้องเรียนใดๆ ในกรณีที่ไม่สามารถใช้ช่องทางปกติในการร้องเรียนได้

## IV - การวัดผลการปฏิบัติตามข้อตกลงของบริษัท

บริษัทโรเดียและ ICEM จะร่วมกันทบทวนความตกลงนี้เป็นประจำทุกปี โดยจะพิจารณาตามตัวชี้วัดการปฏิบัติภารกิจตามความตกลงของบริษัทฯ ที่ได้ระบุไว้ดังต่อไปนี้

### ด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

- อัตราส่วนจำนวนบริษัทในเครือที่ผ่านการตรวจสอบด้านอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในช่วงสามปีย้อนหลัง จากข้อมูลที่ระบุไว้ในฐานข้อมูลของบริษัท

- TF 1 : อัตราความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการหยุดงาน ซึ่งแสดงอยู่ในรูปของจำนวนอุบัติเหตุต่อล้านชั่วโมงทำงาน

- TF 2 : อัตราความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่อาจส่งผลหรืออาจไม่ส่งผลให้เกิดการหยุดงาน ซึ่งแสดงอยู่ในรูปของจำนวนอุบัติเหตุต่อล้านชั่วโมงทำงาน

- ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ

- น้ำ

- อากาศ

- การใช้พลังงาน



- การกำจัดขยะของเสีย

### ด้านการบริหารพนักงาน และการสื่อสารภายในระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร

- การโยกย้ายตำแหน่งงาน โดยดูจากจำนวนพนักงานที่ถูกโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่

- การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน
- โครงสร้างระบบการสื่อสารปัจจุบัน

บริษัทโรเดียและ ICEM จะร่วมกันหาแนวทางในการใช้ตัวชี้วัดด้านแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจัดทำตัวชี้วัดข้อมูลใหม่ๆ ที่เหมาะสมขึ้นด้วย

### หลักปฏิบัติของบริษัทโรเดีย

หลักปฏิบัติของบริษัทโรเดียมีเป้าหมายที่จะสร้างความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยให้พนักงานและตัวแทนพนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น

เอกสารประกอบหลักปฏิบัติของบริษัทโรเดีย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของแนวทางปฏิบัติ ความคืบหน้า และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติของแต่ละปีที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ทั้งหกกลุ่ม อันประกอบไปด้วย ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน ผู้ลงทุน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ซึ่งเอกสารประกอบนั้นจะช่วยให้บริษัทต่างๆ ในกลุ่มบริษัทโรเดีย สามารถประเมินได้ว่าปัจจุบันบริษัทได้ดำเนินการอยู่ในระดับใดในแต่ละภารกิจ และจะกำหนดเป้าหมายและแผนงานปรับปรุงอย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างก้าวหน้าและต่อเนื่องได้

ในหลักปฏิบัติของบริษัทโรเดีย ประกอบไปด้วยความมุ่งมั่น 21 ประการ และแนวทางปฏิบัติหลักที่พึงกระทำ 44 ประการ เพื่อให้บรรลุภารกิจตามความมุ่งมั่นนี้ แนวทางปฏิบัติหลักนี้ได้ถูกแบ่งออกเป็น 4 ระดับชั้น คือ

#### 1. ชั้นริเริ่มปฏิบัติการ

หมายถึงขั้นตอนที่บริษัทฯ ได้ริเริ่มมุ่งตอบสนองความคาดหวังขั้นพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม และแผนการปฏิบัติได้ถูกจัดทำขึ้น

#### 2. ชั้นปฏิบัติการ

เป็นขั้นดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบภายในบริษัทในแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งมีวิธีการจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากร และผู้บริหารมีส่วนร่วมในแผนการดำเนินการ

#### 3. ชั้นการปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

คือขั้นที่การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ การดำเนินงานเป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพ และมีการตรวจสอบในทุกๆ ด้าน นอกจากนี้ยังมีการนำข้อมูลที่สะท้อนจากการดำเนินงานมาปรับปรุงการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี และพนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วย

#### 4. ชั้นสัมฤทธิ์ผล

เป็นชั้นที่ผลการปฏิบัติงานใกล้เคียงกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ในแต่ละส่วน มีกระบวนการปรับปรุงการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง และได้ผลลัพธ์ที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัทฯได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

##### พันธกิจที่ต้องปฏิบัติ

##### 1. พันธกิจที่มีต่อลูกค้า

- 1.1 แสดงออกถึงความมุ่งมั่นด้าน RSE ในด้านความสัมพันธ์ต่อลูกค้าของบริษัทฯ
- 1.2 สร้างนวัตกรรมบนพื้นฐานของ RSE
- 1.3 ดูแลและควบคุมความเสี่ยงของผลิตภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ

##### 2. พันธกิจที่มีต่อพนักงานของบริษัท

- 2.1 รับผิดชอบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
- 2.2 ให้การรับรองในสิทธิทางสังคมของพนักงาน
- 2.3 สร้างความมั่นใจในคุณภาพของการสื่อสารภายใน
- 2.4 พัฒนาศักยภาพในการจ้างงาน
- 2.5 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

##### 3. พันธกิจด้านสิ่งแวดล้อม

- 3.1 สนับสนุนให้มีการจัดการสิ่งแวดล้อม
- 3.2 ปกป้องและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- 3.3 ลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

##### 4. พันธกิจที่มีต่อผู้ร่วมลงทุน

- 4.1 เพิ่มมูลค่าของธุรกิจด้วยแนวทางการจัดการอย่างรับผิดชอบ
- 4.2 จัดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยง
- 4.3 จัดให้มีการเผยแพร่ และปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และการปฏิบัติที่ดี
- 4.4 มีการสื่อสารข้อมูลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

##### 5. พันธกิจที่มีต่อคู่ค้า

- 5.1 กำหนดคุณสมบัติของคู่ค้าที่บริษัทต้องการอย่างชัดเจน และใช้เป็นหลักในการคัดเลือกคู่ค้า
- 5.2 ประเมินผลการจัดซื้อตามหลัก RSE
- 5.3 ประเมินตรวจสอบคู่ค้าและบริหารความสัมพันธ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## 6. พันธกิจต่อชุมชน

6.1 ส่งเสริมให้มีการประสานประโยชน์ของบริษัทฯ และชุมชนในท้องถิ่น (ทั้งในระดับภูมิภาค และระดับประเทศ)

6.2 ควบคุมความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อชุมชนอันสืบเนื่องมาจากการประกอบกิจการของบริษัทในแต่ละพื้นที่

6.3 ควบคุมความเสี่ยงในด้านการขนส่งสินค้าและวัตถุดิบ รวมถึงการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ

กรอบโครงสร้างการรับผิดชอบต่อสังคมที่ได้กล่าวมานั้น เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ตรวจสอบบริษัทฯ ในการปฏิบัติตามความตกลงฉบับนี้ และ ICEM จะมีส่วนร่วมในการประเมินผลประจำปีของการดำเนินงานตามหลักปฏิบัติของบริษัทโรเดียด้วย

บริษัทโรเดียและ ICEM มีความเห็นพ้องกันว่า หลักปฏิบัติของบริษัทโรเดียจะช่วยผลักดันให้เกิดผลที่ดีเลิศในการปฏิบัติพันธกิจตามข้อตกลงฉบับนี้ และยินดีที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุพันธกิจตามความตกลงอย่างสมบูรณ์

## V - การดำเนินงานตามความตกลง : ระเบียบวิธีในการปฏิบัติ

ความตกลงฉบับนี้จะถูกนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทในเครือโรเดียทั่วโลก เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และแผ่ขยายแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานของบริษัทให้ครอบคลุมมากขึ้น แต่จะไม่ถูกนำไปแทนที่ หรือแทรกแซงธรรมเนียมปฏิบัติของท้องถิ่นไม่ว่าจะผ่านทาง การสื่อสาร หรือการเจรจาต่อรองใดๆ

บริษัทโรเดียให้สัญญาว่าจะมอบสำเนาของความตกลงฉบับนี้ให้แก่ฝ่ายบริหาร และแจ้งให้พนักงานทั่วไปทราบถึงการจัดทำความตกลงฉบับนี้และพันธกิจที่ระบุในความตกลง ซึ่งจะมีการนำเนื้อหาของความตกลงไปแปลเป็นภาษาต่างๆ ที่ใช้ในแต่ละประเทศที่เกี่ยวข้องกับความตกลงนี้ร่วมกับ ICEM และนำไปเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัทในหัวข้อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

พนักงานใหม่ของบริษัทก็จะได้รับแจกสำเนาของความตกลงฉบับนี้เช่นกัน

บริษัทโรเดียและ ICEM จะร่วมมือกันเผยแพร่และสร้างความเข้าใจอันดีในเนื้อหาของความตกลงให้แก่ตัวแทนกลุ่มพนักงานในแต่ละสาขาของบริษัทฯ ในการนี้บริษัทโรเดียจะอำนวยความสะดวกให้ตัวแทนเหล่านี้ได้เข้าร่วมการประชุมต่างๆ ที่ ICEM อาจจัดขึ้นในแต่ละพื้นที่ เพื่อช่วยส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารกับสาธารณะที่ได้ระบุไว้ในความตกลงฉบับนี้

บริษัทโรเดียและ ICEM ได้ตกลงกันว่าทั้งสองฝ่ายจะให้เวลาซึ่งกันและกันตามความจำเป็นในแต่ละสถานการณ์ เพื่อแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้แต่ละฝ่ายทราบ และร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

บริษัทโรเดียและ ICEM มีความเชื่อร่วมกันว่า ปัญหาทั้งหลายจะถูกแก้ไขได้ดีที่สุด

เมื่อดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ที่เกิดปัญหานั้น

## VI - การติดตาม และทบทวนผลงานประจำปี

บริษัทโรเดียและ ICEM จะทำการติดตามผลการดำเนินการที่ถูกต้องตามความตกลงอย่างต่อเนื่อง และจะทำการประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของบริษัทสาขาในแต่ละประเทศหรือแต่ละภูมิภาค

บริษัทโรเดียและ ICEM จะทบทวนการปฏิบัติตามข้อตกลงนี้เป็นรายปี

บริษัทโรเดียจะจัดทำร่างผลการปฏิบัติภารกิจประจำปีตามความตกลงฉบับนี้ โดยพิจารณาตามดัชนีชี้วัดที่ได้กำหนดไว้

กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติภารกิจตามความตกลงฉบับนี้ จะต้องมีการระบุปัญหานั้นลงในรายงาน พร้อมแนวทางแก้ปัญหาที่ได้ตกลงกันในเบื้องต้น แต่หากมีอุปสรรคใดๆ เกิดขึ้นในพื้นที่ ฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานในพื้นที่นั้นต้องร่วมกันเขียนรายงาน พร้อมทั้งระบุภาพรวมของสถานการณ์ด้วย

รายงานต่างๆ จะต้องนำส่งให้ ICEM ล่วงหน้าอย่างเพียงพอก่อนถึงเวลาประชุมประเมินผลประจำปี

บริษัทโรเดียจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าแปลเอกสาร

บริษัทโรเดียและ ICEM ยินดีที่จะร่วมกันทบทวนผลการปฏิบัติงานก่อนที่ความตกลงฉบับนี้จะสิ้นอายุลง เพื่อเตรียมหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงสำหรับความตกลงฉบับใหม่ การทบทวนในช่วงสุดท้ายของอายุความตกลง อาจจำเป็นต้องมีการใช้ผู้เชี่ยวชาญที่เลือกสรรโดยทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการ โดยบริษัทโรเดียจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

บริษัทโรเดียและ ICEM เป็นผู้มีส่วนอำนาจแต่เพียงผู้เดียวในการตอบคำถามที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามความตกลงฉบับนี้

## VII – การบังคับใช้ความตกลง

จะมีการต่ออายุความตกลงฉบับนี้ทุกๆ 3 ปี

ความตกลงนี้อาจถูกแก้ไขได้ตลอดเวลา โดยใช้หลักการเดียวกับการแก้ไขสัญญาอื่นๆ ทั่วไปเพื่อตัดแปลง หรือแก้ไขเนื้อหาให้เหมาะสม

ภายในระยะเวลา 1 ปี แต่ไม่น้อยกว่าสามเดือนก่อนถึงวันหมดอายุของความตกลงฉบับนี้ ผู้ลงนามในความตกลงทั้งสองฝ่ายจะต้องพบกันเพื่อจัดเตรียมและทบทวนในความตกลงทั้งหมดบนหลักการเพื่อให้ข้อตกลงนี้มีคุณค่าพอที่จะได้รับการต่ออายุ

ผู้ลงนามแต่ละฝ่ายสามารถถอนตัวจากความตกลงได้ โดยต้องแจ้งล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 6 เดือน

ความตกลงฉบับนี้จะถูกแปลเป็นภาษาต่างๆ ตามภาษาของประเทศที่บริษัทในเครือของบริษัท  
โรเดียตั้งอยู่ และเป็นภาษาที่ถูกระบุไว้ในรายชื่อสมาชิกของ ICEM แต่ความตกลงฉบับภาษา  
ฝรั่งเศสเท่านั้นที่จะถูกใช้เป็นตัวฉบับในการลงนามของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย

ฌอง-ปีแยร์ คลามาดีเยอ ประธานและหัวหน้าฝ่ายบริหารของกลุ่มบริษัทโรเดีย  
และแมนเฟร็ด วาร์ดา เลขานุการ ICEM  
ลงวันที่ 25 มีนาคม 2008

## ความตกลงสากลระหว่าง SCA กับ ICEM/Pappers/SCA EWC

### อารัมภบท

ความตกลงนี้มีความมุ่งหมายในการส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท SCA ที่ดำเนินการอยู่ทั่วโลก ความร่วมมือนี้สร้างขึ้นบนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของความเชื่อมั่น บนพื้นฐานของการให้ข้อมูลที่มีอยู่ และการให้ข้อมูลที่มีความซื่อสัตย์ ตลอดจนความเป็นไปได้ของพนักงานและตัวแทนพนักงานในการตัดสินใจผ่านการปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารของ SCA การส่งเสริมความรับผิดชอบทางสังคมนี้ได้หมายรวมถึงหลักการสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิของสหภาพแรงงาน ตลอดจนการปรับปรุงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของสถานประกอบการและการปกป้องสิ่งแวดล้อม

ความตกลงนี้ครอบคลุมกิจกรรมทุกอย่างที่ SCA ควบคุมโดยตรง ในส่วนที่ SCA มิได้ควบคุมโดยตรง บริษัทจะใช้ความพยายามอย่างดีที่สุดเพื่อให้เกิดปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ที่อยู่ในความตกลงนี้ SCA จะแจ้งบริษัทซัพพลายเออร์ถึงความตกลงนี้และพยายามทำให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ที่อยู่ในความตกลง

ผู้ที่ลงนามในความตกลงนี้ ประกอบด้วยบริษัท SCA สหภาพแรงงานคนงานกระดาษของสวีเดน (Pappers) ICEM และ SCA EWC หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรป (European Works Council)

บนพื้นฐานของการยอมรับร่วมกันในหลักสิทธิมนุษยชนและคุณค่าของ SCA จากการที่บริษัทมีจรรยาบรรณทางการค้า วัตถุประสงค์ของความตกลงนี้เป็นการติดตามการปฏิบัติตามหลักการที่ได้ตกลงกันไว้ ความตกลงนี้ยังจัดให้มีการถกเถียงแลกเปลี่ยนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติต่อการทำงาน รวมทั้งการปรับปรุงในเรื่องอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมตามที่ผู้ลงนามมีความจำ

### หลักการพื้นฐาน

หลักการต่างๆ ในความตกลงนี้เขียนขึ้นจากคำประกาศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิของงาน (อนุสัญญาหลัก) และจรรยาบรรณทางการค้าของ SCA ซึ่งผู้ที่อยู่ในความตกลงนี้จะให้แนวทางปฏิบัติสำหรับกิจกรรมของ SCA และสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับลูกจ้าง ทั้งนี้ลูกจ้างของ SCA ทุกคนไม่ว่าจะทำงานหน้าที่ ตำแหน่งใด ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางธุรกิจและจริยธรรมของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบ

1. SCA จะปฏิบัติตามกฎหมายและตามที่มีกฎระเบียบต่างๆ ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี
2. SCA จะมุ่งมั่นดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม SCA มุ่งหมายในการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานสำหรับพนักงานทุกแผนก SCA จะยึดถืออย่างเข้มงวดกับกฎหมายภายในประเทศและข้อตกลงสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องในเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ผู้ที่ลงนามในความตกลงนี้จะมุ่งมั่นทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าภายในกลุ่มของ SCA มีมาตรฐานสูง โดยนำ “การปฏิบัติที่ดีที่สุด” มาใช้

3. SCA มุ่งมั่นต่อการไม่เลือกปฏิบัติ วัฒนธรรมของบริษัทบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อความเป็นเลิศ และความเคารพซึ่งสร้างขึ้นจากกำลังแรงงานในประเทศต่างๆ ที่มีความสามารถสูง และมีค่ามั่งคั่งสูง มันเป็นนโยบายของ SCA ที่จะปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยปราศจากอคติต่อพนักงานปัจจุบันหรือผู้ที่มีความเป็นไปได้ที่จะเข้ามาเป็นพนักงาน SCA ให้สัญญาว่าจะขจัดการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือการเลือกปฏิบัติใดๆ ที่อาจเกิดขึ้น พนักงานทุกคนจะได้รับโอกาสในความก้าวหน้า ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพทางเพศ การแต่งงาน การเป็นพ่อ แม่ หรือผู้ปกครอง เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ที่ถือกำเนิด ความชอบทางเพศ ความเชื่อทางศาสนา การสังกัดทางการเมือง หรือผู้พิการ

4. SCA มุ่งมั่นสร้างโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมงานเพื่องานที่ดีขึ้นและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

5. SCA สัญญาว่าจะให้ค่าจ้างและประโยชน์อย่างเป็นธรรม ตามมาตรฐานตลาดในประเทศหรือที่แห่งใดก็ตามที่บริษัทดำเนินการอยู่

6. SCA จะมีความสุจริตใจ และการเคารพซึ่งกันและกันในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพนักงานและตัวแทนพนักงานในสถานประกอบการ SCA ยอมรับสิทธิพื้นฐานของพนักงานทุกคนในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะการตัดสินใจนั้นจะมาจากสภาพแรงงานที่พวกเขาได้เลือกให้เป็นตัวแทนหรือไม่ได้มาจากสภาพแรงงานก็ตาม SCA ยังเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานของสภาพแรงงาน ซึ่งรวมถึงเสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการจัดตั้งสหภาพและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม SCA มีธรรมเนียมปฏิบัติและผ่านประสบการณ์ของความสัมพันธ์ด้านบวกกับสภาพแรงงานและตัวแทนคนงาน และมุ่งมั่นให้เกิดความร่วมมือ พร้อมทั้งความสัมพันธ์ที่ดีกับสหภาพและตัวแทนคนงาน SCA จะทำให้แน่ใจได้ว่าสมาชิกและตัวแทนของสหภาพแรงงานที่เป็นทางการไม่ถูกเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ และพวกเขาเหล่านั้นจะได้รับการแจ้งเรื่องต่างๆ ตามนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของบริษัท

7. SCA เคารพสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน และการดำเนินงานของบริษัทจะปฏิบัติตามบทบัญญัติในปฏิญญาสิทธิมนุษยชนสากล

8. SCA สนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ที่บริษัทมีอำนาจการจัดการ

อยู่ โดยเฉพาะเรื่องการเกณฑ์แรงงานและการใช้แรงงานเด็ก บริษัทจะนำประเด็นนี้เพื่อเป็นเงื่อนไขการเลือก และการบริหารจัดการความสัมพันธ์ที่มีต่อบริษัทซัพพลายเออร์และบริษัทซัพคอนแทร็คเตอร์

9. SCA ตระหนักถึงการติดเชื้อไวรัสจากเลือดที่มีอันตรายร้ายแรง รวมทั้งผลกระทบที่สามารถเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงานและชีวิตของพนักงาน SCA จะกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการติดเชื้อจากเลือด

10. โดยปกติแล้ว การهماช่วงการผลิตเป็นเรื่องที่ SCA มีพันธะผูกพันอย่างเป็นทางการที่จะต้องแจ้งและทำการเจรจาอย่างเป็นทางการกับองค์กรของพนักงาน และต้องปฏิบัติตามนั้น

### การนำไปปฏิบัติ

SCA จะแจ้งกลุ่มบริษัทของตนถึงความตกลงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และเนื้อหาของความตกลงฉบับนี้ SCA จะดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้ฝ่ายบริหารที่ตั้งอยู่ในประเทศหรือในท้องถิ่นทุกแห่งตระหนักถึงความผูกพันต่างๆ ตามความตกลงนี้ SCA จะทำให้มั่นใจว่าจะมีการแปลความตกลงที่เหมาะสมให้กับบริษัทลูกแห่งต่างๆ ที่มีพนักงานรวมกลุ่มกันในที่ต่างๆ ทั่วโลก และจะเผยแพร่ความตกลงนี้ พร้อมทั้งอธิบายความหมายของความตกลงให้แก่บริษัทลูกในกลุ่มของ SCA ผู้ที่ลงนามในความตกลงอาจตัดสินใจจัดให้มีความร่วมมือร่วมกันในการส่งเสริมและอธิบายความตกลงนี้และความหมายของความตกลง

### การร้องทุกข์/ขั้นตอนการร้องเรียน

ในกรณีที่เกิดการละเมิดความตกลง โดยปกติจะใช้ขั้นตอนต่อไปนี้สำหรับพนักงานที่ความตกลงนี้ครอบคลุมอยู่

1. พนักงานหรือสหภาพแรงงานของพนักงาน ในประเทศหรือในท้องถิ่น ส่งเรื่องร้องเรียนไปยังฝ่ายบริหารระดับท้องถิ่น
2. ถ้าเรื่องร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขโดยฝ่ายบริหารระดับท้องถิ่น สหภาพแรงงานระดับชาติที่เหมาะสมจะร้องเรียนประเด็นปัญหาไปยังฝ่ายบุคคลในระดับกลุ่มบริษัทหรือระดับภูมิภาค
3. ถ้ายังไม่ได้รับการแก้ไข เรื่องร้องเรียนจะถูกส่งไปให้ ICEM/Pappers เป็นผู้ส่งเรื่องร้องเรียนไปยังฝ่ายบริหารของ SCA (SCA Corporate Management)

### การทบทวนความตกลง

SCA, Pappers, ICEM และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สหภาพยุโรปของ SCA (SCA EWC) จะมีการพบกันทุกสองปีเพื่อทบทวนการปฏิบัติตามหลักการที่ได้ตกลงกันไว้และมีการติดตามความตกลงนี้



## ระยะเวลาและการเจรจาทำความตกลง

ความตกลงนี้มีอายุ 2 ปี หลังจากนั้นนี้อาจต่ออายุออกไปหรือเจรจากันใหม่

## การยกเลิกความตกลง

ความตกลงนี้อาจมีการยกเลิกโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยมีการแจ้งล่วงหน้า 6 เดือน การแจ้งล่วงหน้าเพื่อยกเลิกต้องเป็นลายลักษณ์อักษร

12 เมษายน 2004

SCA, Jan Astrom

Anders Nyberg

SCA EWC,

ICEM,

ประธานกรรมการบริหาร (CEO)

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงานกระดาษสวีเดน, Sune Ekbage

Carl Lindquist

Fred Higgs



## ความตกลงว่าด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านการทำงานที่ดีภายในโรงงานของ Statoil ทั่วโลก

### 1. บทนำ

ความตกลงนี้จัดทำขึ้นโดย Industri Energi ในฐานะสหภาพกลางที่มีอำนาจต่อรองในสายการผลิตของ Statoil ประเทศนอร์เวย์ และ Industri Energi ในนามของสหพันธ์นานาชาติของคณาในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์พลังงาน เหมืองแร่ และแรงงานทั่วไป (ICEM) ซึ่งเป็นตัวแทนสหภาพแรงงานของพนักงาน Statoil ในบริษัททั่วโลกและ Statoil

เป้าหมายของความตกลงนี้ เพื่อสร้างช่องทางการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่าง Industri Energi / ICEM และฝ่ายบริหารของ Statoil ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวปฏิบัติในการทำงานที่ดีในโรงงานของ Statoil ทั่วโลกอย่างต่อเนื่อง

ความตกลงนี้ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่ Statoil มีอำนาจควบคุมโดยตรง สำหรับกิจกรรมที่บริษัทไม่มีอำนาจควบคุมโดยตรง บริษัทจะพยายามอย่างดีที่สุดเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดในความตกลงนี้ ทั้งนี้ Statoil จะแจ้งให้ผู้รับจ้างเหมาช่วงและผู้ทำสัญญากับบริษัททราบเกี่ยวกับข้อตกลงนี้ และจะส่งเสริมให้ปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้

บนพื้นฐานของการรับรู้ร่วมกันของคู่สัญญาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและประโยชน์ของ Statoil เองนั้น มีเป้าหมายเพื่อตรวจตราเกี่ยวกับการนำหลักการที่ได้ตกลงกันแล้วไปปฏิบัติให้เป็นจริง และเพื่อหาข้อแก้ไขเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการทำงานหรือการพัฒนาปรับปรุงที่คู่สัญญาอาจกระทำเพื่อสนับสนุนการกำจัดความยากจนผ่านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

### 2. สิทธิมนุษยชน การอุตสาหกรรมสัมพันธ์ และประเด็น HSE

Statoil และ Industri Energi / ICEM ขอยืนยันว่าตนสนับสนุนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในชุมชนและสถานที่ทำงาน นอกจากนั้นคู่สัญญานี้ยังตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองความปลอดภัย สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน รวมทั้งร่วมแสดงความห่วงใยต่อผลกระทบของการใช้ประโยชน์อันเกิดจากการผลิต การใช้และการกำจัดของเสียต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและมนุษย์ ความตกลงนี้เกิดจากความตั้งใจที่จะสร้างหลักประกันด้านมาตรฐานการคุ้มครองที่ดีที่สุดสำหรับผู้ที่ได้รับการจ้างงานในธุรกิจของเราเท่าที่จะทำได้

การเคารพสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึง :

\* สิทธิของพนักงานทุกคนที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่เขาหรือเธอเป็นผู้เลือก และสิทธิ

เกี่ยวกับสหภาพแรงงานพื้นฐานตามที่กำหนดในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ซึ่งครอบคลุมเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการจัดตั้ง เช่นเดียวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน

ดังนั้น บริษัทจึงไม่สามารถขัดขวางความพยายามในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงาน

- \* คำมั่นสัญญาที่จะไม่ใช้แรงงานบังคับตามที่ระบุในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 และ 105 หรือโดยประการอื่น

- \* คำมั่นสัญญาที่จะไม่ใช้แรงงานเด็กตามที่ระบุในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138

- \* คำมั่นสัญญาที่จะให้โอกาสและการปฏิบัติที่เสมอภาคกันในการรับสมัครพนักงาน การจ้างงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ รวมถึงให้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับชายและหญิงในงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน และป้องกันการเลือกปฏิบัติ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานและอาชีพตามที่กำหนดในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 และ 111 ตามลำดับ

- \* คำมั่นสัญญาที่จะจ่ายค่าแรงและผลประโยชน์ที่เป็นธรรมตามมาตรฐานอุตสาหกรรมที่ดีในประเทศนั้น

- \* คำมั่นสัญญาที่จะจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โดยปรับใช้มาตรฐานเรื่องหลักปฏิบัติที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับ

- \* ประกันว่าบริษัทได้จัดให้มีนโยบายที่ชัดเจนและเอื้อต่อการนำไปปฏิบัติในด้านเอชไอวี/เอดส์ และประกันว่านโยบายนี้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพในทุกโรงงานของ Statoil

- \* การเลือกปฏิบัติหมายถึงการทำให้ปรากฏชัด การกีดกัน หรือการเลือกฝักฝ่าย ซึ่งเกิดขึ้นจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง สัญชาติหรือต้นกำเนิดทางสังคมที่มีผลให้เกิดการปฏิบัติหรือลดทอนความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติต่อบุคคลนั้น

### 3. ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม

Statoil และ Industri Energi / ICEM จะร่วมมือกันเพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมของ Statoil นั้นถูกดำเนินการด้วยความใส่ใจอย่างเต็มที่ต่อสิ่งแวดล้อมเท่าที่พึงจะทำได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะครอบคลุมถึง

- \* การสนับสนุนวิธีการตามหลักป้องกันล่วงหน้า (precautionary approach) ในประเด็นท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม

- \* ดำเนินการกิจกรรมริเริ่ม เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น

- \* สนับสนุนการพัฒนาและการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

### 4. การนำไปปฏิบัติ

#### 4.1 การประชุมประจำปี

Statoil และ Industri Energi / ICEM จะประชุมปีละครั้ง เพื่อทบทวนการปฏิบัติในส่วนของหลักการที่ตกลงร่วมกันและการติดตามผลของความตกลงนี้ เป้าหมายคือเพื่อพูดคุยหารือ

ในประเด็นที่ครอบคลุมในความตกลง โดยที่คณะที่จะสร้างแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติสำหรับการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากประเด็นด้านอุตสาหกรรมและ HSE โดยทั่วไปยังอาจรวมถึงหัวข้อต่อไปนี้

- \* นโยบายทั่วไปขององค์กรเกี่ยวกับการจ้างงาน สุขภาพจากการทำงาน ประเด็นด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อภายในบริษัทและระหว่างบริษัทและบริษัทที่เกี่ยวข้อง รวมถึงชีพพลายเออร์และผู้รับจ้างเหมาช่วง ตามแต่เห็นสมควร

- \* สถานะทางเศรษฐกิจและการเงินของบริษัทและการพัฒนากิจการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องของบริษัท

- \* กิจกรรมด้านการฝึกอบรม
- \* ประเด็นที่กระทบกับการใช้สิทธิสหภาพแรงงาน
- \* ประเด็นใดก็ตามที่เห็นพ้องต้องกัน

ผู้เข้าร่วมการประชุมประจำปีเหล่านี้โดยปกติคือเจ้าหน้าที่อาวุโสประมาณ 4-5 คน จาก Industri Energi / ICEM และผู้จัดการฝ่ายที่เกี่ยวข้องจาก Statoil

#### 4.2 หลักปฏิบัติด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ระดับท้องถิ่น

ข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาทุกฝ่ายควรจะถูกนำไปใช้อย่างสม่ำเสมอในทุกโรงงานของ Statoil แต่ไม่ได้ถูกสร้างขึ้นเพื่อแทนที่หรือแทรกแซงแนวปฏิบัติด้านการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ในระดับท้องถิ่นเกี่ยวกับข้อมูล การแก้ไขปัญหาและการเจรจา คู่สัญญาของข้อตกลงนี้ต้องเคารพหลักการว่า การแก้ไขปัญหาในด้านการอุตสาหกรรมสัมพันธ์จะบรรลุผลดีที่สุดเมื่อได้รับการแก้ไขในระดับใกล้สถานที่ทำงานมากที่สุดที่จะเป็นไปได้

#### 4.3 โครงการฝึกอบรม

Industri Energi / ICEM และ Statoil จะร่วมมือกันพัฒนาโครงการฝึกอบรมร่วมกับที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ และการนำไปปฏิบัติตามรายละเอียดในความตกลงนี้ ทั้งนี้จะครอบคลุมถึงการฝึกอบรมที่เหมาะสมในเรื่องสุขภาพ แนวปฏิบัติที่ดีด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย สำหรับตัวแทนของสหภาพจากประเทศที่มีการดำเนินการของ Statoil รวมถึงโปรแกรมการฝึกอบรมฝ่ายบริหารภายใน Statoil ทั้งนี้ต้นทุนของการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดโดย Statoil ซึ่งเกิดกับ Industri Energi / ICEM อาจจะดูแลโดย Statoil ขึ้นอยู่กับการตกลงกัน

#### 4.4 ตัวแทนสหภาพ

Statoil จะละเว้นจากการปฏิเสธหรือเลือกปฏิบัติต่อตัวแทนสหภาพ ที่ได้รับการรับรองจากทุกฝ่ายให้เป็นตามนั้น หรือพนักงานที่ให้ข้อมูลสอดคล้องกับการตรวจสอบติดตามผลหรือการปฏิบัติตามความตกลงนี้ ตัวแทนของสหภาพทั้งหมดต้องเคารพต่อหลักการเรื่องข้อมูลที่เป็นความลับทางธุรกิจที่อาจถูกเปิดเผยจากการปฏิบัติตามหน้าที่ของแต่ละคน

Statoil จะช่วยเหลือตัวแทนของสหภาพให้สามารถดำเนินการตามหน้าที่ของพวกเขาโดยจัดหาข้อมูลที่เป็นที่จำเป็น รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นตามที่ตกลงกัน หากจำเป็นจะต้องมีการลาพักงานเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว การตัดสินใจจะเกิดขึ้นในระดับท้องถิ่นและอาจจะได้รับการพิจารณาวันลาที่ได้รับค่าจ้างตามกรอบของความตกลงในระดับท้องถิ่น

Statoil ยังอาจอำนวยความสะดวกให้ผู้แทนของสหภาพจากโรงงานของ Statoil ได้พบปะเพื่อพูดคุยหรือการบังคับใช้และการปรับปรุงความตกลงนี้ในอนาคต

#### 4.5 ข้อมูล

Industri Energi / ICEM จะแจกจ่ายสำเนาของความตกลงนี้ให้กับสมาชิกสหภาพของตนทั้งหมดที่เป็นตัวแทนพนักงานบริษัท Statoil ทั่วโลก และจะประชาสัมพันธ์ในวงกว้างเกี่ยวกับความตกลงและอธิบายให้สหภาพของบริษัททราบถึงเนื้อหาของความตกลงนี้

บริษัทจะแจกจ่ายสำเนาของความตกลงนี้ในทำนองเดียวกันให้กับสำนักงานของ Statoil ทั้งหมดในภาษาท้องถิ่นของประเทศที่เกี่ยวข้องและจะชี้แจงให้ฝ่ายบริหารในแต่ละประเทศทราบถึงการมีความตกลงนี้และสาระของความตกลง

การเปิดเผยข้อมูลใดภายนอกเกี่ยวกับความตกลงนี้ต้องได้รับความตกลงจากคู่สัญญา

#### 4.6 การบริหาร

ประธานของ Industri / Energi ในนามของ ICEM หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากประธานและรองประธานฝ่ายการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของ Statoil จะรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการตามความตกลงนี้

### 5. ระยะเวลาและการประเมินผล

ระยะเวลาของความตกลงนี้คือ 2 ปี จนถึงวันที่ 1 กันยายน 2012 (2555) หลังจากนั้นสัญญาจะได้รับการประเมินและต่ออายุสำหรับช่วงต่อไป

เจนีวา, 16 ตุลาคม 2010 (2553)

Statoil,	Erling Brevik,
Industri Energi,	Leif Sande
ICEM,	Manfred Warda

## ความตกลงว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนระหว่าง Umicore กับ ICEM/IMF

### อารัมภบท

**Umicore** สัญญาว่าจะมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืน มีเป้าหมายที่จะทำให้เป้าหมายเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมไปด้วยกัน

ในความตกลงนี้ Umicore ตั้งใจจัดให้ความสำคัญของนโยบายทางสังคมระดับโลกเพื่อยืนยันหลักการการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับมุมมองทางด้านสังคมด้วย

ฝ่ายบริหารของ Umicore แสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทเป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จของกลุ่มบริษัทในระดับสากล ซึ่งรวมถึงการสถาปนาความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน และการเจรจาปรึกษาหารือระหว่างหุ้นส่วนต่างๆ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาบริษัท

Umicore ยอมรับว่าคำสัญญาของบริษัทที่มีต่อความสำเร็จทางการเงินจะต้องพิจารณาไปร่วมกันกับผลกระทบทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมที่บริษัทดำเนินการ นโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทเน้นที่การให้ความสำคัญอันดับต้นต่อสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี รวมทั้งการปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการและการเยียวยาต่อความเสี่ยงที่เป็นผลมาจากการดำเนินการที่ผ่านมาในอดีต การริเริ่มและการกำจัดของเสียจากสินค้าของบริษัท หลักการเคารพอนุสัญญาหลักทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ความตกลงนี้มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจข้ามชาติของ Umicore ต่อสังคม ซึ่งเป็นไปตามวิถีทางของ Umicore (Umicore Way) และจรรยาบรรณทางธุรกิจและนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท

เพื่อพยายามให้เกิดความสมดุลระหว่างความเติบโต ผลกำไรทางเศรษฐกิจ และความสมบูรณ์ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม Umicore รับรองในการนำขั้นตอนและหลักการที่นิยามในความตกลงนี้ไปปฏิบัติในหลายระดับ ทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นในระยะเวลาที่สมเหตุสมผล

เพื่อสนับสนุนแนวทางนี้ให้เกิดความสำเร็จ IMF และ ICEM พร้อมกับองค์กรสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิก จะร่วมกันอย่างสร้างสรรค์กับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อหาทางและปฏิบัติตามวิธีการต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามความตกลงนี้และเพื่อเคารพความตกลงที่ให้สัญญากันไว้ทั้งในแง่ของบริษัท บุคคล และทรัพย์สิน

### 1. สิทธิมนุษยชน

#### 1.1 สิทธิมนุษยชน

จากนโยบายสิทธิมนุษยชน, Umicore สนับสนุนอย่างเต็มที่กับปฏิญญาสิทธิมนุษยชนของ

สหประชาชาติ (the United Nations Universal Declaration of Human Rights) และสัญญาว่าจะเคารพต่ออนุสัญญาเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

### 1.2 ห้ามใช้แรงงานเด็ก

Umicore ไม่เพียงแต่จะไม่จ้างแรงงานเด็กที่ละเมิดอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 และ 182 แล้ว ในประเทศที่อายุขั้นต่ำ 15 ปี Umicore จะกำหนดอายุขั้นต่ำ 15 ปีสำหรับการจ้างงาน

ในกรณีที่ลักษณะของงานเสี่ยงอันตรายในหน่วยการผลิตของ Umicore จึงกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ 18 ปี ยกเว้นในกรอบของการฝึกงานหรือโครงการฝึกอาชีพที่ร่วมมือกันจัดกับโรงเรียนและสถาบันฝึกอบรม หรือได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่มีอำนาจ โดยจะต้องมีการดูแลเป็นพิเศษกับคนที่อายุน้อยเหล่านี้ ผู้ที่อายุขั้นต่ำ 14 ปีจะได้รับการคุ้มครองเต็มที่และได้รับการอบรมและคำแนะนำที่เพียงพอ

### 1.3 ห้ามใช้แรงงานบังคับ

ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 และ 105 Umicore จะไม่ใช้แรงงานบังคับหรือใช้แรงงานที่มีข้อผูกมัดไม่ว่าในภาวะใดๆ เช่น แรงงานบังคับโดยบุคคลที่อยู่ในสถาบันหรือแรงงานที่ถูกเกณฑ์ รวมถึงแรงงานในฐานะของวิธีการที่ถูกบังคับทางการเมืองหรือทางการศึกษา

### 1.4 สิทธิในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม

ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 Umicore ยอมรับและเคารพเสรีภาพของพนักงานในการเลือกว่าจะจัดตั้งหรือเข้าร่วมกับองค์กรของพนักงานจากการเลือกของตนเอง (รวมถึงสหภาพแรงงาน) โดยไม่จำเป็นต้องให้บริษัทอนุญาตก่อน นอกจากนี้ในการจ้างงานคนงานจะต้องไม่เป็นเหตุมาจากเงื่อนไขที่ว่า เขาหรือเธอร่วมหรือไม่ร่วมกับสหภาพแรงงานหรือถูกบังคับให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มากไปกว่านั้นการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต้องไม่เป็นเหตุในการเลิกจ้างหรือมีอคติต่อคนงาน Umicore จะไม่แทรกแซงสหภาพแรงงานหรือจ่ายเงินให้สหภาพแรงงานหรือกระทำการต่างๆ โดยตั้งใจที่จะแทนที่องค์กรนั้นๆ เพื่อให้อยู่ในการควบคุมของบริษัท

Umicore ตกลงยอมรับหลักการพื้นฐานของอนุสัญญาฉบับที่ 135 และข้อเสนอแนะที่ 143 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และยอมรับสิทธิของพนักงานในการมีตัวแทนโดยสหภาพแรงงานและองค์กรลูกจ้างอื่นๆ เพื่อเจรจาต่อรองร่วมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

Umicore และองค์กรตัวแทนลูกจ้างจะร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ด้วยความจริงใจ แม้ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทก็ยังคงเป้าหมายของความร่วมมือกันต่อไปในระยะยาว สิ่งนี้หมายถึงการเคารพในสัญญาของทั้งสองฝ่าย

ทุกฝ่ายยอมรับว่าตัวแทนต่างๆ ที่ระบุไว้ในขอบเขตของความตกลงนี้จะต้องเป็นบุคคลในตำแหน่งที่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอ ตลอดจนมีพฤติกรรมที่ถูกที่ควรจะจัดการกับประเด็นอ่อนไหวต่างๆ ได้

## 1.5 ความเท่าเทียมในโอกาส/การไม่เลือกปฏิบัติ

ตามอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 100 และ 111 Umicore สัญญาถึงวัฒนธรรมของงานที่ไม่มีการกีดกันและเห็นในคุณค่า พร้อมทั้งยอมรับว่า ประชาชนทุกคนมีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวกันและมีคุณค่าควรให้การเคารพตามความสามารถของแต่ละปัจเจกบุคคล Umicore ไม่ยอมรับการล่วงละเมิดหรือการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบต่อสภาพทางเพศ กลุ่มทางสังคม ความพิการ รสนิยมทางเพศ สถานภาพการแต่งงาน อายุ หรือความคิดเห็นทางการเมือง

Umicore จะสร้างความเท่าเทียมกันของโอกาสในการจ้างงาน และปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม พนักงานของ Umicore และหน่วยงานทางธุรกิจจะต้องใช้ความสามารถ คุณวุฒิและหลักเกณฑ์ทางอาชีพ นำมาใช้ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น การรับเข้าทำงาน การฝึกอบรม การตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งในประเทศที่มีโปรแกรม “การดำเนินการในทางบวก (positive action)” หรือระบบโควต้าต่อกลุ่มคนส่วนน้อย บริษัทก็จะทำตามกฎหมายของประเทศนั้น

## 2. สภาพการทำงาน

### 2.1 ค่าตอบแทน

เป็นที่ยอมรับและตกลงว่า พนักงานทุกคนต้องได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ (อนุสัญญา ILO ที่ 100) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ อยู่บนพื้นฐานของหลักการความเป็นธรรม รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมายในประเทศหรือตามมาตรฐานท้องถิ่น หรือตามข้อตกลงสภาพการจ้าง ทั้งนี้บริษัทจะปฏิบัติตามมาตรฐานใดก็ตามที่สูงกว่า

### 2.2 เวลาการทำงานและวันหยุด

Umicore จะยึดถือปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศและความตกลงเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและวันหยุดทั่วไปที่นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง

### 2.3 สุขภาพและความปลอดภัย

Umicore ไม่ประนีประนอมในเรื่องสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานทุกคน และสัญญาที่จะจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับสุขภาพที่ดีตามกฎหมายในประเทศ บริษัทจะหาทางปรับปรุงผลงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

### 2.4 คุณสมบัติของพนักงาน

ทักษะและความรู้ของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญต่อบริษัทและต่ออนาคต Umicore สัญญาว่าจะมีมาตรการที่มีเป้าหมายอยู่ที่พนักงานที่มีคุณสมบัติและขยายให้กว้างขึ้นในด้านความรู้ทางเทคนิคและอาชีพในงาน การฝึกอบรมทักษะ ตลอดจนการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจ้างงานเป็นเรื่องสำคัญและมองเห็นได้ว่า จะเป็นการแบ่งความรับผิดชอบร่วมกันในด้านการทำงานและในการอบรม โดยนายจ้างจะจัดให้มีการฝึกอบรม ส่วนพนักงานก็จะเข้าร่วมการฝึกอบรม



### 3. สิ่งแวดล้อม

Umicore พยายามพิจารณาถึงการพัฒนายั่งยืนเข้าไปอยู่ในกระบวนการตัดสินใจของบริษัท บริษัทใช้ยุทธศาสตร์การบริหารความเสี่ยงบนข้อมูลที่มีเหตุผลและเป็นวิทยาศาสตร์ที่มีความเหมาะสม รวมทั้งหาทางปรับปรุงการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง บริษัทกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในการจัดการและการแก้ไขความเสี่ยงที่มีผลมาจากการดำเนินการในอดีตที่ผ่านมา

บริษัทอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการออกแบบและการใช้ที่มีความรับผิดชอบ ตลอดจนการนำผลผลิตของบริษัทกลับมาใช้ใหม่ รีไซเคิล และการกำจัดของเสีย Umicore จะร่วมมือกับสถาบันที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นในประเทศ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศและภายในประเทศ ในเรื่องการรีไซเคิล บริษัทมุ่งมั่นที่จะใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 4. การนำความตกลงไปใช้ปฏิบัติ

4.1 ความตกลงนี้ใช้กับทุกบริษัทของกลุ่มที่ Umicore ควบคุมการดำเนินการ โดยเป็นพันธะผูกพันกับฝ่ายบริหารระดับอาวุโสและพนักงานทุกระดับตามวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่ได้ตกลงกันไว้ ความรับผิดชอบอยู่กับฝ่ายบริหารของส่วนต่างๆ ที่บริษัทดำเนินการ และพนักงาน ตลอดจนตัวแทนของพนักงาน (หากมีองค์กรตัวแทนอยู่)

4.2 สำหรับบริษัทในเครือที่ Umicore ไม่มีอำนาจชี้แนะ บริษัทจะใช้ทรัพยากรที่ของเสียสามารถถูกกำจัดไปได้ เพื่อส่งเสริมหลักการพื้นฐานดังที่ระบุไว้ในความตกลง

Umicore แสวงหาหุ้นส่วนทางธุรกิจที่มีนโยบายในประเด็นด้านจริยธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทซึ่งเป็นส่วนเสริมจากความตกลงนี้

Umicore สนับสนุนและแสดงออกถึงการโน้มน้าวหุ้นส่วนทางธุรกิจ (บริษัทซัพพลายเออร์และซัพพลายเออร์) ให้นำมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO มาพิจารณานำไปใช้ในนโยบายของบริษัท Umicore จะทำให้เห็นได้ว่า การกระทำข้างต้นจะเป็นการวางพื้นฐานสำหรับคำมั่นสัญญาในความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

4.3 ความตกลงนี้จะถูกจัดให้แก่ฝ่ายบริหารของบริษัท ตัวแทนสหภาพแรงงาน และคนงานในทุกแห่งที่กลุ่มบริษัทดำเนินการภายใน 3 เดือนหลังจากลงนาม มันจะถูกสื่อสารผ่านระบบอินทราเน็ตภายในกลุ่มบริษัทและช่องทางรายงานของหน่วยธุรกิจของกลุ่ม (Group - Business Unit reporting lines) ในทุกหน่วยงานและทุกไซต์งาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนได้รับการแจ้งและการยอมรับอย่างเหมาะสม ในกรณีที่มีความจำเป็น

### 5. การติดตามผล

5.1 ฝ่ายบริหารหน่วยงาน/ไซต์งานเป็นผู้รับผิดชอบรายแรกในการนำความตกลงนี้ไป

ปฏิบัติ และสร้างความมั่นใจว่าทุกแห่งที่บริษัทดำเนินการหรือทุกไซต์ทำงาน บริษัทจะยึดถือความตกลงนี้

5.2 จากจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท พนักงานทุกคนมีสิทธิและหน้าที่ที่จะแจ้งประเด็นต่างๆ และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความตกลงไปที่ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าตน ถ้าพวกเขาเห็นว่าไม่เหมาะสมก็รายงานไปที่หัวหน้าแผนกกฎหมายของบริษัท (Corporate Legal Department) หรือแผนกตรวจสอบบัญชีภายใน (Internal Audit Department) การกระทำดังกล่าวจะไม่เกิดผลเสียและการลงโทษต่อพวกเขา ทั้งนี้การร้องเรียนอาจจะรายงานในภาษาที่ต้องการเลือกใช้

5.3 ในระดับกลุ่มบริษัท คณะกรรมการร่วม จะรับผิดชอบในการติดตามการปฏิบัติตามความตกลงนี้ ภายในคณะกรรมการ รองประธานอาวุโสด้านทรัพยากรบุคคล รองประธานอาวุโสด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย เป็นตัวแทนฝ่ายบริหารในการร่วมกิจกรรมของคณะกรรมการร่วม และเป็นผู้ที่รายงานโดยตรงไปยังประธานกรรมการบริหารบริษัท ส่วนของตัวแทนพนักงานจะมาจากตัวแทนของ IMF ของ ICEM และประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สหภาพยุโรป (European Works Council)

5.4 คณะกรรมการร่วมจะพบกันปีละครั้งในการประชุมประจำปี ผู้ตรวจสอบจากภายนอกของรายงานการพัฒนาที่ยั่งยืนจะนำเสนอรายงานการตรวจสอบต่อที่ประชุม และจะมีการพิจารณาทบทวนเรื่องร้องเรียนหลักๆ เกี่ยวกับการนำความตกลงไปปฏิบัติและกำหนดมาตรการแก้ไขให้ถูกต้อง

5.5 ในส่วนของการติดตามความตกลง ตัวแทนพนักงานในคณะกรรมการติดตาม สามารถประชุมทุกปีกับตัวแทนพนักงานของ Umicore หนึ่งในคนจากหนึ่งไซต์หนึ่งแห่ง ซึ่งพนักงานมีตัวแทนโดยองค์กรสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกของ ICEM หรือ IMF

## 6. ระยะเวลาของความตกลง

ความตกลงนี้มีผลบังคับตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2007 มีระยะเวลา 4 ปี ความตกลงนี้สามารถยกเลิกได้โดยฝ่ายที่ลงนามฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ด้วยการส่งจดหมายลงทမ်းเขียนซึ่งต้องแจ้งล่วงหน้า 6 เดือน หากไม่มีการยกเลิกภายในระยะเวลา 4 ปีของความตกลง ก็ถือว่าขยายระยะเวลาต่อไปอีก 4 ปีโดยอัตโนมัติ หากความตกลงนี้มีความแตกต่างในภาษาต่างๆ ให้ถือฉบับภาษาอังกฤษเป็นฉบับจริง ทั้งนี้ความตกลงนี้อยู่ภายใต้กฎหมายเบลเยียม ข้อพิพาทต่างๆ จะอยู่ในอำนาจของศาลเบลเยียม

กรุงบรัสเซล, 28 กันยายน 2007

Umicore, Thomas Leysen

Ursula Saint-Léger

IMF, Marcello Malentacchi

Rob Johnston

ICEM, Manfred Warda

Kemal Ozkan

ประธานกรรมการบริหาร,

รองประธานอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เลขาธิการทั่วไป

ผู้อำนวยการ Non Ferrous Metals

เลขาธิการทั่วไป

เจ้าหน้าที่ด้านเคมีและยาง



- **ICEM** คือสหพันธ์แรงงานสากลของคณาในกิจการเคมี พลังงาน เหมืองแร่ และคณาที่เกี่ยวข้อง ICEM จัดตั้งคณาทั่วโลกที่ทำงานการผลิตในกิจการด้านพลังงาน เหมืองแร่ เคมี ชีวภาพ เยื่อกระดาษและกระดาษ ยาง อัญมณี แก้วและกระจก เซรามิค ซีเมนต์และอื่นๆ ICEM มีสมาชิก 20 ล้านคนในสหภาพอุตสาหกรรมและสหพันธ์แรงงาน 467 แห่ง ใน 132 ประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
- **FNV Mondiaal** เป็นฝ่ายต่างประเทศของ **FNV** (the Federation of Dutch labour Movement) **FNV** คือสภาแรงงานในประเทศเนเธอร์แลนด์มีสมาชิก 1.4 ล้านคน ส่วน **LO-TCO** เป็นคณะกรรมการความร่วมมือระดับสากลซึ่งทำงานให้กับ LO และ TCO โดย LO คือสภาแรงงานที่เป็นตัวแทนของ “คณาพื้นฐาน” มีสมาชิก 1.8 ล้านคน TCO เป็นสภาแรงงานอีกแห่งหนึ่งเป็นตัวแทนพนักงานในสาขาอาชีพต่างๆ มีสมาชิก 1.3 ล้านคน FNV Mondiaal และ LO-TCO ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่โครงการของ ICEM ว่าด้วยบริษัทข้ามชาติและการเจรจาปรึกษาหารือในภูมิภาคเอเชีย
- การจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้ได้รับการสนับสนุนจาก **FNV Mondiaal** และ **LO-TCO** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการของ ICEM ว่าด้วยบริษัทข้ามชาติ และการเจรจาปรึกษาหารือในภูมิภาคเอเชีย



**Mondiaal**

LO - TCO  
**BISTÄNDSNÄMND**