

คู่มือ VINCI ว่าด้วย

สิทธิ มนุษยชน



เราต้องปฏิบัติโดยเคารพ
ต่อสิทธิมนุษยชนในทุกที่

สารบัญ

พันธกรณีที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีปฏิบัติของเรา	4
วิธีการของเรา	5
วิธีการบัญญัติแนวทางของเรา	7
แนวทางของ VINCI	9



01

การย้ายถิ่นฐานของแรงงานและหลักปฏิบัติในการสรรหาบุคลากร	10
หนี้สินและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร	10
การเปลี่ยนสัญญาจ้าง	11
ใบอนุญาตทำงาน เอกสารประจำตัว วีซ่า	11
หนังสือเดินทางและใบอนุญาตขออนุญาตออกนอกประเทศ	



02

สภาพการทำงาน	12
ค่าตอบแทน	12
เวลาทำงาน	12
การลาพักร้อนและผลประโยชน์ทางสังคมอื่นๆ	13
การเป็นตัวแทนพนักงาน	13
การจ้างงานเยาวชน	13
การเลือกปฏิบัติ	13
สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน	14
การป้องกันภัย	14



03

สภาพที่พักอาศัย	15
มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับที่พักอาศัย: สุขภาพ ความปลอดภัยและการป้องกันภัย	15
เสรีภาพในการเดินทาง การขอรับค่าปรึกษาและการจัดการค่าครองชีพ	15



04

ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน	16
สร้างความตระหนัก ระบุความเสี่ยงและทำสัญญา	16



05

ชุมชนท้องถิ่น	17
ประเด็นปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	17
ประเด็นปัญหาด้านที่ดิน	17
การปรึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่นและการจัดการค่าครองชีพ	18

พันธกรณีที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมและวิถีปฏิบัติของเรา

ไม่มีโครงการด้านเศรษฐกิจโดยปราศจาก โครงการด้านสังคม

ที่ VINCI เรามีวิสัยทัศน์ด้านประสิทธิภาพที่เน้นภาพรวม สำหรับเราแล้ว ประสิทธิภาพของโครงการของเราไม่ได้เน้นเพียงด้านเทคนิคและทางการเงินเท่านั้น แต่ยังวัดได้จากมูลค่าเพิ่มทางสังคมและสิ่งแวดล้อม วิสัยทัศน์ที่รับผิดชอบนี้ไม่สามารถแยกออกจากอาชีพของเราในฐานะนักพัฒนาเมืองและภูมิภาค เนื่องจากความสำเร็จของเราวัดผลได้ในระยะยาวและมีผลกระทบสำคัญต่อสังคมรอบตัวเรา

ในทำนองเดียวกัน ผลการดำเนินงานของบริษัทของเราไม่จำกัดเฉพาะผลประกอบการทางเศรษฐกิจและการเงิน: เราเชื่อมั่นว่าความสำเร็จทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนไม่สามารถแยกออกได้จากโครงการที่งดงามด้านมนุษยชน ความเชื่อมั่นนี้ช่วยหล่อเลี้ยงความใฝ่ฝันร่วมกันที่เราต้องการแบ่งปันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดตามที่เรายืนยันในความเป็นตัวตนของเรา: "ความสำเร็จที่แท้จริงคือความสำเร็จที่เราแบ่งปัน"

สิทธิมนุษยชนและมนุษยนิยม

ความใส่ใจต่อสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมมนุษยนิยมของเรา เราให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ก่อนระบบเสมอ เราเชื่อมั่นว่าทีมงานของเราเป็นสินทรัพย์หลักของเรา: คุณภาพและความมุ่งมั่นของทีมงานช่วยให้บริษัทของเราสร้างความแตกต่างในโครงการและสถานที่ก่อสร้าง การจัดการแบบการกระจายอำนาจและรูปแบบการบริหารของเรา ได้แรงบันดาลใจจากคุณค่าทางมนุษยนิยมเหล่านี้: ส่งเสริมความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลและของส่วนรวม ใฝ่หาโอกาสสนามมากที่สุด สนับสนุนความไว้วางใจ ความเคารพและความสามัคคีในการส่งเสริมการพัฒนาในหน้าที่การงานของพนักงานของเรา นอกเหนือจากทีมงานของเราเองแล้ว เรายังพยายามแบ่งปันวิสัยทัศน์นี้กับงานทุกคนของคู่ค้าและผู้รับเหมาช่วงในท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมในโครงการและสถานที่ก่อสร้างของเรา

แนวทางที่สานต่อพันธสัญญาของแถลงการณ์ VINCI

แนวทางด้านสิทธิมนุษยชนของเราเป็นส่วนหนึ่งของความต่อเนื่องโดยตรงกับแถลงการณ์ของ VINCI ซึ่งครอบคลุมทุกด้านของความรับผิดชอบต่อบริษัท: การทำงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

ในฐานะพื้นฐานของพันธกรณีร่วมของเรา แถลงการณ์ของเรายังคงใช้กับบริษัทของเราทุกแห่ง ไม่ว่าจะสายอาชีพใดหรือในประเทศใด ผู้จัดการทุกคนของ VINCI เป็นผู้ดูแลความน่าเชื่อถือของกลุ่มบริษัทในแง่ของความสามารถในการปฏิบัติตามพันธกรณีเหล่านี้ต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดของเรา แนวทางด้านสิทธิมนุษยชนของเรามีความสำคัญเท่าเทียมกันภายในกลุ่มบริษัท

วิธีการของเรา

สนับสนุนการพัฒนาของกลุ่มบริษัทในระดับนานาชาติ

เราเป็นกลุ่มบริษัทนานาชาติที่มีอยู่ในหลายประเทศมากขึ้นเรื่อยๆ เราต้องจ้างงานบุคคลจำนวนมากในสถานที่ก่อสร้างและในบริษัทของเราในประเทศเหล่านี้โดยจ้างงานโดยตรงหรือผ่านผู้รับเหมาช่วง แม้ว่าบริบทด้านสถาบันและขอบเขตการดำเนินงานจะแตกต่างกันอย่างมากในแต่ละประเทศ **เราต้องปฏิบัติโดยเคารพต่อสิทธิของบุคคลเหล่านั้นในทุกที่ และเคารพชุมชนท้องถิ่น** ที่อาจได้รับผลกระทบจากโครงการและการดำเนินกิจการต่างๆของเรา

ดังนั้นความปรารถนาของเราคือการนำกฎข้อบังคับท้องถิ่นตลอดจน หลักการพื้นฐานที่ใช้ร่วมกันในด้านสิทธิมนุษยชนมาใช้ในทุกประเทศที่เราดำเนินกิจการ ในทุกสายงานและทุกบริษัทของเรา

หลักการพื้นฐานที่ใช้ร่วมกันดังกล่าวเป็นผลรวมของ:

- พันธกรณีที่เรานำมาใช้จากมาตรฐานสากลที่ VINCI และบริษัทในเครือปฏิบัติตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (ดูหน้า 7)
- กฎของบริษัทที่เรากำหนดขึ้นโดยมีพื้นฐานมาจากหลักปฏิบัติเหล่านี้ โดยการตีความให้ตรงกับความเป็นจริงของและโครงการของเรา

ตอบสนองความคาดหวังด้านความโปร่งใสของตลาดและลูกค้าของเรา

บริษัทขนาดใหญ่ถูกจับตามองเป็นอย่างมากเกี่ยวกับมาตรการที่วางไว้เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน การละเมิดดังกล่าวอาจเกิดจากบริษัทเองหรือเชื่อมโยงทางอ้อมกับธุรกิจของบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการรับเหมาช่วง ความเสี่ยงนี้จะยิ่งสูงเป็นพิเศษเมื่อบริษัทต่างๆ ดำเนินงานในประเทศที่เป็นที่ทราบดีว่าสิทธิมนุษยชนถูกคุกคาม กลุ่มบริษัทใหญ่ที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์อย่าง VINCI ที่ได้รับการวิเคราะห์และติดตามโดยนักลงทุนและนักวิเคราะห์ในตลาดต่างประเทศ ต้องมีความโปร่งใสเกี่ยวกับระบบป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว

ความโปร่งใสนี้ยังตอบสนองความต้องการของลูกค้าของเราด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่โครงการที่เราดำเนินการได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากนักลงทุนจากต่างประเทศ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและครบถ้วนเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน และกำหนดให้บริษัทต้องแสดงความมุ่งมั่นในเรื่องนี้

โดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นการทำสัญญาใดๆ การยึดมั่นในพันธกรณีว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชนถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างความแตกต่างในเชิงบวกต่อลูกค้าของเรา เป็นการยืนยันว่าเราดำเนินธุรกิจอย่างกลุ่มบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความกังวลต่อสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของงานในสถานที่ก่อสร้างของบริษัท นอกจากนี้ยังเป็นสัญญาณว่าเราดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อชุมชนท้องถิ่น พร้อมควบคุมผลกระทบเชิงลบและแสวงหาผลลัพธ์ที่ดีต่อประชากร

"การตรวจสอบวิเคราะห์สถานะ": ความต้องการที่เพิ่มขึ้นในภาคประชาสังคมและ สถาบันระหว่างประเทศ

เราสังเกตเห็นว่ากลุ่มประชาสังคมมีความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งแสดงออกโดยการยอมรับ "หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน" ในปี 2011 ซึ่งระบุถึงความรับผิดชอบของบริษัทและรัฐในเรื่องนี้ตลอดจนการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ในปัจจุบัน หลักปฏิบัติขององค์กรสหประชาชาติซึ่งสถาบันระหว่างประเทศรายใหญ่อื่นๆ นำไปปรับใช้ ถือเป็นมาตรฐานอ้างอิงของบริษัทต่างๆ ในการบริหารจัดการผลกระทบของหลักปฏิบัติดังกล่าวต่อสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ หลักปฏิบัติเหล่านี้ยังเน้น "การตรวจสอบวิเคราะห์สถานะ" ที่บริษัทต้องดำเนินการในด้านนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบริษัทนานาชาติที่ดำเนินงานในประเทศที่เป็นที่ทราบดีว่าสิทธิมนุษยชนกำลังถูกคุกคาม ปัจจุบันนี้รัฐบาลหลายประเทศได้นำแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบในการเฝ้าระวังนี้ไปใช้ในข้อบังคับระดับประเทศของตน

ปกป้องชื่อเสียงของเรา

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ชื่อเสียงของกลุ่มบริษัทเกิดขึ้นจากชื่อเสียงของแต่ละบริษัทหรือแม้แต่โครงการแต่ละโครงการ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือในสถานที่ก่อสร้างแห่งใดแห่งหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์โดยรวมของกลุ่มบริษัทผ่านกลไกของสื่อและเครือข่ายสารสนเทศที่ถูกกระจายไปทั่วโลก

วิธีการบัญญัติแนวทางของเรา

จุดเริ่มต้นจากมาตรฐานสากล

หน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศซึ่ง VINCI มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตาม ในปี 2003 กลุ่มบริษัทได้ลงนามในข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติโดยมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนในระดับนานาชาติและระมัดระวังว่าจะไม่เป็นผู้สมรู้ร่วมคิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชนดังกล่าว

เอกสารกำหนดขอบเขตความร่วมมือที่บัญญัติขึ้นร่วมกันกับสายงานต่างๆของกลุ่มบริษัท

VINCI ได้จัดทำเอกสารกำหนดขอบเขตที่มีผลบังคับใช้กับทั้งกลุ่มบริษัท โดยเริ่มจากหลักปฏิบัติของสหประชาชาติและอนุสัญญาาระหว่างประเทศที่สำคัญ ตลอดจนการศึกษาเฉพาะเรื่องว่าด้วยความเสี่ยงของผลกระทบในแง่ลบต่อสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคต่างๆ และในขณะเดียวกันก็อาศัยเครื่องมือที่มีอยู่แล้วภายใน VINCI (ประมวลหลักปฏิบัติที่ดีในกรอบแนวทาง Cooperate มาตรฐานที่พึงอาศัยและสวัสดิการแรงงานระหว่างประเทศของ Soletanche Freyssinet)

โครงการนี้ได้ดำเนินการเป็นเครือข่ายโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสายงานต่างๆของกลุ่มบริษัท โดยประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน เพื่อระบุประเด็นที่พบบ่อยสำหรับทุกบริษัท ความเสี่ยงหลักด้านสิทธิมนุษยชนตลอดจนหลักการและพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสี่ยงเหล่านี้

VINCI จึงได้สร้างกลองเครื่องมือที่งานสามารถใช้ได้โดยตรงในการเข้ามามีบทบาทในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในทุกประเทศที่กลุ่มบริษัทตั้งอยู่

อนุสัญญาและมาตรฐานสากลหลักที่เราใช้บังคับ:

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR)
- กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR)
- ข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR)
- อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- แนวทางของโออีซีดีสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ
- หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

การระดมความคิดของเราช่วยให้เราสามารถระบุหาประเด็นที่ธุรกิจของ VINCI อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน

ทั้งห้าประเด็นนี้ครอบคลุมวงจรชีวิตของโครงการทั้งหมด ตั้งแต่การเสนอราคาในการประมูล การเตรียมสถานที่และการก่อสร้างตลอดจนการดำเนินการและการทำงาน ในแต่ละประเด็นเหล่านี้ ได้มีการระบุสถานการณ์ที่เป็นรูปธรรมและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกัน ซึ่งจะเรียกว่า "แนวทาง" แนวทางเหล่านี้เป็นแนวทางเฉพาะสำหรับ VINCI และอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา



แนวทางเพื่อความก้าวหน้า

การกำหนดแนวทางปฏิบัติเหล่านี้ควรเป็นที่เข้าใจว่าไม่ใช่การบีบบังคับ แต่เป็นการก้าวไปข้างหน้า บริษัท VINCI ต้องเผชิญกับบริบทท้องถิ่นที่แตกต่างกันเป็นอย่างมาก ประเทศหนึ่งซึ่งบริษัทไม่สามารถควบคุมได้เสมอไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นบริษัทตั้งใหม่ในประเทศนั้นๆ นับแต่นี้ บริษัทสามารถพึ่งพาคำแนะนำที่ชัดเจนเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชน แนวทางเหล่านี้ใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการกระตุ้นให้งานที่เผชิญกับปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน ต้องติดตามการปฏิบัติขององค์กรของตนและระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุง การใช้งานแนวทางดังกล่าวจะดำเนินการพร้อมกับการสร้างความตระหนัก การฝึกอบรมและการแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมในการป้องกันในด้านดังกล่าว เช่น ในด้านความปลอดภัย เป็นต้น



แนวทางของ VINCI

การย้ายถิ่นฐานของแรงงานและหลักปฏิบัติในการสรรหาบุคลากร

หนี้สินและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร

การเปลี่ยนสัญญาจ้าง

ใบอนุญาตทำงาน เอกสารประจำตัว วีซ่า หนังสือเดินทางและใบอนุญาตขออกนอกประเทศ

สภาพการทำงาน

ค่าตอบแทน

เวลาทำงาน

การลาพักร้อนและผลประโยชน์ทางสังคมอื่นๆ

การเป็นตัวแทนพนักงาน

การจ้างงานผู้เยาว์

การเลือกปฏิบัติ

สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

การป้องกันภัย

สภาพที่พักอาศัย

มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับที่พักอาศัย: สุขภาพ ความปลอดภัยและความแน่นอน

เสรีภาพในการเดินทาง การขอรับค่าปรึกษาและการจัดการคำร้องเรียน

การเคารพสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่า

สร้างความตระหนัก ระบุความเสี่ยงและทำสัญญา

ชุมชนท้องถิ่น

ปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านที่ดิน

การให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่นและการจัดการคำร้องเรียน



01 การย้ายถิ่นฐานของ แรงงานและหลักปฏิบัติใน การสรรหาบุคลากร

การดำเนินธุรกิจของเรา บางครั้งเราอาจต้องสรรหาแรงงานข้ามชาติ การจ้างงานคนงานเหล่านี้สะท้อนถึงความเป็นจริงที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการย้ายถิ่นฐาน (การเดินทาง การเดินทางเอกสาร การสรรหาบุคลากร ที่อยู่อาศัย ฯลฯ)

กรณีการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติอาจเป็นผลมาจากทั้งหลักปฏิบัติในการสรรหาบุคลากร และกฎหมายภายในประเทศว่าด้วยการย้ายถิ่นฐาน แนวทางในส่วนนี้จะระบุถึงการกระทำที่ต้องดำเนินการเพื่อป้องกันสถานการณ์การบังคับใช้แรงงานที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าการจ้างงานจะทำโดยกลุ่มบริษัทโดยตรง หรือดำเนินการโดยบริษัทจัดหางานชั่วคราวก็ตาม แนวทางที่มีเครื่องหมายดอกจัน * กำกับไม่ใช้กับโครงการระยะสั้น และมีความเกี่ยวข้องเฉพาะในพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่ละเอียดอ่อนบางแห่งเท่านั้น

หนี้สินและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร

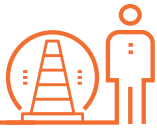
- ผู้สมัครต้องไม่จ่ายค่าธรรมเนียมใดๆ ไม่ว่าจะเป็นในระหว่างการคัดเลือก การสรรหา หรือการจ้างงาน
- สัญญาทั้งหมดที่ทำกับบริษัทจัดหางานต้องรวมข้อห้ามการเรียกเก็บค่าสมัครจากผู้สมัคร
- บริษัทจัดหางานต้องให้แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานที่โปร่งใสแก่บริษัทผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ตัวแทน ตัวแทน ตัวกลาง ค่าตอบแทนและเงื่อนไขการมอบหมายงาน
- บริษัทและบริษัทจัดหางานต้องมั่นใจว่าผู้สมัครจะได้รับแจ้งว่าพวกเขาไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมใดๆ ไม่ว่าจะอยู่ในขั้นตอนใดของการสรรหาบุคลากร
- แรงงานข้ามชาติต้องสามารถเข้าถึงการร้องเรียนที่เป็นความลับเกี่ยวกับการจ่ายค่าจัดหางานได้

การเปลี่ยนสัญญาจ้าง

- บริษัทห้ามการบังคับข่มขู่ หลอกลวงหรือการละเว้นในขั้นตอนการสรรหาบุคลากรอย่างเคร่งครัด
- แรงงานข้ามชาติต้องสัญญาซึ่งเขียนในภาษาที่ตนเข้าใจ และต้องมีการอธิบายข้อกำหนดและเงื่อนไขทั้งหมดอย่างชัดเจนให้แก่แรงงานข้ามชาติก่อนออกเดินทางจากประเทศบ้านเกิด
- บริษัทต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการสื่อสารข้อมูลสำคัญทุกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและที่พักระหว่างให้พนักงานทราบอย่างถูกต้อง โดยบริษัทจัดหางานตัวกลางหรือบริษัทเอง

ใบอนุญาตทำงาน เอกสารประจำตัว วีซ่า หนังสือเดินทางและใบอนุญาตขออกนอกประเทศ

- บริษัทจะไม่ยึดเอกสารการเดินทาง เอกสารประจำตัวหรือสิ่งของส่วนตัวใดๆของพนักงาน
- บริษัทต้องจัดเตรียมตู้เก็บของที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานแต่ละคนเพื่อปกป้องเอกสารส่วนบุคคลและสิ่งของมีค่า*
- บริษัทใช้เอกสารต้นฉบับเมื่อมีความจำเป็นอย่างแท้จริงเท่านั้น สำหรับการลงทะเบียนกับหน่วยงานท้องถิ่นหรือหน่วยงานระดับประเทศ เมื่อลงทะเบียนแล้วต้องส่งเอกสารคืนให้กับพนักงานโดยทันที
- พนักงานต้องมีสิทธิเลิกสัญญาว่าจ้างของตนเอง (หลังจากแจ้งล่วงหน้าตามสมควร) เมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องมีโทษทางปกครองหรือทางการเงิน (เช่น การหักเงินเดือน หรือการไม่จ่ายค่าจ้าง) องค์กรประกอบนี้ต้องระบุไว้ในสัญญาจ้างของพนักงาน



02 สภาพการทำงาน

ในการดำเนินธุรกิจของเรา เรามุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจแก่งานของเราในด้าน: สุขภาพและความปลอดภัยโดยมีเป้าหมาย "ปลอดภัยอุบัติเหตุ" ระบบการบริหารจัดการที่สมดุลในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากการเลือกปฏิบัติ ส่วนนี้ว่าด้วยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานทางสังคม ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการไม่ระมัดระวังเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สำหรับแต่ละหัวข้อ จะมีแนวทางบอกรายละเอียดขั้นตอนและการดำเนินการที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานทางสังคมของพนักงานในที่ทำงาน

แนวทางที่มีเครื่องหมายดอกจัน * กำกับไม่มีผลบังคับใช้กับการทำงานเป็นกะ และคนงานชุดเจาะน้ำมันซึ่งมีระบบชดเชยและค่าตอบแทนที่เฉพาะเจาะจงอยู่แล้ว (เบี้ยพิเศษ เบี้ยประกันภัย ค่าชดเชยในรูปเงินสดหรือในรูปแบบผลประโยชน์อื่น การลาพักร้อน ฯลฯ)

ค่าตอบแทน

- บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ ถ้ามี
- ค่าตอบแทนต้องตรงกับจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานล่วงเวลา*
- พนักงานต้องได้รับค่าจ้างตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ และควรโอนเงินค่าจ้างในบัญชีธนาคารโดยตรง
- การหักเงินเดือนจะต้องเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลในจำนวนที่เหมาะสม และอธิบายให้พนักงานเข้าใจได้อย่างชัดเจน

เวลาทำงาน

- บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่กำหนดชั่วโมงทำงานและเวลาทำงานล่วงเวลา ถ้ามี ต้องปฏิบัติตามข้อจำกัดในการทำงานล่วงเวลา ถึงแม้ว่าพนักงานจะเป็นผู้ขอทำงานล่วงเวลาเอง
- บริษัทต้องเก็บและติดตามชั่วโมงการทำงานในระเบียบรายสัปดาห์
- ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาอย่างน้อยในอัตราเท่ากับเวลาทำงานปกติ*
- พนักงานทุกคนต้องมีสิทธิพักผ่อนอย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์ ยกเว้นการทำงานหรือสถานการณ์บางประเภทซึ่งอาจมีกฎพิเศษเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อน*
- พนักงานต้องสามารถใช้สิ่งอำนวยความสะดวกสุขภาพได้อย่างเสรีและเวลาพักในช่วงวันทำงาน
- กฎระเบียบว่าด้วยระยะเวลาการทำงาน ช่วงเวลาในการพักผ่อนและเวลาพักต้องสื่อสารให้พนักงานทราบในรูปแบบที่เข้าถึงได้และเข้าใจได้ตั้งแต่เริ่มงาน

การลาพักร้อนและผลประโยชน์ทางสังคมอื่นๆ

- บริษัทต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายในประเทศเกี่ยวกับวันหยุดพักร้อนเสมอ
- บริษัทต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน พนักงานจะได้รับประโยชน์ทดแทนการเสียชีวิตและผลประโยชน์ทุพพลภาพถาวรในประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- บริษัทต้องพยายามพัฒนารูปแบบการประกันสุขภาพหากไม่มีระบบดังกล่าว หรือระบบการประกันสุขภาพไม่มีประสิทธิภาพมากพอในประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

การเป็นตัวแทนพนักงาน

- บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม
- บริษัทต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อตัวแทนพนักงาน หรือพนักงานที่ประสงค์จะจัดตั้งสหภาพแรงงาน
- ในกรณีที่กฎหมายจำกัดสิทธิในเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม บริษัทต้องไม่ขัดขวางและส่งเสริมการพัฒนาตัวแทนของพนักงานที่เทียบเคียงกัน

การจ้างงานเยาวชน

- บริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการทำงานตามกฎหมายของประเทศซึ่งต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี
- บริษัทต้องไม่จ้างงานเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ในทำนองเดียวกัน บริษัทไม่จ้างเยาวชนที่มีอายุไม่ถึงเกณฑ์ขั้นต่ำในการศึกษาภาคบังคับในประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่นอกเสียจากว่าเยาวชนดังกล่าวมีส่วนร่วมในโครงการฝึกงานอย่างเป็นทางการ
- บริษัทต้องไม่จ้างงานบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีมาทำงานในสภาพที่เป็นอันตราย เช่น ใต้ดิน ใต้น้ำ ในที่สูงหรือในพื้นที่แคบ

การเลือกปฏิบัติ

- บริษัทต่อต้านการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และในการพัฒนาทางหน้าที่การงานของพนักงานของเรา
- บริษัทมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง
- บริษัทต้องมุ่งมั่นพัฒนาโครงการส่งเสริมความหลากหลายและการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในหมู่พนักงานของบริษัท
- หากเป็นไปได้ บริษัทพยายามที่จะสภาพการทำงานระหว่างแรงงานข้ามชาติทำงานในสถานที่ทำงานเดียวกันให้กลมกลืนกัน
- บริษัทมุ่งมั่นที่จะใช้กลไกการจัดการการร้องเรียน เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงวิธีให้ความช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพได้

สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

- บริษัทต้องบัญญัตินโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ครอบคลุมทุกคนทำงานในสถานที่ทำงานโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่การงาน
- บริษัทต้องจัดให้มีการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอแก่พนักงานทุกประเภท
- ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้แก่พนักงานทุกคน
- พนักงานต้องสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ และพื้นที่รับประทานอาหาร (ยกเว้นสถานที่ทำงาน)
- งานทั้งหมดต้องมีขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง เพื่อระบุและจัดการอันตรายที่อาจเกิดขึ้นด้วยวิธีการที่เหมาะสมที่สุด
- บริษัทต้องจัดให้มีระบบที่เชื่อถือได้ในการรายงานอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคจากการทำงาน ระบบดังกล่าวต้องมีข้อมูลสถิติเกี่ยวกับผู้รับเหมาช่วงโดยใช้ดัชนีชี้วัดรวมของกลุ่มบริษัท
- บริษัทต้องมุ่งมั่นที่จะบัญญัตินโยบายด้านสุขภาพที่เน้นถึงภัยคุกคามด้านสุขภาพและความเสี่ยงด้านสังคมและจิตใจ

การรักษาความปลอดภัย

- บริษัทมุ่งมั่นที่จะปกป้องสถานที่ทำงานและพนักงานในสถานที่ดังกล่าวต่อการกระทำที่มุ่งร้ายใดๆ
- บริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของพนักงานในช่วงเวลาทำงาน และในช่วงที่อยู่ในที่พักอาศัยเมื่ออยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของบริษัท
- พนักงานจะต้องได้รับแจ้งให้ทราบถึงแผนการรักษาความปลอดภัยของบริษัท ส่วนพนักงานมีหน้าที่ในการนำคำแนะนำด้านความปลอดภัยที่กำหนดโดยบริษัทไปใช้โดยไม่ฝ่าฝืน
- ระบบการรักษาความปลอดภัยต้องดำเนินการด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน
- หากเป็นไปได้ ก่อนการนำระบบการรักษาความปลอดภัยมาใช้ บริษัทต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (RIA) เพื่อให้มั่นใจว่าใช้มาตรการที่เหมาะสมในบริบทที่ดำเนินการ
- บริษัทต้องหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ
- บริษัทต้องมีระบบที่เป็นทางการในการรวบรวมและจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการรักษาความปลอดภัยและข้อกล่าวหาเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น



03 สภาพที่พักอาศัย

เมื่อบริษัทจัดหาที่พักอาศัยให้กับพนักงาน บริษัทจะต้องรับประกันความปลอดภัยทางร่างกายและการรักษาความปลอดภัยของผู้อยู่อาศัย ที่พักอาศัยต้องเป็นไปตามความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน (เช่น อาหาร การเข้าถึงน้ำดื่ม น้ำใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ สุขอนามัย และความเป็นส่วนตัว) ในส่วนนี้ แนวทางปฏิบัติกล่าวถึงที่พักอาศัยถาวรที่จัดให้งาน และไม่มีผลบังคับใช้กับพื้นที่ทำงานในระยะสั้นและ แนวทางดังกล่าวระบุเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติตามและการดำเนินการที่ต้องทำ เพื่อรับประกันสภาพที่พักอาศัยที่เหมาะสมตามข้อเสนอแนะระหว่างประเทศในเรื่องนี้

มาตรฐานเกี่ยวกับที่พักอาศัย: สุขภาพ ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัย

- บริษัทต้องจัดหาที่พักอาศัยที่ปลอดภัย สะอาดและถูกสุขลักษณะ พร้อมน้ำประปาและน้ำดื่ม พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ และอุปกรณ์ควบคุมอุณหภูมิที่เหมาะสมหากจำเป็นให้แก่พนักงาน
- บริษัทต้องจัดหาพื้นที่ส่วนบุคคลให้แก่พนักงานและให้เป็นส่วนตัวอย่างเพียงพอ นอกจากนี้บริษัทยังต้องจัดให้มีตู้เก็บของที่ปลอดภัยสำหรับงานแต่ละคน
- บริษัทต้องปฏิบัติตามข้อบังคับอาคารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาคารที่มีผู้พักอาศัยหลายคน
- บริษัทต้องระบบการจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ยังคงความสะอาดและปลอดภัยอยู่ตลอดเวลา
- บริษัทต้องให้บริการ เช่น ซักผ้า การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต โดยไม่มีค่าใช้จ่าย หากเป็นไปได้ หากบริการที่จัดให้ในที่พักชั่วคราวในเขตก่อสร้างต้องเสียค่าใช้จ่าย (ตัวอย่างเช่น ร้านอาหาร บริการโทรศัพท์ ฯลฯ) บริษัทต้องไม่แสวงหาผลกำไรจากบริการเหล่านี้
- บริษัทต้องคำนึงถึงความหลากหลายของแรงงานข้ามชาติในความต้องการด้านอาหารอาหารที่เหมาะสมและให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับอาหารถ้าเป็นไปได้

เสรีภาพในการเดินทาง การขอรับคำปรึกษาและการจัดการคำร้องเรียน

- บริษัทต้องไม่เก็บบัตรประจำตัวของงาน หากงานข้ามชาติร้องขออย่างชัดเจนให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารไว้เพื่อความปลอดภัย งานต้องสามารถขอเอกสารของตนคืนได้ทุกเมื่อด้วยขั้นตอนที่ง่ายและชัดเจน
- บริษัทต้องจัดให้มีตู้เก็บของที่ปลอดภัยสำหรับงานทุกคนที่อาศัยอยู่ในที่พักที่จัดไว้ให้
- บริษัทต้องมั่นใจว่าข้อจำกัดใดๆ เกี่ยวกับความสามารถของงานในการเดินทางไปมาได้อย่างอิสระทั้งภายในและภายนอกที่พัก จะจำกัดเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น และต้องมีเหตุผลที่เหมาะสม
- บริษัทต้องพยายามพูดคุยกับงานเกี่ยวกับเงื่อนไขและข้อบังคับของที่พักอาศัยชั่วคราวในเขตก่อสร้าง
- ต้องมีกลไกในการจัดการเรื่องร้องเรียนให้กับงาน และงานต้องสามารถใช้งานกลไกดังกล่าวได้โดยง่าย



04 ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่า

การป้องกันความเสี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่าต้องใช้ความรู้อย่างละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการของคู่ค้าที่เป็นคู่สัญญาในโครงการของเรา ดังนั้นจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่สามารถดำเนินการได้ในระยะยาวเท่านั้น

แนวทางนี้กำหนดวิธีการรักษาความปลอดภัยของห่วงโซ่คุณค่าของเราอย่างค่อยเป็นค่อยไป คู่มือของ VINCI เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนระบุถึงขั้นตอนที่บริษัทในกลุ่มสามารถนำไปใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ได้

ห่วงโซ่คุณค่าหมายถึงผู้รับเหมาช่วง ในกรณีที่เป็นโครงการที่ได้รับสัมปทาน ห่วงโซ่คุณค่ายังรวมถึงบริษัทที่ทำสัญญาหลัก ได้แก่บริษัทหรือกลุ่มบริษัทที่รับผิดชอบงานก่อสร้างและดำเนินการ

สร้างความตระหนัก ระบุความเสี่ยงและทำสัญญา

- สร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารของบริษัทถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทผู้รับเหมาช่วง และผู้รับเหมาหลักที่มีส่วนร่วมในโครงการ
- ระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทผู้รับเหมาช่วง และผู้รับเหมาหลักที่มีส่วนร่วมในโครงการ
- ประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจนในขั้นตอนการประมูล และเมื่อทำสัญญากับบริษัทผู้รับเหมาช่วงและผู้รับเหมาหลักที่มีส่วนร่วมในโครงการ



05 ชุมชนท้องถิ่น

โครงการการก่อสร้างและการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น ลูกค้าย่อมจะเป็นผู้รับผิดชอบในช่วงแรกในความสัมพันธ์กับประชากรท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบ อย่างไรก็ตาม ผู้รับสัมปทานและผู้สร้างก็มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นกัน เราต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับลูกค้าในการระบุหลีกเลี่ยงและลดผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อม ต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการดำรงวิถีชีวิตของชุมชน

ในส่วนนี้ แนวทางของเราจะให้คำแนะนำโดยละเอียดเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของชุมชนในท้องถิ่น และลดผลกระทบเชิงลบที่บริษัทอาจต้องเผชิญ เมื่อร่วมงานกับชุมชนท้องถิ่น การดำเนินงานของเราเกี่ยวข้องกับโครงการโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวกับสัมปทานหรือการก่อสร้างขนาดใหญ่

ประเด็นปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

- บริษัทต้องพยายามทำความเข้าใจถึงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการต่อชุมชนท้องถิ่นโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยการทำแผนที่ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและดำเนินการประเมินผลกระทบต่อชุมชน
- บริษัทต้องพยายามพัฒนาแผนการดำเนินงานที่ระบุรายละเอียดการดำเนินงาน เพื่อลดผลกระทบและ/หรือชดเชยผลกระทบด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจที่เป็นลบ ในขณะเดียวกัน ระบุโอกาสและการดำเนินงานที่ส่งเสริมผลกระทบทางบวกของโครงการต่อชุมชนท้องถิ่น
- เราส่งเสริมให้บริษัทประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมในเชิงบวกของธุรกิจต่างๆ ในภูมิภาค และใช้มาตรการที่ส่งเสริมผลกระทบเหล่านี้ (เช่น การฝึกอบรมและการจ้างแรงงานท้องถิ่นที่มีทักษะต่ำ การพัฒนาห่วงโซ่อุปทานที่มีรากฐานมาจากระดับท้องถิ่น ฯลฯ)
- หากเป็นไปได้ บริษัทควรพยายามที่จะเปลี่ยนสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ก่อสร้างให้เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่อาจเป็นประโยชน์ต่อประชากรในท้องถิ่น (เช่น ศูนย์สุขภาพ ศูนย์ชุมชน พื้นที่นันทนาการ ฯลฯ)

ประเด็นปัญหาด้านที่ดิน

- บริษัทต้องพยายามออกแบบและพัฒนาโครงการที่ช่วยลดการพลัดถิ่นทางกายภาพและ/หรือผลกระทบทางเศรษฐกิจ
- บริษัทต้องตรวจสอบและทำความเข้าใจแผนที่ดินทั้งหมด และการสร้างโครงสร้างชั่วคราวใหม่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการของตนที่ดำเนินการโดยบุคคลที่สาม
- ในระหว่างการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน บริษัทต้องพยายามลดผลกระทบเชิงลบทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดจากการซื้อที่ดินหรือข้อจำกัดในการเข้าถึงที่ดินสำหรับชุมชนในท้องถิ่น
- เมื่อบริษัทดำเนินโครงการ เราส่งเสริมให้บริษัทมีส่วนร่วมในกลไกการร้องเรียนที่มีผลบังคับใช้ เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถแจ้งปัญหาด้านที่ดินที่มีอยู่ทั้งหมดได้

การปรึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่น และการจัดการคำร้องเรียน

- บริษัทต้องพยายามที่จะเขียนแผนที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นหรือผู้ได้รับผลกระทบจากโครงการ
- ทันทีที่เริ่มต้นโครงการ บริษัทต้องพูดคุยกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแทนจากชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ
- บริษัทต้องจัดให้มีกลไกการจัดการคำร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพซึ่งชุมชนท้องถิ่นสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย
- บริษัทต้องจัดทำแผนการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของชุมชนในท้องถิ่น

ชนเผ่าพื้นเมืองมีสิทธิใน
ที่ดินที่ตนอาศัยและ/หรือ
ทำการเพาะปลูก [...]



ความสำเร็จ
ที่แท้จริงคือ
ความสำเร็จ
ที่แบ่งปันได้

VINCI

1973, boulevard de La Défense
CS 10268
F-92757 Nanterre Cedex
โทรศัพท์ : +33 1 57 98 61 00
www.vinci.com

สิทธิมนุษยชน – คู่ มือ VINCI – 20/04/2017

