



International
Labour
Organization

100
1919-2019



แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ของไทย

Good Labour Practices (GLP) guidelines
in Thailand's seafood industry



ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปี พ.ศ. 2561

พิมพ์เผยแพร่ครั้งแรก ปี พ.ศ. 2562

พิมพ์เผยแพร่ครั้งที่สอง ปี พ.ศ. 2563

สิ่งพิมพ์เผยแพร่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้รับลิขสิทธิ์ภายใต้พิธีสารข้อบทที่ 2 ของอนุสัญญา
ลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ตาม การคัดลอกเนื้อหาเพียงบางส่วน สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีการขออนุญาตบน
เงื่อนไขว่าต้องมีการระบุแหล่งที่มา สำหรับสิทธิในการทำซ้ำหรือแปลเอกสารทั้งหมด สามารถยื่นขอได้ที่ ILO
Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland
หรือทางอีเมล: rights@ilo.org สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศยินดีรับคำขอดังกล่าว

ห้องสมุด สถาบันต่าง ๆ และผู้ใช้งานทั่วไป ที่ลงทะเบียนกับองค์กรจัดเก็บค่าลิขสิทธิ์เพื่อการทำซ้ำอาจทำ
สำเนาตามใบอนุญาตที่ออกให้เพื่อการนี้ ดู www.ifrro.org เพื่อหาองค์กรจัดเก็บค่าลิขสิทธิ์สำหรับการทำซ้ำ
ในประเทศของท่าน

ISBN : 978-92-2-132879-7 (print); 978-92-2-132880-3 (web pdf)

Also available in English:

Good Labour Practices (GLP) guidelines in Thailand's seafood industry

978-92-2-132879-7 (print); 978-92-2-132880-3 (web pdf)

คำเรียกต่าง ๆ ที่ใช้ในสิ่งพิมพ์ของไอแอลโอ (ซึ่งยึดตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ) และการนำเสนอเนื้อหา
ในที่นี้ไม่ถือเป็นการแสดงความคิดเห็นใด ๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมาย
ของประเทศใด พื้นที่ใดหรือดินแดนใดหรือผู้มีอำนาจของพื้นที่นั้น หรือเกี่ยวกับการกำหนดเขตแดน

ความรับผิดชอบต่อความคิดเห็นที่แสดงในบทความ งานศึกษา และงานอื่นที่ลงชื่อผู้เขียนนั้นย่อมเป็นของผู้
เขียนเท่านั้น และการเผยแพร่ไม่ได้เป็นการรับรองความคิดเห็นเหล่านั้นโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

การอ้างอิงถึงชื่อบริษัทและผลิตภัณฑ์และกระบวนการทางการค้าไม่ได้หมายถึงการรับรองโดยสำนักงานแรงงาน
ระหว่างประเทศ และการไม่ได้กล่าวถึงบริษัท ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการทางการค้าก็ไม่ได้เป็นการแสดง
ถึงความไม่เห็นชอบ

สิ่งพิมพ์และงานเผยแพร่ฉบับดิจิทัลของไอแอลโอสามารถหาได้จาก www.ilo.org/publns

เยี่ยมชมเว็บไซต์ของเราได้ที่ www.shiptoshorerights.org

ลิขสิทธิ์ภาพถ่าย © TTIA, TFFA

พิมพ์ในประเทศไทย

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ของไทย

(Good Labour Practices (GLP) guidelines in Thailand's seafood industry)

สารบัญ

คำนำ	1
คำขอบคุณ	8
1. บทนำ	9
2. หลักการของโครงการ	12
3. มาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP	18
4. ข้อแนะนำสำหรับคณะกรรมการสวัสดิการ	34
5. ข้อแนะนำกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและกลไกการเยียวยา	42
6. ข้อแนะนำสำหรับการตรวจประเมินภายในและ ตรวจเยี่ยมโรงงานโดยสมาคมอุตสาหกรรม	54
7. ภาคผนวก	68
ภาคผนวก ก-1: แผนภาพห่วงโซ่อุปทาน – ตัวอย่างแผนภาพแบบง่าย	68
ภาคผนวก ก-2: ห่วงโซ่อุปทาน-ตัวอย่างอุตสาหกรรมภูมำกระบอง	69
ภาคผนวก ข: สรุปแผนภาพห่วงโซ่อุปทาน (บริษัทในชั้นที่ 1)	70
ภาคผนวก ค: เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน	72
ภาคผนวก ง: เอกสารที่จำเป็นสำหรับการประเมินการปฏิบัติด้านแรงงาน	74
ภาคผนวก จ: รายการตรวจสอบการประเมินโรงงาน	77
ภาคผนวก ฉ: แบบฟอร์มให้ควมยินยอมของแรงงานและคำถาม ในการสัมภาษณ์แรงงาน	88
ภาคผนวก ช: คำขอให้แก้ไข/ แผนการแก้ไข	96
ภาคผนวก ซ: อนุสัญญาพื้นฐานของไอแอลโอ	97

คำนำ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

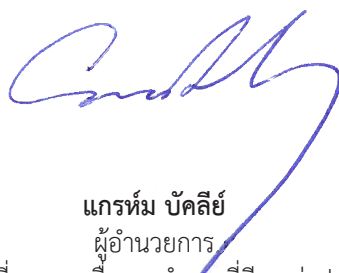
ในช่วงสองสามปีที่ผ่านมา เราได้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในท้องทะเลไทยและทั่วโลก ในเรื่องการทำงานในภาคการประมงพาณิชย์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เป็นสาระสำคัญ เช่น กฎหมายใหม่และการบังคับใช้ใหม่ของไทยสำหรับการทำงานในภาคประมงและแปรรูปอาหารทะเล พิธีสารส่วนเสริมว่าด้วยการบังคับใช้แรงงาน (P 29) และอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมง (C 188) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาตรฐานที่สูงขึ้นเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานสำหรับผู้นำเข้าของสหรัฐฯ และสหราชอาณาจักร การตรวจสอบอุตสาหกรรมการเกษตรของไทยที่ใกล้ชิดเข้มงวดมากขึ้นจากผู้ซื้อทั่วโลก และการที่สหภาพยุโรปให้ ‘ใบเหลือง’ เพราะมีการประมงที่ผิดกฎหมายและขาดการควบคุมดูแลในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ภายใต้โครงการสิทธิจากเรือถึงฝั่งของไอแอลโอที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรป องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รัฐบาลไทย สมาคมอุตสาหกรรมสหภาพแรงงาน และองค์กรประชาสังคมที่เข้าร่วม ได้พิจารณาทบทวนและขยายแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีพ.ศ. 2555 ว่าด้วยมาตรฐานแรงงานในสถานที่ทำงานในอุตสาหกรรมแกะกุ้งของไทยภายใต้แผนงานระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็ก (International Programme on the Elimination of Child Labour - IPEC) แผนงานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฉบับปรับปรุงใหม่นี้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยและของโลก โดยมุ่งให้ความสำคัญกับแผนงานแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีที่นำโดยสมาคมอุตสาหกรรม แผนงานดังกล่าวช่วยสมาคมอุตสาหกรรมอาหารทะเลในการระบุชี้และยุติรูปแบบการทำงานที่ยอมรับไม่ได้ เช่น แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน และสภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยใช้มาตรฐานที่สูงขึ้นและบทเรียนที่เราได้ร่วมเรียนรู้กันมาว่าสิ่งใดมีประสิทธิภาพดีที่สุด องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังคงผลักดันให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา 2 ฉบับเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของสิทธิพื้นฐานเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (C 87 และ C 98)

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีนี้ปรับปรุงแนวปฏิบัติสำหรับทั้งผู้บริหารโรงงานและสมาคมอุตสาหกรรมที่มุ่งมั่นที่จะสร้างแผนงานด้านมาตรฐานแรงงานที่มีประสิทธิภาพและปรับปรุงสภาพการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล คุณมีมาตรฐานและหลักการว่าด้วยสถานประกอบการฉบับปรับปรุง และเครื่องมือใหม่ ๆ สำหรับผู้จัดการโรงงานและผู้นำสมาคมอุตสาหกรรมในการระบุถึงความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจมีในห่วงโซ่อุปทาน ในการเสริมสร้างการประเมินแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน การดำเนินการแก้ไขและป้องกันปัญหา

โครงการสิทธิจากเรือถึงฝั่งสนับสนุนแผนงานอุตสาหกรรมเหล่านี้โดยตรงและด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาไตรภาคีเรื่องแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีเพื่อกำกับดูแลแผนงานด้วยความร่วมมือจากสมาคมอุตสาหกรรมการประมง เราหวังที่จะขยายแผนงานเหล่านี้ไปตามห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเลของไทย แนวปฏิบัตินี้เป็นก้าวไปข้างหน้าก้าวใหญ่สำหรับแผนงานเหล่านี้ และเราสนับสนุนให้มีการนำแนวปฏิบัตินี้ไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังทั้งโดยผู้นำสมาคมอุตสาหกรรมในการจัดทำแผนงานด้านแรงงาน ตลอดจนโดยผู้บริหารโรงงาน แรงงานและองค์กรแรงงาน

ไอแอลโอขอแสดงความขอบคุณต่อสหภาพยุโรปสำหรับการสนับสนุนงบประมาณต่อแผนงานนี้



แกร์หม บักลีย์

ผู้อำนวยการ

คณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อการทำงานที่มีคุณค่าประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และแปซิฟิก และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำนำ

คณะผู้แทนสหภาพยุโรปประจำประเทศไทย

การส่งเสริมการจ้างงานที่มั่นคง การทำงานที่มีคุณค่า ค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเท่าเทียมในการทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนความคุ้มครองทางสังคมเป็นค่านิยมหลักและพื้นฐานของเสาหลักด้านสิทธิทางสังคมของสหภาพยุโรป ซึ่งสหภาพยุโรปส่งเสริมและผลักดันหลักการและค่านิยมเหล่านี้ให้พลเมืองของสหภาพยุโรปและประเทศที่เป็นภาคีพันธมิตรด้านสังคม ภาคประชาสังคมและประชาชนทั่วโลก รวมทั้งในประเทศไทย

ตลอดหลายปีที่ผ่านมา สหภาพยุโรปทำงานใกล้ชิดกับรัฐบาลไทยด้านแรงงานและตระหนักถึงความพยายามและความมุ่งมั่นของรัฐบาลที่จะปฏิรูปกรอบกฎหมายเกี่ยวกับงานประมงและอาหารทะเล สืบเนื่องจากคำมั่นสัญญาที่สำคัญของรัฐบาล ประเทศไทยเป็นประเทศแรกในเอเชียที่จะให้สัตยาบันพิธีสารแรงงานบังคับ (P 29) และอนุสัญญาการทำงานประมง (C 188)

การจัดการประชุมหารือเฉพาะด้านแรงงานระหว่างประเทศไทยและสหภาพยุโรปเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความพยายามและความสำเร็จต่าง ๆ เหล่านี้ โดยเป้าหมายของการประชุมระดับสูงเพื่อสนับสนุนและผลักดันเรื่องงานที่มีคุณค่าและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศผ่านความร่วมมือ แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อเป็นการส่งเสริมประเด็นเหล่านี้ สหภาพยุโรปจึงได้ร่วมกันกับ ILO ซึ่งส่งเสริมการนำวาระเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 8 (การทำงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ)

สหภาพยุโรปและไอลีโอได้ทำงานร่วมกันในโครงการสิทธิจากเรือผู้ฝั่ง (โครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลของไทย) และบรรลุผลเป็นอย่างมากในการสร้างการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของโลกในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและประมง

"แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี" ที่เป็นส่วนหนึ่งของโครงการสิทธิจากเรือผู้ฝั่ง เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงาน กรมประมง สมาคมอุตสาหกรรม องค์การลูกจ้าง ประชาสังคม และผู้ซื้อสากล เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย

การดำเนินการร่วมกันดังกล่าวอันเกิดขึ้นได้ด้วยการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คือผลสำเร็จที่สำคัญของโครงการ โดยภาคประชาสังคมและองค์กรลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการเสวนาและเจรจาต่อรอง การมีส่วนร่วมจากองค์กรเหล่านี้ในปัจจุบันทำให้กระบวนการมีความครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้น

ในการนี้ การมีส่วนร่วมและคำมั่นสัญญาของสมาคมอุตสาหกรรมและผู้ซื้อสากลเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างหลักประกันว่ามาตรฐานต่าง ๆ จะได้รับการยอมรับตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน และสาส์นนี้จะถูกส่งผ่านไปถึงผู้บริโภคในยุโรปและส่วนอื่น ๆ ทั่วโลก

สหภาพยุโรปมุ่งหวังที่จะดำเนินความร่วมมืออันประสบผลสำเร็จนี้ต่อไปเพื่อยกระดับสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน



เปียร์ก้า ตาปีโလာ

เอกอัครราชทูต

คณะผู้แทนสหภาพยุโรปประจำประเทศไทย

คำนำ

กระทรวงแรงงาน

การเปิดเสรีทางการค้าและบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ไม่ครอบคลุมการคุ้มครองให้ผู้ประกอบการดำเนินการอยู่ภายใต้จรรยาบรรณที่ดี หลายองค์กรจึงผลักดันให้มีการนำแนวคิด ความรับผิดชอบต่อทางสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) มาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการถ่วงดุลระหว่างผู้ประกอบการที่มุ่งกำไรสูงสุดกับกระแสโลกที่คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกันอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะกับประเทศคู่ค้าในต่างประเทศที่กำหนดให้ประเด็นด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคมเป็นเงื่อนไขสำคัญในการส่งออก จึงเป็นเหตุผลที่ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อทางสังคมมาปรับใช้

กระทรวงแรงงาน ได้ร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสหภาพยุโรป ดำเนินโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง (Ship to Shore Rights Project) เพื่อสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจ และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมถึงส่งเสริมการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย นำไปใช้บริหารจัดการแรงงานได้ตลอดห่วงโซ่การผลิต อันจะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงทางสังคม (Social security) ความรู้สึกถึงงานที่มีคุณค่า (Decent work) และการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน เพื่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้า



จรินทร์ จักกะพาก
ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนำ

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และ สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

ประเทศไทยเป็นผู้ผลิตอาหารทะเลที่สำคัญประเทศหนึ่งของโลก มีกระบวนการผลิตตั้งแต่การจับจากทะเล และการเลี้ยงจากฟาร์ม เข้าสู่กระบวนการผลิต และส่งออกไปยังประเทศต่าง ๆ ซึ่งกระบวนการที่วัตถุดิบเข้าสู่โรงงานและส่งออกไปยังลูกค้า จะเป็นกระบวนการที่ต้องมีการควบคุมดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานสุขลักษณะตลอดห่วงโซ่อาหาร เช่น มาตรฐาน GMP HACCP เป็นต้น นอกจากนี้ จากกระแสโลก โดยเฉพาะประเทศคู่ค้าของไทยให้ความสำคัญในเรื่องการใช้แรงงาน ทั้งนี้ อุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยจึงได้ตระหนักในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอุตสาหกรรมของเรามีการใช้แรงงานทั้งไทยและข้ามชาติจำนวนมาก ดังนั้น ในฐานะผู้ผลิตและผู้ส่งออก เราต้องพิสูจน์ให้เห็นว่า การผลิตอาหารทะเลของไทยมีมาตรฐาน และเราให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิต ตั้งแต่ต้นทางจนถึงขั้นตอนการผลิต รวมทั้งการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ได้ร่วมกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดย การสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรป ผ่านองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง (Ship to Shore Rights) ในการพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปรับปรุงเพิ่มเติมแนวปฏิบัติของโรงงานในการกำกับดูแลตลอดห่วงโซ่อุปทาน และการมีส่วนร่วมของแรงงานผ่าน คณะกรรมการสวัสดิการ รวมถึงแนวปฏิบัติของสมาคมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่อง GLP การติดตามประเมินผลการปฏิบัติของสมาชิก และการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ

จากความมุ่งมั่นของอุตสาหกรรมตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เราหวังว่า จะทำให้คู่ค้า และ
ผู้บริโภคเชื่อมั่นในอาหารทะเลของไทย ทั้งด้านมาตรฐานสุขลักษณะ และมาตรฐานด้าน
แรงงาน รวมทั้งยังสามารถสร้างความยั่งยืนให้กับอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยต่อไปด้วย



พจน์ อร่ามวัฒนานนท์ (ดร.)
นายกสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย



ชรินทร์ ชลิศราพงศ์ (ดร.)
นายกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

คำขอบคุณ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (TFFA) และสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA) ได้ร่วมมือกันจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices หรือ GLP) ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย ซึ่งรวบรวมโดย Jason Judd และสุภาวดี โชติกัญญา ในโครงการสิทธิจากเรือผู้ฝั่งของไอแอลโอ (โครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลไทย โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรป) และ Sally Ananya Surangpimol (Haig-Brown) จากบริษัท The Food School ความเห็นทางเทคนิคมาจาก Nick Kightley จาก Ethical Trading Initiative (ETI)

ภาคีของโครงการสิทธิจากเรือผู้ฝั่งของไอแอลโอ รวมทั้งรัฐบาลไทย กระทรวงแรงงาน กรมประมง องค์การนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สหภาพแรงงานและภาคประชาสังคมได้มีส่วนร่วมในการประชุมคณะกรรมการปรึกษาเรื่องแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) และทบทวนแนวปฏิบัตินี้

แนวปฏิบัตินี้ได้รับการสนับสนุนจากสหภาพยุโรป ความคิดเห็นที่ปรากฏในรายงานเป็นของผู้เขียนและผู้มีส่วนร่วมและไม่จำเป็นต้องเป็นความคิดเห็นของแหล่งทุน

1. บทนำ

ทำไมเราจึงต้องมีแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี?

ในช่วงไม่กี่ปีมานี้ มีรายงานฉบับต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานอย่างร้ายแรงในการประมงเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารทะเลของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างกัมพูชาและเมียนมาร์ ในการรับมือกับสถานการณ์รุนแรงนี้ โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งของไอแอลโอ (โดยการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสหภาพยุโรป) ได้ร่วมกับรัฐบาลไทย องค์กรนายจ้าง สหภาพแรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคมในการดำเนินการเพื่อลดปัญหาการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการแสวงประโยชน์จากแรงงานในรูปแบบอื่น ๆ ในภาคธุรกิจเหล่านี้

มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมดังกล่าวหลังจากที่รายงานระดับโลกเหล่านั้นเผยแพร่ออกไป ในรายงานสรุปผลการศึกษาระดับพื้นฐานประจำปี 2561 เกี่ยวกับเรื่องสภาพการทำงาน ที่โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งจัดทำขึ้น ได้ชี้ให้เห็นว่าอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารทะเลและการประมงของไทยมีการปรับปรุงทั้งทางด้านสภาพการทำงานและการละเมิดสิทธิของแรงงาน (รายงานฉบับดังกล่าวมีรายละเอียดเกี่ยวกับการรับสมัครแรงงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการร้องทุกข์ของแรงงานสามารถดูเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ www.shiptoshorerights.org)

เพื่อช่วยให้อุตสาหกรรมไทยแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานได้อย่างเข้มแข็งมากขึ้น ตลอดห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งได้สนับสนุนโครงการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices หรือ GLP) ที่ยังดำเนินการอยู่ถึงปัจจุบัน โครงการนี้เริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ. 2555 (ค.ศ. 2012) โดยให้ความรู้แก่โรงงานแปรรูปกุ้งของไทยที่เข้าร่วมให้เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับสากล และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

ได้มีการปรับปรุงแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ให้เป็นปัจจุบันขึ้นทั้งเพื่อการบริหารจัดการโรงงานและเพื่อสมาคมอุตสาหกรรมที่ตั้งใจแน่วแน่ที่จะพัฒนาโครงการมาตรฐานแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรม

อาหารทะเล โดยปรับปรุงมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP หลักการสำหรับโครงการ GLP ของสมาคมอุตสาหกรรม และเครื่องมือใหม่ ๆ สำหรับผู้จัดการโรงงาน และผู้นำสมาคมอุตสาหกรรม ซึ่งข้อมูลดังกล่าวและสมาชิกของคณะกรรมการที่ปรึกษา GLP สามารถหาได้ที่ www.shiptoshorerights.org และ สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (www.thai-frozen.or.th) และ สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (www.thaituna.org)

โดยรวมแล้ว เครื่องมือใหม่ใน แนวปฏิบัติฉบับนี้และโครงการ GLP ที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้นจะช่วยให้สมาคมอุตสาหกรรมและ โรงงานต่าง ๆ ที่เข้าร่วมพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน และระบบที่จะรับมือกับประเด็นเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอต่อการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP ได้กำหนดสภาพการทำงานพื้นฐานในอุตสาหกรรมไว้ 6 หมวดหมู่ ได้แก่

1. แรงงานบังคับ
2. แรงงานเด็ก
3. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ
4. การไม่เลือกปฏิบัติ (สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานทุกคน)
5. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน
6. ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน

หมวดหมู่เหล่านี้ยังไม่มีเปลี่ยนแปลง แต่มีรายการปรับปรุงที่สำคัญซึ่งได้แก่ กฎหมายไทย ฉบับใหม่ และการรับพิธีสารว่าด้วยแรงงานบังคับของไอแอลโอ (P 29) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไปเมื่อเดือนมิถุนายน 2561 และประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาการทำงานประมง (C 188) ไปเมื่อเดือนมกราคม 2562 การปรับปรุงดังกล่าวนี้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะแรงผลักดันจากมาตรฐานแรงงานบังคับที่สูงขึ้นของผู้นำเข้าสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป และพันธมิตรทางการค้า ผู้ซื้อ และองค์กรภาคประชาสังคมทั่วโลกร่วมกันตรวจสอบอุตสาหกรรมของไทยอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

มาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP พัฒนาขึ้นจากอนุสัญญาหลัก 8 ฉบับของไอแอลโอ (มาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงาน) และกฎหมายฉบับหลัก ๆ ของประเทศไทย

มาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงานของไอแอลโอประกอบด้วย:

1. อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) (ฉบับที่ 87)
2. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492 (ค.ศ. 1949) (ฉบับที่ 98)
3. อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ค.ศ. 1930) (ฉบับที่ 29)
4. อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ค.ศ. 1957) (ฉบับที่ 105)
5. อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516 (ค.ศ. 1973) (ฉบับที่ 138)
6. อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) (ฉบับที่ 182)
7. อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ. 2494 (ค.ศ. 1951) (ฉบับที่ 100)
8. อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ. 2501 (ค.ศ. 1958) (ฉบับที่ 111)

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญามาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงานของไอแอลโอไปแล้ว 6 ฉบับจากจำนวนทั้งสิ้น 8 ฉบับ ฉบับที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันคือฉบับที่ 87 และ 98 ส่วนกฎหมายฉบับหลัก ๆ ของไทยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ประกอบด้วย

- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (ค.ศ. 2017) และฉบับแก้ไข
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) และฉบับแก้ไข
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (ค.ศ. 1975) และฉบับแก้ไข
- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (ค.ศ. 2008) และฉบับแก้ไข
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (ค.ศ. 2010)
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (ค.ศ. 2011) และระเบียบอื่น ๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 (ค.ศ. 2010) และฉบับแก้ไข
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (ค.ศ. 1985) และฉบับแก้ไข
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 (ค.ศ. 2008) และฉบับแก้ไข
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007) และฉบับแก้ไข

2. หลักการของโครงการ

โครงการใหม่ได้ขยายแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีออกไปในสองด้านสำคัญ ๆ ได้แก่

ด้านแรกคือ ใช้ประโยชน์จากการหลอมรวมกันของมาตรฐานสถานที่ทำงานในห่วงโซ่อุปทานในประเทศไทยกับที่อื่น ๆ เพื่อขยายการทำงานให้ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่อุปทานของอาหารทะเลไทยตั้งแต่ ‘บนเรือถึงการบรรจุถุง’ กฎหมายแรงงานของไทยส่วนใหญ่และมาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงานของไอแอลโอซึ่งได้รับการออกแบบให้ใช้ได้ทั่วโลกนั้นใช้ได้กับทั้งการทำงานบนเรือและในโรงงานแปรรูปอาหารทะเล

มาตรฐาน GLP สำหรับการทำงานภาคประมงซึ่งจะได้รับการตีพิมพ์แยกต่างหากนั้นใช้แม่แบบเดียวกัน แต่คำนึงถึงข้อแตกต่างสำคัญ ๆ ของระเบียบการทำงานประมงกับข้อกำหนดตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมงของไอแอลโอ (C188) ในทำนองเดียวกัน มาตรฐาน GLP ด้านสถานที่ทำงานสำหรับอุตสาหกรรมอื่นของไทย เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์ปีกหรือแปรรูปผลไม้ ก็จะเป็นไปตามแม่แบบในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล

ธุรกิจเข้มแข็งขึ้น:

สมาคมอุตสาหกรรมพัฒนาโครงการ GLP ขึ้น ไม่ใช่เพื่อตรวจสอบหรือให้การรับรอง บริษัทสมาชิกว่ามี "การปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับด้านแรงงาน" แต่เพื่อช่วยให้ผู้ผลิตสินค้าได้ประโยชน์ทางธุรกิจ ซึ่งได้แก่

- สถานประกอบการที่มีการจัดการด้านแรงงานที่ดีขึ้นทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ระดับความเชื่อมั่นสูงขึ้น และอัตราการลาออกของแรงงานลดลง
- มีการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยการสอบทานที่ดียิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมระหว่างแรงงาน-ฝ่ายบริหารจัดการ และการมีกลไกการรับเรื่องร้องทุกข์

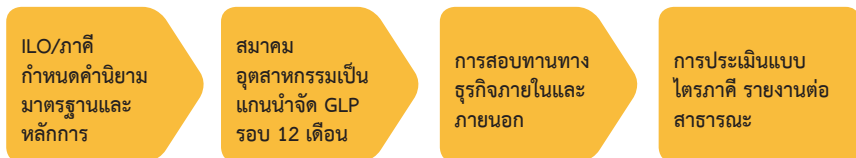
- มีการหารือและการปฏิสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างนายจ้างกับแรงงาน เพื่อประสิทธิภาพและผลผลิตที่เพิ่มขึ้น
- มีการขับเคลื่อนให้เกิดการจัดการห่วงโซ่อุปทานโดยมั่นใจได้ว่าจากผู้ผลิตต้นน้ำเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางด้านแรงงานร่วมกัน
- มีความเข้าใจเกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทาน ปัญหาในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับด้านแรงงาน และการจัดหาสินค้าของตนเองดีขึ้น
- ได้รับการยอมรับจากผู้ซื้อสากลและองค์กรลูกค้า
- ลดความซับซ้อนและต้นทุนของการติดตามตรวจสอบ

ด้านที่สองคือ โครงการใหม่นี้ได้วางหลักการสำคัญ ๆ ที่สมาคมอุตสาหกรรมจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บริษัทสมาชิกร่วมกันพัฒนาโครงการมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากโครงการ GLP ต้องนำมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงานที่สูงขึ้นมาใช้แล้ว ยังต้องมีการดำเนินการอีกหลายอย่าง อาทิ การติดตามที่เป็นอิสระ การกำกับดูแลแบบไตรภาคี และการรายงานผลต่อสาธารณะ ต่อไปนี้คือองค์ประกอบ 9 ข้อที่เป็นปัจจัยสำคัญของโครงการที่มีประสิทธิภาพของสมาคม

- **มาตรฐานสถานที่ทำงานที่ชัดเจน** เพื่อให้โครงการ GLP ยังคงทำหน้าที่ยกระดับมาตรฐานไปสู่มาตรฐานระดับสากล โครงการใหม่จึงยังคงต้องรักษามาตรฐานสถานที่ทำงานไว้อยู่
- **ความมุ่งมั่นของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานที่ทุ่มเทในการทำงาน** แผนงานที่ดำเนินการโดยภาคอุตสาหกรรมจะต้องเป็นแผนที่ดำเนินการร่วมกันอย่างสม่าเสมอระหว่างผู้บริหารสูงสุดและพนักงานที่ทุ่มเทในการทำงาน โดยมีความสามารถและมีอำนาจหน้าที่ในการประเมินสถานการณ์ ให้คำแนะนำแก่บริษัทสมาชิก และท้าทายทัศนคติและวิธีปฏิบัติของคนส่วนใหญ่ โดยรายงานได้อย่างเป็นกลาง เพื่อบรรลุความสำเร็จ
- **เครื่องมือและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นระบบ** การเสริมสร้างศักยภาพมีความหมายมากกว่าการฝึกอบรม การฝึกอบรมและเครื่องมือประเมินสถานที่ทำงานควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญที่ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน และอธิบายหนทางแก้ไขโดยมีจุดเน้นที่ระบบบริหารจัดการที่เรียบง่ายและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงาน

- **การติดตามภายในของอุตสาหกรรมและการเยียวยา** โครงการจะต้องมีการติดตามการปฏิบัติงานด้านแรงงานของสมาชิก พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือและแนะนำสมาชิกในการเยียวยา
- **การมีส่วนร่วมของแรงงานและภาคประชาสังคม** การมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอกับองค์กรลูกจ้างและภาคประชาสังคมสามารถช่วยอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- **การรับเรื่องร้องเรียนและเยียวยาในระดับกิจการและระดับอุตสาหกรรม** แรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่น่าเชื่อถือและแข็งแกร่งในการรับเรื่องร้องทุกข์ร่วมและดำเนินการแก้ไขอย่างทันท่วงที
- **กลไกการติดตาม**
 1. ติดตามการดำเนินการของสมาชิกอย่างใกล้ชิด
 2. ผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดและแก้ไขสิ่งที่ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน
- **การติดตามที่เป็นอิสระและการรายงานต่อสาธารณะ** เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแรงงาน โครงการที่น่าเชื่อถือต้องมีการวิเคราะห์ที่เป็นอิสระ ตรงไปตรงมาอย่างสม่ำเสมอ และเปิดเผยผลการดำเนินการของโครงการต่อสาธารณะ กระบวนการนี้จะต้องนำโดยคณะกรรมการที่ปรึกษา GLP ที่มีค่าน่าเชื่อถือ ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้างและภาคประชาสังคมที่เป็นอิสระ และผู้สังเกตการณ์ในระดับสากล
- **การสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นรางวัลแก่ผู้ที่นำแนวปฏิบัติแรงงานที่ดีไปใช้** เช่น การสนับสนุนด้านราคา โครงการนี้ต้องครอบคลุมแนวปฏิบัติด้านแรงงานโดยพิจารณาตั้งแต่สภาพการทำงานของแรงงาน จนถึงตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมทั้งปรับปรุงแนวปฏิบัติในการจัดหาของตนเองด้วย

ในโครงการ GLP ที่ได้รับการทบทวนใหม่ สมาคมอุตสาหกรรมจะดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมทั้งการจัดการฝึกอบรม การให้คำแนะนำมาตรฐานการเยียวยา การติดตามการดำเนินการของอุตสาหกรรมในหมู่บริษัทสมาชิก



ในส่วนของบริษัทที่เข้าร่วมโครงการ จะต้องมุ่งมั่นต่อการดำเนินการให้เกิดความก้าวหน้า ที่วัดผลได้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย การเจรจา ที่มีความหมายระหว่างแรงงานกับผู้บริหาร และมาตรฐานแรงงานระดับโลก

สมาคมอุตสาหกรรม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของ GLP ได้กำหนดหลักเกณฑ์และความ คาดหวังที่มีต่อบริษัทที่เข้าร่วมโครงการ GLP ไว้ชัดเจน ซึ่งรวมถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ เริ่มตั้งแต่ความมุ่งมั่นในระดับบริษัทที่มีต่อมาตรฐานและหลักการ GLP และการมีส่วนร่วม อย่างแข็งขันในการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับชาติเกี่ยวกับ GLP จากนั้นสมาคมต้องเป็น แกนนำในการประเมินผลงานและให้คำแนะนำการปฏิบัติการด้านแรงงานให้กับบริษัท สมาชิก เพื่อแก้ไขการปฏิบัติที่มีปัญหา



การตรวจติดตามและให้คำแนะนำโดยสมาคมอุตสาหกรรมยึดมาตรฐานสถานที่ทำงาน ตามหลัก GLP นี้จะไม่มีประเด็นเชิงเทคนิคมาก ซึ่งตรงกันข้ามกับการตรวจสอบที่ดำเนินการในนามของผู้ซื้อ การตรวจประเมินนี้ออกแบบมาเพื่อปิดช่องว่างในการปฏิบัติเกี่ยวกับ แรงงานในสถานที่ทำงานของไทย และเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ให้โรงงานใช้เพื่อให้เกิด ความก้าวหน้าที่วัดได้ เช่น การมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างแรงงานกับผู้บริหาร เรื่องช่องทางการร้องข้อร้องเรียนและการเยียวยา วิเคราะห์และการตระหนักถึงความเสี่ยง

ต่อแรงงานในต้นน้ำของห่วงโซ่อุปทาน โดยเน้นการติดตามผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ อาทิ การวิเคราะห์ข้อมูลความปลอดภัยในโรงงานว่าจำนวนอุบัติเหตุในรอบ 12 เดือนมีการลดลงหรือไม่หรือได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยหรือไม่



3. มาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการ แปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย

ก. แรงงานบังคับ (Forced labour)

การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยมีการข่มขู่ว่าจะโดนลงโทษ แรงงานบังคับสามารถเกิดขึ้นช่วงจัดหางานและส่งผลให้บุคคลถูกบังคับให้รับงาน หรือบีบบังคับให้บุคคลทำงานนอกเหนือจากที่ตกลงกันได้ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย หรือการทารุณทางเพศ บางครั้งเหยื่ออาจถูกกักขังและบางครั้งเป็นแรงงานชั่วคราว แรงงานบังคับหรือแรงงานที่จำต้องทำอาจมีหลายรูปแบบ

การบังคับใช้แรงงานเป็นการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเสรีภาพในการทำงานและอิสรภาพในการเลือกงาน การใช้แรงงานบังคับจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน องค์ประกอบแรกคือ การข่มขู่ว่าจะโดนลงโทษและสองคือแรงงานไม่ยอมรับงานที่มอบหมายด้วยความสมัครใจ

การจัดหางานและการจ้างงาน

ก.1 ไม่มีการใช้ความรุนแรงและ/หรือการข่มขู่เพื่อให้แรงงานทำงาน รวมถึงไม่มีการข่มขู่แรงงานข้ามชาติว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้ส่งกลับประเทศต้นทางเพื่อบีบบังคับให้แรงงานทำงาน

ก.2 แรงงานมีเสรีภาพในการเข้า – ออกสถานที่ทำงานหรือที่พัก ตามระเบียบของบริษัทและกฎหมาย

ก.3 แรงงานสามารถเข้าถึงบัตรประจำตัวหรือทรัพย์สินของตน
ก.4 นายจ้างต้องจ้างแต่แรงงาน (ทั้งคนไทยและคนต่างชาติ) ที่มีใบอนุญาตทำงานเท่านั้น
ก.5 นายจ้างไม่มีการเรียกเก็บเงินจากแรงงานเพื่อการจัดหางาน
ก.6 นายจ้างไม่มีการเรียกเก็บเงินหรือรับหลักประกันความเสียหายในการทำงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
ก.7 นายจ้างไม่มีการเรียกเก็บหรือรับหลักประกันการทำงานเพื่อให้แรงงานทำงานอยู่กับตน
การจัดหางานผ่านบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า
ก.8 นายจ้างรับทราบข้อปฏิบัติและนโยบายในการจัดหาแรงงานของบริษัทจัดหางาน และมีการตรวจสอบบริษัทจัดหางานว่าได้รับอนุญาตจากประเทศต้นทางหรือประเทศที่รับแรงงานเข้ามาทำงาน
ก.9 นายจ้างมีการดำเนินการตามข้อกำหนดทางกฎหมายเรื่องการนำแรงงานเข้ามาทำงาน การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพ การช่วยเหลือแรงงานให้ได้รับวีซ่า ใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร และใบอนุญาตทำงาน
ก.10 นายจ้างรับผิดชอบค่าจัดหาแรงงาน แรงงานไม่ต้องจ่ายค่าจัดหาแรงงานไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมตามกฎหมายไทย
ก.11 นายจ้างรับทราบข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่บริษัทจัดหาแรงงานได้แจ้งแก่แรงงาน และมั่นใจได้ว่า แรงงานไม่ได้เข้ามาทำงานด้วยข้อกำหนดและเงื่อนไขที่แตกต่างจากที่ได้ตกลงกันไว้ก่อนที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย
สัญญาจ้าง
ก.12 นายจ้างห้ามบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้ และห้ามเรียกเก็บเงินประกันหรือหักค่าจ้างไว้ล่วงหน้าเพื่อให้แรงงานทำงานอยู่กับตน
ก.13 จัดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่แรงงานเข้าใจได้

ก.14 ในกรณีที่แรงงานมีความสามารถในการอ่านและเขียนจำกัด ต้องอธิบายสัญญาจ้างด้วยวาจาในภาษาที่แรงงานเข้าใจได้

ก.15 มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของแรงงานและชั่วโมงการทำงานในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน

ก.16 มีการระบุค่าจ้าง ผลประโยชน์ และสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานไว้ในสัญญาจ้างและ/หรือในเอกสารอื่น ๆ ของบริษัทอย่างชัดเจน

สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ก.17 แรงงานสามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้ตามเงื่อนไขในสัญญาและตามที่กฎหมายกำหนดโดยไม่ถูกปรับหรือลงโทษ

ก.18 แรงงานที่ยุติการจ้างงานสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัว ทรัพย์สินของตนเอง และได้รับค่าจ้างที่ครบกำหนดชำระทั้งหมดภายใน 3 วันนับแต่วันสิ้นสุดการว่าจ้างตามกฎหมายไทย

สภาพการทำงาน

ก.19 ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่อุปการะล่าช้า ระงับการจ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายไม่สม่ำเสมอ เพื่อลงโทษและ/หรือบีบบังคับให้อุปการะทำงานอยู่กับตน

ก.20 กรณีลูกจ้างขอเบิกค่าจ้างล่วงหน้า นายจ้างจะต้องไม่มีการคิดดอกเบี้ยและไม่ใช้เหตุผลดังกล่าวบังคับให้อุปการะทำงาน

ก.21 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดทำได้เท่าที่จำเป็นและต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป

ก.22 การทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และต้องมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ลงนามโดยแรงงานและเก็บบันทึกไว้ในรูปแบบแฟ้มเอกสารที่ตรวจสอบได้

บ. แรงงานเด็ก (Child labour)

การใช้แรงงานเด็กหมายถึงการให้เด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย สังคม และศีลธรรมของเด็ก เป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ริดรอนโอกาสในการเข้าเรียนในโรงเรียน ผลักดันให้เด็กต้องออกจากโรงเรียนก่อนวัยอันควร หรือทำให้เด็กต้องเรียนไปด้วยและทำงานไปด้วยโดยเป็นงานหนักและมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกินไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของประเทศไทย กำหนดให้ลูกจ้างมีอายุขั้นต่ำ 15 ปีบริบูรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานที่เป็นสากล ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้กำหนดหน้าที่งาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยการพิจารณาถึงความอันตรายในการทำงานทั้งทางกายภาพและทางศีลธรรม โดยกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานอันตรายไว้ที่อายุ 18 ปีขึ้นไป ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ได้รับการพิจารณาว่าเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบาง/ความเสี่ยง เป็นผลให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ควรเกี่ยวข้องกับงานอันตราย ดังนั้น ประเทศไทยจึงได้มีการออกกฎหมายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และการแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเพื่อรับทราบว่าเป็นแรงงาน ลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองและได้รับการส่งเสริมการจ้างงาน

ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่างานทุกประเภทที่เด็กทำจะถูกจัดว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กซึ่งควรขจัดให้หมดไป แต่กฎหมายไทยห้ามไม่ให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในอุตสาหกรรม ประมงและแปรรูปอาหารทะเล

การจัดหา การว่าจ้าง เอกสารการจ้างงาน และการเยียวยา

ข.1 ไม่มีการจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

ข.2 มีการตรวจสอบอายุของแรงงาน ทั้งจากเอกสารที่ออกถูกต้องตามกฎหมายและการสัมภาษณ์แรงงาน

ข.3 หากองค์กรพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กอยู่ในสายงานและ/หรือในห่วงโซ่อุปทาน ถึงแม้ว่าจะมีการดำเนินนโยบายและมาตรการเชิงป้องกันตามกฎหมายแล้วก็ตาม ควรมีมาตรการบริหารจัดการร่วมกันกับภาครัฐในการดูแลเรื่องดังกล่าว

ค. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือ ในสถานประกอบกิจการ (Freedom of association, collective bargaining and workplace cooperation)

เสรีภาพในการสมาคม หมายถึง สิทธิของแรงงานในการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งองค์กรหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของแรงงานทั้งหมด การเจรจาต่อรองร่วมเป็นกระบวนการต่อรองระหว่างตัวแทนแรงงาน สหภาพแรงงานและนายจ้าง โดยทั่วไปมักเป็นประเด็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงาน ซึ่งเป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ทั้งสองส่วนมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน กลุ่มแรงงานต้องมีอิสระในการเลือกตัวแทนของตน และนายจ้างต้องไม่แทรกแซงในกระบวนการเลือกตัวแทนแรงงาน

ในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล สถานประกอบกิจการที่อยู่นอกระบบ และสถานประกอบกิจการขนาดเล็กและขนาดกลางส่วนใหญ่จะไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สิ่งสำคัญคือ แรงงานมีสิทธิในการจัดตั้งและรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง นายจ้างต้องเคารพสิทธิของแรงงานและไม่แทรกแซงการรวมกลุ่มของแรงงาน

เมื่อลูกจ้างเรียกร้องเพื่อการต่อรองและการเจรจากับนายจ้าง สิ่งสำคัญคือนายจ้างต้องเคารพต่อข้อเรียกร้องของลูกจ้างและไม่มีมาตรการขัดขวางหรือแทรกแซงลูกจ้างที่เข้าร่วมการเรียกร้อง นอกจากนี้ ถ้าลูกจ้างประสงค์เข้าร่วมการรวมกลุ่มเจรจากับนายจ้างในเรื่องในเงื่อนไขที่ต้องการสำหรับการทำงานและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายนายจ้างควรเปิดโอกาสในการเจรจาอย่างเปิดเผยและดำเนินการโดยสุจริตใจในมุมมองของการได้มาซึ่งผลลัพธ์ในเชิงบวกร่วมกัน

มีหลากหลายช่องทางที่จะพัฒนาการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในเชิงบวก สิ่งสำคัญคือ สถานประกอบกิจการต้องมีความเต็มใจและหาช่องทางเพื่อให้การเจรจาเกิดขึ้น ผู้จัดการของสถานประกอบกิจการควรหาช่องทางรับฟังข้อเรียกร้องของลูกจ้างเพื่อเจรจาหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันและแจ้งลูกจ้างถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้ สถานประกอบกิจการควรมีกระบวนการรับฟังข้อขัดแย้ง และข้อร้องทุกข์ในแนวทางที่เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ

ค.1 แรงงานมีอิสระในการพบปะพูดคุยและรวมตัว โดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง

ค.2 ตัวแทนสหภาพแรงงานและองค์กรสิทธิแรงงาน สามารถเข้าถึงแรงงานได้

ค.3 แรงงานมีเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสมาคม หรือองค์กรเกี่ยวกับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดและดำเนินการได้โดยอิสระ โดยนายจ้างไม่เข้าไปแทรกแซง

ค.4 นายจ้างไม่มีการขึ้นบัญชีรายชื่อแรงงาน (Blacklist) เพื่อหลีกเลี่ยงการจ้างแรงงานที่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน

ค.5 นายจ้างไม่มีการกระทำการใด ๆ เพื่อลงโทษแรงงานที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของแรงงาน

ค.6 นายจ้างไม่มีสิ่งจูงใจให้แก่แรงงาน เพื่อไม่ให้แรงงานเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของแรงงาน

ค.7 นายจ้างไม่มีการกระทำการใด ๆ เพื่อลงโทษแรงงานที่เข้าร่วมกลุ่มคัดค้าน หยุตงานหรือประท้วง ตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

ค.8 นายจ้างห้ามเลิกจ้างแรงงานจากสาเหตุที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือกิจกรรมที่แรงงานเป็นตัวแทน

ค.9 นายจ้างมีการเจรจาต่อรองโดยสุจริตใจกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนแรงงาน

ค.10 มีการดำเนินการตามข้อตกลง เมื่อการเจรจาข้อตกลงร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ

ค.11 มีการอนุญาตให้แรงงานชุมนุมหรือการแสดงออกอย่างสันติ

ค.12 มีมาตรการทางวินัยที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมาย

ค.13 นายจ้างมีการเยียวยาข้อร้องทุกข์และข้อขัดแย้งของแรงงานตามข้อกำหนดของกฎหมาย

ค.14 นายจ้างมีการสนับสนุนการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และสนับสนุนการเลือกตั้งผู้แทนอย่างเป็นทางการเป็นอิสระและเป็นธรรม

ง. การไม่เลือกปฏิบัติ: สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานทุกคน (Discrimination: equal employment opportunity and treatment)

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การแบ่งแยกใด ๆ โดยใช้ปัจจัยด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ทศนคติทางการเมือง ภูมิหลังทางสังคม เป็นผลให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้อาจเกิดจากกฎหมายภายในประเทศ เช่น ความพิการ สถานภาพผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS อายุ หรือ วิถีทางเพศ การเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และอาจเป็นไปโดยไม่เจตนา การเลือกปฏิบัติทางอ้อม ได้แก่ การแสดงออกที่แสดงถึงความเป็นกลาง แต่โดยแท้จริงส่งผลต่อการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันต่อบุคคลด้วยบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน

นายจ้างห้ามกระทำการใด ๆ ที่จะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานทุกคน รวมทั้งแรงงานที่สมัครงาน แรงงานที่เป็นคนไทย แรงงานข้ามชาติ และแรงงานที่ทำงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนไม่ปฏิบัติต่อแรงงานเรื่องเกี่ยวกับเพศ (Sexual nature) ที่ไม่เหมาะสม ทั้งทางกาย วาจา หรือไม่ใช่วาจา

องค์ประกอบสำคัญในการตระหนักเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ คือ แรงงานหญิงและชายต้องได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่าเทียมกันในการทำงานที่มีคุณค่าเช่นเดียวกัน รวมทั้งการเข้าถึงโอกาสการทำงานและการเลื่อนขั้นตามประสบการณ์และคุณสมบัติไม่ใช่เพียงเพศสภาพ นอกจากนี้ แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ควรได้รับเงื่อนไขการทำงานและได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่าเทียมกันในงานที่เหมือนกัน

การไม่เลือกปฏิบัติ (สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานทุกคน)

ง.1 มีการประกาศรับสมัครงานโดยไม่เลือกเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม ศาสนา ทศนคติทางการเมือง หรือเพศของผู้สมัคร

ง.2 มีข้อกำหนดการจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เป็นไปตามคุณสมบัติที่ต้องการทางอาชีพ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานของแรงงาน

ง.3 มีการกำหนดหน้าที่และสภาพการทำงานโดยไม่ใช้เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม เพศ ศาสนา ทศนคติทางการเมืองหรือเพศของแรงงานเป็นเงื่อนไข

ง.4 แรงงานได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่เหมือนกัน
ง.5 แนวปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยต้องเหมาะสมกับเพศสภาพและไม่ล่วงล้ำ โดยปกป้องศักดิ์ศรีของแรงงานในกรณีมีการตรวจค้น
ง.6 นายจ้างมีนโยบายและมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา การคุกคาม การล่วงละเมิดทางเพศและมีวิธีการเยียวยาหากเกิดขึ้น
ง.7 การตัดสินใจให้แรงงานออกจากงานต้องไม่พิจารณาจากเชื้อชาติ สัญชาติ สืบพันธุ์ วัฒนธรรม ศาสนา และทัศนคติทางการเมืองหรือเพศของแรงงาน
ง.8 ไม่มีนโยบายหรือแนวปฏิบัติห้ามให้แรงงานตั้งครรภ์หรือบังคับให้ตรวจครรภ์ก่อนคัดเลือกเข้าทำงาน นายจ้างไม่มีการลงโทษหรือเลิกจ้างแรงงานหญิงหรือบังคับให้ลาออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ และสามารถกลับมาทำงานในตำแหน่งงานเดิม และได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าเดิม
ง.9 แรงงานได้รับสิทธิในการลาคลอดและได้รับค่าจ้างตามกฎหมายกำหนด
ง.10 มีการประเมินคนพิการที่สมัครทำงานตามความสามารถในการทำงาน และลักษณะงานโดยไม่ใช้ความพิการเป็นข้อจำกัดในการจ้างงาน

จ. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน (Wages, compensation and working time)

แรงงานต้องได้รับค่าจ้างตรงเวลาและเต็มจำนวน ทั้งค่าจ้างจากการทำงานในเวลาปกติและค่าล่วงเวลา รวมถึงการลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ แรงงานควรรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างที่ได้รับและถูกหัก การหักค่าจ้างควรหักตามเงื่อนไขและอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายและข้อตกลงร่วมกันเท่านั้น

แรงงานควรรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างในภาษาที่แรงงานเข้าใจ และมีการอธิบายการคำนวณค่าจ้างให้แรงงานรับทราบ โดยปกติ นายจ้างจะต้องจัดทำรายการแสดงรายละเอียดค่าจ้างของแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงจำนวนวันที่ทำงาน ค่าจ้างหรือปริมาณผลผลิตที่ทำได้ต่อวัน จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา เงินพิเศษ ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าใช้จ่ายที่ถูกหักออกจากค่าจ้างทั้งหมด การไม่จัดทำรายการแสดงรายละเอียดค่าจ้างให้กับแรงงานแต่ละคนได้รับทราบ จะเป็นข้อบ่งชี้ที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า แรงงานไม่ได้รับทราบเกี่ยวกับค่าจ้างของตนอย่างเพียงพอ

การจำกัดชั่วโมงการทำงานมีผลดีต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีช่วงเวลาดักผ่อนระหว่างกะทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างความรับผิดชอบต่อครอบครัวและการทำงาน สำหรับผู้ประกอบการไทยในอุตสาหกรรมนี้ถูกจำกัดชั่วโมงการทำงานปกติ (ก่อนล่วงเวลา) เช่น 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ขึ้นอยู่กับข้อยกเว้น แรงงานจะต้องได้หยุดพัก 1 วันต่อสัปดาห์

ค่าจ้างและค่าชดเชย

- จ.1 นายจ้างมีการจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด
- จ.2 นายจ้างมีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด
- จ.3 การให้สิทธิประโยชน์อื่น ๆ อาทิ เงินอุดหนุนค่าที่พัก ต้องระบุไว้อย่างชัดเจนและแยกต่างหากจากการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด
- จ.4 แรงงานได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง จ่ายสม่ำเสมอ และตรงเวลา
- จ.5 มีการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานโดยตรงในช่วงเวลาทำงานปกติที่สถานที่ทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากแรงงาน
- จ.6 นายจ้างมีการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณี วันลาคลอด วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่แรงงานอย่างถูกต้อง
- จ.7 นายจ้างมีการทำหลักฐานการจ่ายเงินให้แก่แรงงาน และแจ้งแรงงานเกี่ยวกับรายละเอียดการจ่ายค่าจ้างและการหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แรงงานเข้าใจ
- จ.8 นายจ้างมีการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับแรงงาน และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม
- จ.9 แรงงานมีอิสระในการใช้เงินค่าจ้างที่ได้รับ
- จ.10 มีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่แรงงานกรณีเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด
- จ.11 มีการกำหนดช่วงทดลองงานได้ตามความเหมาะสม และต้องไม่ใช่การทดลองงานเพื่อยืดเวลาการจ้างงานชั่วคราวซึ่งแรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองออกไป

ชั่วโมงการทำงาน

จ.12 มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จ.13 การทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง

จ.14 มีการจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับแรงงานอย่างน้อยหนึ่งวันเต็ม (24 ชั่วโมง) ต่อสัปดาห์

จ.15 นายจ้างมีการกำหนดช่วงเวลาการทำงานและระหว่างชั่วโมงการทำงานปกติกับล่วงเวลาอย่างเพียงพอ

จ. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน (Occupational safety & health and workers' welfare community engagement)

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสพอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน ผลของการดำเนินการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต ลดการขาดงาน และลดการเกิดอุบัติเหตุ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในอุตสาหกรรมกึ่งและอาหารทะเลที่ควรนำมาพิจารณา ได้แก่

1. การป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร ไฟฟ้า เสียงดัง ความร้อน และความเย็น
2. การจัดการสารเคมีอันตรายในการทำงาน
3. การจัดทาสตอปพื้นที่สำหรับให้ลูกจ้างยืนทำงานเพื่อป้องกันการลื่นล้ม
4. การยกย้ายวัสดุด้วยแรงคน และจัดหาเก้าอี้ให้ลูกจ้างนั่งพักระหว่างการทำงาน
5. การใช้อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม
6. การจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคน ได้รับการอบรมด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่าง ๆ ที่ผ่านการอบรมตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. การกำหนดนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสถานประกอบการ

นายจ้างจะต้องจัดอบรมแก่แรงงานอย่างเหมาะสม และให้ข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับความเสี่ยงและอันตรายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน

นอกจากนี้ นายจ้างควรสนับสนุนสวัสดิการที่จำเป็นต่อสุขภาพอนามัยของแรงงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของแรงงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สภาพแวดล้อมในโรงงานและบริเวณรอบโรงงานรวมทั้งบรรยากาศการทำงานดีขึ้น

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ฉ.1 มีการจัดทำนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ

ฉ.2 มีการตรวจสอบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ และเก็บบันทึกรายงานการตรวจสอบ ทั้งหมดไว้ในรูปแบบแฟ้มเอกสาร หรือในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ฉ.3 นายจ้างพัฒนากลไกให้เกิดความร่วมมือระหว่างแรงงานและฝ่ายบริหารในการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ (เช่น มีคณะกรรมการร่วมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ)

ฉ.4 นายจ้างมีการจัดทำบันทึกการเกิดอุบัติเหตุและการเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ดำเนินมาตรการแก้ไขและป้องกัน และหากกฎหมายกำหนดและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกระทบต่อความปลอดภัยของสาธารณะ ให้รายงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การควบคุมสารเคมีอันตราย

ฉ.5 นายจ้างมีการจัดทำบัญชีรายการสารเคมีและสารอันตรายที่ใช้ในสถานประกอบกิจการ

ฉ.6 มีป้ายบ่งชี้ชื่อสารเคมีบนบรรจุภัณฑ์เคมีและสารอันตรายและจัดเก็บอย่างเหมาะสม

ฉ.7 มีการอบรมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตรายให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีการจัดทำเอกสารความปลอดภัยเกี่ยวกับการใช้สารเคมี (MSDS) เป็นภาษาที่เข้าใจได้

ฉ.8 มีการจัดหาอุปกรณ์ชำระร่างกายให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอ ในกรณีที่ลูกจ้างสัมผัสหรือมีการรั่วไหลของสารเคมีอันตราย

ฉ.9 มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นเหมาะสมกับชนิดของสารเคมีให้กับลูกจ้างใช้สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน

ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร และสารเคมี

ฉ.10 มีการออกแบบอุปกรณ์ เครื่องมือ สวิตช์ และอุปกรณ์ควบคุม ให้แรงงานสามารถใช้ได้โดยง่าย และปลอดภัย

ฉ.11 มีการอบรมแรงงานให้สามารถใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ได้อย่างปลอดภัย

ฉ.12 มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกัน ตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีมาตรการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสมในส่วนเครื่องจักรที่มีการเคลื่อนไหว ซึ่งสามารถทำให้เกิดอันตรายต่อแรงงาน

ฉ.13 มีการจัดหาอุปกรณ์ชำระล้างให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอ ในกรณีที่ถูกจ้างสัมผัส หรือมีการรั่วไหลของสารเคมีอันตราย

ฉ.14 มีการติดป้ายเตือนเพื่อความปลอดภัยที่เหมาะสม ณ สถานประกอบกิจการ

ฉ.15 มีการติดเครื่องหมายที่เป็นสัญลักษณ์เตือนอันตรายในสถานประกอบกิจการ

พื้นที่ทำงานและการจัดการ

ฉ.16 มีการอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานที่ยืนทำงานอย่างเหมาะสม เช่น มีที่พักเท้า แผ่นรองพื้น

ฉ.17 มีมาตรการที่เพียงพอเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้แรงงานยกของหนักเกินกฎหมายกำหนด

ฉ.18 มีการจัดหาเก้าอี้ที่เหมาะสมให้แก่แรงงานที่นั่งทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ฉ.19 มีการตรวจสอบอุณหภูมิภายในสถานประกอบกิจการให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

ฉ.20 มีการจัดให้สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทอย่างเพียงพอ

ฉ.21 มีการตรวจสอบระดับเสียงให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

ฉ.22 มีการจัดให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอในสถานประกอบกิจการ

ฉ.23 นายจ้างมีการจัดการปฐมพยาบาลเร่งด่วนเบื้องต้นที่พร้อมสำหรับกรณีแรงงานได้รับบาดเจ็บขณะทำงาน และจะต้องมีแผนฉุกเฉินรองรับเพื่อการติดต่อและส่งตัวผู้บาดเจ็บไปยังโรงพยาบาลในกรณีที่มีการบาดเจ็บสาหัส

ฉ.24 มีการจัดชุดปฐมพยาบาลไว้ในจุดที่มองเห็นง่ายและหยิบใช้ได้ง่าย

ฉ.25 มีการทำเครื่องหมายแสดงทางออกฉุกเฉินและมีไฟส่องสว่างเพียงพอสำหรับพื้นที่และจำนวนแรงงานภายในสถานประกอบการ และต้องมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ ต้องไม่ถูกกีดขวางหรือใส่กุญแจ ประตูต้องเปิดออกและมีสัญลักษณ์แสดงเส้นทางออกอย่างชัดเจน

สวัสดิการแรงงาน/สิ่งอำนวยความสะดวก

ฉ.26 สถานประกอบการต้องมีห้องน้ำและห้องส้วมเพียงพอสำหรับแรงงาน

ฉ.27 สถานประกอบการต้องมีอุปกรณ์ล้างมือและสบู่อย่างเพียงพอ

ฉ.28 นายจ้างจัดน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขอนามัย และมีปริมาณเพียงพอสำหรับแรงงาน

ฉ.29 มีการดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบในสถานที่ทำงาน

ฉ.30 มีการจัดสถานที่และพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการจัดเตรียมและรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งแยกจากสถานที่ทำงาน

สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน

ฉ.31 มีการแจ้งให้แรงงานรับทราบและรู้สิทธิในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และรู้วิธีปฏิบัติเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน

ฉ.32 นายจ้างควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการการดูแลเด็กแก่แรงงานและครอบครัว

ฉ.33 มีการจัดสถานที่ที่แรงงานสามารถพบปะหรือการสังสรรค์

ฉ.34 มีการดูแลแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ คนพิการ และ ผู้สูงอายุเป็นพิเศษ

ฉ.35 มีการดูแลแรงงานที่ตั้งครรภ์ให้มีการฝากครรภ์ และจัดปริมาณงานที่เหมาะสม

ฉ.36 มีการอบรมและการจัดงานโดยให้แรงงานมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมสวัสดิการในสถานที่ทำงาน โดยงานดังกล่าวสามารถมุ่งเน้นไปที่ด้านสาธารณสุข การสนับสนุนการศึกษาสำหรับเด็ก เป็นต้น โดยงานเหล่านี้เป็นการสร้างโอกาสในการสื่อสารและสร้างความเชื่อใจระหว่างนายจ้างและแรงงาน

ฉ.37 มีการให้ความร่วมมือกับชุมชนและพิจารณาผลกระทบของสถานประกอบกิจการที่มีต่อชุมชนโดยรอบ ในประเด็นของการกำจัดขยะ ของเสีย กลิ่น เสียงรบกวน ความแออัด และอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการพิจารณาด้านสถานประกอบกิจการ การจัดการ และแรงงานมีส่วนในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างสร้างสรรค์

นายจ้างจัดหาที่พักให้กับแรงงาน (ตามความเหมาะสม)

ฉ.38 ในกรณีที่นายจ้างจัดหาที่พักให้ ต้องมีการกำหนดราคาค่าอาหารและค่าที่พักอย่างเหมาะสม ไม่ก่อภาระหนักให้กับแรงงาน ซึ่งที่พักควรมีพื้นที่ใช้สอยที่จำเป็นอย่างเพียงพอ

ฉ.39 มีการจัดหาน้ำใช้ที่สะอาดและเพียงพอ

ฉ.40 มีห้องน้ำ ห้องส้วม มีระบบการจัดการของเสียและขยะที่เหมาะสม

ฉ.41 มีการป้องกันสัตว์หรือแมลงพาหะนำโรคอย่างเหมาะสมในที่พัก

ฉ.42 มีการป้องกันอัคคีภัยและมีการเตรียมการกรณีฉุกเฉินอย่างเหมาะสม

4. ข้อเสนอแนะสำหรับ คณะกรรมการสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน โดยแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติสามารถเป็นผู้แทนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานกิจการได้อย่างเท่าเทียมกันเพราะมาจากการเลือกตั้งของแรงงานเอง ทั้งนี้ กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- ให้คำปรึกษาหารือเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- ตรวจสอบ ควบคุม และดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้งหรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร (คณะกรรมการชุดนี้แตกต่างจากสหภาพแรงงาน ซึ่งมีเพียงแรงงานคนไทยเท่านั้นที่สามารถจัดตั้งได้ตามกฎหมายไทย แรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลและอุตสาหกรรมประมงของไทยอาจเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่มีแรงงานไทยเป็นผู้นำได้ แต่ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนเองได้)

มาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP อธิบายชัดเจนว่า นายจ้างควรมีส่วนร่วมอย่างไรกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อเสนอแนะ= GLP

นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่และบทบาทแล้ว แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการสวัสดิการดังนี้

- ทบทวนมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP และการประเมินสภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของแรงงาน
- จัดการกับเรื่องร้องเรียนและเรื่องร้องทุกข์ที่ได้รับ
- พิจารณาใช้คณะกรรมการสวัสดิการ ในการสัมภาษณ์แรงงานเรื่องสภาพการทำงาน

การมีส่วนร่วมของแรงงานช่วยการทำงานในโรงงานได้อย่างไร ?

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยและสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของแรงงานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ไม่มีการแบ่งแยกทางเชื้อชาติ ศาสนา ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ลูกจ้างสามารถเจรจาแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น หรือนำเสนอแนวคิดต่าง ๆ ต่อนายจ้างได้ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ ทางด้านนายจ้างมีการรับฟังปัญหาข้อเรียกร้อง ของทุกฝ่ายเพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุง โดยสมาคมฯ ได้ช่วยส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีช่องทางการสื่อสารร่วมกัน ดังนี้

1. การส่งเสริมให้สมาชิกของทั้งสองสมาคมใช้กลไกของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มาจากการเลือกตั้งของแรงงานเอง และมีแรงงานข้ามชาติร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการด้วย เพื่อเป็นช่องทางในการรับฟังปัญหาข้อร้องเรียน การเสนอสวัสดิการที่ควรจะได้รับ ผ่านการประชุม รวมทั้งมีการจัดทำกล่องแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่จะให้แรงงานได้ติดต่อสื่อสารกับนายจ้างได้โดยตรง
2. การจัดกิจกรรม Social Dialogue Workshop เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวแทนนายจ้าง แรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย ให้เข้าใจถึงกลไกการทำงานร่วมกัน สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง และประโยชน์ของคณะกรรมการสวัสดิการ โดยที่ผ่านมา ทั้ง 2 สมาคมฯ ได้จัดกิจกรรมร่วมกับภาคประชาสังคม เช่น MWRN ได้แก่ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Happy Work Place, การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องบทบาทสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

สมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการได้รับเลือกตั้งได้อย่างไร

แนวปฏิบัติของ GLP แนะนำให้โรงงานที่มีลูกจ้างมากกว่า 500 คนควรมีสมาชิกในคณะกรรมการสวัสดิการอย่างน้อย 7 คน และสัดส่วนจำนวนตัวแทนแรงงานให้เหมาะสมตามขนาดของโรงงาน โดย GLP ยังได้แนะนำให้นายจ้างดำเนินการส่งเสริมให้มีตัวแทนแรงงานให้ได้สัดส่วนกันโดยสัญญาติ เพศ แผนก/หน้าที่เมื่อเทียบกับแรงงานทั้งหมด

การเลือกตั้งควรเปิดกว้างแก่แรงงานทั้งหมด และแรงงานทั้งหมดต้องได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญ โครงสร้างและหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการและผู้ได้รับการเสนอชื่อเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ นายจ้างต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า การเข้าร่วมประชุมไม่ได้ทำให้สมาชิกคณะกรรมการสูญเสียรายได้ และควรให้แรงจูงใจที่เหมาะสมแก่ตัวแทนแรงงานที่จะเข้าร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการ ตัวอย่างเช่น แรงงานควรได้รับการสนับสนุนให้มีเวลาได้พูดคุยกับแรงงานด้วยกันในระหว่างชั่วโมงทำงานโดยได้รับค่าจ้างในเวลานั้น เพื่อให้เกิดการยอมรับต่อตัวแทนแรงงาน นอกจากนี้ ผู้สมัครเป็นตัวแทนในคณะกรรมการสวัสดิการสามารถณรงค์จุดยืนของตนเองได้อย่างเสรีภาพและได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเปิดกว้าง เพื่อให้เปิดกระบวนการเลือกตั้งที่โปร่งใส ทั้งนี้ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนเรื่องการเลือกตั้งที่เสรีและเป็นธรรมควรจะมีการเผยแพร่ให้แรงงานรับทราบด้วย

หลังจากการเลือกตั้งเสร็จสมบูรณ์แล้ว ควรมีการคัดเลือกประธานและตำแหน่งอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการ

การสื่อสารที่ดีกับแรงงานเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการเป็นอย่างไร

การสื่อสารกับแรงงานในเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญ คณะกรรมการควรจัดทำสื่อที่เข้าใจได้ง่าย เช่น แผ่นพับ ในภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่และการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการ ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการควรได้รับการอบรมหรือปฐมนิเทศเรื่องสิทธิ บทบาทและหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งสามารถจัดร่วมกับภาคีภายนอกได้ อาทิ องค์กรลูกจ้างและภาคประชาสังคม เป็นต้น

คณะกรรมการสวัสดิการควรประชุมกันบ่อยแค่ไหน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง อย่างไรก็ตาม การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับแรงงานและคณะกรรมการจำเป็นต้องอาศัยการประชุมที่บ่อยครั้งมากกว่านี้ และสามารถขอเรียกประชุมได้ตามที่จำเป็นและเหมาะสม

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีส่งเสริมให้จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบเกี่ยวกับผลประโยชน์ บทบาทและหน้าที่ของตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการ ดังนี้

ประโยชน์ของการมีคณะกรรมการสวัสดิการ ได้แก่ เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของแรงงาน การปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานโดยใช้กลไกการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

บทบาท ประกอบด้วยการสร้าง ความเชื่อถือให้แก่ นายจ้าง การให้ความร่วมมือในกิจการอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา และเป็นสื่อกลางในการแจ้งผลการเจรจาให้ลูกจ้างทราบ

อำนาจหน้าที่ รวมถึงการร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างเรื่องสภาพการทำงานและสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง และตรวจสอบการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

จะมีวิธีจัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

ผู้แทนแรงงานควรได้รับเวลาเพื่อหารือและจัดเตรียมวาระการประชุมและเชิญผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อหาสาเหตุของปัญหาและหาทางออกร่วมกัน วาระการประชุมควรมีทั้งการหารือกันในประเด็นประจำ อย่างเช่นการประเมินมาตรฐานสถานที่ทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงาน และการหารือและแลกเปลี่ยนกันเกี่ยวกับการจัดการแก้ไขเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียนที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการได้รับมา (ควรปกปิดชื่อแรงงานตามที่เห็นสมควร) การประชุมเป็นการทบทวนสวัสดิการและสภาพการทำงานสำหรับลูกจ้าง ทั้งนี้ การประชุมควรมีการแปลภาษาให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าใจและสื่อสารกับผู้บริหารได้ด้วย

ต้องมีการบันทึกรายงานการประชุมและจัดเก็บไว้ในรูปแบบแฟ้มเอกสารที่แรงงาน ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นบุคคลภายนอกสามารถนำไปใช้ได้เมื่อจำเป็น โดย GLP เสนอแนะให้มีการจัดทำรายงานเป็นภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ

องค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) และสหภาพแรงงาน มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติ และมีผู้นำในชุมชนคนข้ามชาติ รวมทั้งมีล่ามผู้ซึ่งสามารถช่วยเชื่อมโยงและสื่อสารกับแรงงานในภาษาของพวกเขาเองได้ดี การทำงานร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคมจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสวัสดิการ และองค์กรภาคประชาสังคมบางแห่งยังยินดีที่จะจัดฝึกอบรมให้แก่ตัวแทนแรงงานในการทำงานตามบทบาทและความเข้าใจเรื่องสิทธิและหน้าที่ของแรงงาน

กรณีศึกษา Better Work เวียดนาม

กรณีศึกษาของโครงการ Better Work ที่ประเทศเวียดนามแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของคณะกรรมการแรงงานและฝ่ายบริหารสามารถปรับปรุงสภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ โครงการ Better Work เป็นหุ้นส่วนระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC) ซึ่งเน้นการปรับปรุงสภาพการทำงานและส่งเสริมการแข่งขันทางธุรกิจ ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าในระดับโลก ภายใต้โครงการ Better Work ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานและฝ่ายบริหาร รวมทั้งหากมีสหภาพแรงงานในโรงงาน เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งกรณีศึกษามีบทเรียนสำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหารได้ใช้รูปแบบการเปิดประชุมที่สร้างสรรค์และสนทนากันเพื่อให้ตัวแทนแรงงานใหม่ที่ซื้อขายให้ผ่อนคลายเป็นและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมในเรื่องปัญหาต่าง ๆ ในโรงงาน
2. การใช้ผลของการประเมินสภาพการทำงานในโรงงาน เช่น รายงานการตรวจเยี่ยมชม GLP เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับแรงงานและฝ่ายผู้บริหาร ซึ่งผู้แทนแรงงานได้รายงาน “ฝ่ายบริหารได้รับเสียงของแรงงานในที่ประชุม ซึ่งตอนนี้แรงงานมีความรู้สึกที่ผู้บริหารมีความเข้าใจกับเสียงของพวกเขา”
3. ส่งเสริมการเสวนานอกรอบการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งผู้จัดการทั่วไปได้นั่งประชุมกับกลุ่มแรงงานหลายกลุ่มในโรงอาหาร โดยผู้จัดการฝ่ายอื่นเริ่มการเสวนากลุ่มย่อยบ่อยครั้งยิ่งขึ้น”
4. การประชุมคณะกรรมการฯ ได้หารือหัวข้อเรื่องอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนตัวที่มีผลกระทบต่อแรงงานการผลิตและประเด็นอื่น ๆ เช่น คุณภาพของอาหารในโรงอาหารและสภาพของห้องพัก

การประเมินประสิทธิภาพของคณะกรรมการสวัสดิการ

โรงงานที่เข้าร่วม GLP สามารถใช้ตารางด้านล่างในการประเมินประสิทธิภาพของคณะกรรมการสวัสดิการ

คำถาม (Questions)	ใช่ (หรือ %)	ไม่ใช่ (หรือ %)	ไม่ทราบ
องค์ประกอบ			
1. องค์ประกอบผู้แทนในคณะกรรมการสวัสดิการมีความสมดุลในด้านไหน			
เพศ			
สัญชาติ			
งานที่รับผิดชอบ/ทักษะ			
แผนงาน			
การคัดเลือก			
2. มีการเลือกตั้งโดยให้แรงงานสามารถเลือกผู้แทนได้หรือไม่			
3. มีแรงจูงใจแรงงานให้สมัครเป็นผู้แทนในคณะกรรมการสวัสดิการหรือไม่			
การสื่อสารและประชาสัมพันธ์			
4. มีแนวปฏิบัติหรือกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารจัดการของคณะกรรมการหรือไม่			
5. มีการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทและอำนาจหน้าที่ให้ผู้แทนแรงงานรับทราบหรือไม่			
6. มีการอบรมให้แรงงานเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการหรือไม่			
7. ตั้งแต่มีคณะกรรมการสวัสดิการ ความสัมพันธ์นายจ้างและลูกจ้างดีขึ้นหรือไม่			

ความถี่ของการจัดการประชุม			
8. คณะกรรมการได้มีการประชุมอย่างน้อยทุก 3 เดือนหรือไม่			
การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ			
9. ผู้แทนแรงงานได้มีการเสนอหัวข้อการประชุมหรือในวาระการประชุมหรือไม่			
10. แรงงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงงานหรือไม่			
11. ถ้าใช่ ข้อเสนอแนะของแรงงานได้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่			
12. ได้มีการจัดทำรายงานของการประชุมเป็นภาษาไทยและภาษาท้องถิ่นของแรงงานข้ามชาติหรือไม่			
13. มีการจัดหาล่ามภาษาในการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการหรือไม่			

5. ข้อเสนอแนะนำกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและกลยุทธการเยียวยา

กลไกการรับเรื่องร้องเรียนคืออะไร?

ข้อร้องเรียนในสถานที่ทำงานมีความรุนแรงแตกต่างกันไปตั้งแต่เป็นสภาวะที่คุกคามต่อชีวิตส่งผลกระทบต่อสุขภาพและชีวิตของมนุษย์ ไปจนถึงเป็นความกังวลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ โรงงานแปรรูปอาหารทะเล ควรต้องมีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

กลไกการรับเรื่องร้องเรียนควรรับคำแนะนำ ข้อร้องทุกข์ และความคิดเห็นจากแรงงานและชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิของพวกเขาและสภาพการทำงาน การแก้ไขเรื่องร้องเรียน ไม่ว่าเรื่องร้องเรียนส่วนบุคคลหรือเรื่องร้องเรียนกลุ่ม ควรนำไปสู่การปรับปรุงระบบบริหารจัดการสังคมภายในของนายจ้าง ในประเทศที่สหภาพแรงงานเข้มแข็ง สหภาพแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงการต่อรองร่วม สำหรับประเทศไทย คณะกรรมการสวัสดิการเป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ในระดับอุตสาหกรรมนั้น GLP สนับสนุนให้สมาคมอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมในคณะกรรมการไตรภาคี ซึ่งทำงานเป็นอิสระและจะเป็นการรับรองได้ว่าเรื่องร้องเรียนสำคัญ ๆ จะได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนช่องทางอื่น ๆ ที่แรงงานสามารถยื่นเรื่องราวร้องเรียนได้ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน ศาลแรงงาน ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่สนับสนุนโดยผู้ซื้อเอกชน และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

ทำไมเราจึงต้องมีกลไกในการรับเรื่องร้องเรียน

กลไกการรับเรื่องร้องเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและปกป้องสิทธิแรงงาน โดยทำหน้าที่แก้ไขปัญหา อาทิ การนัดหยุดงาน ขว้างสิ่งของที่อาจก่อความเสียหาย หรือทำอันตรายต่อบริษัท ดังนั้นกลไกการรับเรื่องร้องเรียนจึงเป็นมาตรการป้องกันด่านแรกและสำคัญที่สุดในการป้องกันหรือแก้ไขความขัดแย้ง กลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่ดีเป็นช่องทางในระดับโรงงานที่จะช่วยกระชับความสัมพันธ์ในหมู่แรงงานและกับหัวหน้างานและผู้บริหาร ทำให้เกิดกำลังใจ ความเชื่อมั่น และผลผลิตภาพที่ดีขึ้นในสถานที่ทำงาน

องค์ประกอบของกลไกการรับเรื่องร้องเรียนมีอะไรบ้าง

- **เป็นที่ยอมรับและเข้าถึงได้** – ทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดไปจนถึงพนักงานทุกระดับและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นบุคคลภายนอกต่างยอมรับในความชอบธรรม เชื่อถือได้ และคุณธรรมที่กลไกการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทมี โดยแรงงานทุกคนทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงกลไกนี้ในภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ
- **แรงงานมีส่วนร่วม** – มีการขอคำปรึกษาจากตัวแทนแรงงานในช่วงที่กำลังพัฒนาช่องทางการรับเรื่อง การตอบสนอง และการเยียวยาเรื่องร้องเรียน แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานกลุ่มเปราะบางได้รับการส่งเสริมให้ตระหนักถึงสิทธิและความรับผิดชอบของตน และได้รับการรับประกันว่า กลไกการรับเรื่องร้องเรียนมีเจตนารมณ์ที่จะปกป้องพวกเขา ให้สิทธิพวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และไม่ลงโทษพวกเขาหากพวกเขาเข้าไปมีส่วนร่วม
- **มีการฝึกอบรมและการสื่อสาร** – ในขณะที่กำลังมีการพัฒนานโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริงอยู่นั้น ต้องมีการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้จัดการกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ด้วย การจัดการความขัดแย้ง และกลยุทธ์การเจรจาและหาทางออกจะต้องเป็นที่ตกลงร่วมของทุกฝ่าย
- **เก็บรักษาความลับและโปร่งใส** – ชื่อและรายละเอียดส่วนตัวของผู้ร้องเรียนจะถูกเก็บบันทึกไว้แต่ได้รับความคุ้มครอง การสื่อสารเกี่ยวกับสาเหตุของเรื่องร้องเรียน วิธีดำเนินการ การตรวจสอบข้อเท็จจริง และการแก้ไขปัญหาจะต้องโปร่งใส แต่ไม่เปิดเผยชื่อ

- **ปฏิบัติงานได้จริงและทันกับเวลา** – กระบวนการจัดทำเอกสารร้องเรียนอย่างเป็นขั้นตอนและตามกระบวนการวิธีตั้งแต่การยื่นเรื่องร้องเรียน การนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการ การตรวจสอบข้อเท็จจริง การดำเนินการเยียวยาคือขั้นตอนที่สำคัญ แต่ก็ต้องอาศัยการดำเนินการอย่างระมัดระวังตามมา เพื่อบริษัทจะได้ประเมินประสิทธิภาพของระบบภายในได้ ซึ่งระบบที่ดีสามารถแก้ไขข้อร้องเรียนได้รวดเร็วและทันเวลา

ใครบ้างที่ร้องเรียนได้ และต้องทำอะไร

แรงงานทุกคน สามารถยื่นข้อร้องเรียนได้เมื่อได้รับผลกระทบทางลบจากกิจกรรมและการดำเนินงานของบริษัทหรือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดในบริษัท โดยเฉพาะผู้ที่มิตำแหน่งบริหาร หรือเป็นผู้บังคับบัญชา สมาชิกในชุมชนที่บริษัทดำเนินงาน รวมทั้งผู้ซื้อ ผู้ผลิตสินค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในห่วงโซ่อุปทานที่บริษัทเกี่ยวข้อง ก็สามารถยื่นข้อห่วงกังวล ข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนได้

ในการยื่นข้อร้องเรียน ผู้ร้องเรียนสามารถยื่นผ่านกลไกภายในหรือภายนอก โดยกลไกภายใน หมายถึงการใช้กล่อ่งรับความคิดเห็น การยื่นเรื่องผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ การยื่นโดยตรงต่อผู้บริหารระดับกลางหรือระดับสูงของบริษัท หรือการยื่นผ่านช่องทางอื่นๆ ที่บริษัทจัดไว้ เช่น โทรศัพท์สายด่วน (hotline) หรือยื่นผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ กลไกภายนอกมีเจตนาเพื่อเสริมกลไกภายใน และอาจรวมถึงช่องทางการร้องเรียนไปยังสมาคมการค้า สหภาพแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนที่เชี่ยวชาญประเด็นด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน รวมถึงหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน

ข้อร้องเรียนชนิดและประเภทใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข?

ประเด็นที่อาจมีการยื่นร้องเรียนแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ พร้อมกับยกตัวอย่างข้อร้องเรียนมีดังนี้



ข้อร้องเรียนจะได้รับการจัดการและแก้ไขอย่างไร



บันทึกที่ 1: รับเรื่อง

ผู้จัดการผู้รับผิดชอบกลไกการรับเรื่องร้องเรียนควรตอบรับการได้รับเรื่องร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงข้อร้องเรียนจากรายงานการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการด้วย ทั้งนี้ ควรกำหนดให้ใช้แบบฟอร์มมาตรฐานสำหรับการร้องเรียน ลงหมายเลขสำหรับข้อร้องเรียนแต่ละเรื่อง จำแนกประเภทและลงบันทึกรายการไว้ กรอบเวลาสำหรับการแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของข้อร้องเรียน แต่ต้องมีการติดตามความก้าวหน้าให้เร็วที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกแก่ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและชีวิตส่วนบุคคลและจะไม่มีการต่อต้านแรงงานที่ส่งข้อร้องเรียนหรือเข้าร่วมในกลไกการร้องเรียน โดยคณะกรรมการสวัสดิการเป็นฝ่ายรับพิจารณาดำเนินการสำหรับข้อร้องเรียนที่ไม่ระบุชื่อรายการบันทึกอาจสร้างได้ง่าย ๆ เช่น ข้อร้องเรียน #05/2561 (สภาพการทำงาน) เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอด ได้รับเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 แรงงานจะได้รับการติดต่อภายใน 7 วันเพื่อเริ่มกระบวนการประเมิน (ลงลายมือชื่อ)

บันทึกที่ 2: ประเมิน

ผู้จัดการที่รับผิดชอบเรื่องควรพิจารณาว่า ข้อมูลและหลักฐานที่มีอยู่เพียงพอต่อการหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและหาทางออกหรือไม่ หากไม่ ก็ต้องพิจารณาว่าต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม ต้องติดต่อขอความช่วยเหลือจากใคร พอลจะใช้วิธีเยียวยาหรือมาตรการแก้ไขใดได้บ้าง เป็นไปได้หรือไม่ และจะดำเนินการแล้วเสร็จได้เมื่อใด

บันทึกที่ 3: ใกล้เคียง

หลังจากที่ประเมินข้อร้องเรียนแล้ว ผู้จัดการที่รับผิดชอบเรื่องควรนัดวันเพื่อพูดคุยกับแรงงาน หากแรงงานต้องการให้มีการแปลภาษา และ/หรือต้องการให้เพื่อนร่วมงานที่เข้าใจหรือตัวแทนของเขายู่ด้วยในการพูดคุย ต้องอำนวยความสะดวกให้ตามความเหมาะสม การสื่อสารในการประชุมจะทำได้ด้วยการพูดหรือการเขียนก็ได้ แต่ต้องระบุวัน เวลา สถานที่ และตัวบุคคลที่จะเข้าร่วมพูดคุยให้ชัดเจน ในการนี้ ฝ่ายบริหารควรแก้ไขข้อร้องเรียนภายใน 30 วันหรือมีการขยายเวลาหลังจากมีการหารือ

ในระหว่างการพูดคุย ผู้จัดการที่รับผิดชอบเรื่องจะอธิบายถึงการประเมินข้อร้องเรียนและเสนอทางออกที่เป็นไปได้ แรงงานควรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน เสนอทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ และ ทวนสอบความถูกต้องของการตีความและการอธิบายของผู้จัดการ ทั้งนี้ต้องรับฟังผลสะท้อนกลับของแรงงานในทางออกที่เสนอไป และต้องบันทึกลงในสรุปประชุม

บันทึก 4: บุติเรื่อง

หากทุกฝ่ายตกลงกันได้ จะต้องมีการกำหนดวิธีเยียวยา มาตรการแก้ไข และกรอบเวลาสำหรับการดำเนินการ และต้องประกาศถึงการแก้ไขข้อร้องเรียนนั้นให้แรงงานคนอื่น ๆ ได้ทราบโดยไม่ระบุชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาความตระหนักและไว้วางใจในบริษัทเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกลไกการรับเรื่องร้องเรียน

บันทึก 5: การอุทธรณ์

หากวิธีเยียวยาที่เสนอไปไม่เป็นที่ตกลงกัน ฝ่ายที่เกี่ยวข้องอาจเลือกกระบวนการอุทธรณ์ต่อไป โดยแรงงานอาจยกความกังวลอื่น ๆ เพิ่มเติมหากปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ ฝ่ายบริหารจะต้องรับเรื่องและตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความกังวลนี้โดยทันที และหลีกเลี่ยงการทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เกี่ยวข้องตกเป็นเหยื่อ ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกไล่ออก ส่วนช่องทางอื่น ๆ ที่แรงงานสามารถยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ได้ได้แก่ กระทรวงแรงงาน ศาลแรงงาน ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่สนับสนุนโดยผู้ซื้อเอกชน และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน และสุดท้าย สำหรับประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อทั้งรัฐอุตสาหกรรม คณะกรรมการที่ปรึกษา GLP ไตรภาคีอาจเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการแก้ปัญหา

วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการเก็บบันทึกข้อมูลสำหรับกลไกรับเรื่องร้องเรียน

- **แบบมาตรฐาน** – ทำให้แรงงานทุกคนสามารถเข้าถึงแบบนี้ได้ในพื้นที่ส่วนตัวที่พวกเขารู้สึกสะดวกใจที่จะอธิบายถึงสิ่งที่สร้างความกังวลของตน สถานที่ที่แนะนำคือ ห้องสุขาห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า หอพัก หรือผ่านตัวแทนแรงงาน
- **การลงหมายเลขและการจำแนกประเภท** – แบบฟอร์มควรมีหมายเลขกำกับและจำแนกตามประเภท (ทำรายการร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น) เพื่อให้ง่ายต่อการติดตามผล และ/หรือการเกิดซ้ำ
- **ศูนย์กลางการติดต่อ** – ควรกำหนดให้ผู้จัดการผู้รับผิดชอบที่มีคุณสมบัติและผ่านการอบรมมาแล้วเป็นผู้ประสานงานและเป็นศูนย์กลางการติดต่อ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และมีความชัดเจน
- **การปฏิบัติตามกฎหมาย** - บริษัทต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า การตรวจสอบข้อเท็จจริง การประเมินผล การสื่อสาร และมาตรการแก้ไขปัญหาตามที่เสนอไปนั้นสอดคล้องกับกฎหมายของไทย ในบางกรณี มาตรฐานสถานที่ทำงานที่เป็น GLP อาจเป็นมาตรฐานที่สูงกว่า และโครงการ GLP ก็ควรยืนยันที่จะใช้มาตรฐานที่สูงกว่านั้น

- **ความถูกต้อง** – รายงานการประชุมกับแรงงาน กลุ่ม หรือสมาชิกในชุมชนที่ยื่นเรื่องร้องทุกข์ /ข้อร้องเรียน รวมทั้งข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ ที่เข้าถึงหรือได้รับมาเพื่อการตรวจสอบข้อเท็จจริงและแก้ไขปัญหาในแต่ละกรณี จะต้องเป็นไปอย่างถูกต้องตามเหตุการณ์และการพบปะหารือที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้มีข้อแนะนำว่า ควรมีลายมือชื่อของผู้เข้าร่วมประชุม
- **การเก็บรักษาความลับและความปลอดภัย** – การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลระบุตัวตนของผู้ร้องเรียนต้องได้รับการพิจารณาให้เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ต้องให้แรงงานลงลายมือชื่อในแบบการให้ความยินยอมก่อนหากพวกเขาจะต้องถูกถ่ายภาพหรือการให้สัมภาษณ์ของเขาจะถูกบันทึกเทปเพื่อเผยแพร่ในรายงานที่จะออกสู่สาธารณะ
- **ระยะเวลาการเก็บรักษา** – ต้องมีการเก็บรักษาข้อมูลและหลักฐานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับแต่ละกรณีตามข้อกำหนดของกฎหมายไทยเรื่องการเก็บข้อมูล โดยเฉพาะในกรณีทางกฎหมาย

เมื่อใดจึงจำเป็นต้องมีการเยียวยา

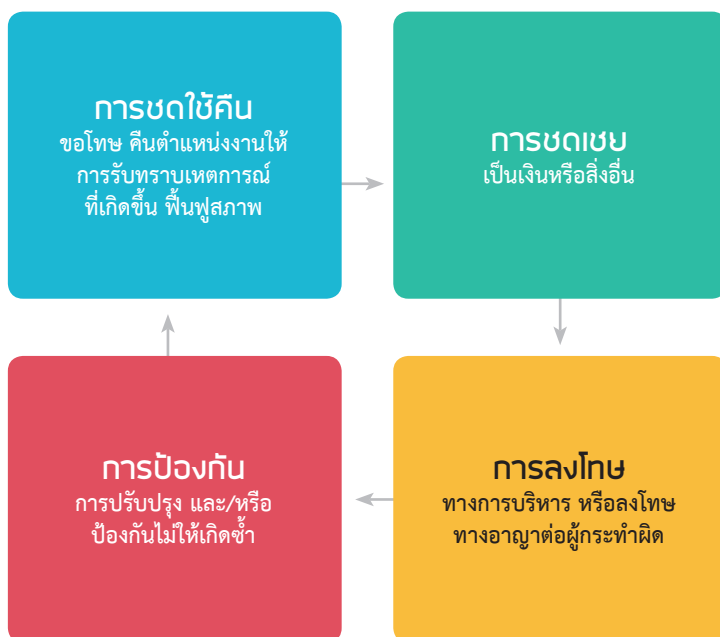
“การเยียวยา” คือ “การแก้ไข บำบัด หรือฟื้นฟูสภาพเลวร้ายที่เกิดขึ้นในที่ใดก็ตามให้ดีขึ้น” เมื่อบริษัทมีส่วนร่วมหรือเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลหรือชุมชน ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม โดยทราบหรือไม่ทราบก็ตาม ถึงแม้ว่าผลกระทบเชิงลบจะไม่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานโดยตรง แต่บริษัทจำเป็นต้องพิจารณาว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้นน้ำในห่วงโซ่อุปทานของตนมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยหรือไม่ และดำเนินการเพื่อช่วยป้องกันหรือลดผลกระทบของอันตรายนั้น

ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการพัฒนายุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับการเยียวยา ได้แก่

- **ความรุนแรง** – การสูญเสียชีวิต อันตรายต่อร่างกาย การบาดเจ็บสาหัส ภัยคุกคามต่อความปลอดภัยและสุขภาพ และการกระทำอื่น ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิแรงงาน และสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญก่อน
- **ขอบเขตของผลกระทบ** - เหตุการณ์ที่มีผลต่อผู้คนจำนวนมากต้องได้รับการจัดลำดับความสำคัญก่อน

- **การเชื่อมโยงโดยตรงหรือโดยอ้อม** - เหตุการณ์ที่บริษัทมีส่วนเกี่ยวข้องกับโดยตรงหรือถูกพบว่าเป็นสาเหตุโดยตรง ไม่ว่าจะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม ต้องได้รับการจัดลำดับก่อน
- **แผนการตอบกลับที่เตรียมไว้ล่วงหน้า** - แผนดังกล่าวเป็นการยืนยันความมุ่งมั่นของบริษัทที่จะหยุดก่ความเสียหายทันทีไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม ขณะเดียวกันบริษัทต้องแสดงความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงแก้ไขโดยใช้ช่องทางและทรัพยากรทั้งหมดที่มีเพื่อจัดการและแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดกับบุคคลหรือชุมชน

กลยุทธ์ในการเบี่ยงขวามีที่แบบ



ในบางกรณีอาจต้องใช้กลยุทธ์การเยียวยา มากกว่าหนึ่งแบบที่เห็นในภาพ โดยปกติแล้ว กลไกการรับเรื่องร้องเรียนตลอดจนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ไว้วางใจของแรงงานและมีการจัดการโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้เป็นอย่างดีก็เพียงพอต่อการแก้ไขข้อร้องเรียนภายในองค์กรแล้ว อย่างไรก็ตาม ในบางประเด็นที่จำเป็นต้องมีการอุทธรณ์หรือต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่สามจากภายนอก หรือจำเป็นต้องแก้ไขด้วยกระบวนการทางกฎหมาย บริษัทต้องคาดการณ์ล่วงหน้าถึงวิธีที่ดีที่สุดที่จะบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติและเด็ก) และลดผลกระทบเชิงลบต่อบริษัทให้เหลือน้อยที่สุด

เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น ด้านล่างนี้เป็นกรณีสมมุติข้อร้องเรียนและการเยียวยาที่สามารถเกิดขึ้นได้ในกิจการแปรรูปอาหารทะเล

กรณีศึกษาที่ 1: การลาคลอด

แรงงานในโรงงานซูริมีลาคลอดเป็นเวลา 3 เดือน เมื่อกลับเข้าทำงานอีกครั้ง เธอพบว่าเธอได้รับค่าจ้างเพียง 30 วัน แม้ว่าเธอจะได้ยินจากเพื่อนร่วมงานว่า กฎหมายแรงงานไทยมีการแก้ไขปรับปรุง ดังนั้นเธอจึงมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง 45 วันจากนายจ้างและอีก 45 วันจากประกันสังคม เธอนำประเด็นนี้ไปสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้ซึ่งได้ให้คำตอบว่า เธอได้รับการว่าจ้างก่อนที่กฎหมายจะได้รับการแก้ไข ดังนั้นจึงต้องใช้กฎหมายเก่า มาตราการเยียวยาที่ใช้คือ 1) การพุดคุยหารือภายในระหว่างผู้บริหารบริษัทกับคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งได้ผลการตัดสินใจว่า แรงงานควรได้รับค่าจ้างตามกฎหมายฉบับปัจจุบัน ดังนั้นเธอจึงได้รับชำระค่าจ้างส่วนที่ยังคงค้าง 2) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดให้มีการประชุมเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานทุกคนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงานไทยและผลที่เกิดขึ้น

กรณีศึกษาที่ 2: แรงงานอายุน้อย

แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในห้องฆ่าเชื้อของโรงงานบรรจุหน้ากระป๋องถูกตรวจพบมีอายุเพียง 17 ปี แทนที่จะเป็น 18 ปี การตรวจพบเกิดขึ้นในระหว่างการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อบังคับด้านแรงงานโดยผู้ตรวจสอบที่เป็นบุคคลที่สาม จากการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยทีมเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ไม่พบความผิดพลาดในระบบพิสูจน์อายุซึ่งยึดถือเอกสารอย่างเป็นทางการจากประเทศต้นทาง อย่างไรก็ตาม หน่วยงานจัดหางานที่ทางบริษัทใช้ในประเทศเมียนมาร์ถูกพบเมื่อไม่นานนี้ว่า มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปลอมแปลงหนังสือเดินทางและเปลี่ยนปีเกิดของแรงงานในบางกรณี เนื่องจากการใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นข้อห้ามสำหรับธุรกิจประมงและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ประมง โรงงานหน้ากระป๋องจึงไล่แรงงานดังกล่าวออกจากงาน

แรงงานคนดังกล่าวได้ติดต่อองค์กรภาคประชาสังคมที่ทำงานกับแรงงานเมียนมาร์ในพื้นที่เพื่อร้องทุกข์ต่อโรงงานหน้ากระป๋อง ทนายความด้านสิทธิแรงงานไทยซึ่งสังกัดองค์กรภาคประชาสังคมได้ให้คำแนะนำแก่บริษัท โดยไม่เห็นด้วยกับการส่งตัวแรงงานข้ามชาติให้ตำรวจ เพราะอาจเสี่ยงต่อความปลอดภัยของแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคมและทนายความไทยได้แนะนำให้มีการแก้ไขดังนี้ 1) มอบหมายให้องค์กรภาคประชาสังคมติดต่อประสานงานกับสถานทูตเมียนมาร์ โดยให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กและให้การฝึกอาชีพ 2) โรงงานหน้ากระป๋องจ่ายค่าแรงที่ครบกำหนดให้แก่แรงงาน และอนุญาตอย่างเป็นทางการให้เขาเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่แรงงานอายุ 16 ถึง 17 ปีสามารถทำงานได้ตามกฎหมาย 3) ร้องทุกข์กล่าวโทษและหยุดดำเนินธุรกิจกับหน่วยงานจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับการปลอมแปลงหนังสือเดินทาง 4) พิจารณาเครื่องมือการตรวจสอบอายุเพิ่มเติมเช่น การวัดความหนาแน่นของมวลกระดูก

แถวที่ 6

ปฏิบัติงานด้วย
วิธีนี้เท่านั้น



6. ข้อเสนอแนะสำหรับการตรวจประเมินภายในและตรวจเยี่ยมโรงงานโดยสมาคมอุตสาหกรรม

การที่โครงการ GLP จะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับระดับความมุ่งมั่นของสมาคมอุตสาหกรรมไทยและบริษัทสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ ดังที่ระบุไว้ข้างต้นในแนวปฏิบัตินี้ โครงการ GLP ที่ปรับปรุงใหม่จะเน้นการตรวจประเมินโรงงานที่เข้มข้นขึ้น การตรวจประเมินโดยยึดมาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP นี้จะไม่มีประเด็นเชิงเทคนิคมาก ตรงกันข้ามกับการตรวจสอบที่ดำเนินการในนามของผู้ซื้อ การตรวจประเมินนี้ออกแบบมาเพื่อปิดช่องว่างในการปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานในสถานที่ทำงานของไทย เช่น การมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างแรงงานกับผู้บริหาร และการพิสูจน์การละเมิดสิทธิแรงงานและการเยียวยาในอุตสาหกรรมต้นน้ำของห่วงโซ่อุปทาน

ในการที่จะได้ผลลัพธ์จากห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจอาหารทะเล โครงการ GLP ของสมาคมอุตสาหกรรมจะต้องดำเนินการตรวจประเมินบริษัทสมาชิกอย่างเข้มข้นยิ่งขึ้น ซึ่ง เนื้อหาในส่วนนี้และเครื่องมือใหม่ ๆ ในภาคผนวกจะช่วยปรับปรุงการวางแผนการตรวจประเมิน การเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทาน การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านแรงงาน และกระบวนการเยียวยาได้

การตรวจประเมินเหล่านี้ดำเนินการโดยสมาคมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติด้านแรงงานในอุตสาหกรรม และเครื่องมือเหล่านี้จะถูกส่งต่อไปยังบริษัทสมาชิก เพื่อช่วยให้ผู้บริหารโรงงานสามารถระบุความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นภายในห่วงโซ่อุปทาน และตรวจสอบแนวปฏิบัติการใช้แรงงานของผู้ผลิตสินค้ารายหลัก ๆ ของตน

การออกตรวจเยี่ยมผู้ผลิตสินค้าฉบับสืบ ๆ ว่าเป็นงานที่ทำหยาและป็นวิธีที่ไม่ได้ผล ดั่งนั้นแล้วการจัดลำดับความสำคัญของการตรวจเยี่ยมสมาคมที่มีบริษัทสมาชิกจำนวนหลายบริษัทจะทำได้ย่ำไร การเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทานและเครื่องมื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านแรงงานที่ไ่ม่ให้ว้นช่วยให่โครงการ GLP ของอุตสาหกรรมและบริษัทสมาชิกสามารถระบุตัวละครหลัก ๆ ในห่วงโซ่อุปทาน และจัดลำดับความสำคัญของผู้ผลิตสินค้าที่มีความเสี่ยงสูงสำหรับแรงงานตลอดห่วงโซ่อุปทานได้

ขั้นที่ 1-ก: การตรวจประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานของโรงงาน (โดยสมาคมอุตสาหกรรม)



สมาคมอุตสาหกรรมควรได้รับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมาชิกของตนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาชิกใหม่และเก็บรักษาข้อมูลนั้นไว้ ควรมีการทบทวนและเก็บรักษาข้อมูลในแฟ้มไว้ตามระยะเวลาเพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบริษัทสมาชิกอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติด้านแรงงานได้ (ดูภาคผนวก ข.) โรงงานขนาดใหญ่และขนาดเล็กอาจไม่ได้เขียนแผนที่ห่วงโซ่อุปทานหรือทำการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานไว้มากพอ ดังนั้นโครงการ GLP จึงต้องทำการประเมินความเสี่ยงอย่างรวดเร็วโดยใช้รายการตรวจสอบดังต่อไปนี้เพื่อจัดลำดับความสำคัญในการเข้าตรวจประเมินโรงงาน

การตรวจประเมินจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง โดยการตรวจครบทุกโรงงานสมาชิกหรืออาจใช้เกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1. ครอบคลุมทุกสินค้าของสมาชิก
2. ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่ตั้งโรงงานของสมาชิก
3. ครอบคลุมทุกขนาดโรงงานสมาชิก ทั้งเล็ก กลาง ใหญ่

4. ผลการตรวจประเมินภายในด้านแรงงาน ซึ่งรวมถึง GLP และการตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน
5. ข่าว/ข้อมูลเชิงลบเกี่ยวกับความเสี่ยงทางแรงงานของบริษัท
6. ข่าว/ข้อมูลเชิงลบเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านแรงงานสำหรับบริษัทย่อยของธุรกิจ

ขั้นที่ 1-บ:

การตรวจประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานในระดับโรงงานในห่วงโซ่อุปทาน (บริษัทสมาชิก)



การเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทานโดยโรงงาน

การเขียนแผนภาพทำให้เห็นภาพรวมการเชื่อมโยงกันทั้งหมดของห่วงโซ่อุปทานของบริษัทเกี่ยวข้อง โดยหลักการแล้ว ควรเขียนจุดเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำทั้งหมดเพื่อจะได้ช่วยเหลือจุดที่แรงงานมีความเสี่ยง เพื่อปรับปรุงการให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน และขยายผลไปสู่ห่วงโซ่อุปทานทั้งหมดต่อไป

ภาคผนวก ก-1 แสดงแผนภาพที่เขียนให้เข้าใจง่ายโดยเริ่มจากผู้ผลิต "วัตถุดิบหลัก" (ซึ่งหมายถึง สัตว์ทะเลสายพันธุ์หลัก ๆ ที่จับขึ้นมาหรือที่เลี้ยงในฟาร์มเพื่อใช้ในการผลิต) ในกรณีของวัตถุดิบปลาที่จับได้จากธรรมชาติมีคนกลาง ("นายหน้า/ตัวแทน") ซึ่งเป็นผู้ที่มีโอกาสจะมีผู้ผลิตที่จัดหาสินค้าให้เป็นจำนวนมากจากเรือประมงของตนเองหรือจากเรือของคนอื่น สำหรับกุ้งสดแช่แข็งที่เป็นกุ้งเลี้ยง วัตถุดิบหลักอาจมาจากฟาร์มของบริษัทเอง และในขณะเดียวกัน ผู้ผลิตอาหารทะเลแช่แข็งรายอื่นอาจใช้ ตัวกลางรวบรวมสินค้า (aggregator) ซึ่งจะไปจัดซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตสินค้าหลายราย เช่น จากเรือประมง หรือจากฟาร์ม การเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทานควรจะสะท้อนการไหลของวัตถุดิบให้ถูกต้องแม่นยำตามความเป็นจริงให้มากที่สุดตั้งแต่การผลิตขั้นต้นไปสู่โรงงาน และครอบคลุมจุดเชื่อมโยงต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

จุดเชื่อมโยงอื่น ๆ ที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ "ผู้ให้บริการภายนอก" ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะตัวแทนจัดหางาน ผู้รับจ้างจับและคัดแยกกุ้ง ล้างแกะกุ้ง บริการรักษาความปลอดภัย บริการทำความสะอาด โรงอาหาร และบริการขายอาหาร รวมทั้งผู้รับเหมาช่วงอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการที่อาศัยตัวกลางที่อาจใช้แรงงานทำงานที่บ้าน

คู่มืออย่างการเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทานโรงงานที่น่าเกรงขามซึ่งเน้นผู้ผลิตวัตถุดิบหลักได้ในภาคผนวก ก-2 สังเกตความสำคัญของการได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ

ข้อมูลทางธุรกิจเกี่ยวกับบริษัท / ผู้ผลิต/ ผู้รับเหมา

ภาคผนวก ข เป็นแบบฟอร์มตัวอย่างที่แนะนำเพื่อขอรับข้อมูลทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูลอาจเป็นแผนกจัดซื้อของบริษัท ผู้ผลิต/ผู้รับเหมาเอง หรือข้อมูลที่เผยแพร่ต่อสาธารณะอย่างน้อยที่สุดสมาคมควรมีแฟ้มข้อมูลของบริษัทสมาชิกแต่ละรายที่บอกถึงปริมาณการผลิต / การส่งออก จำนวนแรงงานในแต่ละโรงงานผลิต จำนวนแรงงานข้ามชาติและประเทศต้นทาง มีคนกลางหรือผู้รับเหมาช่วงกี่คน (ถ้ามีการใช้) และให้บริการอะไร มีฟาร์มกี่แห่ง หรือมีเรือประมงกี่ลำที่ส่งมอบวัตถุดิบให้แก่ห่วงโซ่อุปทานของบริษัทเหล่านี้ และผู้ผลิตเหล่านี้ตั้งแต่อยู่ที่ไหนหรือมีฐานอยู่ที่ไหน

บริษัทสมาชิกแต่ละรายก็ควรได้รับข้อมูลเช่นเดียวกันนี้จากผู้ผลิตหลักแต่ละรายและจากผู้ให้บริการภายนอก/ผู้รับเหมารายสำคัญ ๆ ของตนเช่นกัน

เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน

ภาคผนวก ค แสดงตัวอย่างวิธีใช้แผนผังหรือตารางประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน การประเมินความเสี่ยงของผู้ผลิต "วัตถุดิบหลัก" ควรได้รับการจัดลำดับความสำคัญก่อน การวิเคราะห์ความเสี่ยงของปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เช่น "ส่วนผสม" และ "บรรจุภัณฑ์" จะขึ้นอยู่กับความเสี่ยงด้านแรงงานที่มีการรายงาน (เช่น น้ำมันปาล์ม) หรือที่บริษัทเคยประสบโดยตรง ดังที่แสดงไว้ในภาคผนวก ค กระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานเริ่มด้วยการให้คะแนน แก่ "ความรุนแรง" และ "ความเป็นไปได้" ในแต่ละเรื่องของแต่ละบริษัท รวมทั้งมาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP และกลไกการรับเรื่องร้องเรียน ตัวอย่างของเกณฑ์และประเด็นที่จะส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงและความรุนแรงได้อธิบายไว้ด้านล่างนี้ การละเมิดที่เกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับหลัก ๆ ของไอแอลโอถือเป็นจุดที่ยอมรับไม่ได้ (zero tolerance areas) ซึ่งแต่ละโรงงานและผู้ผลิตสินค้าในห่วงโซ่อุปทานสามารถให้คะแนนการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานจากตารางและวิธีการตามภาคผนวก ค

เกณฑ์การประเมินเพื่อให้คะแนนความเสี่ยงด้านแรงงานโดยรวม

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างประเด็นที่จะมีผลต่อการให้คะแนน "ความรุนแรง" โดยมีแนวทางการตัดสินจากระดับความรุนแรงของผลกระทบที่มีต่อแรงงาน

1. **วิกฤต/สำคัญ (Critical/Major)** : ประเด็นที่ยอมรับไม่ได้ (zero tolerance issues) เช่น แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการสมาคม
2. **สำคัญ/พอสมควร (Major/Moderate)** : สภาพการทำงาน, ความปลอดภัยและชีวอนามัย
3. **ปานกลาง/เล็ก (Moderate/Minor)** : การจัดทำเอกสาร

ในการให้คะแนน "ความเป็นไปได้" บริษัทควรสะท้อนประสบการณ์จริงเกี่ยวกับความถี่ในการเกิดเหตุการณ์ภายใต้หมวดเคยเกิดขึ้น หรือมีรายงานว่าเกิดขึ้นภายในภาคอุตสาหกรรมของบริษัท เนื่องจากเป็นการให้คะแนนได้ตามใจผู้ให้โดยไม่ได้มีกฎเกณฑ์และอาจเป็นการให้เชิงคุณภาพ ดังนั้นควรมีทีมมาร่วมกันวิเคราะห์และระบุสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ไม่ใช่ให้คนเดียวให้คะแนน

ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์การจัดอันดับความเสี่ยงด้านแรงงานขั้นสุดท้ายสำหรับแต่ละบริษัท เพื่อให้เห็นคะแนนสะสม/คะแนนจากการประเมินมาตรฐานสถานที่ทำงานแต่ละชุด เช่น "สูง" "กลาง" "ต่ำ" โดยใช้รหัสสีไฟสัญญาณจราจร (แดง เหลือง เขียว) - แสดงในภาคผนวก ค.

กำหนดความสำคัญและค่าในการประเมินบริษัทสมาชิกหรือผู้ผลิตสินค้า

สมาคมควรพัฒนาแหล่งข้อมูลและความรู้เพื่อเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทานและทำการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานเพื่อกำหนดความสำคัญของบริษัทสมาชิกในการปฏิบัติตามโครงการ GLP ของอุตสาหกรรม การเลือกบริษัทหรือผู้ผลิตสินค้ารายสำคัญเป็นปัจจัยที่จะกำหนดความจำเป็นและค่าในระดับปฏิบัติที่สมาคมหรือสมาชิกจะต้องทำการประเมินภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านแรงงานของสมาชิกหรือผู้ผลิตสินค้าและช่วยป้องกันหรือแก้ไขประเด็นที่เป็นข้อกังวล

เกณฑ์หลัก (และคำถามตัวอย่าง) สำหรับการตัดสินความสำคัญของผู้ผลิตที่มีต่อบริษัทสมาชิก (หรือความสำคัญของบริษัทสมาชิกที่มีต่อความพยายามของสมาคม) ในการปฏิบัติตาม GLP ได้แสดงไว้ด้านล่าง โปรดสังเกตว่า ส่วนที่เลือกล่วงหน้าโดยสมาคมก็แสดงเกณฑ์และแนะนำการให้คะแนนเช่นกัน

1. ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ - บริษัท/ผู้ผลิตถือส่วนแบ่งขนาดใหญ่ของวัตถุดิบที่ซื้อ/ส่งออกใช้หรือไม่? บริษัทเป็นผู้ผลิตสินค้าแต่เพียงผู้เดียวของวัตถุดิบเฉพาะที่บริษัทต้องพึ่งพิงใช้หรือไม่? บริษัท/ผู้ผลิตทำธุรกิจมานานเท่าไร? มีแหล่งทรัพยากรที่สามารถใช้ได้ภายในหรือไม่? ข้อมูลผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร? มีผลต่อแบรนด์และชื่อเสียงของผู้ซื้ออย่างไร?
2. ระบบบริหารจัดการการปฏิบัติด้านแรงงาน – มีการดำเนินการหรือไม่? ได้รับการทวนสอบจากภายนอกว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่? มีหลักฐานใดบ้างที่แสดงให้เห็นว่ามีการจัดการกับข้อกังวลหรือประเด็นปัญหาด้านแรงงาน?
3. ความเสี่ยงด้านแรงงาน – การจัดอันดับในภาพรวมที่ได้จากการตรวจติดตามหรือจากข้อมูลภายนอกเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นได้

ขั้นที่ 2: การตรวจเยี่ยมโรงงานอุตสาหกรรมโดยสมาคมอุตสาหกรรม

เสนอร่างแผนการตรวจประเมิน เช่น ตารางการออกตรวจ และรายชื่อเจ้าหน้าที่หลัก ๆ

การเตรียมการโดยโรงงาน เช่น ทบทวนเอกสาร

การเตรียมการโดยทีมตรวจประเมินภายใน เช่น จัดทำรายการตรวจสอบ

สรุปแผนการตรวจประเมิน

การเตรียมการเพื่อการตรวจเยี่ยมโรงงานในส่วนของบริษัทสมาชิก

หลังจากนัดวันการตรวจเยี่ยมกับทีมตรวจประเมินภายในของสมาคมแล้ว ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมตรวจประเมินได้รับอนุญาตให้เข้าสู่พื้นที่การผลิตในวันดังกล่าว และจะได้สัมภาษณ์แรงงานที่ทีมคัดเลือกในสถานที่ที่มีความเป็นกลาง ห่างไกลจากฝ่ายบริหาร บริษัทควรแจ้งแก่เจ้าหน้าที่บุคคลของโรงงานทุกคนให้ทราบว่าต้องอยู่เตรียมพร้อมตลอดการตรวจเยี่ยมเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ

เอกสารหมวดหลัก ๆ ที่สมาชิกต้องเตรียมให้พร้อมก่อนการตรวจประเมินโดยสมาคมอุตสาหกรรมตามภาคผนวกที่ ๓ ได้แก่

1. กฎหมายและกฎระเบียบทางด้านแรงงานของประเทศ มาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP
2. คู่มือระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน และขั้นตอนดำเนินการที่เป็นเอกสาร
3. แผนภาพห่วงโซ่อุปทาน และตารางประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน
4. นโยบายการรับสมัครแรงงานและการจ้างงาน ขั้นตอนและบันทึกการดำเนินการที่ผ่านมา
5. ขั้นตอนและมาตรการการลงโทษ การยุติสัญญาจ้าง และบันทึกการดำเนินการที่ผ่านมา หากมี
6. การฝึกอบรมและบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านแรงงานและการบริหารจัดการระบบ
7. การฝึกอบรมแก่แรงงานและบันทึกเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และกลไกการรับเรื่องร้องเรียน
8. ขั้นตอนและบันทึกเกี่ยวกับกลไกการดำเนินการและการจัดการเรื่องร้องเรียน

9. การแก้ไขและปรับปรุงตามผลการตรวจประเมินครั้งก่อนรวมทั้งมาตรการเยียวยา และการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างพื้นฐาน

10. ใบรับรองต่าง ๆ ด้านแรงงาน

โครงการ GLP นั้นเน้นเรื่องแนวปฏิบัติและผลลัพธ์ ซึ่งแตกต่างจากการตรวจสอบ (audit) ที่เน้นเรื่องกระบวนการมากกว่า เช่น การถามว่ามีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยหรือไม่ แต่ GLP จะเน้นเรื่องการประเมินข้อมูลเรื่องความปลอดภัยว่าจำนวนอุบัติเหตุมีการลดเพิ่มหรือไม่เปลี่ยนแปลงในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ดังปรากฏในภาคผนวก ค ที่ระบุตัวชี้วัดสำหรับโรงงานไว้ด้วย ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดด้านแรงงานเป็นหนึ่งในแนวทางที่สมาคมอุตสาหกรรมสามารถติดตามความก้าวหน้าและโรงงานที่เข้าร่วม GLP สามารถใช้ประโยชน์ได้ด้วย

การเตรียมการเพื่อการตรวจเยี่ยมโรงงานในส่วนของทีมตรวจประเมิน

ตัวอย่างของตัวชี้วัดด้านคุณภาพมาตรฐานแรงงาน

- สัดส่วนร้อยละของจำนวนสัญญาว่าจ้างงานในภาษาท้องถิ่นของแรงงาน
- สัดส่วนร้อยละของจำนวนสัญญาว่าจ้างที่ระบุอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขการทำงาน
- จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับในช่วง 12 เดือน
- ข้อร้องเรียนแยกตามประเภท ความรุนแรง เหตุผล และการเยียวยาโดยบริษัท
- อัตราการลาออกของลูกจ้างในช่วง 12 เดือน
- จำนวนอุบัติเหตุแยกประเภทและความรุนแรง
- จำนวนการละเมิดแรงงานแยกตามประเภทในช่วง 12 เดือน

ทีมตรวจประเมินมีความรับผิดชอบในการ

1. **การนัดวันตรวจประเมิน** เริ่มประเมินโดยติดต่อบริษัท แจ้งวัตถุประสงค์ เวลาที่คาดว่าจะใช้ กิจกรรมที่จะเกิดขึ้น และบุคลากรที่จะเข้าตรวจเยี่ยมโรงงาน จากนั้นยืนยันซ้ำในวันที่ทำการตรวจประเมินว่าผู้บริหารสูงสุดหรือผู้จัดการฝ่ายหลัก ๆ เช่น กรรมการผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการฝ่ายผลิต ที่ได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมในช่วงการเปิดและปิดประชุม
2. **ทบทวนเอกสารก่อนออกตรวจเยี่ยมจริง** โดยเรียกเอกสารหลัก ๆ ล่วงหน้าเพื่อทำการทบทวน และจะได้มีเวลาสังเกตการณ์และสัมภาษณ์ในพื้นที่จริงมากขึ้น
3. **เตรียมเอกสารการตรวจเยี่ยมโรงงาน** ทีมตรวจประเมินควรตกลงร่วมกันเรื่องรายการตรวจสอบที่จะใช้ในการตรวจเยี่ยม เพื่อให้แน่ใจว่าตรงตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการตรวจประเมิน ภาคผนวก จ. เป็นตัวอย่างของรายการตรวจสอบที่ควรนำไปปรับใช้และขยายเพิ่มเพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็นในโรงงานที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงสูงสุดต่อแรงงาน
4. **มอบหมายบทบาท** หากจะแบ่งงานกันภายในกลุ่มสมาชิกทีม ควรมีการร่างแผนขึ้นมาก่อนและมอบหมายบทบาทหน้าที่การตรวจประเมินแก่ทีมตรวจประเมินและบริษัท รวมทั้งประเมินเวลาที่ต้องใช้ อาทิ แบ่งเป็นด้านความปลอดภัยและชีวอนามัย ในพื้นที่การผลิต การทบทวนการจัดทำบัญชีเงินเดือน การสัมภาษณ์แรงงาน เป็นต้น ควรกำหนดตัวหัวหน้าทีมเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลให้การตรวจประเมินเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และดูแลขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแต่ละพื้นที่การทำงานได้รับการจัดสรรเวลาอย่างเพียงพอ อีกทั้งเป็นผู้นำประชุมในการประชุมสรุปกับผู้บริหารระดับอาวุโสเพื่อแจ้งผลการตรวจประเมินและให้ข้อเสนอแนะ
5. **มีปฏิสัมพันธ์กับตัวแทนนายจ้างและแรงงานในพื้นที่ปฏิบัติงาน** โดยมีการสัมภาษณ์แรงงาน หากจำเป็นต้องใช้ล่าม ทีมต้องคัดเลือกล่ามอย่างรอบคอบจากบุคลากรของบริษัท เพื่อให้แน่ใจว่าล่ามช่วยแปลภาษาได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และปราศจากอคติ และใช้เวลาอีกร้อยละ 40 ในการทบทวนบันทึกและบทสนทนากับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารอาวุโส

ขั้นที่ 3: การตรวจประเมินพื้นที่ปฏิบัติงานโดยสมาคมอุตสาหกรรม



การประเมินผลการตรวจเยี่ยมโรงงาน รายงานข้อค้นพบ และให้ข้อเสนอแนะ

1. **การประชุมเปิด** เป็นการชี้แจงวัตถุประสงค์ เกณฑ์ (มาตรฐานที่จะใช้) และขอบเขตการตรวจเยี่ยม ทั้งนี้ควรมีการยืนยันแผนการตรวจประเมินและปรึกษากันหากต้องมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างตามกิจกรรมของบริษัทในวันตรวจประเมิน ทั้งนี้ต้องเน้นย้ำการเก็บรักษาความลับและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนในการตรวจเยี่ยม
2. **การสัมภาษณ์แรงงาน** ทำการสัมภาษณ์แรงงานหลายคน ทั้งการสัมภาษณ์รายบุคคลและสัมภาษณ์กลุ่ม สำคัญมากที่จะต้องทำการสัมภาษณ์ในสถานที่ที่มีความเป็นกลาง ห่างไกลจากผู้บริหาร ทีมควรเป็นผู้เลือกผู้รับการสัมภาษณ์เอง และพยายามไม่เปิดเผยชื่อให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สถานที่สัมภาษณ์อาจอยู่ในภายในหรือภายนอกพื้นที่ปฏิบัติงานที่สามารถปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้รับการสัมภาษณ์ได้ หากบริษัทจัดหาที่พักให้แรงงาน ทางบริษัทควรอนุญาตให้ทีมเข้าตรวจเยี่ยมที่บ้านพักและพบกับแรงงานเป็นการส่วนตัวในที่พักนั้น ทีมตรวจประเมินควรตระหนักด้วยว่าแรงงานมีสิทธิที่จะปฏิเสธการให้สัมภาษณ์ และผู้ที่ตกลงให้สัมภาษณ์ก็มีสิทธิที่จะหยุดให้สัมภาษณ์ได้เช่นกัน ภาคผนวก ฉ. เป็นตัวอย่างแบบฟอร์มการสัมภาษณ์แรงงาน
3. **การตรวจสอบข้อมูลแบบรอบด้าน (Triangulation technique)** ข้อค้นพบที่ได้จากการทบทวนเอกสาร การตรวจเยี่ยมและสังเกตการณ์พื้นที่ปฏิบัติงานจริงในโรงงาน และการสัมภาษณ์แรงงานและผู้จัดการไม่สามารถนำมาใช้ประเมินได้โดยแยกจากกัน ควรเชื่อมโยงทุกอย่างเข้าด้วยกันและทวนสอบกันและกัน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ
4. **สรุปข้อค้นพบ** การประชุมสรุปกับผู้บริหารระดับสูงจะเป็นการสรุปข้อค้นพบ และเน้นย้ำประเด็นที่เป็นจุดที่ยอมรับไม่ได้ (zero tolerance issues) และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานในมาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP ที่ต้องดำเนินการทันที ข้อค้นพบนี้ควรระบุให้ชัดถึงวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดและประเด็นที่ต้อง

แก้ไขปรับปรุง รวมทั้งควรมีการอภิปรายกันเกี่ยวกับคำถาม ข้อกังวล และความเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้ได้ผลสรุปในภาพรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติทางด้านการงานของบริษัท

5. **ข้อเสนอแนะ การเยียวยา และการติดตามผล** ระหว่างการประชุมสรุป ทีมควรมอบสำเนาข้อค้นพบพร้อมกับกำหนดวันที่จะส่งรายงานอย่างเป็นทางการให้แก่บริษัท ขณะเดียวกันก็ควรทำความเข้าใจเรื่องลำดับเวลาในการเยียวยาและกำหนดการติดตามผลการประเมิน

ขั้นที่ 4: การติดตามผลหลังตรวจสอบโดยสมาคมอุตสาหกรรม



การดำเนินการแก้ไข/การติดตามผลการเยียวยา

เช่นเดียวกับระบบอื่น ๆ วัตถุประสงค์หลักของระบบการตรวจประเมินก็คือ ต้องการระบุจุดที่มีปัญหา และผลักดันให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในภาคผนวก ข. ในการรายงานข้อค้นพบ วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และกำหนดวิธีปรับปรุงระยะสั้นและระยะยาวได้

หลังจากการตรวจเยี่ยมทีมผู้ตรวจจะจัดทำรายงานข้อค้นพบและข้อเสนอแนะส่งให้กับสมาชิกเพื่อปรับปรุงต่อไป

สำหรับโรงงานที่มีปัญหาสำคัญ ๆ ด้านแรงงาน ทีมควรกำหนดตารางติดตามผลการเยียวยา และตรวจสอบเพื่อติดตามในกรณีที่ตรวจพบประเด็นที่ยอมรับไม่ได้ (zero tolerance issues) และประเด็นเร่งด่วนอื่น ๆ มีข้อเสนอแนะว่า ทีมควรทำการติดตามเยี่ยมโรงงานอีกครั้งเมื่อบริษัทจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพเพื่อให้ผู้บริหารและแรงงานเข้าใจในประเด็นเฉพาะบางอย่างได้ดียิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ผลที่ได้และประสิทธิผลของความพยายามดังกล่าวประเมินได้ดีที่สุดจากสภาพที่ปรากฏ ณ พื้นที่ปฏิบัติงานจริง

กลไกการรับเรื่องร้องเรียนและระบบสนับสนุนการเยียวยาในระดับสมาคม อุตสาหกรรม

แต่ละบริษัทต่างได้รับการคาดหวังว่ามีการจัดเตรียมกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและกลยุทธการเยียวยาไว้พร้อม ในขณะเดียวกันโครงการ GLP ของสมาคมก็อาจช่วยได้โดย

1. จัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อช่วยให้สมาชิกเข้าใจการจัดทำกลไกรับเรื่องร้องเรียนและกลยุทธการเยียวยาที่ดี
2. กำหนดมาตรฐานของคำว่า “ประเด็นที่ยอมรับไม่ได้” (zero tolerance issues) รวมทั้งกระบวนการและระเบียบการในการจัดการหากตรวจพบและเมื่อตรวจพบประเด็นดังกล่าวระหว่างการตรวจประเมินภายในหรือระหว่างการดำเนินงานตามปกติ
3. กำหนดขั้นตอนการเยียวยาพร้อมทั้งความรับผิดชอบและเงื่อนไขในการดำเนินการดังกล่าว
4. มีข้อมูลองค์กรท้องถิ่นและองค์กรระดับประเทศที่สมาชิกสามารถดูและใช้ในการหาทางแก้ไขปัญหาหรือเยียวยาข้อร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลหน่วยงานรัฐ ผู้นำชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) พร้อมกับช่วยสมาชิกติดต่อประสานงานกับบุคคลและองค์กรเหล่านี้ตามความจำเป็น
5. จัดเก็บบันทึกการตรวจเยี่ยมและการดำเนินการแก้ไข /เยียวยาเป็นแฟ้มเอกสารไว้สำหรับสมาชิก วิเคราะห์และระบุว่ามีข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนร่วมใดเกิดขึ้นซ้ำบ้างภายในอุตสาหกรรม
6. รวบรวมและจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดจากการสังเกตการณ์ของบริษัทสมาชิก

ใช้ผลการตรวจประเมินและการปรับปรุงระดับโรงงานผลักดันไปสู่การปฏิบัติด้าน แรงงานที่ดี

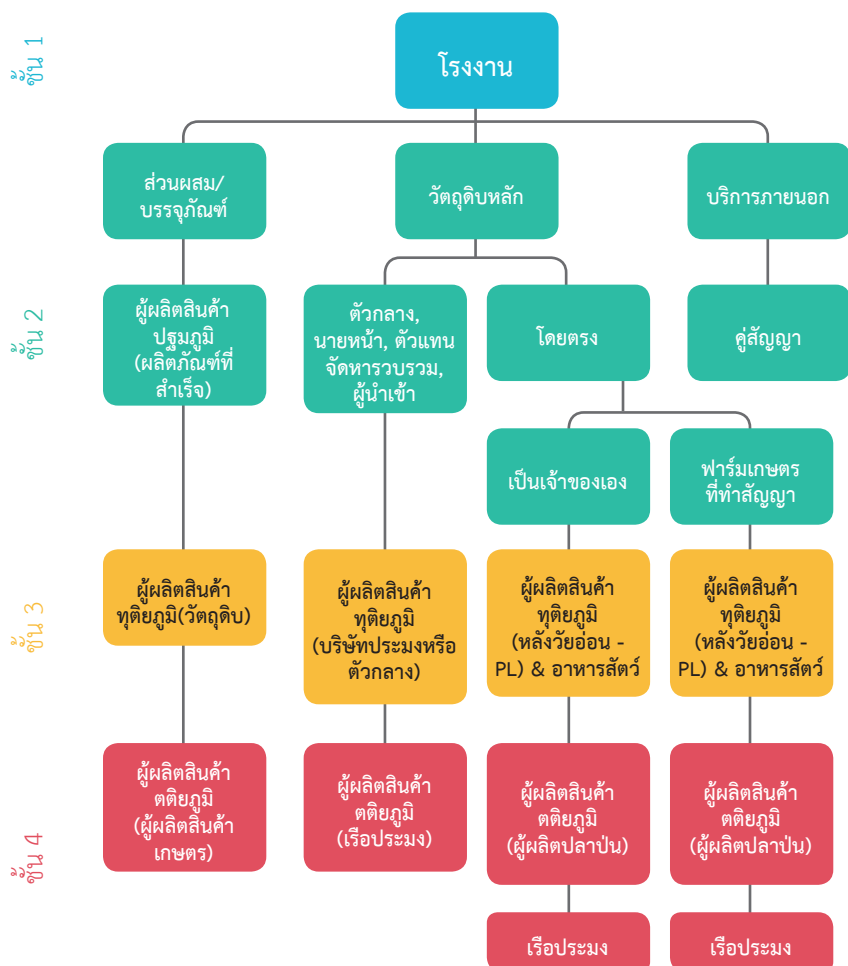
การตรวจประเมินภายในและการแก้ไข/เยียวยาตามผลการตรวจประเมินนับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี สมาคมอุตสาหกรรมสามารถใช้กระบวนการมาช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อสมาคมและต่ออุตสาหกรรมได้ดังต่อไปนี้

1. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเฝ้าระวังการปฏิบัติตามแรงงานของบริษัทสมาชิกโดยใช้การจัดอันดับความเสี่ยงของแรงงาน และ/หรือเวลาที่ใช้ในการตอบกลับการตรวจเยี่ยมโรงงานและคุณภาพและ/หรือระดับการปรับปรุง เป็นตัวชี้วัดที่บอกจำนวนได้ เพื่อใช้จัดอันดับบริษัท และบริษัทใช้เพื่อจัดอันดับผู้ผลิตสินค้า
2. จัดทำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่รวบรวมได้จากบริษัทสมาชิกและการเผยแพร่โดยได้รับอนุญาตจากบริษัทสมาชิก ต้องไม่ระบุชื่อแรงงาน หากเห็นว่าจำเป็น และต้องปกปิดข้อมูลของแรงงานเป็นความลับโดยไม่มีข้อยกเว้นใด ๆ
3. แสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จที่โดดเด่นและการปรับปรุงที่ทำให้เห็นถึงความพยายามของสมาคมที่ต้องการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติ การแสดงความชื่นชมดังกล่าวอาจทำเป็นการส่วนตัวหรือต่อสาธารณะแต่จะได้ผลยิ่งกว่าหากมีการเปิดเผยต่อสาธารณะ เช่น การให้รางวัลประจำปี เป็นต้น การประกาศและยกย่องผ่านเว็บไซต์ของสมาคมหรือประกาศความสำเร็จและผลจากความพยายามของบริษัทสมาชิกผ่านสื่อสาธารณะอื่น ๆ หรือในอุตสาหกรรมโดยรวมเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและการคุ้มครองแรงงาน
4. สร้างความกดดันแก่บริษัทที่มีพัฒนาการด้าน GLP เชื้อจี้ บริษัทที่ถูกตรวจพบว่าฝ่าฝืนมาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP หรือบริษัทที่ถูกรายงานว่าได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP ซึ่งอาจกดดันส่วนตัวหรือต่อสาธารณะและอาจอยู่ในรูปของมาตรการลงโทษทางสังคม (peer sanctions) หรือการถอนชื่อออกจากสมาคม หากมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่ามีความผิดร้ายแรงจริง

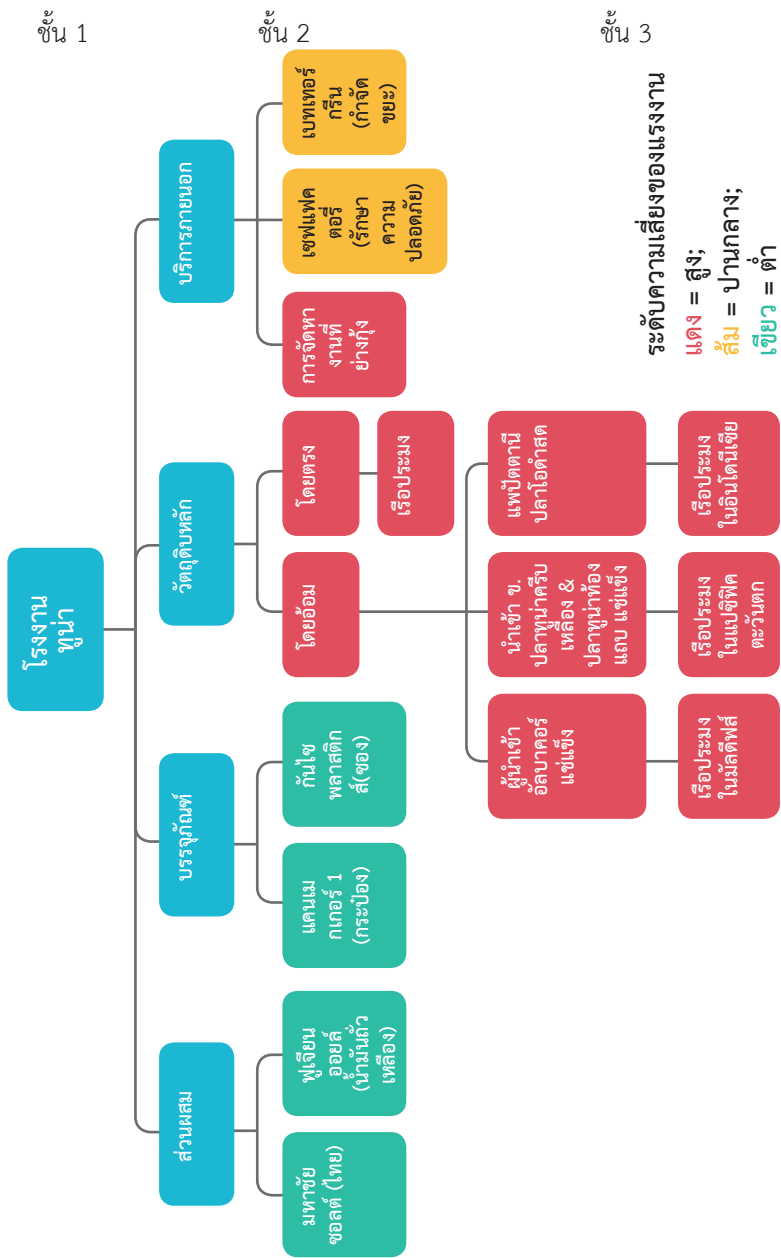


7. ภาคผนวก

ภาคผนวก ก-1: แผนภาพห่วงโซ่อุปทาน – ตัวอย่างแผนภาพแบบง่าย



ภาคผนวก ก-2: มังห่วงโซ่คุณค่า-ตัวอย่างอุตสาหกรรมทุเรียนบ้อง



ภาคผนวก ข: สรุปแผนภาพห่วงโซ่อุปทาน (บริษัทในชั้นที่ 1)

แบบฟอร์มนี้ใช้สำหรับบันทึกรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทและผู้ผลิตส่งสินค้าของคุณ ระบุบริษัททุกแห่งที่คุณทำธุรกิจด้วยรวมถึงตัวกลาง ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการจากภายนอก แผนภาพตัวอย่างสามารถใช้เป็นต้นแบบสำหรับห่วงโซ่อุปทานของคุณได้ เขียนถึงความเชื่อมโยงและผู้จัดหาสินค้าเป็นตัวเลขจริง การจัดระดับความสำคัญของผู้ผลิตสินค้าแต่ละรายจะถูกกำหนดโดยการประเมินความเสี่ยง การไปเยี่ยมผู้จัดหาสินค้าจะจัดลำดับตามความสำคัญ

ชื่อบริษัทชั้นที่ 1:	ประเภทธุรกิจ:	หมายเลขสมาคม ถ้ามี:
ที่อยู่บริษัทชั้นที่ 1 (อำเภอ, จังหวัด)	บุคคลที่ติดต่อ, อีเมล, โทรศัพท์:	ตำแหน่งในบริษัทชั้นที่ 1:
ผู้ผลิตสินค้าในชั้นที่ 2 ให้กับชั้นที่ 1: สรุปข้อมูลสำคัญ		
รายการ	ความบ่อยครั้งของการเข้าเยี่ยม โดยบริษัทในชั้นที่ 1 ต่อปี	การจัดระดับความเสี่ยงด้าน แรงงาน
	การตรวจสอบบัญชีจากภายนอกต่อ ปี (รวมถึงโดยบุคคลที่ 3 บุคคลที่ 2)	การลงโทษจากกระทรวงแรงงาน
	จำนวนปีที่มีการติดต่อซื้อขายกัน	สัดส่วนร้อยละของแรงงานข้าม ชาติ (ระบุร้อยละของชายและ หญิง)
	ที่อยู่ของสถานประกอบการ- อำเภอ, จังหวัด, ประเทศ	จำนวนแรงงานทั้งหมด (รวมพนักงาน)
	ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่จัดหาให้	ผลการพิจารณาการตรวจสอบ บัญชีจากภายนอกของบริษัทใน ชั้นที่ 1
ผู้ผลิตสินค้า 1		
ผู้ผลิตสินค้า 2		
ผู้ผลิตสินค้า 3		
ผู้ผลิตสินค้า 4		
ผู้ผลิตสินค้า 5		

ภาคผนวก ค: เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน (โดยบริษัทสมาชิก)

ในบริษัท/ผู้ผลิตสินค้าของคุณมีความเสี่ยงด้านแรงงานอะไรบ้างที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น? กรุณาดำเนินการตามขั้นตอนนี้เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานโดยรวมและประเด็นเฉพาะด้านแรงงาน

ขั้นตอนแรกให้เขียนประเด็นด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในตารางที่ 1 ซึ่งการระบุประเด็นด้านแรงงานขึ้นอยู่กับการประมาณการแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นและความร้ายแรง หลังจากนั้นให้คำนวณคะแนนความเสี่ยงของบริษัทและหรือผู้ผลิตสินค้าของคุณ

ตาราง 1. ความเสี่ยงของบริษัท

แนวโน้ม ความร้ายแรง	เกิดแน่	มีแนวโน้มสูง ว่าจะเกิด	เป็นไปได้ที่จะเกิด	ไม่น่าจะเกิด
ฉุกเฉิน				
หนัก				
ปานกลาง				
เล็กน้อย				

คำอธิบาย: แดง = สูง; ส้ม = ปานกลาง; เขียว = ต่ำ

ขั้นตอนที่สองให้คำนวณความเสี่ยงด้านแรงงานของบริษัทการจัดระดับความเสี่ยงด้านแรงงานของบริษัทโดยรวม:

สูง = 4 ขึ้นไป แดง; กลาง = 2 ส้ม/เขียว และ 2 แดง; ต่ำ = 4 - 6 เขียว, 0 - 2 ส้ม

ขั้นตอนที่สามให้คำนวณความเสี่ยงในตารางที่ 2 และพิจารณาระดับความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้สำหรับความเสี่ยงแต่ละประเด็น โดยใช้แรงงานบังคับเป็นตัวอย่าง

ตารางที่ 2. ความเสี่ยงด้านแรงงาน ตัวอย่างตาราง

มาตรฐานสถานที่ทำงาน	ความร้ายแรง	แนวโน้ม	มาตรการป้องกัน	คะแนนรวม	ระดับความเสี่ยงด้านแรงงาน
แรงงานบังคับ	4	3	2	24	สูง
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3	2	2	12	ต่ำ

คำอธิบาย:

ความร้ายแรง – อุบัติการณ์ = 4; หนัก = 3; ปานกลาง = 2; ต่ำ = 1

แนวโน้ม – เกิดแน่ = 4; มีแนวโน้มสูงว่าจะเกิด = 3; เป็นไปได้ที่จะเกิด = 2; ไม่น่าจะเกิด = 1

มาตรการป้องกัน, แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี = 1; รับผิดชอบ = 2; การปรับปรุง = 3

ขั้นตอนที่สี่ ให้คำนวณคะแนนความเสี่ยงในแต่ละประเด็นตามสูตรนี้

คะแนนรวม (ความร้ายแรง x แนวโน้ม x มาตรการป้องกัน)

คะแนน = 24 และสูงกว่า; ปานกลาง = 12 ถึง 23; ต่ำ = 1 ถึง 11

ภาคผนวก ง: เอกสารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแรงงาน

(บรรทัดที่เป็นสีคือส่วนที่ต้องกรอก)

เอกสาร	สถานะ			หมายเหตุ
	มี ยอมรับได้	มี แต่ต้องปรับปรุง	ไม่เกี่ยว ไม่มี	
ระบบบริหารจัดการแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน & แผนภาพห่วงโซ่อุปทาน				
ข้อมูลธุรกิจบริษัท (รวมถึงโรงงานและสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องหากมี)				
นโยบายและขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับระบบแรงงานและสังคม				
รายละเอียดของงาน รวมถึงหน่วยที่รับผิดชอบเรื่องระบบบริหารความปลอดภัย				
แผนภาพห่วงโซ่อุปทานและการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน				
การจัดหาและจ้างงาน				
กฎระเบียบการทำงานใน 2 ภาษา				
สัญญาจ้างงาน (ในสองภาษาสำหรับแรงงานข้ามชาติ)				

เกี่ยวกับกระบวนการจัดการงานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมถึงสำเนาเอ็มโอยู การตรวจสอบสุขภาพ ใบอนุญาตทำงาน หนังสือเดินทาง บัตรประชาชนอื่น ๆ					
การประกาศแจ้งวันหยุดนักขัตฤกษ์ กฎระเบียบเกี่ยวกับการลา					
บัญชีค่าจ้างที่ระบุจำนวนชั่วโมง ค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา การหักเงิน สิ่ง งูใจ					
สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น ประกัน ที่พัก และการหักค่าอื่น ๆ					
แบบฟอร์มแสดงความยินยอมและเหตุผลสำหรับการทำงานล่วงเวลา					
เอกสารเกี่ยวกับแรงงานที่สมัคร					
การตรวจสอบอายุและบันทึก					
คณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย					
องค์ประกอบและชื่อตัวแทน/สมาชิก					
เอกสารเกี่ยวกับการคัดเลือกคณะกรรมการสวัสดิการ					
บันทึกการประชุมรวมถึงประเด็นหรือสิ่งที่ดำเนินการ					
ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย					
กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยสำหรับ อุตสาหกรรม; การประเมินความเสี่ยงสำหรับการปฏิบัติงานกฎหมายว่า ด้วยสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เหมาะสมต่อสุขภาพ และถูกสุขลักษณะ					

แผนปฏิบัติการและขั้นตอนปฏิบัติที่ทดสอบแล้วสำหรับการอพยพฉุกเฉิน				
รายงานการตรวจบำรุงรักษา ข้อปฏิบัติในการดำเนินการและความปลอดภัยสำหรับอาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์ไฟฟ้าและแรงดันสูง				
อุปกรณ์ดับเพลิง ถังแก๊ส ยุทธศาสตร์การรับมือเหตุเพลิงไหม้				
รายการอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จัดหาให้กับแรงงานและหลักฐานเรื่องความสามารถในการใช้งานได้				
สถิติเกี่ยวกับอุบัติเหตุและการบาดเจ็บในสถานที่ทำงาน การวิเคราะห์แนวโน้ม				
การฝึกอบรมและอุปกรณ์การช่วยชีวิต ปืนหิ้วไฟ และปฐมพยาบาล				
กลไกการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเยียวยา				
กลไกการเรียนรู้ที่ได้รับการบันทึกเป็นเอกสารสำหรับบุคคล ชุมชน				
นโยบายในการเยียวยาในกรณีแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การล่วงละเมิดทางเพศ เสรีภาพในการสมาคม การบาดเจ็บที่อันตรายถึงชีวิต/ทุพพลภาพ				
กรณีของการร้องเรียน การจัดการ การแก้ไข และ/หรืออุทธรณ์ที่เกิดขึ้น				
ช่องทางสำหรับการร้องเรียนและการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ				

ภาคผนวก จ: รายการตรวจสอบการประเมินโรงงาน

รายการตรวจสอบการประเมินอย่างง่ายนี้ปรับมาจากมาตรฐานสถานที่ทำงานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี แต่ไม่ได้เป็นการประเมินอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ตามมาตรฐานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี การประเมินโรงงานสมาชิกโดยสมาคมอุตสาหกรรมควรมีการประเมินประเด็นอื่น ๆ ตามมาตรฐานสถานที่ทำงานโดยแบ่งตามประเภทและความร้ายแรงของการปฏิบัติที่พบ การนำรายการตรวจสอบและแนวทางการสัมภาษณ์แรงงานที่ควบคู่กันไปใช้ให้ได้ผลจะต้องมีการสัมภาษณ์แรงงานเป็นการส่วนตัว การสนทนากับระดับบริหาร การพิจารณาเอกสารสำคัญ และการประเมินตรวจตราสถานที่รวมถึงพื้นที่การผลิตและที่พักอาศัย

ผู้นำการประเมิน:	วันที่ประเมิน:
------------------	----------------

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ข้อมูลโรงงาน	
ชื่อโรงงาน:	Thailand No.:
ที่อยู่:	ผลิตภัณฑ์:
	โทร.:
ผู้ประสานงาน/ตำแหน่ง:	มือถือ:
โทรสาร:	อีเมล:

1.2 ข้อมูลแรงงาน					
สัญชาติ	18 –60 ปี		เกิน 60 ปี		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ไทย					
เมียนมา					
ลาว					

กัมพูชา					
อื่น ๆ					
แรงงานผู้พิการ					
แรงงานผู้สูงอายุ					

สัญชาติ	หนังสือเดินทาง	เอ็มโอยู	อื่น ๆ	รวม
เมียนมาร์				
ลาว				
กัมพูชา				
อื่น ๆ				

ส่วน ก. การจัดหาและการจ้างงาน

สัญญา					
ลำดับ ที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	หมายเหตุ
1	ก.13 - ก.16	สัญญารายบุคคล - สัญญาจัดทำในภาษาของแรงงาน ภาษา..... - สัญญาระบุค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้าง - นายจ้างและลูกจ้างลงลายมือชื่อในสัญญา - สำเนา (หรือต้นฉบับ) ของสัญญาถูกมอบให้กับ แรงงาน			
2		ฝ่ายบริหารเก็บสำเนาเอกสารประจำตัว			
3		ฝ่ายบริหารจัดเก็บทะเบียนแรงงาน			
4		แรงงานถูกจัดประเภทเป็น: - รายเหมา - รายเดือน - รายวัน			

5		- ระเบียบข้อบังคับในสถานที่ทำงานมีการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ให้แรงงานรับทราบ - ภาษา			
6	จ.8	- แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ประกันสังคม - แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสุขภาพ			
7	ก.8 - ก.11	รูปแบบการจ้างงาน: - โดยตรง - ผ่านบริษัทจัดหางานที่ได้รับการอนุญาตจากกรมการจัดหางาน - ด้วยการประกาศรับสมัคร - อื่น ๆ			
8		นายจ้างสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน			
9		นายจ้างจัดให้มีการปฐมนิเทศน์ (รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานก่อนเริ่มงาน)			
10	ก.10	แรงงานต้องเสียค่าธรรมเนียมการสมัครหรือไม่ (ระบุ)			
11	ง.1 - ง.2	กระบวนการจัดหาไม่มีการเลือกปฏิบัติบนฐานของสัญชาติ ศาสนา เพศสภาพ			
12	ก.8	นายจ้างรับรู้เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจัดงานและการย้ายถิ่นในประเทศต้นทางและในประเทศไทย - คุณได้วางเงินประกันหรือไม่ - คุณได้วางหลักทรัพย์ค้ำประกันหรือไม่ - มีบุคคลที่สามค้ำประกันหรือไม่			
13	ก.2	แรงงานมีเสรีภาพในการเข้า-ออกสถานที่ทำงานหรือที่พักตามระเบียบของบริษัทและกฎหมาย			
14	-	นายจ้างมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเกี่ยวกับการลงโทษแรงงาน			
15	ก.3	แรงงานมีหรือสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัวได้ที่			

ส่วน ข. การใช้แรงงานเด็ก

ข. การจัดหา จ้างงาน จัดทำเอกสาร และแก้ไข					
ลำดับ ที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	หมายเหตุ
16	ข.2	- ระเบียบปฏิบัติชัดเจนสำหรับการตรวจสอบอายุ แรงงาน			
17	ข.1	- ไม่มีแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี			
18	ข.3	- มีมาตรการบริหารจัดการในการแก้ไขหากพบ แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี			

ส่วน ค. เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน

ค. เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน					
ลำดับ ที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	หมายเหตุ
19	ค.2- ค.3	มีสหภาพหรือองค์กรลูกจ้างในโรงงาน (ระบุ).....			
20		สหภาพหรือองค์กรลูกจ้าง/ฝ่ายบริหารมีการ เจรจาต่อรองร่วมเกี่ยวกับค่าจ้าง สภาพการ ทำงาน ฯลฯ			
21	ค.3, 5, 6	นายจ้างทำให้แรงงานทราบนโยบายที่จะไม่ แทรกแซงขององค์กรลูกจ้างอย่างชัดเจน			
22	ค. 1, 2	มีคณะกรรมการสวัสดิการ - แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติทั้งชายและ หญิงสามารถสมัครเป็นกรรมการ - คณะกรรมการมาจากการเลือกตั้งโดยแรงงาน ทั้งหมด - คณะกรรมการประชุม ครั้ง/ปี			
23		คณะกรรมการสวัสดิการชุดปัจจุบันมีส่วนที่ สะท้อนภาพแรงงานในแง่ของเพศ ชนชาติกำเนิด หน้าที่การทำงาน (ระบุ).....			
24	ค.14	สิ่งจูงใจสำหรับแรงงานในการเข้าร่วม เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ(ระบุ)			
25		แรงงานร้องเรียนผ่านทาง - กล้องแสดงความเห็น - อีเมลหรือช่องทางร้องเรียนออนไลน์ - ร้องเรียนผ่านหัวหน้าแรงงาน - ร้องเรียนผ่านผู้บริหารอาวุโส - คณะกรรมการสวัสดิการ - ช่องทางอื่น.....			

26		ข้อร้องเรียนของแรงงานสามารถดำเนินไปตามกลไกร้องเรียนและถูกปิดเป็นความลับ			
27		จำนวนและประเภทของข้อร้องเรียนของแรงงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา (ระบุ).....			
28		หัวหน้าแรงงานและฝ่ายบริหารได้รับการอบรมเกี่ยวกับความร่วมมือในสถานที่ทำงาน			
29		การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบในสถานที่ทำงานได้รับการประกาศแจ้งให้แรงงานทราบ			

ส่วน ง. การไม่เลือกปฏิบัติ (สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานทุกคน)

ง. การไม่เลือกปฏิบัติ (โอกาสในการจ้างงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียม)					
ลำดับที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	หมายเหตุ
30	ง.1, 2, 7	นโยบายและกระบวนการในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และเลื่อนขั้น ปราศจากการเลือกปฏิบัติทาง: - เพศ - เชื้อชาติและชาติกำเนิด - ศาสนา - ความเห็นทางการเมือง			
31	ง.8	การตรวจการตั้งครรภ์ก่อนทำงาน			
32	ง.8	แรงงานตั้งครรภ์..... คน			
33	ง.9	การปฏิบัติต่อแรงงานตั้งครรภ์ (หน้าที่และระยะเวลาการทำงาน)			
34	ง.6	มาตรการเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ (ระบุ) ภาษาอังกฤษ			

ส่วน จ. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน

ค่าจ้างและค่าชดเชย					
ลำดับ ที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	
35	จ.1 – จ.3	อัตราค่าจ้างคำนวณบนฐานของ: - รายวัน บาท / วัน - รายเดือน..... บาท /เดือน - อื่น ๆ.....			
36	จ.7	แรงงานได้รับหลักฐานการรับเงินที่แสดงอัตรา ค่าแรง/เงินพิเศษ (ถ้ามี) จำนวนชั่วโมง และ การหักเงิน			
37	จ.4	แรงงานได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้งอย่าง สม่ำเสมอและตรงเวลา			
38	จ.8	มีการหักค่าจ้างสำหรับ - ประกันสังคม - ภาษี - อื่น ๆ (ระบุ).....			
39	จ.5	สถานที่จ่ายค่าจ้าง - จ่ายเงินสดที่โรงงาน - โอนผ่านธนาคาร (ระบุ)			
40	จ.2	อัตราค่าแรงล่วงเวลาสำหรับวันทำงานปกติ (x 1.5)			
41	จ.6	อัตราค่าแรงล่วงเวลาสำหรับวันหยุด..... (x 3)			
42	จ.6	อัตราค่าแรงสำหรับการทำงานในวันหยุด (x 2)			

43	จ.6	นายจ้างให้ลาพักได้สำหรับ: - วันหยุดตามประเพณีวัน (ต้องมีการแจ้ง ในภาษาของแรงงานทุกภาษา) - ลาพักผ่อนประจำปีวัน - ลาป่วย.....วัน - ลากิจ.....วัน - ลาคลอด.....วัน - อื่น ๆ.....วัน			
จำนวนชั่วโมงทำงาน					
44	จ.12	วันทำงานปกติคือถึง..... (ระบุ)			
45	จ.14	วันหยุดประจำปี..... หรือผลัดกันหยุดในวัน.....			
46		แรงงานมีเวลาพัก 24 ชม.ใน 7 วัน			
47		เวลาทำงานสูงสุด 8 ชม./วัน หรือ 48 ชม./สัปดาห์ กะ 1 ตั้งแต่ ถึง กะ 2 ตั้งแต่ ถึง กะ 3 ตั้งแต่ ถึง ช่วงพัก.....			
48	จ.15	เวลาทำงานของพนักงาน ในสำนักงาน..... ช่วงพัก.....			
49	ก.22, จ.13	การทำงานล่วงเวลาเป็นการทำตามความ สมัครใจเสมอ แรงงานให้ความยินยอมทำงานล่วงเวลาเป็น ลายลักษณ์อักษร งานล่วงเวลาไม่เกิน 36 ชม.ต่อสัปดาห์			
50	จ.2	แรงงานสามารถลาได้โดยได้รับค่าจ้างในระยะ เวลาที่กฎหมายกำหนด: - ลาป่วย.....วัน - ลากิจ.....วัน - ลาคลอด.....วัน - ลาอื่น ๆวัน /วัน			

ส่วน ฉ. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย สุวีถีการแรงงาน และการมีส่วนร่วม
ในชุมชน

ฉ. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสุวีถีการแรงงาน					
ลำดับ ที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	หมายเหตุ
51	ฉ.3	โรงงานมีคณะกรรมการความปลอดภัย			
52	ฉ.4	อุบัติเหตุและการบาดเจ็บได้รับการบันทึกและวิเคราะห์เพื่อป้องกันและลดให้น้อยลง			
53	ฉ.4	จำนวนและประเภทของการบาดเจ็บ ความเจ็บป่วยใน 12 เดือนที่ผ่านมา (ระบุ)			
บริหารจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ					
54	ฉ.1	นายจ้างมีระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน			
55	ฉ.3	นายจ้างมีระเบียบปฏิบัติในการติดตาม/เฝ้าระวังหลังเกิดอุบัติเหตุเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน			
56	ฉ.6	สารเคมีและสารพิษมีการติดฉลากในภาษาของแรงงานอย่างชัดเจน			
57	ฉ.7	แรงงานได้รับการฝึกอบรมในการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัย			
58	ฉ.9	แรงงานมีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม			
59	ฉ.9	นายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าอุปกรณ์ความปลอดภัย			
ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร					
60	ฉ.14	เครื่องจักรที่อันตรายมีการติดป้ายในภาษาของแรงงานอย่างชัดเจน			
61	ฉ.12	เครื่องจักรมีเครื่องป้องกันติดตั้งอย่างเหมาะสมในส่วนที่ขยับได้และอาจเป็นอันตราย			

62	ฉ.11	แรงงานได้รับการฝึกอบรมในการใช้เครื่องจักรอย่างปลอดภัย			
63	ฉ.14 - ฉ. 15	เครื่องจักรและพื้นที่อันตรายมีเครื่องหมายเตือนแสดง			
สภาพแวดล้อมและสุขอนามัยในการทำงาน					
64	ฉ.24	มีเครื่องมือปฐมพยาบาลและการให้การปฐมพยาบาล			
65	ฉ.25	นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ดับเพลิงและอุปกรณ์หนีฉุกเฉินครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด			
66		นายจ้างจัดให้แรงงานทุกคนมีการฝึกซ้อมรับมือเหตุเพลิงไหม้ ปีละกี่ครั้ง (ระบุ)			
67	ฉ.25	ทางออกฉุกเฉินมีป้ายแสดงชัดเจน ไม่ล็อกไว้ และไม่มีสิ่งกีดขวาง			
68		มีการจัดหานาฬิกาพยาบาล/การดูแลสุขภาพตามที่กฎหมายกำหนดไว้			
69	ฉ.28	มีการจัดหาน้ำดื่มที่สะอาดและพอเพียง			
70	ฉ.26	มีห้องน้ำที่สะอาดและพอเพียง มีห้องน้ำแยกกันระหว่างชายและหญิง			
71	ฉ.19 - 22	นายจ้างตรวจสอบพื้นที่การผลิตทั้งหมดเพื่อดูแลระดับที่เกินกำหนดของ: - เสียง - ความร้อน ความเย็น - มลภาวะทางอากาศ (การระบายอากาศ) - การสั่นสะเทือน - กลิ่น - แสง/ความมืด (ระบุผล)			

72	ฉ.38 - 42	ที่พักที่นายจ้างจัดให้ (หรืออุดหนุน) มีสิ่งต่อไปนี้ อย่างเหมาะสมพอเพียง - พื้นที่พักนอนและกิจกรรมทางสังคม - น้ำสะอาด - ระบบระบายน้ำและของเสีย ท้องน้ำ การชักล้าง - การป้องกันจากสัตว์หรือแมลง - การหุงหาและการจัดเก็บอาหาร - การป้องกันเพลิงไหม้และระบบรับมือเหตุ ฉุกเฉิน			
73	ฉ.31	นายจ้างดูแลให้แรงงานรู้จักการเข้าถึงการรักษา พยาบาลและทำงานกับชุมชน			

ภาคผนวก จ: แบบฟอร์มให้ความยินยอมของแรงงานและคำถามในการสัมภาษณ์แรงงาน

แผนงานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของสมาคมอุตสาหกรรมจะต้องมีการสัมภาษณ์แรงงานเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มจำนวนมาก (ในภาษาของแรงงาน) เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่และการทำงาน แรงงานควรถูกสุ่มคัดเลือกโดยผู้ประเมินจากบัญชีค่าจ้างหรือในระหว่างเยือนบริเวณการผลิต ควรเลือกแรงงานสองสามคนจากคณะกรรมการสวัสดิการด้วย

เช่นเดียวกับรายการตรวจสอบข้างต้น แนวทางการสัมภาษณ์แรงงานอย่างง่ายนี้รับมาจากมาตรฐานสถานที่ทำงานของแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี แต่ไม่ได้เป็นการประเมินตามมาตรฐานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีอย่างครบถ้วน การประเมินจะต้องมีการสำรวจประเด็นเพิ่มเติมตามประเภทและความร้ายแรงของการปฏิบัติในสถานที่ทำงานเท่าที่สังเกตได้

ชื่อ					
โรงงาน					
จังหวัด					
โทรศัพท์มือถือ					
วันสัมภาษณ์		เริ่มเวลา		เสร็จเวลา	
ชื่อผู้สัมภาษณ์					
ความยินยอมอย่างรับรู้ข้อมูลพร้อม ขอขอบคุณที่ตกลงให้สัมภาษณ์ในวันนี้ ฉันขอแนะนำตัวเอง ฉันชื่อ (ชื่อ) จาก (องค์กร) เรากำลังเยี่ยมชมโรงงานเรื่องแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ในฐานะตัวแทนสมาคมอุตสาหกรรมเพื่อช่วยปรับปรุง สภาพการทำงานในโรงงานให้ดีขึ้น จะเป็นประโยชน์มากหากคุณสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ของคุณ ในการทำงานที่ในโรงงานนี้และในการทำงานที่นี้ ในการตอบคำถาม ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดังนั้นกรุณา แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ข้อมูลที่ได้จากคุณจะถูกเก็บเป็นความลับ เราจะไม่ระบุชื่อของคุณ ที่อยู่ หรือข้อมูลส่วนตัวอื่นใดที่จะเปิดเผยตัวตนของคุณได้ การให้สัมภาษณ์ของคุณ เป็นการทำตามความสมัครใจและคุณสามารถถอนตัวได้ทุกเมื่อ คุณเข้าใจและยินยอมให้สัมภาษณ์หรือไม่? ใช่ หรือ ไม่ คุณยินยอมให้มีการบันทึกการสัมภาษณ์หรือไม่? ใช่ หรือ ไม่ คุณมีคำถามอะไรอีกหรือไม่เกี่ยวกับกรมาที่โรงงานของเราครั้งนี้? ชี้แจงและยืนยันความเข้าใจ					
ลายมือชื่อแสดงความยินยอมของผู้ให้สัมภาษณ์				วันที่	

1. ชื่อ อายุ
สัญชาติ

2. ทำงานมา ปี

3. บริษัทก่อนหน้านี้
.....

ก. การจัดหาและการจ้างงาน

สัญญา

4. เอกสารประจำตัว

เก็บไว้กับ () ตัวเอง () บริษัท

5. คุณมีสัญญาจ้างงานหรือไม่?

6. สัญญาจ้างงานใช้ภาษาของคุณหรือไม่?

7. มีใครอธิบายสัญญาให้คุณฟังหรือไม่?

8. คุณเข้าใจรายละเอียดในสัญญานี้หรือไม่ เช่น เรื่องสิทธิ หน้าที่ ของคุณ

9. คุณมีประกันสังคมหรือประกันสุขภาพหรือไม่? () มี () ไม่มี

10. คุณจ่ายเงินในการรายงานตัวที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก 90 วันหรือไม่?

ถ้าใช่ คุณจ่ายเท่าไร?

ถ้าไม่ ใครเป็นคนจ่าย?

การใช้บริษัทจัดหางาน

11. คุณได้งานนี้ได้อย่างไร? กรุณาอธิบายทุกขั้นตอน

.....
.....
.....
.....

12. คุณจ่ายเงินเพื่อจะได้มาทำงานที่นี่หรือไม่?
ถ้าใช่ นายหน้าเรียกเก็บเงินจากคุณเพื่อให้ได้งานที่นี่ใช่ไหม?

13. คุณจ่ายให้บริษัทจัดหางานเดือนละเท่าไร?

สภาพการทำงาน –การบังคับใช้แรงงาน

14. คุณได้เลือกที่จะมาทำงานที่นี่อย่างเสรีหรือไม่?

15. คุณสามารถเลิกทำงานที่นี่ได้อย่างเสรีหรือไม่? ถ้าไม่ ทำไมถึงเป็นเช่นนั้น? จะเกิดอะไรขึ้น?

16. คุณเคยพบเห็นการใช้ความรุนแรงหรือการข่มขู่จะใช้ความรุนแรงเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่?

17. เอกสารของคุณอยู่กับคุณหรือไม่? ถ้าไม่ ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น? เอกสารอยู่กับใคร? คุณสามารถเข้าถึงเอกสารของตัวเองได้ทันทีหรือไม่?

18. คุณสามารถไปไหนมาไหนในบริเวณโรงงาน ที่พัก และออกจากบริเวณโรงงานได้อย่างเสรีหรือไม่?

บ. การใช้แรงงานเด็ก

19. คุณทราบเกี่ยวกับนโยบายที่ห้ามไม่ให้คนอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในโรงงานแปรรูปอาหารทะเลหรือไม่?

20. คุณเคยพบเห็นแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปีหรือไม่?

21. คุณได้รับการตรวจสอบอายุอย่างไรเมื่อมาสมัครงาน?

22. คุณรู้หรือไม่ว่าบริษัทจัดการกับกรณีแรงงานเด็กอย่างไร?

ค. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน?

23. ในกรณีที่คุณมีปัญหาในการทำงาน คุณไปขอความช่วยเหลือจากใคร?

24. หากคุณเคยทำการร้องเรียนภายในโรงงาน แล้วเป็นอย่างไร?

25. คุณรู้หรือไม่ว่าแรงงานมีสิทธิเข้าร่วมสหภาพหากโรงงานของคุณมีสหภาพ?

26. คุณรู้เรื่องคณะกรรมการสวัสดิการหรือไม่? () รู้ () ไม่รู้

27. หน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการคืออะไร ?

.....

28. คุณรู้จักสมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการหรือไม่ ?

.....

29. กลไกการร้องเรียนที่มีอยู่ คุณสามารถเข้าถึงได้และมีการเก็บข้อมูลเป็นความลับหรือไม่?

30. คุณเชื่อมั่นในกลไกการร้องเรียนที่มีอยู่หรือไม่?

31. คุณแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนแรงงานทางไหน?

() โลว์ () อีเมล () กระดานแจ้งข่าวสาร () การพูดคุยตอนเช้า

() อื่น ๆ (ระบุ)

จ. การไม่เลือกปฏิบัติ

32. ผู้ชายและผู้หญิงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันหรือในเรื่องค่าจ้าง การเลื่อนขั้น และประเภทของงาน? คนไทยและคนชาติอื่นได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันหรือไม่? ระบุว่าเป็นอย่างไ?

33. หัวหน้าแรงงานหรือผู้ช่วยพูดจากับผู้ชายและผู้หญิงแบบเดียวกันหรือไม่? หัวหน้าแรงงานหรือผู้ช่วยพูดจากับคนไทยและคนต่างชาติอย่างไร?

34. แรงงานรับมือกับหัวหน้าแรงงานที่หยาบคายหรือล่วงละเมิดอย่างไร?

35. หากคุณคิดว่ามีปัญหาการเลือกปฏิบัติ การปฏิบัติต่อแรงงานของผู้จัดการและหัวหน้างานจะปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างไร

จ. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน

36. ปกติคุณทำงานวันละกี่ชั่วโมง / กี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์?
37. คุณทำงานช่วงเวลาใดบ้าง?
38. คุณทำงานวันไหนบ้าง?
39. คุณมีวันหยุดกี่วัน?
40. คุณมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างหรือไม่?
41. ในหนึ่งสัปดาห์คุณมีวันหยุดกี่วัน?
42. คุณได้รับค่าจ้างเท่าไรต่อเดือน? หรือต่อสัปดาห์? หรือต่อวัน?
.....
43. คุณได้รับค่าจ้างเมื่อไหร่?
44. นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้คุณอย่างไร?
เงินสดหรือโอนทางธนาคาร
45. คุณมีรายได้พิเศษอื่นหรือไม่?
46. คุณเคยถูกหักค่าจ้างหรือไม่?
47. เป็นการหักค่าอะไร?
48. คุณเคยได้รับค่าจ้างน้อยกว่าที่ควรได้รับหรือไม่?
49. ใบรับค่าจ้างของคุณเคยระบุตัวเลขผิดหรือไม่?
(เช่น คุณได้รับเงินน้อยกว่าที่ระบุในใบรับค่าจ้าง)
50. คุณต้องจ่ายเงินให้ใคร ในโรงงานหรือนอกโรงงาน สำหรับงานหรือเอกสารหรือไม่?
51. มีแรงงานคนอื่น ๆ ที่ยังต้องจ่ายค่าเอกสารอีกหรือไม่?

52. คุณได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดนักขัตฤกษ์/ลาป่วย/ลาพักผ่อน/ลากิจ/ลาคลอดตามกฎหมายหรือไม่?
53. คุณทำงานล่วงเวลาหรือไม่? () ทำ () ไม่ได้ทำ ชม./วัน
54. คุณยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือไม่?
55. คุณมีรายได้จากการทำงานล่วงเวลาเท่าไร?
56. ค่าแรงล่วงเวลาถูกจ่ายพร้อมค่าจ้างปกติหรือไม่? () ใช่ () ไม่
57. คุณหรือคนที่คุณรู้จักเคยมีปัญหากับการลาพักผ่อนเพื่อกลับบ้านหรือทำอะไรอย่างอื่นหรือไม่?

ฉ. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย สวัสดิการแรงงาน และการมีส่วนร่วมกับชุมชน

58. บริษัทจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้สารเคมีและอุปกรณ์หรือไม่? () ใช่ () ไม่
59. บริษัทจัดการฝึกอบรมแบบไหน?
60. ใครเป็นคนเสียค่าใช้จ่าย? () บริษัท () แรงงานจ่ายเอง () ทั้งสองฝ่าย
61. คุณต้องจ่ายค่าอุปกรณ์ความปลอดภัยหรืออุปกรณ์ป้องกันตัวหรือไม่?
62. คุณเคยใช้ห้องพยาบาลของโรงงานหรือไม่?
63. การบาดเจ็บร้ายแรงครั้งสุดท้ายที่คุณพบเห็นที่นี่คือเมื่อใด?
64. คุณมีการบาดเจ็บหรือความเจ็บป่วยจากการทำงานหรือไม่? คนอื่นล่ะ?
65. เรื่องความร้อน ความเย็น เสียง ความสะอาดภายในโรงงานเป็นอย่างไร?

66. ใครเป็นคนจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน?
67. โรงงานมีที่พักให้หรือไม่
() โดยไม่เสียเงิน () ต้องจ่าย บาท/ เดือน
68. คุณพักห้องละกี่คน และคุณพักกับใคร.....
69. คุณจ่ายค่าสาธารณูปโภคเท่าไร (ไฟฟ้า/ประปา)
70. ที่พักสะอาดหรือไม่? เช่น มีน้ำใช้เพียงพอหรือไม่ ที่อาบน้ำ ห้องน้ำเหมาะสมหรือไม่
ปลอดภัยไหม และมีแมลง?
71. คุณได้กลับบ้านหรือไม่? () กลับ () ไม่ได้กลับ
72. คุณกลับไปบ้านกี่วัน?
.....
73. บริษัทอนุญาตให้คุณลากลับบ้านได้กี่วัน หลังจากกลับมาแล้วสามารถทำงานที่เดิมได้
หรือไม่?.....
74. ค่าจ้างเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของคุณหรือไม่? () พอ () ไม่พอ
75. คุณมีรายจ่ายต่อวันเท่าไร? บาท/วัน
76. คุณส่งเงินกลับบ้านเท่าไร?
.....
77. คุณส่งเงินกลับบ้านทางไหน?
.....

ภาคผนวก ช: คำขอให้แก้ไข/ แผนการแก้ไข

สถานที่:		ผลิตภัณฑ์:						
วันที่ประเมิน: การตอบรับของสมาคม/บริษัทต่อคำขอแก้ไข:		เกณฑ์ / มาตรฐาน:						
หัวหน้าผู้ประเมิน: สมาชิกคณะประเมิน:		ประเภทของการประเมิน:						
รายการ/ ชื่อ	ชื่อต้นพบ	การตอบกลับ / การดำเนินการ		การดำเนินการของโรงงาน/ผู้ผลิตสินค้า		ตรวจสอบโดยคณะผู้ประเมิน		หมายเหตุ
		การดำเนินการ	ความรับผิดชอบ	วันที่	วันที่	สถานที่	สถานะ	
1.ทั่วไป -ระบบบริหารจัดการแผนปฏิบัติการใช้แรงงาน								
1.								
2.								
3.								
2.เฉพาะเรื่อง – การบังคับใช้แรงงาน								
1.								
2.								
3.								

ภาคผนวก ข: อนุสัญญาพื้นฐานของไอแอลโอ

1. อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ 1930 (ฉบับที่ 29)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้ห้ามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบตามซึ่งมีคำนิยามว่า “งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เชิญการลงโทษ และซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง” มีข้อยกเว้นสำหรับการเกณฑ์แรงงานทหาร การปฏิบัติหน้าที่พลเรือนตามปกติ การปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล (โดยงานหรือบริการดังกล่าวอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของหน่วยงานรัฐและไม่ได้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของเอกชน บริษัทหรือสมาคม) กรณีฉุกเฉินและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม นอกจากนี้อนุสัญญายังกำหนดให้การบังคับใช้แรงงานเป็นความผิดทางอาญา และประเทศที่ให้สัตยาบันต้องมีบทลงโทษที่เหมาะสมและมีการบังคับใช้อย่างเข้มงวด

2. อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ 1957 (ฉบับที่ 105)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้เสริมอนุสัญญาฉบับที่ 29 และห้ามการบังคับใช้แรงงานที่รวมถึงการเกณฑ์แรงงานนักโทษ เป็นวิธีหนึ่งของการบังคับทางการเมือง หรือการให้การศึกษา หรือเป็นการลงโทษอันเนื่องจากการยึดถือหรือแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นที่มีอุดมการณ์ตรงกันข้ามกับระบบเศรษฐกิจสังคมหรือการเมืองที่ครองอยู่หรือเป็นวิธีหนึ่งของการระดมและใช้แรงงานเพื่อประโยชน์ใน การพัฒนาเศรษฐกิจ หรือเป็นวิธีหนึ่งของการลงโทษแรงงาน หรือเป็นการลงโทษอันเนื่องจากการได้เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน หรือเป็นวิธีหนึ่งของการเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากความแตกต่างทางศาสนา สัญชาติ สังคม หรือเชื้อชาติ

3. อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ 1973 (ฉบับที่ 138)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการเข้าทำงานทั่วไปที่ 15 ปี (13 ปีสำหรับงานเบา) และอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายที่ 18 ปี (16 ปีภายใต้เงื่อนไขเข้มงวดบางอย่าง) และเปิดโอกาสให้สามารถกำหนดอายุขั้นต่ำที่ 14 ปี (12 ปีสำหรับงานเบา) ได้สำหรับประเทศที่เศรษฐกิจและการจัดการศึกษายังพัฒนาไม่เพียงพอ

4. อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก 1999 (ฉบับที่ 182)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้นิยามคำว่า “เด็ก” ให้หมายถึงบุคคลทุกคนที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และกำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ที่ประกอบด้วยทุกรูปแบบของการใช้ทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่นการขาย และการขนส่งเด็ก แรงงานขุดหิน แรงงานไพร่ตืดที่ดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ การใช้ จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณีเพื่อการผลิตสื่อบลามก หรือเพื่อการแสดงลามก การใช้ จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติด และงานที่มีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

5. อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน 1951 (ฉบับที่ 100)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดำเนินการตามหลักการค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน คำว่า “ค่าตอบแทน” หมายรวมถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ พื้นฐานหรือขั้นต่ำ และรวมถึงผลประโยชน์เพิ่มเติมใด ๆ ที่ให้โดยตรงหรือทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเงินสดหรือสิ่งของโดยนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง

6. อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) 1958 (ฉบับที่ 111)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้นิยามการเลือกปฏิบัติว่าหมายถึงการแยกแยะ การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง พื้นเพที่มา ดั้งเดิมหรือกำเนิดทางสังคม ที่ส่งผลลบหรือลดทอนความเท่าเทียมของโอกาสหรือการปฏิบัติในการจ้างงานหรืออาชีพ อนุสัญญานี้ยังเปิดโอกาสให้มีการเพิ่มเติมเหตุต้องห้ามได้อีกหลังจากการหารือกับองค์กรผู้แทนของนายจ้างและแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว 1948 (ฉบับที่ 87)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้ระบุสิทธิของแรงงานและนายจ้างในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์กรที่ตนเลือกโดยไม่ต้องขออนุญาต องค์กรลูกจ้างและนายจ้างย่อมสามารถจัดตั้งได้อย่างเสรีและจะต้องไม่ถูกยุบหรือระงับโดยหน่วยงานปกครองและมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ที่อาจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรลูกจ้างและนายจ้างระหว่างประเทศ

8. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง 1949 (ฉบับที่ 98)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้ระบุว่าแรงงานย่อมได้รับความคุ้มครองจากการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อต้านสหภาพ เช่น การมีข้อกำหนดไม่ให้แรงงานเข้าร่วมสหภาพหรือต้องสละการเป็นสมาชิกสหภาพเพื่อจะได้ถูกจ้างงานหรือการปลดแรงงานด้วยเหตุผลว่าเป็นสมาชิกสหภาพหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ องค์กรลูกจ้างและนายจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองจากการแทรกแซงจากแต่ละฝ่าย โดยเฉพาะการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างภายใต้การครอบงำของนายจ้างหรือองค์กรนายจ้าง หรือการสนับสนุนองค์กรลูกจ้างในทางการเงินหรือทางอื่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำกับองค์กรดังกล่าวให้อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมของนายจ้างหรือองค์กรนายจ้าง นอกจากนี้ อนุสัญญายังคุ้มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมอีกด้วย

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

SHIP TO SHORE RIGHTS

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย

โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งของไอแอลโอที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรปในการปรับปรุงและจัดทำแนวปฏิบัติ GLP เพื่อการบริหารจัดการโรงงานและเพื่อสมาคมอุตสาหกรรมที่ตั้งใจแน่วแน่ที่จะพัฒนาโครงการมาตรฐานแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล โดยในแนวปฏิบัติที่ปรับปรุงแล้วมีมาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP หลักการสำหรับโครงการ GLP ของสมาคมอุตสาหกรรม และเครื่องมือใหม่ ๆ สำหรับผู้จัดการโรงงาน และผู้นำสมาคมอุตสาหกรรม มาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP ได้กำหนดสภาพการทำงานพื้นฐานในอุตสาหกรรมไว้ 7 หมวดหมู่ ได้แก่ แรงงานบังคับและการจัดหางาน แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ การไม่เลือกปฏิบัติ (สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานทุกคน) ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน



International
Labour
Organization

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และ สปป.ลาว

อาคารสหประชาชาติ ถ.ราชดำเนินนอก

กรุงเทพฯ 10200 ประเทศไทย

โทรศัพท์: +662 288 1766

โทรสาร: +662 280 1735

อีเมล: info@ilo.org

www.ilo.org

This project is funded by
The European Union

