



โมเดลนำร่อง เพื่อการสรรหาแรงงาน ด้วยความรับผิดชอบ

PILOT MODEL FOR RESPONSIBLE RECRUITMENT





ความเป็นมา

โมเดลนาร่องเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบนี้ ถูกพัฒนาขึ้นโดย โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาล การจ้างงานในธุรกิจอาหารทะเล (FAIR Fish) ของ องค์การแพลน อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย ซึ่งได้รับงบประมาณ ในการดำเนินโครงการจากกระทรวงแรงงาน ประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ ทางโครงการได้รับการสนับสนุนด้านเทคนิค จากทีมที่ปรึกษา The Food School (TFS) Programs ที่บริษัทโซลูชั่นพีเพิล จำกัด (Solutions People Co., Ltd.) ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม มาช่วยพัฒนาโมเดลนาร่องนี้

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาโมเดล

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติแนะนำสำหรับสถานประกอบการ ในการป้องกัน ขจัด และแก้ไขเยียวยาปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานและการละเมิดสิทธิมนุษยชน ขึ้นพื้นฐานในกระบวนการสรรหาแรงงานและการจ้างงาน



โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลการจ้างงานในธุรกิจอาหารทะเล (FAIR Fish) ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการที่ได้นำโมเดลนาร่องนี้ไปประยุกต์กับการดำเนินงานของบริษัท ได้แก่

บริษัทแปรรูปอาหารทะเลนาร่องของโครงการ 2 แห่ง

- บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด
- บริษัท มารีน ฟายน์ ฟู้ดส์ จำกัด

บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ 4 แห่ง

- บริษัท โกลเบิ้ล อีเว้นท์ จำกัด
- บริษัท เซนทรัล ยูนิตี้ กรุ๊ป เซอร์วิส จำกัด
- บริษัท บิลเลียนไทย ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด
- บริษัท 8 ทิศกูดเพาเวอร์ จำกัด

หลักการอ้างอิง แนวทางและมาตรฐานของโมเดลนำร่อง

- หลักการทั่วไปและแนวทางการปฏิบัติเพื่อการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรม ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ได้พัฒนาเมื่อปี พ.ศ. 2559 และปรับปรุงในปี พ.ศ. 2562
- คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของ BSCI ฉบับที่ 2:2014 ว่าด้วยการจัดการกับการสรรหาแรงงานที่อาจเข้าข่ายผิดกฎหมายหรือสร้างความเสียหาย รวมทั้ง แนวทางการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับสมาชิก BSCI ที่ BSCI พัฒนาขึ้นเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2560 เพื่อเสริมกับคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ
- อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ เช่น
 - อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง
 - อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ
 - อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้
 - อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
 - อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ



โมเดลมีกี่ขั้นตอน
อย่างไรบ้าง?

ขั้นตอนการสรรหา
แรงงานข้ามชาติ
ด้วยความรับผิดชอบ
มี 8 ขั้นตอน ดังนี้

8 ขั้นตอน

ของการสรรหา แรงงานข้ามชาติ ด้วยความรับผิดชอบ

1. จัดตั้งระบบจัดการด้านสังคม (Social Management System: SMS)
2. จัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานและประเมินความเสี่ยง
3. พัฒนาและสื่อสารนโยบายด้านสังคมและจรรยาบรรณลูกค้า
4. ลดความเสี่ยงในขั้นตอนของการสรรหาแรงงานข้ามชาติ
5. สร้างสภาพการจ้างงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
6. สร้างระบบจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติ
7. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
8. จัดทำแผนติดตามและประเมินผล

ขั้นตอนที่

1

จัดตั้งระบบจัดการด้านสังคม (Social Management System: SMS)



1.1 รู้จักกับระบบการจัดการด้านสังคม

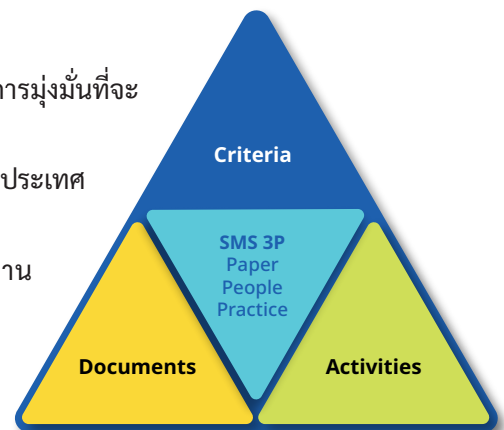
ระบบการจัดการด้านสังคม (Social Management System: SMS) คือ นโยบาย กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ช่วยให้สถานประกอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้สอดคล้องกับข้อกำหนดของลูกค้า และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ทั้งนี้ ลักษณะของระบบการจัดการด้านสังคมจะเป็นไปตามมาตรฐาน ISO 9001 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (The International Organization for Standardization หรือ ISO)

ระบบบริหารคุณภาพ หรือระบบการจัดการด้านสังคม ประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ เกณฑ์ (Criteria) เอกสาร (Documents) และกิจกรรม (Activities)

เกณฑ์ (Criteria)

คือ หลักการอ้างอิง แนวทาง และมาตรฐาน ที่สถานประกอบการมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตาม เช่น

- มาตรฐานต่าง ๆ หรือแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และ BSCI
- กฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และการจัดการแรงงานข้ามชาติ
- ข้อกำหนดต่าง ๆ ของผู้ซื้อ หรือความต้องการของตลาด



รูปที่ 1 กรอบระบบการจัดการ
ตามมาตรฐาน ISO 9001

เอกสาร (Documents)

เอกสารของสถานประกอบการเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารกับลูกค้า และคู่ค้า เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชน เช่น

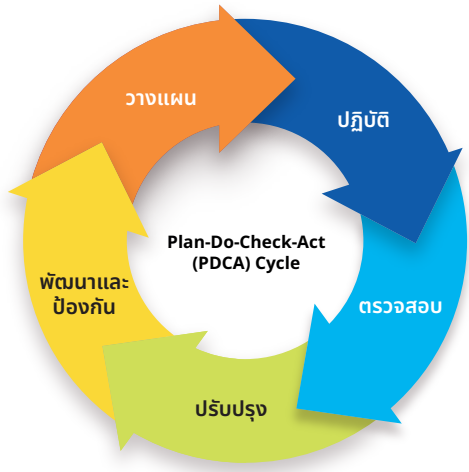
- นโยบายและขั้นตอนปฏิบัติงาน
- กฎระเบียบของสถานประกอบการ
- คู่มือการสรรหาแรงงาน
- คู่มือพนักงาน
- ระเบียบปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจที่มีจริยธรรม
- ทะเบียนแม่บทเอกสาร (หมายถึง เอกสารที่แสดงรายชื่อเอกสารระบบคุณภาพของหน่วยงาน เพื่อบ่งบอกว่า ปัจจุบันหน่วยงานมีเอกสารอะไรบ้าง และมีสถานะอย่างไร)
- คำแนะนำการทำงาน แบบฟอร์ม บันทึก และเอกสารประกอบ

กิจกรรม (Activities)

คือ การปฏิบัติ การติดตาม ตลอดจนการตรวจสอบเกณฑ์และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงาน เช่น ตรวจสอบเอกสารว่าสอดคล้องกับเกณฑ์หรือไม่ และติดตามการดำเนินงานว่า เป็นไปตามนโยบายหรือไม่

ระบบการจัดการด้านสังคมจะทำงานตามวงจร ‘วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง’ หรือ **Plan-Do-Check-Act (PDCA) Cycle** ในรูปที่ 2 ทั้งนี้ บทเรียนต่าง ๆ จากการทำงานจะช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โครงการ FAIR Fish ได้เพิ่มขั้นที่ 5 ในวงจร ซึ่งก็คือ **การพัฒนาและป้องกัน**

นอกจากนี้ ระบบการจัดการด้านสังคมยังรวมถึงการทำงานร่วมกับ ซัพพลายเออร์ในห่วงโซ่อุปทาน เช่น ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานข้ามชาติ ร่วมมือกับผู้สรรหาแรงงานในการตรวจสอบ พัฒนา และปรับปรุงการสรรหาแรงงานให้เป็นไปตามนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติงาน และมาตรฐานสากล/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง



รูปที่ 2 วงจรการดำเนินการของระบบการจัดการด้านสังคม

1.2 การจัดตั้งระบบการจัดการด้านสังคม

1) สร้างทีมระบบการจัดการด้านสังคม (Social Management System Team) หรือเรียกสั้น ๆ ว่าทีม SMS

- แต่งตั้งฝ่ายบุคคล และตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ ได้แก่ ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ฝ่ายควบคุมคุณภาพ (QC) ผู้แทนฝ่ายบริหารคุณภาพ (QMR) ฝ่ายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
- สมาชิกทีม SMS ควรมีสัดส่วนทั้งเพศหญิงและเพศชายที่เหมาะสม
- จัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรฝ่ายบุคคล/ทีม SMS เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และระบบ SMS

2) วางแผนการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายด้านสังคมและจรรยาบรรณคู่ค้า

ทีม SMS รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและจรรยาบรรณคู่ค้า เช่น นโยบายและกฎหมายแรงงานของไทย อนุสัญญาด้านแรงงานของ ILO มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (รวมทั้ง BSCI) ตามที่ตลาดและผู้ซื้อกำหนด แนวคิดเรื่องความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพ

3) กำหนดให้มีการทบทวนประจำปีโดยฝ่ายบริหาร (Management Review) เพื่อทบทวนนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามนโยบาย ตรวจสอบความคืบหน้าในการดำเนินการตามตัวชี้วัด และหาหรือปัญหา อุปสรรคและการดำเนินการแก้ไข

4) จัดตั้งทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (Internal Quality Audit (IQA) Team) และฝึกอบรมด้านการตรวจประเมินระบบการจัดการให้กับทีม IQA



ขั้นตอนที่

2

จัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานและประเมินความเสี่ยง

ขั้นตอนนี้จะเรียกว่า “การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน” (Due Diligence) ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลมาประเมินความเสี่ยงที่จะมีการละเมิดแรงงานในซัพพลายเชน เพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และแก้ไขการละเมิดแรงงานที่อาจเกิดความเสียหายต่อทั้งแรงงานและบริษัท การทำ Due Diligence ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น



- 2.1 การรวบรวมข้อมูลและติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการสรรหาแรงงาน เช่น
 - การดำเนินกิจการของซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการ
 - มาตรฐานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน
 - กฎหมายในไทยและในต่างประเทศ
 - ข่าวเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ
 - รายชื่อผู้สรรหาแรงงานที่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย
 - รายชื่อองค์กรด้านสิทธิแรงงาน
- 2.2 การทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานด้านแรงงาน โดยระบุผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานในทุกขั้นตอน
- 2.3 การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาแรงงาน และติดตามผลการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยง
- 2.4 การจัดทำระเบียบปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างผู้สรรหาแรงงาน



รวบรวมข้อมูล
ติดตามข่าวสาร
เกี่ยวกับการสรรหา
แรงงาน

• • • •



ทำแผนผัง
ห่วงโซ่อุปทาน
ด้านแรงงาน

• • • •



ประเมินความเสี่ยง
ด้านแรงงาน
กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

• • • •



จัดทำระเบียบปฏิบัติ
ในการจัดซื้อจัดจ้าง
ผู้สรรหาแรงงาน

• • • •

ขั้นตอนที่

3

พัฒนาและสื่อสารนโยบายด้านสังคมและจรรยาบรรณคู่ค้า

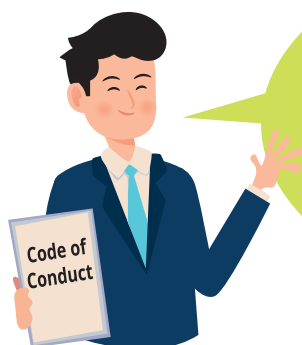
การดำเนินงานของบริษัทนายจ้างและซัพพลายเออร์ด้านแรงงานที่ช่วยสรรหาแรงงานให้กับนายจ้างจะต้องสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น

- สิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง
- แรงงานบังคับ
- อายุขั้นต่ำของแรงงาน
- รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
- ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
- การเลือกปฏิบัติ

FAIR Fish Pilot Model ได้นำหลักสากลข้างต้นมาพัฒนาเป็นนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน สำหรับให้บริษัทนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายของบริษัท ได้แก่

- นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม
- นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก
- นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ/แรงงานขัดหนี้
- นโยบายการต่อต้านการค้ามนุษย์
- นโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า
- นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ
- นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
- นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

มีตัวอย่างเอกสารนโยบายต่าง ๆ ในคู่มือฉบับเต็ม ซึ่งดาวน์โหลดได้ใน link ท้ายเอกสารนี้



ควรมีการจัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า
(Code of Conduct)
เพื่อสื่อสารนโยบายของบริษัทกับซัพพลายเออร์
และผู้ให้บริการในห่วงโซ่อุปทาน
และติดตามจรรยาบรรณในการทำงานของ
ซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการ

ขั้นตอนที่

4

ลดความเสี่ยงในขั้นตอนของการสรรหาแรงงานข้ามชาติ

ขั้นตอนนี้คือ การนำเอานโยบาย ขั้นตอนปฏิบัติ และข้อกำหนดต่าง ๆ มาปฏิบัติจริงเพื่อลดความเสี่ยงของการละเมิดสิทธิแรงงานในชีพพลายเช่น



มีระบบรับข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์สำหรับแรงงาน

ใช้วิธีการสรรหาแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและคำนึงถึงสิทธิของแรงงาน

ให้แรงงานเก็บเอกสารส่วนตัวไว้ตลอดเวลา

คัดเลือกผู้สรรหาที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีความรู้และมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

จัดปฐมนิเทศและอบรมด้านนโยบายและกฎระเบียบของบริษัทให้กับแรงงาน เช่น อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

สัมภาษณ์งานมีความปลอดภัยและโปร่งใส คัดเลือกแรงงานตามคุณสมบัติโดยปราศจากอคติ/การเลือกปฏิบัติ

จัดเก็บเอกสารเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานและจ้างงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาของสัญญาจ้างงาน โดยเฉพาะเอกสารแสดงค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายเกี่ยวข้องกับการสรรหาและการจ้างงาน

ไม่เก็บเงินประกันการไต่ถาม มีการสนับสนุนค่าธรรมเนียมเอกสารสำหรับแรงงาน (เช่น ค่าหนังสือเดินทาง วีซ่า และใบอนุญาตทำงาน) การเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากแรงงานต้องไม่ขัดกับกฎหมาย และไม่บังคับหรือหลอกลวงแรงงาน

จัดทำสัญญาระหว่างนายจ้างและผู้สรรหาแรงงาน และระหว่างผู้สรรหาแรงงานในประเทศไทยและประเทศต้นทาง สัญญาควรระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการสรรหาการปฏิบัติต่อแรงงาน และหน้าที่ให้ความคุ้มครองแรงงาน

ตรวจหรือทดสอบทางร่างกายและจิตใจของแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น และต้องเคารพศักดิ์ศรีของบุคคล

ขั้นตอนที่

5

สร้างสภาพการจ้างงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ข้อควรปฏิบัติสำคัญ
การจัดทำสัญญาจ้างงานและ
สภาพการทำงานที่ดี คือ



- มอบสัญญาจ้างฉบับจริงให้กับแรงงาน รวมถึงทำให้แน่ใจว่าแรงงานเข้าใจและยอมรับข้อกำหนดของสัญญาโดยสมัครใจ
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานเข้าใจคำบรรยายลักษณะของงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัครงานจนถึงก่อนการลงนามในสัญญา
- อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลาเป็นไปตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นไปโดยสมัครใจ โดยไม่ถูกบังคับหรือกลัวว่าจะถูกลงโทษหากปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา
- จ่ายค่าจ้าง การให้สิทธิประโยชน์ และการหักเงิน ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- จัดให้มีวันหยุดและวันลาตามที่กฎหมายกำหนด
- การเลื่อนขั้น การให้โบนัสและรางวัลจูงใจ เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานและความสามารถ โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- แรงงานได้รับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- แรงงานมีเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคล เช่น การเดินทางออกนอกสถานที่ทำงานหลังเวลาเลิกงาน และไม่กีดกันการเปลี่ยนงานหรือนายจ้าง
- การลงโทษทางวินัยต้องมีการจัดทำนโยบายและขั้นตอนการลงโทษไว้เป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งบรรจุไว้ในกฎของบริษัทหรือคู่มือแรงงานหรือปิดประกาศให้แรงงานได้เข้าใจ โดยจะต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดให้ทำได้เท่านั้น
- การเลิกจ้าง การลาออก และการจ่ายเงินชดเชย เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



ขั้นตอนที่

6

สร้างระบบจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติ

ต้องมีระบบที่ใช้งานได้จริง เข้าถึงได้ มีการรักษาความลับ สามารถรับมือกับประเด็นที่อ่อนไหวได้ เช่น ประเด็นด้านเพศ โดยประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อยต่าง ๆ ดังนี้



- กำหนดประเภทและช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์
- รับประกันการเก็บรักษาความลับ และให้ความคุ้มครองแก่ผู้เสียหายและผู้แจ้งเบาะแส
- พัฒนาขั้นตอนและระยะเวลาการรับเรื่อง ตรวจสอบข้อเท็จจริง และจัดทำบันทึกเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์
- จัดทำกลยุทธ์การแก้ไขเยียวยา
- ยุติข้อพิพาทจะต้องบันทึกและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงและแก้ไข รวมทั้งให้อุทธรณ์หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขหรือเยียวยา

ขั้นตอนที่

7

พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

จัดฝึกอบรมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน และนโยบายทั้งหมดของบริษัท ได้แก่

- 7.1 ฝึกอบรมให้กับแรงงานก่อนที่แรงงานจะเดินทางมาประเทศไทย เรื่องลักษณะงานและกฎหมายแรงงานไทย
- 7.2 จัดปฐมนิเทศและฝึกอบรมให้กับแรงงานเมื่อมาถึงสถานที่ทำงาน เช่น
 - เรื่องกฎระเบียบของบริษัท
 - เรื่องนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน
 - เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)
- 7.3 ฝึกอบรมผู้สรรหาแรงงานเกี่ยวกับนโยบายของบริษัทและข้อกำหนดของลูกค้าด้านการคุ้มครองแรงงาน โดยพิจารณาจากความเสี่ยงที่พบจากการประเมินความเสี่ยงทางสังคมภายในห่วงโซ่อุปทาน



ขั้นตอนที่

8

จัดทำแผนติดตามและประเมินผล

จัดทำแผนติดตามและประเมินผลเพื่อเป็นการวัดระดับการปฏิบัติตามนโยบาย และ ประสิทธิภาพในการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและการจ้างงาน เพื่อให้ระบบเป็นระบบ ที่มีชีวิต และพัฒนาตลอดเวลา โดยแบ่งการทำงานเป็น 2 ทีม

- 1** ทีมจัดการด้านสังคม (SMS) ของบริษัทพัฒนาแผนติดตาม ความเสี่ยงกับลูกค้า



- 2** ทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ของบริษัทติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และ ประเมินผลการดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยง รวมทั้งจัดทำรายงานข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร ของบริษัทในการปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อลดความเสี่ยง

หากสนใจรายละเอียดเพิ่มเติม จะหาได้ที่ไหนคะ

ทาวน์โฮลด์คู่มือ ต้นแบบนำร่อง ฉบับเต็ม ได้เลยครับ



คู่มือต้นแบบนำร่องเพื่อการสรรหา แรงงานด้วยความรับผิดชอบ คู่มือต้นแบบนำร่อง (ฉบับเต็ม)



หากสนใจรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ท่านสามารถอ่านได้ในคู่มือต้นแบบนาร่องเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ (คู่มือต้นแบบนาร่อง ฉบับเต็ม) มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

คลิกเพื่อดาวน์โหลด



ในคู่มือจะมีตัวอย่างเอกสารและเครื่องมือสำหรับสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ คือ

- 1) ตารางเปรียบเทียบหลักการและมาตรฐานระดับสากล
- 2) ตัวอย่างนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบาย และแผนการดำเนินงาน
- 3) การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน
 - แนวทางสำหรับดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเพื่อประเมินความเสี่ยงทางสังคมในห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน
 - แผนผังห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงานและแบบสอบถามการสรรหาแรงงาน
 - เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงทางสังคม - การประเมินและการจัดลำดับผู้สรรหาแรงงาน
 - เครื่องมือแบบสอบถามสัมภาษณ์สำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เรื่องการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ
 - ขั้นตอนของกระบวนการและความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นสำหรับการสรรหางานข้ามพรมแดน (MOU)
 - ขั้นตอนของกระบวนการและความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นสำหรับการสรรหาแรงงานภายในประเทศ (NV)
- 4) ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน
- 5) แนวทางและเครื่องมือการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา