




GLP

Good
Labour
Practices

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ของไทย

Good Labour Practices  delines (GLP)
in Thailand's Seafood Industry



ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปี พ.ศ. 2561
พิมพ์เผยแพร่ครั้งแรก ปี พ.ศ. 2561

สิ่งพิมพ์เผยแพร่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้รับลิขสิทธิ์ภายใต้ที่ติสารข้อบทที่ 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 สถาบันต่างๆ และผู้ใช้งานทั่วไป ที่ลงทะเบียนกับองค์กรจัดเก็บค่าลิขสิทธิ์เพื่อการทำซ้ำอาจทำ
สำเนาตามใบอนุญาตที่ออกให้เพื่อการนี้ ดู www.ifro.org เพื่อหาองค์กรจัดเก็บค่าลิขสิทธิ์สำหรับการทำซ้ำ
ในประเทศของท่าน

คำเรียกต่างๆ ที่ใช้ในสิ่งพิมพ์ของไอแอลโอ (ซึ่งยึดตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ) และการนำเสนอเนื้อหา
ในที่นี้ไม่ถือเป็นการแสดงความคิดเห็นใดๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมาย
ของประเทศใด พื้นที่ใดหรือดินแดนใดหรือผู้มีอำนาจของพื้นที่นั้น หรือเกี่ยวกับการกำหนดเขตแดน

ความรับผิดชอบต่อความคิดเห็นที่แสดงในบทความ งานศึกษา และงานอื่นที่ลงชื่อผู้เขียนนั้นย่อมเป็นผู้
เขียนเท่านั้น และการเผยแพร่ไม่ได้เป็นการรับรองความคิดเห็นเหล่านั้นโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

การอ้างอิงถึงชื่อบริษัทและผลิตภัณฑ์และกระบวนการทางการค้าไม่ได้หมายถึงการรับรองโดยสำนักงานแรงงาน
ระหว่างประเทศ และการไม่ได้กล่าวถึงบริษัท ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการทางการค้าใดก็ได้เป็นการแสดง
ถึงความไม่เห็นชอบ

สิ่งพิมพ์และงานเผยแพร่ฉบับดิจิทัลของไอแอลโอสามารถหาได้จาก www.ilo.org/publns
เยี่ยมชมเว็บไซต์ของเราได้ที่ www.shiptoshorerights.org

ลิขสิทธิ์ภาพถ่าย © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ/วิศรุต แสนคำและหน้าที่ ii, iv © องค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ
พิมพ์ในประเทศไทย

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ของไทย

(Good Labour Practices Guidelines (GLP) in Thailand's Seafood Industry)

Contents

คำนำ	1
คำขอบคุณ	8
1. บทนำ	9
2. หลักการของโครงการ	12
3. มาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP	18
4. แนวทางสำหรับคณะกรรมการสวัสดิการ	34
5. กลไกการรับเรื่องร้องเรียนและกลไกการเยียวยา	44
6. แนวทางสำหรับการตรวจประเมินภายในและตรวจเยี่ยมโรงงาน โดยสมาคมอุตสาหกรรม	55
7. ภาคผนวก	70
ภาคผนวก ก-1: แผนภาพห้องโซ่อุปทาน – ตัวอย่างแผนภาพแบบง่าย	70
ภาคผนวก ก-2: มังห่วงโซ่อุปทาน-ตัวอย่างอุตสาหกรรมที่น่าปกป้อง	71
ภาคผนวก ข: สรุปแผนภาพห้องโซ่อุปทาน (บริษัทในชั้นที่ 1)	72
ภาคผนวก ค: เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน	74
ภาคผนวก ง: เอกสารที่จำเป็นสำหรับการประเมินการปฏิบัติตามแรงงาน	76
ภาคผนวก จ: รายการตรวจสอบการประเมินโรงงาน	80
ภาคผนวก ฉ: แบบฟอร์มให้ความยินยอมของแรงงานและคำถาม ในการสัมภาษณ์แรงงาน	91
ภาคผนวก ช: คำขอให้แก้ไข/ แผนการแก้ไข	99
ภาคผนวก ซ: อนุสัญญาพื้นฐานของไอแอลโอ	100

คำนำ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในช่วงสองสามปีที่ผ่านมา เราได้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในท้องทะเลไทยและทั่วโลก ในเรื่องการทำงานในภาคการประมงพาณิชย์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีอย่างเช่น กฎหมายใหม่และการบังคับใช้ใหม่ของไทยสำหรับการทำงานในภาคประมงและแปรรูปอาหารทะเล พิธีสารส่วนเสริมว่าด้วยการบังคับใช้แรงงาน (P. 29) และอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมง (C. 188) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) มาตรฐานที่สูงขึ้นเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานสำหรับผู้นำเข้าของสหรัฐฯ และสหราชอาณาจักร การตรวจสอบอุตสาหกรรมการเกษตรของไทยที่ใกล้ชิดเข้มงวดมากขึ้นจากผู้ซื้อทั่วโลก และการที่สหภาพยุโรปให้ 'ใบเหลือง' ใหม่เพราะมีการประมงที่ผิดกฎหมายและขาดการควบคุมดูแลในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ภายใต้โครงการสิทธิจากเรือถึงฝั่งของไอแอลโอที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรป องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) รัฐบาลไทย สมาคมอุตสาหกรรมสหภาพแรงงาน และองค์กรประชาสังคมที่เข้าร่วม ได้พิจารณาทบทวนและขยายแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีพ.ศ. 2555 ว่าด้วยมาตรฐานแรงงานในสถานที่ทำงานในอุตสาหกรรมแกะกุ้งของไทยภายใต้แผนงานระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็ก (International Programme on the Elimination of Child Labour - IPEC) แผนงานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฉบับปรับปรุงใหม่นี้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยและของโลก โดยมุ่งให้ความสำคัญกับแผนงานแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีที่นำโดยสมาคมอุตสาหกรรม แผนงานดังกล่าวช่วยสมาคมอุตสาหกรรมอาหารทะเลในการระบุชี้และยุติรูปแบบการทำงานที่ยอมรับไม่ได้ เช่น แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน และสภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยใช้มาตรฐานที่สูงขึ้นและบทเรียนที่เราได้ร่วมเรียนรู้กันมาว่าสิ่งใดมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีนี้ปรับปรุงแนวปฏิบัติสำหรับทั้งผู้บริหารโรงงานและสมาคมอุตสาหกรรมที่มุ่งมั่นที่จะสร้างแผนงานด้านมาตรฐานแรงงานที่มีประสิทธิภาพและปรับปรุงสภาพการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล คู่มือมีมาตรฐานและหลักการว่าด้วยสถาน

ประกอบการฉบับปรับปรุง และเครื่องมือใหม่ๆ สำหรับผู้จัดการโรงงานและผู้นำสมาคมอุตสาหกรรมในการระบุถึงความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจมีในห่วงโซ่อุปทาน ในการเสริมสร้างการประเมินแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน การดำเนินการแก้ไขและป้องกันปัญหา

โครงการสิทธิจากเรือถึงฝั่งสนับสนุนแผนงานอุตสาหกรรมเหล่านี้โดยตรงและด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาไตรภาคีเรื่องแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีเพื่อกำกับดูแลแผนงานด้วยความร่วมมือจากสมาคมอุตสาหกรรมการประมง เราหวังที่จะขยายแผนงานเหล่านี้ไปตามห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเลของไทย แนวปฏิบัตินี้เป็นการก้าวไปข้างหน้าก้าวใหญ่สำหรับแผนงานเหล่านี้ และเราสนับสนุนให้มีการนำแนวปฏิบัตินี้ไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังทั้งโดยผู้นำสมาคมอุตสาหกรรมในการจัดทำแผนงานด้านแรงงาน ตลอดจนโดยผู้บริหารโรงงานแรงงานและองค์กรแรงงาน

ไอแอลโอขอแสดงความขอบคุณต่อสหภาพยุโรปสำหรับการสนับสนุนงบประมาณต่อแผนงานนี้

แกรม บัคลี

ผู้อำนวยการ สำนักงานไอแอลโอประจำ
ประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำนำ

คณะผู้แทนสหภาพยุโรปประจำประเทศไทย

การส่งเสริมการจ้างงานที่มั่นคง การทำงานที่มีคุณค่า ค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเท่าเทียมในการทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนความคุ้มครองทางสังคมเป็นค่านิยมหลักและพื้นฐานของเสาหลักด้านสิทธิทางสังคมของสหภาพยุโรป ซึ่งสหภาพยุโรปส่งเสริมและผลักดันหลักการและค่านิยมเหล่านี้ให้พลเมืองของสหภาพยุโรปและประเทศที่เป็นภาคีพันธมิตรด้านสังคม ภาคประชาสังคมและประชาชนทั่วโลก รวมทั้งในประเทศไทย

ตลอดหลายปีที่ผ่านมา สหภาพยุโรปทำงานใกล้ชิดกับรัฐบาลไทยด้านแรงงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันเป็นการประชุมหารือด้านแรงงานระหว่างสหภาพยุโรปและไทย โดยเป้าหมายของการประชุมระดับสูงเพื่อสนับสนุนและผลักดันเรื่องงานที่มีคุณค่าและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศผ่านความร่วมมือ แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและการเรียนรู้ร่วมกัน

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

สหภาพยุโรปและไอแอลโอได้ทำงานร่วมกันในโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง (โครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลของไทย) และบรรลุผลเป็นอย่างมากในการสร้างการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของโลกในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและประมง

"แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี" ที่เป็นส่วนหนึ่งของโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงาน กรมประมง สมาคมอุตสาหกรรม องค์กรลูกจ้าง ประชาสังคม และผู้ซื้อสากล เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย

การดำเนินการร่วมกันดังกล่าวอันเกิดขึ้นได้ด้วยการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คือผลสำเร็จที่สำคัญของโครงการ โดยภาคประชาสังคมและองค์กรลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการเสวนาและเจรจาต่อรอง การมีส่วนร่วมจากองค์กรเหล่านี้ในปัจจุบันทำให้กระบวนการมีความครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้น

ในการนี้ การมีส่วนร่วมและคำมั่นสัญญาของสมาคมอุตสาหกรรมและผู้ซื้อสากลเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างหลักประกันว่ามาตรฐานต่างๆ จะได้รับการยอมรับตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน และสาส์นนี้จะถูกส่งผ่านไปถึงผู้บริโภคในยุโรปและส่วนอื่นๆ ทั่วโลก

สหภาพยุโรปมุ่งหวังที่จะดำเนินการร่วมมืออันประสพผลสำเร็จนี้ต่อไปเพื่อยกระดับสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน

เปียร์ก้า ตาบีโอลา

เอกอัครราชทูต

คณะผู้แทนสหภาพยุโรปประจำประเทศไทย

คำนำ

กระทรวงแรงงาน

การเปิดเสรีทางการค้าทำให้กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อาจยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ ที่จะคุ้มครองให้ผู้ประกอบการดำเนินการอยู่ภายใต้จรรยาบรรณที่ดี หลายองค์การจึงผลักดันให้มีการนำแนวคิด ความรับผิดชอบต่อทางสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) มาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการถ่วงดุลระหว่างผู้ประกอบการที่มุ่งกำไรสูงสุดกับกระแสโลกที่คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกันอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะประเทศคู่ค้าในต่างประเทศที่กำหนดประเด็นด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคมเป็นเงื่อนไขสำคัญในการส่งออกจึงเป็นเหตุผลที่ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อทางสังคม

กระทรวงแรงงาน ได้ร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสหภาพยุโรป ดำเนินโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง (Ship to Shore Right Project) เพื่อสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน และส่งเสริมการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย นำไปใช้บริหารจัดการแรงงานได้ตลอดห่วงโซ่การผลิต อันจะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงทางสังคม (Social Security) และความรู้สึถึงงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน เพื่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้า

จรินทร์ จักกะพาก
ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนำ

สมาคมอาหาร แช่เยือกแข็งไทย (TFFA) และ สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA)

ประเทศไทยเป็นผู้ผลิตอาหารทะเลที่สำคัญประเทศหนึ่งของโลก มีกระบวนการผลิตตั้งแต่การจับจากทะเล และการเลี้ยงจากฟาร์ม เข้าสู่กระบวนการผลิต และส่งออกไปยังประเทศต่างๆ 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 โดยการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรป ผ่านองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง (Ship to Shore Rights) ในการพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปรับปรุงเพิ่มเติมแนวปฏิบัติของโรงงานในการกำกับดูแลตลอดห่วงโซ่อุปทาน และการมีส่วนร่วมของแรงงานผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ รวมถึงแนวปฏิบัติของสมาคมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง GLP การติดตามประเมินผลการปฏิบัติของสมาชิก และการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ

จากความมุ่งมั่นของอุตสาหกรรมตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เราหวังว่า จะทำให้คู่ค้า และ ผู้บริโภคเชื่อมั่นในอาหารทะเลของไทย ทั้งด้านมาตรฐานสุขลักษณะ และมาตรฐานด้าน แรงงาน รวมทั้งยังสามารถสร้างความยั่งยืนให้กับอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยต่อไปด้วย

พจน์ อร่ามวัฒนานนท์
นายกสมาคมอาหาร แช่เยือกแข็งไทย
(TFFA)

ดร.ชรินทร์ ชลิศราพงศ์
นายกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย
(TTIA)

คำขอบคุณ

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) สมาคมอาหาร  เอเชียกึ่งไทย (TFFA) และ สมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย (TTIA) ได้ร่วมมือกันจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices -GLP) ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย ซึ่งจัดทำโดย เจสัน จัดด์ และสุภาวดี โชติกัญญาณ 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 องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สหภาพแรงงานและภาคประชาสังคมได้มีส่วนร่วมในการประชุมคณะกรรมการปรึกษาเรื่องแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) และ ทบทวน แนวปฏิบัตินี้

แนวปฏิบัตินี้ได้รับการสนับสนุนจากสหภาพยุโรปความคิดเห็นที่ปรากฏในรายงานเป็นของผู้เขียนและผู้มีส่วนร่วมและไม่ จำเป็นต้องเป็นความคิดเห็นของแหล่งทุน

1. บทนำ

ทำไมเราจึงต้องมีแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี?

ในช่วงไม่กี่ปีมานี้ มีรายงานฉบับต่างๆ ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานอย่างร้ายแรงในการประมงเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอาหารทะเลของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างเมียนมาร์และกัมพูชา ในการรับมือกับสถานการณ์รุนแรงนี้ โครงการสิทธิจากเรือผู้ฝั่งของไอแอลโอ (โดยการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสหภาพยุโรป) ได้ร่วมกับรัฐบาลไทย องค์กรนายจ้าง สหภาพแรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคมในการดำเนินการเพื่อลดปัญหาการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการแสวงประโยชน์จากแรงงานในรูปแบบอื่นๆ ในภาคธุรกิจเหล่านี้

มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมดังกล่าวหลังจากที่รายงานระดับโลกเหล่านั้นเผยแพร่ออกไป ในรายงานสรุปผลการศึกษาระดับพื้นฐานประจำปี 2561 เกี่ยวกับเรื่องสภาพการทำงาน ที่โครงการสิทธิจากเรือผู้ฝั่งจัดทำขึ้น ได้ชี้ให้เห็นว่าอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอาหารทะเลและการประมงของไทยมีการปรับปรุงทั้งทางด้านสภาพการทำงานและการละเมิดสิทธิของแรงงาน (รายงานฉบับดังกล่าวมีรายละเอียดเกี่ยวกับการรับสมัครแรงงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย ชีวิตอนามัย และการร้องทุกข์ของแรงงาน สามารถดูเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ shiptoshorerights.org)

เพื่อช่วยให้อุตสาหกรรมไทยแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานได้อย่างเข้มแข็งมากขึ้นตลอดห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล โครงการสิทธิจากเรือผู้ฝั่งได้สนับสนุนโครงการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices Programme หรือ GLP) ที่ยังดำเนินการอยู่ถึงปัจจุบัน โครงการนี้เริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ. 2555 (ค.ศ. 2012) โดยให้ความรู้แก่บริษัทที่ทำโรงงานแกะกุ้งของไทยที่เข้าร่วมให้เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับสากล และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

ได้มีการปรับปรุงแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ให้เป็นปัจจุบันขึ้นทั้งเพื่อการบริหารจัดการโรงงานและเพื่อสมาคมอุตสาหกรรมที่ตั้งใจแน่วแน่ที่จะพัฒนาโครงการมาตรฐาน

แรงงานที่มีประสิทธิภาพ และปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล โดยปรับปรุงมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP หลักการสำหรับโครงการ GLP ของสมาคมอุตสาหกรรม และเครื่องมือใหม่ๆ สำหรับผู้จัดการโรงงานและผู้นำสมาคมอุตสาหกรรม ซึ่งข้อมูลดังกล่าวและสมาชิกของคณะกรรมการที่ปรึกษา GLP สามารถหาได้ที่ shiptoshore.org และ www.thai-frozen.or.th และ สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย www.thaituna.org

โดยรวมแล้ว เครื่องมือใหม่ใน แนวปฏิบัติฉบับนี้และโปรแกรม GLP ที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้นจะช่วยให้สมาคมอุตสาหกรรมและ โรงงานต่างๆ ที่เข้าร่วมพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานและระบบที่จะรับมือกับประเด็นเหล่านี้ย่อมมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอต่อการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP ได้กำหนดสภาพการทำงานพื้นฐานในอุตสาหกรรมไว้ 7 หมวดหมู่ ได้แก่

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

หมวดหมู่เหล่านี้ยังไม่มีเปลี่ยนแปลง แต่มีรายการปรับปรุงที่สำคัญซึ่งได้แก่ กฎหมายไทยฉบับใหม่ และการรับพิธีสารว่าด้วยแรงงานบังคับของไอแอลโอ (พี. 29) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไปเมื่อเดือนมิถุนายน 2561 และการเริ่มบังคับใช้อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมง (ซี.188) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบังคับใช้ใหม่สำหรับการทำงานภาคประมงและอาหารทะเล การปรับปรุงดังกล่าวนี้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะแรงผลักดันจากมาตรฐานแรงงานบังคับที่สูงขึ้นของผู้นำเข้าสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร การชูลงโทษทางการค้าจากสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา และการที่ผู้ซื้อและองค์กรภาคประชาสังคมทั่วโลก ร่วมกันตรวจสอบอุตสาหกรรมเกษตรของไทยอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

มาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP พัฒนาขึ้นจากอนุสัญญาหลัก 8 ฉบับของไอแอลโอ (มาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงาน) และกฎหมายฉบับหลักๆ ของประเทศ

มาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงานของไอแอลโอประกอบด้วย:

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

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญามาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงานของไอแอลโอไปแล้ว 6 ฉบับจากจำนวนทั้งสิ้น 8 ฉบับ ฉบับที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันคือฉบับที่ 87 และ 98 ส่วนกฎหมายฉบับหลักๆ ของไทยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ประกอบด้วย

- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2561 (ค.ศ. 2018)
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) และฉบับแก้ไข
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (ค.ศ. 1975)
- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (ค.ศ. 2008) และฉบับแก้ไข
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (ค.ศ. 2010)
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (ค.ศ. 2011) และระเบียบอื่นๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

2. หลักการของโครงการ

โครงการใหม่ได้ขยายแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีออกไปในสองด้านสำคัญๆ ได้แก่

ด้านแรกคือ ใช้ประโยชน์จากการหลอมรวมกันของมาตรฐานสถานที่ทำงานในห่วงโซ่อุปทานในประเทศไทยกับที่อื่นๆ เพื่อขยายการทำงานให้ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่อุปทานของอาหารทะเลไทยตั้งแต่ ‘บนเรือถึงการบรรจุถุง’ กฎหมายแรงงานของไทยส่วนใหญ่และมาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงานของไอแอลโอซึ่งได้รับการออกแบบให้ใช้ได้ทั่วโลกนั้นใช้ได้กับทั้งการทำงานบนเรือและในโรงงานแปรรูปอาหารทะเล

มาตรฐาน GLP สำหรับการทำงานภาคประมงซึ่งจะได้รับการตีพิมพ์แยกต่างหากนั้นใช้แม่แบบเดียวกัน แต่คำนึงถึงข้อแตกต่างสำคัญๆ ของระเบียบการทำงานประมงกับข้อกำหนดตามอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมงของไอแอลโอ (ซี. 188) ในทำนองเดียวกัน มาตรฐาน GLP ด้านสถานที่ทำงานสำหรับอุตสาหกรรมอื่นของไทย เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์ปีกหรือแปรรูปผลไม้ ก็จะเป็นไปตามแม่แบบในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล

ธุรกิจเข้มแข็งขึ้น:

สมาคมอุตสาหกรรมพัฒนาโครงการ GLP ขึ้น ไม่ใช่เพื่อตรวจสอบหรือให้การรับรอง บริษัทสมาชิกว่ามี ‘การปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับด้านแรงงาน’ แต่เพื่อช่วยให้ผู้ผลิตสินค้าได้ประโยชน์ทางธุรกิจ ซึ่งได้แก่

- มีสถานประกอบกิจการมีการจัดการด้านแรงงานที่ดีขึ้นและมีการจัดการที่ดีขึ้นทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ระดับความเชื่อมั่นสูงขึ้น และอัตราการลาออกของแรงงานลดลง
- มีการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยการสอบทานที่ดีขึ้น การมีส่วนร่วมระหว่างแรงงาน-ฝ่ายบริหารจัดการ และการมีกลไกการรับเรื่องร้องทุกข์

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

ด้านที่สองคือ โครงการใหม่นี้ได้วางหลักการสำคัญๆ ที่สมาคมอุตสาหกรรมจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บริษัทสมาชิกร่วมกันพัฒนาโครงการมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้โครงการ GLP ต้องนำมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงานที่สูงขึ้นมาใช้แล้ว ยังต้องมีการดำเนินการอีกหลายอย่างที่เหมาะสมอุตสาหกรรมจำนวนมากไม่คุ้นเคย อาทิ การติดตามที่เป็นอิสระ การกำกับดูแลแบบไตรภาคี และการรายงานผลต่อสาธารณะ ต่อไปนี้คือองค์ประกอบ 9 ข้อที่เป็นปัจจัยสำคัญของโครงการที่มีประสิทธิภาพของสมาคม

- **มาตรฐานสถานที่ทำงานที่ชัดเจน** เพื่อให้โครงการ GLP ยังคงทำหน้าที่ยกระดับมาตรฐานไปสู่มาตรฐานระดับสากล โครงการใหม่จึงยังคงรักษาความเรียบง่ายของมาตรฐานสถานที่ทำงานไว้อยู่
- **ความมุ่งมั่นของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานที่ทุ่มเท** แผนงานที่ดำเนินการโดยภาคอุตสาหกรรมจะต้องเป็นแผนที่ดำเนินการร่วมกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างผู้บริหารสูงสุดและพนักงานที่ทุ่มเท โดยมีความสามารถและมีอำนาจหน้าที่ในการประเมินสถานการณ์ ให้คำแนะนำแก่บริษัทสมาชิก และท้าทายทัศนคติและวิถีปฏิบัติของคนส่วนใหญ่ โดยรายงานได้อย่างเป็นกลาง เพื่อบรรลุความสำเร็จ
- **เครื่องมือและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นระบบ** การเสริมสร้างศักยภาพมีความหมายมากกว่าการฝึกอบรม การฝึกอบรมและเครื่องมือประเมินสถานที่ทำงานควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญที่รากเหง้าของปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน และอธิบายหนทางแก้ไขโดยมีจุดเน้นที่ระบบบริหารจัดการที่เรียบง่ายและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นการปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน

- **การติดตามภายในของอุตสาหกรรมและการเยียวยา** โครงการจะต้องมีการติดตามการปฏิบัติด้านแรงงานของสมาชิกเอง พร้อมทั้งช่วยเหลือสมาชิกเยียวยาการละเมิดสิทธิ
- **การมีส่วนร่วมของแรงงานและภาคประชาสังคม** การมีส่วนร่วมอย่างสม่าเสมอกับองค์กรลูกจ้างและภาคประชาสังคมสามารถช่วยอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- **การรับเรื่องร้องเรียนและเยียวยาในระดับกิจการและระดับอุตสาหกรรม** แรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ จะต้องมืองค์กรที่น่าเชื่อถือและแข่งขันในการรับเรื่องร้องทุกข์ร่วมและดำเนินการแก้ไขอย่างทันท่วงที
- **กลไกการติดตาม**
 1. สนับสนุนกับสมาชิกที่ดำเนินการดี
 2. ผลักดันให้สมาชิกที่ต้องมีการปรับปรุงการดำเนินการ เพื่อคุ้มครองแรงงานและความพยายามของอุตสาหกรรมโดยรวมที่ต้องการกอบกู้ชื่อเสียงกลับคืนมา
- **การติดตามที่เป็นอิสระและการรายงานต่อสาธารณะ** เกี่ยวกับการปฏิบัติด้านแรงงาน โครงการที่น่าเชื่อถือต้องมีการวิเคราะห์ที่เป็นอิสระ ตรงไปตรงมาอย่างสม่าเสมอ และเปิดเผยผลการดำเนินการของโครงการต่อสาธารณะ กระบวนการนี้จะต้องนำโดยคณะกรรมการที่ปรึกษา GLP ที่มีความน่าเชื่อถือ ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้างและภาคประชาสังคมที่เป็นอิสระ และผู้สังเกตการณ์ในระดับสากล
- **การจัดหาและแรงจูงใจที่เป็นรางวัลให้กับแนวปฏิบัติแรงงานที่ดี** กระบวนการเลือกการจัดหา รวมทั้งการตัดสินใจเกี่ยวกับราคา จะต้องสะท้อนถึงเจตนารมณ์ของผู้ซื้อที่ต้องการตอบแทนงานที่มีคุณค่าในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและประมงสำหรับผู้ผลิตสินค้าไทย โครงการนี้ต้องครอบคลุมแนวปฏิบัติด้านแรงงานโดยพิจารณาตั้งแต่สภาพการทำงานของแรงงานขึ้นไปจนถึงตลอดห่วงโซ่อุปทานรวมทั้งปรับปรุงแนวปฏิบัติในการจัดหาของตนเองด้วย

ในโครงการ GLP ที่ได้รับการทบทวนใหม่ สมาคมอุตสาหกรรมจะดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีทั้งการจัดการฝึกอบรม การให้คำแนะนำมาตรฐานการเยียวยา การติดตามการดำเนินการของอุตสาหกรรมในหมู่บริษัทสมาชิก



ในส่วนของบริษัทที่เข้าร่วมโครงการ จะต้องมุ่งมั่นต่อการดำเนินการให้เกิดความก้าวหน้าที่วัดผลได้ในการเปลี่ยนแปลงไปจากแนวปฏิบัติและระบบเดิมที่ละเมิดมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นการละเมิดกฎหมายเกี่ยวกับค่าแรง สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย ไม่มีการเจรจาที่มีความหมายระหว่างแรงงานกับผู้บริหาร ไปสู่มาตรฐานแรงงานระดับโลก

สมาคมอุตสาหกรรม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของ GLP ได้กำหนดหลักเกณฑ์และความคาดหวังที่มีต่อบริษัทที่เข้าร่วมโครงการ GLP ไว้ชัดเจน ซึ่งรวมถึงองค์ประกอบที่สำคัญๆ เริ่มตั้งแต่ความมุ่งมั่นในระดับบริษัทที่มีต่อมาตรฐานและหลักการ GLP และการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับชาติเกี่ยวกับ GLP จากนั้นสมาคมต้องเป็นแกนนำในการประเมินผลงานและให้คำแนะนำการปฏิบัติการด้านแรงงานให้กับบริษัทสมาชิก เพื่อแก้ไขการปฏิบัติที่มีปัญหา



การตรวจติดตามและให้คำแนะนำโดยสมาคมอุตสาหกรรมยึดมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP อ่านว่ามาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP นี้จะไม่มีประเด็นเชิงเทคนิคมาก ซึ่งตรงกันข้ามกับการตรวจสอบที่ดำเนินการในนามของผู้ซื้อ การตรวจประเมินนี้ออกแบบมาเพื่อปิดช่องว่างในการปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานในสถานที่ทำงานของไทย และเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ให้โรงงานใช้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าที่วัดได้ เช่น การมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างแรงงานกับผู้บริหารเรื่องช่องทางกรับข้อร้องเรียน

และการเยียวยา วิเคราะห์และการตระหนักถึงความเสี่ยงต่อแรงงานในต้นน้ำของห่วงโซ่
อุปทาน โดยเน้นการติดตามผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ อาทิ การวิเคราะห์ข้อมูลความ
ปลอดภัยในโรงงานว่าจำนวนอุบัติเหตุในรอบ 12 เดือนมีการลดลงหรือไม่หรือได้มีการจัด
ตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยหรือไม่

3. มาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย

ก. แรงงานบังคับ (Forced Labour)

การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยมีการข่มขู่ว่าจะโดนลงโทษ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นช่วงจัดหางานและส่งผลให้บุคคลถูกบังคับให้รับงาน หรือบีบบังคับให้บุคคลทำงานนอกเหนือจากที่ตกลงกันได้

การบังคับใช้แรงงานเป็นการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเสรีภาพในการทำงานและอิสรภาพในการเลือกงาน การใช้แรงงานบังคับจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน องค์ประกอบแรกคือ การข่มขู่ว่าจะโดนลงโทษและสองคือแรงงานไม่ยอมรับงานที่มอบหมายด้วยความสมัครใจ

การจัดหางานแรงงานและการจ้างงาน

ก.1 ไม่มีการใช้ความรุนแรงและ/หรือการข่มขู่เพื่อให้แรงงานทำงาน รวมถึงไม่มีการข่มขู่แรงงานข้ามชาติว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้ส่งกลับประเทศต้นทางเพื่อบีบบังคับให้แรงงานทำงาน

ก.2 แรงงานมีเสรีภาพในการเข้า – ออกสถานที่ทำงานหรือที่พัก ตามระเบียบของบริษัทและกฎหมาย

ก.3 แรงงานสามารถเข้าถึงบัตรประจำตัวหรือทรัพย์สินของตน

ก.4 นายจ้างต้องจ้างแต่แรงงาน (ทั้งคนไทยและคนข้ามชาติ) ที่มีใบอนุญาตทำงานเท่านั้น

ก.5 นายจ้างไม่มีการเรียกเก็บเงินจากแรงงานเพื่อการจัดหางาน

ก.6 นายจ้างไม่มีการเรียกเก็บเงินหรือรับหลักประกันความเสียหายในการทำงาน

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 ต้องอธิบายสัญญาจ้างด้วยวาจาในภาษาภาษาที่แรงงานเข้าใจได้

ก.15 มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของแรงงานและชั่วโมงการทำงานในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน

ก.16 มีการระบุค่าจ้าง ผลประโยชน์ และสิทธิต่างๆ ของแรงงานไว้ในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน

สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ก.17 แรงงานสามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้ตามเงื่อนไขในสัญญาและตามที่กฎหมายกำหนดโดยไม่ถูกปรับหรือลงโทษ

ก.18 แรงงานที่ยุติการจ้างงานสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัว ทรัพย์สินของตนเอง และได้รับค่าจ้างที่ครบกำหนดชำระทั้งหมดภายใน 3 วันนับแต่วันสิ้นสุดการว่าจ้างตามกฎหมายไทย

สภาพการทำงาน

ก.19 ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างล่าช้า ระงับการจ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายไม่สม่ำเสมอ เพื่อลงโทษและ/หรือบีบบังคับให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับตน

ก.20 กรณีลูกจ้างขอเบิกค่าจ้างล่วงหน้า นายจ้างจะต้องไม่มีการคิดดอกเบี้ยและไม่ใช้เหตุผลดังกล่าวบังคับให้ลูกจ้างทำงาน

ก.21 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดทำได้เท่าที่จำเป็นและต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป

ก.22 การทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และต้องมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ลงนามที่ ลงนามโดยแรงงานและเก็บบันทึกไว้ในรูปแบบแฟ้มเอกสารที่ตรวจสอบได้

บ. แรงงานเด็ก (Child Labour)

การใช้แรงงานเด็กหมายถึงการให้เด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย สังคมและศีลธรรมของเด็ก เป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ลิดรอนโอกาสในการเข้าเรียนในโรงเรียน ผลักดันให้เด็กต้องออกจากโรงเรียนก่อนวัยอันควร หรือทำให้เด็กต้องเรียนไปด้วยและทำงานไปด้วยโดยเป็นงานหนักและมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกินไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของประเทศไทย กำหนดให้ลูกจ้างมีอายุขั้นต่ำ 15 ปีบริบูรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานที่เป็นสากล ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องต่างๆ ได้กำหนดหน้าที่งาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยการพิจารณาถึงความอันตรายในการทำงานทั้งทางกายภาพและทางศีลธรรม โดยกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานอันตรายไว้ที่อายุ 18 ปีขึ้นไป ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ได้รับการพิจารณาว่าเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบาง/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 ควรมีมาตรการบริหารจัดการร่วมกันกับภาคีรัฐบาลในการดูแลเรื่องดังกล่าว

ค. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือ ในสถานประกอบการ (Freedom of Association, Collective Bargaining and Workplace Cooperation)

เสรีภาพในการสมาคม หมายถึง สิทธิของแรงงานในการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งองค์กรหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของแรงงานทั้งหมด การเจรจาต่อรองร่วมเป็นกระบวนการต่อรองระหว่างตัวแทนแรงงาน สหภาพแรงงานและนายจ้าง โดยทั่วไปมักเป็นประเด็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงาน ซึ่งเป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ทั้งสองส่วนมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ถ้าแรงงานไม่มีเสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เนื่องจากแรงงานไม่อาจแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ กลุ่มแรงงานต้องมีอิสระในการเลือกตัวแทนของตน และนายจ้างต้องไม่แทรกแซงในกระบวนการเลือกตัวแทนแรงงาน

ในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล สถานประกอบการที่อยู่นอกระบบ และสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางส่วนใหญ่จะไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สิ่งสำคัญคือ แรงงานมีสิทธิในการจัดตั้งและรวมตัวเพื่อเรียกร้องความต้องการ นายจ้างต้องเคารพสิทธิของแรงงานและไม่แทรกแซงการรวมกลุ่มของแรงงาน เมื่อลูกจ้างเรียกร้องเพื่อการต่อรองและการเจรจากับนายจ้าง สิ่งสำคัญคือนายจ้างต้องเคารพต่อข้อเรียกร้องของลูกจ้างและไม่มีมาตรการขัดขวางหรือแทรกแซงลูกจ้างที่เข้าร่วมการเรียกร้อง นอกจากนี้ ถ้าลูกจ้างประสงค์เข้าร่วมการรวมกลุ่มเจรจากับนายจ้างในเงื่อนไขที่ต้องการสำหรับการทำงาน และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายนายจ้างควรเปิดโอกาสในการเจรจาอย่างเปิดเผยและดำเนินการโดยสุจริตใจในมุมมองของการได้มาซึ่งผลลัพธ์ในเชิงบวกร่วมกัน

มีหลากหลายช่องทางที่จะพัฒนาการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในเชิงบวก สิ่งสำคัญคือ สถานประกอบการต้องมีความเต็มใจและหาช่องทางเพื่อทำให้การเจรจาเกิดขึ้น ผู้จัดการของสถานประกอบการควรหาช่องทางรับฟังข้อเรียกร้องของลูกจ้างเพื่อเจรจาหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันและแจ้งลูกจ้างถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้ สถานประกอบการควรมีกระบวนการรับฟังข้อขัดแย้ง และข้อร้องทุกข์ในแนวทางที่เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ
กิจการ

ค.1 แรงงานมีอิสระในการพบปะพูดคุยและรวมตัว โดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง

ค.2 ตัวแทนสหภาพแรงงานและองค์กรสิทธิแรงงาน สามารถเข้าถึงแรงงานในสถานประกอบการ

ค.3 แรงงานมีเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสมาคม หรือองค์กรเกี่ยวกับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดและดำเนินการได้โดยอิสระ โดยนายจ้างไม่เข้าไปแทรกแซง

ค.4 นายจ้างไม่มีการขึ้นบัญชีรายชื่อแรงงาน (Blacklist) เพื่อหลีกเลี่ยงการจ้างแรงงานที่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน

ค.5 นายจ้างไม่มีการกระทำการใด ๆ เพื่อลงโทษแรงงานที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของแรงงาน

ค.6 นายจ้างไม่มีสิ่งจูงใจให้แก่แรงงาน เพื่อไม่ให้แรงงานเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของแรงงาน

ค.7 นายจ้างไม่มีการกระทำการใดๆ เพื่อลงโทษแรงงานที่เข้าร่วมกลุ่มคัดค้าน หยุดงาน หรือประท้วง ตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

ค.8 นายจ้างห้ามเลิกจ้างแรงงานจากสาเหตุที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือกิจกรรมที่แรงงานเป็นตัวแทน

ค.9 นายจ้างมีการเจรจาต่อรองโดยสุจริตใจกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนแรงงาน

ค.10 มีการดำเนินการตามข้อตกลง เมื่อการเจรจาข้อตกลงร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ

ค.11 มีการอนุญาตให้แรงงานชุมนุมหรือการแสดงออกอย่างสันติ

ค.12 มีมาตรการทางวินัยที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมาย

ค.13 นายจ้างมีการเยียวยาข้อร้องทุกข์และข้อขัดแย้งของแรงงานตามข้อกำหนดของกฎหมาย

ค.14 นายจ้างมีการสนับสนุนการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และสนับสนุนการเลือกตั้งผู้แทนอย่างเป็นทางการเป็นอิสระและเป็นธรรม

ง. การไม่เลือกปฏิบัติ (โอกาสการทำงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับแรงงานทุกคน) (Discrimination (Equal Employment Opportunity and Treatment))

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

นายจ้างห้ามกระทำการใดๆ ที่จะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานทุกคน รวมทั้งแรงงานที่สมัครงาน แรงงานที่เป็นคนไทย แรงงานข้ามชาติ และแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนไม่ปฏิบัติต่อแรงงานเรื่องเกี่ยวกับเพศ (Sexual nature) ที่ไม่เหมาะสม ทั้งทางกาย วาจา หรือไม่ใช่วาจา

องค์ประกอบสำคัญในการตระหนักเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ คือ แรงงานหญิงและชายต้องได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่าเทียมกันในการทำงานที่มีคุณค่าเช่นเดียวกัน รวมทั้งการเข้าถึงโอกาสการทำงานและการเลื่อนขั้นตามประสบการณ์และคุณสมบัติไม่ใช่เพียงเพศภาพ นอกจากนี้ แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ต้องมีเงื่อนไขและได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่าเทียมกันในงานที่เหมือนกัน

(การไม่เลือกปฏิบัติ) โอกาสการทำงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานทุกคน

ง.1 มีการประกาศรับสมัครงานโดยไม่เลือกเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม ศาสนา ทักษะคติทางการเมือง หรือเพศของผู้สมัคร

ง.2 มีข้อกำหนดการจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เป็นไปตามคุณสมบัติที่ต้องการทางอาชีพ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานของแรงงาน

<p>ง.3 มีการกำหนดหน้าที่และสภาพการทำงานโดยไม่ใช้เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม เพศ ศาสนา ทักษะคติทางการเมืองหรือเพศของแรงงานเป็นเงื่อนไข</p>
<p>ง.4 แรงงานได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่เหมือนกัน</p>
<p>ง.5 แนวปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยต้องเหมาะสมกับเพศสภาพและไม่ล่วงล้ำ โดยปกป้องศักดิ์ศรีของแรงงานในกรณีมีการตรวจค้น</p>
<p>ง.6 นายจ้างมีนโยบายและมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา การคุกคาม การล่วงละเมิดทางเพศและมีวิธีการเยียวยาหากเกิดขึ้น</p>
<p>ง.7 มีการตัดสินใจให้แรงงานพ้นจากการทำงานโดยไม่พิจารณาถึงเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม ศาสนา และทัศนคติทางการเมืองหรือเพศของแรงงาน</p>
<p>ง.8 ไม่มีนโยบายหรือแนวปฏิบัติห้ามให้แรงงานตั้งครรภ์หรือบังคับให้ตรวจครรภ์ก่อนคัดเลือกเข้าทำงาน นายจ้างไม่มีการลงโทษหรือเลิกจ้างแรงงานหญิงหรือบังคับให้ลาออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ และสามารถกลับมาทำงานในตำแหน่งงานเดิม และได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าเดิม</p>
<p>ง.9 แรงงานได้รับสิทธิในการลาคลอดและได้รับค่าจ้างตามกฎหมายกำหนด</p>
<p>ง.10 มีการประเมินคนพิการที่สมัครทำงานตามความสามารถในการทำงาน และลักษณะงานโดยไม่ใช้ความพิการเป็นข้อจำกัดในการจ้างงาน</p>

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 ขึ้นอยู่กับช้อยกเว้น แรงงานจะต้องได้หยุดพัก 1 วันต่อสัปดาห์

ค่าจ้างและค่าชดเชย

จ.1 นายจ้างมีการจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดทั้งแรงงานประจำและแรงงานชั่วคราว

จ.2 นายจ้างมีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามอัตราค่าจ้างที่ 1.5 เท่าที่กฎหมายกำหนด

จ.3 การให้สิทธิประโยชน์อื่นๆ อาทิ เงินอุดหนุนค่าที่พัก ต้องระบุไว้อย่างชัดเจนและแยกต่างหากจากการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

จ.4 แรงงานได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง จ่ายสม่ำเสมอ และตรงเวลา

จ.5 มีการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานโดยตรงในช่วงเวลาทำงานปกติที่สถานที่ทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากแรงงาน

จ.6 นายจ้างมีการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณี วันลาคลอด วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่แรงงานอย่างถูกต้อง

จ.7 นายจ้างมีการทำหลักฐานการจ่ายเงินให้แก่แรงงาน และแจ้งแรงงานเกี่ยวกับการรายละเอียดการจ่ายค่าจ้างและการหักค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้วยวิธีการที่แรงงานเข้าใจ

จ.8 นายจ้างมีการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับแรงงาน และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

จ.9 แรงงานมีอิสระในการใช้เงินค่าจ้างที่ได้รับ

จ.10 มีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่แรงงานกรณีเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

จ.11 มีการกำหนดช่วงทดลองงานได้ตามความเหมาะสม และต้องไม่ใช้การทดลองงานเพื่อยืดเวลาการจ้างงานชั่วคราวซึ่งแรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองออกไป

ชั่วโมงการทำงาน

จ.12 มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จ.13 การทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง

จ.14 มีการจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับแรงงานอย่างน้อยหนึ่งวันเต็ม (24 ชั่วโมง) ต่อสัปดาห์

จ.15 นายจ้างมีการกำหนดช่วงเวลาการทำงานและระหว่างชั่วโมงการทำงานปกติกับล่วงเวลาอย่างเพียงพอ

๖. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงสวัสดิการแรงงาน (Occupational Safety & Health and Workers' Welfare)

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน ผลของการดำเนินการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต ลดการขาดงาน และลดการเกิดอุบัติเหตุ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในอุตสาหกรรมกึ่งและอาหารทะเลที่ควรนำมาพิจารณา ได้แก่

1. การป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร ไฟฟ้า เสียงดัง ความร้อน และความเย็น
2. การจัดการสารเคมีอันตรายในการทำงาน
3. การจัดทาสุดูพื้นสำหรับให้ลูกจ้างยืนทำงานเพื่อป้องกันการลื่นล้ม และความเปียกชื้น
4. การยกย้ายวัสดุด้วยแรงคน และจัดหาเก้าอี้ให้ลูกจ้างนั่งพักระหว่างการทำงาน
5. การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม
6. การจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคน ได้รับการอบรมด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ที่ผ่านการอบรมตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. การกำหนดนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสถานประกอบกิจการ

นายจ้างจะต้องจัดอบรมแก่แรงงานอย่างเหมาะสม และให้ข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับความเสี่ยงและอันตรายต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน

นอกจากนี้ นายจ้างควรสนับสนุนสวัสดิการที่จำเป็นต่อสุขภาพอนามัยของแรงงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของแรงงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สภาพแวดล้อมในโรงงานและบริเวณรอบโรงงานรวมทั้งบรรยากาศการทำงานดีขึ้น

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ฉ.1 มีการจัดทำนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ

ฉ.2 มีการตรวจสอบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ และเก็บบันทึกรายงานการตรวจสอบ ทั้งหมดไว้ในรูปแบบแฟ้มเอกสาร หรือในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ฉ.3 นายจ้างพัฒนากลไกให้เกิดความร่วมมือระหว่างแรงงานและฝ่ายบริหารในการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการ (เช่น มีคณะกรรมการร่วมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย)

ฉ.4 นายจ้างมีการจัดทำบันทึกการเกิดอุบัติเหตุและการเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ดำเนินมาตรการแก้ไขและป้องกัน และหากกฎหมายกำหนดและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกระทบต่อความปลอดภัยของสาธารณะ ให้รายงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การควบคุมสารเคมีอันตราย

ฉ.5 นายจ้างมีการจัดทำบัญชีรายการสารเคมีและสารอันตรายที่ใช้ในสถานประกอบกิจการ

ฉ.6 มีการระบุฉลากบนบรรจุภัณฑ์เคมีและสารอันตรายอย่างเหมาะสม

ฉ.7 มีการอบรมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตรายให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีการจัดทำเอกสารความปลอดภัยเกี่ยวกับการใช้สารเคมี (MSDS) เป็นภาษาที่เข้าใจได้

ฉ.8 มีการจัดหาอุปกรณ์ชำระร่างกายให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอ ในกรณีที่ลูกจ้างสัมผัสหรือมีการรั่วไหลของสารเคมีอันตราย

ฉ.9 มีการจัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นเหมาะสมกับชนิดของสารเคมีให้กับลูกจ้างใช้สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน

ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร และสารเคมี

ฉ.10 มีการออกแบบอุปกรณ์ เครื่องมือ สวิตช์ และอุปกรณ์ควบคุม ให้แรงงานสามารถใช้ได้โดยง่าย และความปลอดภัย

ฉ.11 มีการอบรมแรงงานให้สามารถใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ได้อย่างปลอดภัย

ฉ.12 มีการจัดหาอุปกรณ์ชำระล้างให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอ ในกรณีที่ลูกจ้างสัมผัสหรือมีการรั่วไหลของสารเคมีอันตราย

ฉ.13 มีการติดป้ายเตือนเพื่อความปลอดภัยที่เหมาะสม ณ สถานประกอบกิจการ

ฉ.14 มีการติดเครื่องหมายที่เป็นสัญลักษณ์เตือนอันตรายในสถานประกอบกิจการ

พื้นที่ทำงานและการจัดการ

ฉ.15 มีการอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานที่ยืนทำงานอย่างเหมาะสม (มีที่พักเท้า แผ่นรองพื้น)

ฉ.16 มีมาตรการที่เพียงพอเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้แรงงานยกของหนักเกิดกฎหมายกำหนด

ฉ.17 มีการจัดหาเก้าอี้ที่เหมาะสมให้แก่แรงงานที่นั่งทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ฉ.18 มีการตรวจสอบอุณหภูมิภายในสถานประกอบกิจการให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

ฉ.19 มีการจัดให้สถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเทอย่างเพียงพอ

ฉ.20 มีการตรวจสอบระดับเสียงให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

ฉ.21 มีการจัดให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอในสถานประกอบกิจการ

ฉ.22 นายจ้างมีการจัดการปฐมพยาบาลเร่งด่วนเบื้องต้นที่พร้อมสำหรับกรณีแรงงานได้รับบาดเจ็บขณะทำงาน และจะต้องมีแผนฉุกเฉินรองรับเพื่อการติดต่อและส่งตัวผู้บาดเจ็บไปยังโรงพยาบาลในกรณีที่มีการบาดเจ็บสาหัส

ฉ.23 มีการจัดชุดปฐมพยาบาลไว้ในจุดที่มองเห็นง่ายและหยิบใช้ได้ง่าย

ฉ.24 มีการทำเครื่องหมายแสดงทางออกฉุกเฉินและมีไฟส่องสว่างเพียงพอสำหรับพื้นที่และจำนวนแรงงานภายในสถานประกอบการ และต้องมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ ต้องไม่ถูกกีดขวางหรือใส่กุญแจ ประตูต้องเปิดออกและมีสัญลักษณ์แสดงเส้นทางออกอย่างชัดเจน

สวัสดิการแรงงาน/สิ่งอำนวยความสะดวก

ฉ.25 สถานประกอบการต้องมีห้องน้ำและห้องส้วมเพียงพอสำหรับแรงงาน

ฉ.26 สถานประกอบการต้องมีอุปกรณ์ล้างมือและสบู่อย่างเพียงพอ

ฉ.27 นายจ้างจัดน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขอนามัย และมีปริมาณเพียงพอสำหรับแรงงาน

ฉ.28 มีการดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบในสถานที่ทำงาน

สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน

ข.1 มีการแจ้งให้แรงงานรับทราบและรู้สิทธิในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และรู้วิธีปฏิบัติเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน

ข.2 มีการให้สิทธิประโยชน์จากการจัดตั้งและการส่งเสริมสถานเลี้ยงดูเด็ก แก่แรงงานและครอบครัวรวมถึงลูกของแรงงาน

ข.3 มีการจัดสถานที่และพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการจัดเตรียมและรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งแยกจากสถานที่ทำงาน

ข.4 มีการจัดสถานที่ที่แรงงานสามารถพบปะหรือการสังสรรค์

ข.5 มีการดูแลแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ คนพิการ และ ผู้สูงอายุเป็นพิเศษ

ข.6 มีการดูแลแรงงานที่มีครรภ์ให้มีการฝากครรภ์ จัดปริมาณงานที่เหมาะสม และสนับสนุนให้แรงงานเลี้ยงลูกด้วยนมมารดา

ข.7 มีการอบรมและการจัดงานโดยให้แรงงานมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมสวัสดิการในสถานที่ทำงาน โดยงานดังกล่าวสามารถมุ่งเน้นไปที่ด้านสาธารณสุข การสนับสนุนการศึกษาสำหรับเด็ก เป็นต้น โดยงานเหล่านี้เป็นการสร้างโอกาสในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้างและแรงงาน

ช.8 มีการให้ความร่วมมือกับชุมชนและพิจารณาผลกระทบของสถานประกอบการกิจการที่มีต่อชุมชนโดยรอบ ในประเด็นของการกำจัดขยะ ของเสีย กลิ่น เสียงรบกวน ความแออัด และอื่นๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการพิจารณาด้านสถานประกอบการกิจการ การจัดการ และแรงงานมีส่วนในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างสร้างสรรค์

กรณีนายจ้างจัดหาที่พักให้กับแรงงาน

ช.9 ที่พักมีพื้นที่ใช้สอยที่จำเป็นอย่างเพียงพอ มีการกำหนดราคาค่าอาหารและค่าที่พักอย่างเหมาะสม ไม่ก่อภาระหนักให้กับแรงงาน กรณีนายจ้างจัดหาอาหารหรือที่พัก โดยคิดค่าใช้จ่ายกับแรงงาน

ช.10 มีการจัดหาน้ำใช้ที่สะอาดและเพียงพอ

ช.11 มีห้องน้ำ ห้องส้วม มีระบบการจัดการของเสียและขยะที่เหมาะสม

ช.12 มีการป้องกันสัตว์หรือแมลงพาหะนำโรคร้อย่างเหมาะสมในที่พัก

ช.13 มีการป้องกันอัคคีภัยและมีการเตรียมการกรณีฉุกเฉินอย่างเหมาะสม

4. แนวทางสำหรับ คณะกรรมการสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน โดยเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นสมาชิกในคณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการชุดนี้แตกต่างจากสหภาพแรงงานซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ที่อนุญาตให้เฉพาะแรงงานไทยจัดตั้งและเป็นผู้นำสหภาพได้ แรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลและอุตสาหกรรมประมงของไทยอาจเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่มีแรงงานไทยเป็นผู้นำได้ แต่ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนเองได้ มาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP อธิบายชัดเจนว่า นายจ้างควรมีส่วนร่วมอย่างไรกับองค์กรลูกจ้างและกับแรงงานที่ต้องการจัดตั้งองค์กร ทั้งนี้ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- ให้คำปรึกษาหารือเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- ตรวจสอบ ควบคุม และดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้งหรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมิเหตุผลสมควร

ข้อเสนอแนะ: GLP

นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่และบทบาทแล้ว แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสนับสนุนให้ใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการสวัสดิการดังนี้

- ทบทวนมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP และการประเมินสภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของแรงงาน
- จัดการกับเรื่องร้องเรียนและเรื่องร้องทุกข์ที่ได้รับ
- พิจารณาใช้คณะกรรมการสวัสดิการเป็นการสัมภาษณ์แรงงานเรื่องสภาพการทำงาน

การมีส่วนร่วมของแรงงานช่วยการทำงานในโรงงานได้อย่างไร ?

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

1. การส่งเสริมให้สมาชิกของทั้งสองสมาคมใช้กลไกของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มาจากกรเลือกตั้งของแรงงานเอง และมีแรงงานข้ามชาติร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการด้วย เพื่อเป็นช่องทางในการรับฟังปัญหาข้อเรียกร้องเรียน 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 เรื่องระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องบทบาทสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

การมีส่วนร่วมของแรงงานช่วยการทำงานในโรงงานได้อย่างไร ?

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

1. การส่งเสริมให้สมาชิกของทั้งสองสมาคมใช้กลไกของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มาจาก การเลือกตั้งของแรงงานเอง 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 เรื่องระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องบทบาทสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

สมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการได้รับเลือกตั้งได้อย่างไร

แนวปฏิบัติของ GLP แนะนำให้โรงงานที่มีลูกจ้างมากกว่า 500 คนมีสมาชิกในคณะกรรมการสวัสดิการอย่างน้อย 7 คน และสรรส่วนจำนวนตัวแทนแรงงานให้เหมาะสมตามขนาดของโรงงาน โดย GLP ยังได้เรียกร้องให้นายจ้างดำเนินการส่งเสริมให้มีตัวแทนแรงงานให้ได้สัดส่วนกันโดยสัญชาติ เพศ แผนก/หน้าที่เมื่อเทียบกับแรงงานทั้งหมด เช่น ถ้าหากแรงงานข้ามชาติมีจำนวนครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงานทั้งหมดในโรงงาน ประมาณร้อยละ 50 ของตัวแทนแรงงานในคณะกรรมการสวัสดิการก็ควรเป็นแรงงานข้ามชาติ ในทำนองเดียวกัน หากแรงงานหญิงคิดเป็นร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ผู้ได้รับการเสนอชื่อเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ รวมทั้งองค์ประกอบสุดท้ายของคณะกรรมการชุดดังกล่าวก็ควรมีแรงงานหญิงในสัดส่วนเช่นเดียวกันนี้

การเลือกตั้งควรเปิดกว้างแก่แรงงานทั้งหมด และแรงงานทั้งหมดต้องได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญ โครงสร้างและหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการและผู้ได้รับการเสนอชื่อเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ นายจ้างต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า การเข้าร่วมประชุมไม่ได้ทำให้สมาชิกคณะกรรมการสูญเสียรายได้ และควรให้แรงจูงใจที่เหมาะสมแก่ตัวแทนแรงงานที่จะเข้าร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการ ตัวอย่างเช่น แรงงานควรได้รับการสนับสนุนให้มีเวลาได้พูดคุยกับแรงงานด้วยกันในระหว่างชั่วโมงทำงานโดยได้รับค่าจ้างในเวลานั้น เพื่อให้เกิดการยอมรับต่อตัวแทนแรงงาน นอกจากนี้ ผู้สมัครเป็นตัวแทนในคณะกรรมการสวัสดิการสามารถรณรงค์จุดยืนของตนเองได้อย่างเสรีภาพและได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเปิดกว้าง เพื่อให้เปิดกระบวนการเลือกตั้งที่โปร่งใสและไม่มีการแทรกแซงจากผู้บริหาร ทั้งนี้ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนเรื่องการเลือกตั้งที่เสรีและเป็นธรรมควรจะมีการเผยแพร่ให้แรงงานรับทราบด้วย

หลังจากการเลือกตั้งเสร็จสมบูรณ์แล้ว ควรมีการคัดเลือกประธานและตำแหน่งอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการ

การสื่อสารกับแรงงานที่ติเรื่องคน-กรรมการสวัสดิการเป็นอย่างไร

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

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ส่งเสริมให้จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบเกี่ยวกับผลประโยชน์ บทบาทและหน้าที่ของตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการ ดังนี้

ประโยชน์ของการมีคณะกรรมการสวัสดิการ ได้แก่ เป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของแรงงาน การปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานโดยใช้กลไกการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

บทบาทประกอบด้วยการสร้างความเชื่อถือให้แก่ฝ่ายจ้าง การให้ความร่วมมือในกิจการอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา และเป็นสื่อกลางในการแจ้งผลการเจรจาให้ลูกจ้างทราบ

อำนาจหน้าที่ รวมถึงการร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างเรื่องสภาพการทำงานและสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง และตรวจสอบการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

คน-กรรมการสวัสดิการควรประชุมกับบ๊วยแคะไหน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง อย่างไรก็ตาม การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับแรงงานและคณะกรรมการจำเป็นต้องอาศัยการประชุมที่บ่อยครั้งมากกว่านี้ และสามารถขอเรียกประชุมได้ตามที่จำเป็นและเหมาะสม

จะมีวิธีจัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

ผู้แทนแรงงานควรได้รับเวลาเพื่อหารือและจัดเตรียมวาระการประชุมและเชิญผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อหาสาเหตุของปัญหาและหาทางออกร่วมกัน วาระการประชุมควรมีทั้งการหารือกันในประเด็นประจำ อย่างเช่นการประเมินมาตรฐานสถานที่ทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อตรงต่อแรงงาน และการหารือและแลกเปลี่ยนกันเกี่ยวกับการจัดการแก้ไขเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียนที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการได้รับมา (ควรปกปิดชื่อแรงงานตามที่เห็นสมควร) การประชุมเป็นการทบทวนการบริหารงานภายในโดยเทียบกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่จัดทำโดยผู้บริหาร และเทียบกับความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามลำดับความสำคัญของแรงงาน ตัวอย่างเช่น ควรมีการวัดอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานอย่างไร้ประไรเทียบกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน คณะกรรมการสวัสดิการควรวัดการมีส่วนร่วมและประโยชน์ของการสื่อสารระหว่างแรงงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูงด้วยการประชุมควรมีการแปลภาษาให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าใจและสื่อสารได้กับผู้บริหาร

ต้องมีการบันทึกรายงานการประชุมและจัดเก็บไว้ในรูปแบบแฟ้มเอกสารที่ผู้แรงงาน ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นบุคคลภายนอกสามารถนำไปใช้ได้เมื่อจำเป็น โดย GLP เสนอแนะให้มีการจัดทำรายงานเป็นภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ

แนวปฏิบัติที่ดีจากโรงงานที่เวียดนาม

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

1. ผู้บริหารได้ใช้รูปแบบการเปิดประชุมที่สร้างสรรค์และสนุกสนานเพื่อให้ตัวแทนแรงงานใหม่ที่ขี้อายให้ผ่อนคลายและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมในเรื่องปัญหาต่างๆ ในโรงงาน
2. การใช้ผลของการประเมินสภาพการทำงานในโรงงาน เช่น รายงานการตรวจเยี่ยมชม GLP เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับแรงงานและฝ่ายผู้บริหาร ซึ่งผู้แทนแรงงานได้รายงาน “ฝ่ายบริหารได้รับเสียงของแรงงานในที่ประชุม ซึ่งตอนนี้แรงงานมีความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความเข้าใจกับเสียงของพวกเขา”
3. ส่งเสริมการเสวนานอกรอบการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งผู้จัดการทั่วไปได้นั่งประชุมกับกลุ่มแรงงานหลายกลุ่มในโรงอาหาร โดยผู้จัดการฝ่ายอื่นเริ่มการเสวนากลุ่มย่อยบ่อยครั้งยิ่งขึ้น”
4. การประชุมคณะกรรมการฯ ได้หารือหัวข้อเรื่องอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนตัวที่มีผลกระทบต่อแรงงานการผลิตและประเด็นอื่นๆ เช่น คุณภาพของอาหารในโรงอาหารและสภาพของห้องพัก

การมีส่วนร่วมของแรงงานช่วยการทำงานในโรงงานได้อย่างไร

สหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติ และมีผู้นำในชุมชนคนข้ามชาติ รวมทั้งมีล่ามผู้ซึ่งสามารถช่วยเชื่อมโยงและสื่อสารกับแรงงานในภาษาของพวกเขาเองได้ดี การทำงานร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคมจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสวัสดิการ และองค์กรภาคประชาสังคมบางแห่งยังยินดีที่จะจัดฝึกอบรมให้แก่ตัวแทนแรงงานในการทำงานตามบทบาทและความเข้าใจเรื่องสิทธิและหน้าที่ของแรงงาน

โรงงานที่เข้าร่วม GLP สามารถใช้ตารางดังกล่าวในการประเมินประสิทธิภาพของคณะกรรมการสวัสดิการ

คำถาม (Questions)	ใช่ (หรือ %)	ไม่ใช่ (หรือ %)	ไม่ทราบ
องค์ประกอบ			
1. องค์ประกอบผู้แทนในคณะกรรมการสวัสดิการมีความสมดุลในด้านไหน			
เพศ			
สัญชาติ			
งานที่รับผิดชอบ/ทักษะ			
แผนงาน			
การคัดเลือก			
2. มีการเลือกตั้งโดยให้มีการเลือกผู้แทนแรงงานได้หรือไม่			
3. มีแรงจูงใจให้สมัครเป็นผู้แทนในคณะกรรมการสวัสดิการหรือไม่			

การสื่อสารและประชาสัมพันธ์			
4. มีแนวปฏิบัติหรือกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารจัดการของคณะกรรมการหรือไม่			
5. มีการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทและอำนาจหน้าที่ให้ผู้แทนแรงงานรับทราบหรือไม่			
6. มีการอบรมให้แรงงานเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการหรือไม่			
7. ตั้งแต่มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแล้ว ความสัมพันธ์ นายจ้างและลูกจ้างดีขึ้นหรือไม่			
ความถี่ของการจัดการประชุม			
8. คณะกรรมการได้มีการประชุมอย่างน้อยทุก 3 เดือนหรือไม่			
การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ			
9. ผู้แทนแรงงานได้มีการเสนอหัวข้อการประชุมหรือในวาระการประชุมหรือไม่			
10. แรงงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงงานหรือไม่			
11. ถ้าใช่ ข้อเสนอแนะของแรงงานได้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่			
12. ได้มีการจัดทำรายงานของการประชุมเป็นภาษาไทยและภาษาท้องถิ่นของแรงงานข้ามชาติหรือไม่			
13. มีการจัดทำล่ามภาษาในการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการหรือไม่			

5. กลไกการรับเรื่องร้องเรียน และกลยุทธการเยียวยา

กลไกการรับเรื่องร้องเรียนคืออะไร?

ข้อร้องเรียนในสถานที่ทำงานมีความรุนแรงแตกต่างกันไปตั้งแต่เป็นสภาวะที่คุกคามต่อชีวิต ส่งผลกระทบรุนแรงต่อสุขภาพและชีวิตของมนุษย์ ไปจนถึงเป็นความกังวลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ

กลไกการรับเรื่องร้องเรียนควรรับคำแนะนำ ข้อร้องทุกข์ และความคิดเห็นจากแรงงานและชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิของพวกเขาและสภาพการทำงาน การแก้ไขเรื่องร้องเรียน ไม่ว่าจะเรื่องร้องเรียนส่วนบุคคลหรือเรื่องร้องเรียนกลุ่ม ควรนำไปสู่การปรับปรุงระบบบริหารจัดการสังคมภายในของนายจ้าง ในประเทศที่สหภาพแรงงานเข้มแข็ง สหภาพแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงการต่อรองร่วม

ทั้งโรงงานแปรรูปอาหารทะเลและอุตสาหกรรมอาหารทะเลเองจำเป็นต้องมีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ระบบการรับเรื่องและการแก้ไขปัญหาในสถานที่ทำงานที่อ่อนแอหรือไม่สมบูรณ์ หมายถึงการละเมิดสิทธิของงานจะยังคงมีอยู่ต่อไปและรังแต่จะเพิ่มขึ้น และในกรณีเลวร้ายที่สุด ระบบการรับเรื่องร้องเรียนที่อ่อนแอภายในบริษัท ผู้ตั้งกฎระเบียบ ศาล หรือในแผนการปฏิบัติตามกฎหมายของภาคเอกชน อาจนำไปสู่ปัญหาทั่วทั้งอุตสาหกรรมได้

ในระดับอุตสาหกรรมนั้น GLP สนับสนุนให้สมาคมอุตสาหกรรมต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการไตรภาคี ซึ่งหากได้ทำงานได้ในเวลาที่เหมาะสมและเป็นอิสระจากอุตสาหกรรม จะเป็นการรับรองได้ว่า เรื่องร้องเรียนสำคัญๆ จะได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนช่องทางอื่นๆ ที่แรงงานสามารถยื่นเรื่องราวร้องเรียนได้ได้แก่ กระทรวงแรงงาน ศาลแรงงาน ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่สนับสนุนโดยผู้ซื้อเอกชน และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

ทำไมเราจึงต้องมีกลไกในการรับเรื่องร้องเรียน

กลไกการรับเรื่องร้องเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและปกป้องสิทธิแรงงาน โดยทำหน้าที่แก้ไขปัญหา อาทิ การนัดหยุดงาน ขวาวเชิงลับที่อาจก่อความเสียหายทำลาย หรือทำอันตรายต่อบริษัท หน่วยงาน การดำเนินงาน และชื่อเสียงของบริษัท ได้อย่างรวดเร็วและทันกับเวลาก่อนจะบานปลายเป็นเรื่องใหญ่ในระดับโลก ดังนั้นกลไกการรับเรื่องร้องเรียนจึงเป็นมาตรการป้องกันด่านแรกและสำคัญที่สุดในการป้องกันหรือแก้ไขความขัดแย้ง กลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่ดีเป็นช่องทางในระดับโรงงานที่จะช่วยกระชับความสัมพันธ์ในหมู่แรงงานและกับหัวหน้างานและผู้บริหาร ทำให้เกิดกำลังใจ ความเชื่อมั่น และผลิตภาพที่ดีขึ้นในสถานที่ทำงาน

องค์ประกอบของกลไกการรับเรื่องเรียนมีอะไรบ้าง

- **เป็นที่ยอมรับและเข้าถึงได้** – ทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดไปจนถึงพนักงานทุกระดับและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นบุคคลภายนอกต่างยอมรับในความชอบธรรม ความเชื่อถือได้ และคุณธรรมที่กลไกการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทมี โดยแรงงานทุกคนทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงกลไกได้ในภาษาไทยและของแรงงานข้ามชาติ
- **แรงงานมีส่วนร่วม** – มีการขอคำปรึกษาจากตัวแทนแรงงานในช่วงที่กำลังพัฒนาช่องทางการรับเรื่อง การตอบสนอง และการเยียวยาเรื่องร้องเรียน แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานกลุ่มเปราะบางได้รับการส่งเสริมให้ตระหนักถึงสิทธิและความรับผิดชอบของตน และได้รับการรับประกันว่า กลไกการรับเรื่องร้องเรียนมีเจตนาที่ว่าจะปกป้องพวกเขา ให้สิทธิพวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และไม่ลงโทษพวกเขาหากพวกเขาเข้าไปมีส่วนร่วม
- **มีการฝึกอบรมและการสื่อสาร** – ในขณะที่กำลังมีการพัฒนานโยบายและกระบวนการวิธีต่างๆ ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริงอยู่นั้น ต้องมีการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้จัดการกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรด้วย การจัดการความขัดแย้ง และกลยุทธ์การเจรจาและหาทางออกจะต้องเป็นที่ตกลงร่วมของทุกฝ่าย
- **เก็บรักษาความลับและโปร่งใส** – ชื่อและรายละเอียดส่วนตัวของผู้ร้องเรียนจะถูกเก็บบันทึกไว้แต่ได้รับความคุ้มครอง การสื่อสารเกี่ยวกับสาเหตุของเรื่องร้องเรียน วิธีดำเนินการ การตรวจสอบข้อเท็จจริง และการแก้ไขปัญหาจะต้องโปร่งใส แต่ไม่เปิดเผยชื่อ

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

ใครบ้างที่ร้องเรียนได้ และต้องทำอย่างไร

แรงงานทุกคน สามารถยื่นข้อร้องเรียนได้เมื่อได้รับผลกระทบทางลบจากกิจกรรมและการดำเนินงานของบริษัทหรือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดในบริษัท โดยเฉพาะผู้ที่มีตำแหน่งบริหารหรือเป็นผู้บังคับบัญชา สมาชิกในชุมชนที่บริษัทดำเนินงาน รวมทั้งผู้ซื้อ ผู้ผลิตสินค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ในห่วงโซ่อุปทานที่บริษัทเกี่ยวข้อง ก็สามารถยื่นข้อห่วงกังวล ข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนได้

ในการยื่นข้อร้องเรียน ผู้ร้องเรียนสามารถยื่นผ่านกลไกภายในหรือภายนอก โดยกลไกภายในหมายถึงการใช้กลองรับความคิดเห็น การยื่นเรื่องผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ การยื่นโดยตรงต่อผู้บริหารระดับกลางหรือระดับสูงของบริษัท หรือการยื่นผ่านช่องทางอื่นๆ ที่บริษัทจัดไว้ เช่น โทรศัพท์สายด่วน (ฮอตไลน์) หรือยื่นผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ กลไกภายนอกมีเจตนาเพื่อเสริมกลไกภายใน และอาจรวมถึงช่องทางการร้องเรียนไปยังสมาคมการค้า สหกรณ์ สหภาพแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนที่เชี่ยวชาญประเด็นด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน รวมถึงหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน

ข้อร้องเรียนชนิดและประเภทใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข?

ประเด็นที่อาจมีการยื่นร้องเรียนแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ พร้อมกับยกตัวอย่างมีดังนี้



ข้อร้องเรียนจะได้รับการจัดการและแก้ไขอย่างไร



ขั้นที่ 1: รับเรื่อง

ผู้จัดการผู้รับผิดชอบกลไกการรับเรื่องร้องเรียนควรตอบรับการได้รับเรื่องร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ควรกำหนดให้ใช้แบบฟอร์มมาตรฐานสำหรับการร้องเรียน ลงหมายเลขสำหรับข้อร้องเรียนแต่ละเรื่อง จำแนกประเภทและลงบันทึกรายการไว้ กรอบเวลาสำหรับการแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของข้อร้องเรียน แต่ต้องมีการติดตามความก้าวหน้าให้เร็วที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกแก่ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและชีวิตส่วนบุคคลและจะไม่มี การต่อต้านแรงงานที่ส่งข้อร้องเรียนหรือเข้าร่วมในกลไกการร้องเรียน โดยคณะกรรมการสวัสดิการเป็นฝ่ายรับพิจารณาดำเนินการสำหรับข้อร้องเรียนที่ไม่ใช่ระบุชื่อ รายการบันทึกอาจสร้างได้ง่ายๆ เช่น ข้อร้องเรียน #05/2561 (สภาพการทำงาน) เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอด ได้รับเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 แรงงานจะได้รับการติดต่อภายใน 7 วันเพื่อเริ่มกระบวนการประเมิน (ลงลายมือชื่อ)

ขั้นที่ 2: ประเมิน

ผู้จัดการที่รับผิดชอบเรื่องควรพิจารณาว่า ข้อมูลและหลักฐานที่มีอยู่เพียงพอต่อการหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและหาทางออกหรือไม่ หากไม่ ก็ต้องพิจารณาว่าต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม ต้องติดต่อขอความช่วยเหลือจากใคร พอดีจะใช้วิธีเยียวยาหรือมาตรการแก้ไขใดได้บ้าง เป็นไปได้หรือไม่ และจะดำเนินการแล้วเสร็จได้เมื่อใด

ขั้นที่ 3: ใกล้เคียง

หลังจากที่ประเมินข้อร้องเรียนแล้ว ผู้จัดการที่รับผิดชอบเรื่องควรนัดวันเพื่อพูดคุยกับแรงงาน หากแรงงานต้องการให้มีการแปลภาษา และ/หรือต้องการให้เพื่อนร่วมงานที่เขาไว้วางใจหรือตัวแทนของเขายู่ด้วยในการพูดคุย ต้องอำนวยความสะดวกให้ตามความเหมาะสม การสื่อสารในการประชุมจะทำได้ด้วยการพูดหรือการเขียนก็ได้ แต่ต้องระบุวัน เวลา สถานที่ และตัวบุคคลที่จะเข้าร่วมพูดคุยให้ชัดเจน ในกรณีนี้ ฝ่ายบริหารควรแก้ไขข้อร้องเรียนภายใน 30 วันหรือมีการขยายเวลาหลังจากมีการหารือ

ในระหว่างการพูดคุย ผู้จัดการที่รับผิดชอบเรื่องจะอธิบายถึงการประเมินข้อร้องเรียนและเสนอทางออกที่เป็นไปได้ แรงงานควรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน เสนอทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ และ ทวนสอบความถูกต้องของการตีความและการอธิบายของผู้จัดการ ทั้งนี้ต้องรับฟังผลสะท้อนกลับของแรงงานในทางออกที่เสนอไป และต้องบันทึกลงในสรุปประชุม

ขั้นที่ 4: บุคลากร

หากทุกฝ่ายตกลงกันได้ จะต้องมีการกำหนดวิธีเยียวยา มาตรการแก้ไข และกรอบเวลาสำหรับการดำเนินการ และต้องประกาศถึงการแก้ไขข้อร้องเรียนนั้นให้แรงงานคนอื่นๆ ได้ทราบโดยไม่ระบุชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาความตระหนักและไว้วางใจในบริษัทเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกลไกการรับเรื่องร้องเรียน

ขั้นที่ 5: การอุทธรณ์

หากวิธีเยียวยาที่เสนอไปไม่เป็นที่ตกลงกัน ฝ่ายที่เกี่ยวข้องอาจเลือกกระบวนการอุทธรณ์ต่อไป โดยแรงงานอาจยกความกังวลอื่นๆ เพิ่มเติมหากปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ ฝ่ายบริหารจะต้องรับเรื่องและตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความกังวลนี้โดยทันที และหลีกเลี่ยงการทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เกี่ยวข้องตกเป็นเหยื่อ ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกไล่ออก ส่วนช่องทางอื่นๆ ที่แรงงานสามารถยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ได้ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน ศาลแรงงาน ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่สนับสนุนโดยผู้ซื้อเอกชน และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน และสุดท้าย สำหรับประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อตัวทั้งอุตสาหกรรม คณะกรรมการที่ปรึกษา GLP ไตรภาคีอาจเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการแก้ปัญหา

วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการเก็บบันทึกข้อมูลสำหรับกลไกรับเรื่องร้องเรียน

- **แบบมาตรฐาน** – ทำให้แรงงานทุกคนสามารถเข้าถึงแบบนี้ได้ในพื้นที่ส่วนตัวที่พวกเขารู้สึกสะดวกใจที่จะอธิบายถึงสิ่งที่เป็ความกังวลของตน สถานที่ที่แนะนำคือ ห้องสุขาห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า หอพัก หรือผ่านตัวแทนแรงงาน
- **การลงหมายเลขและการจำแนกประเภท** – แบบควรมีหมายเลขกำกับและจำแนกตามประเภท (ทำรายการร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น) เพื่อให้ง่ายต่อการติดตามผลและติดตามแนวโน้มทางประวัติศาสตร์และ/หรือการเกิดซ้ำ
- **ศูนย์กลางการติดต่อ** – ควรกำหนดให้ผู้จัดการผู้รับผิดชอบที่มีคุณสมบัติและผ่านการอบรมมาแล้วเป็นผู้ประสานงานและเป็นศูนย์กลางการติดต่อ เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และมีความชัดเจน
- **การปฏิบัติตามกฎหมาย** - บริษัทต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า การตรวจสอบข้อเท็จจริง การประเมินผล การสื่อสาร และมาตรการแก้ไขปัญหาตามที่เสนอไปนั้นสอดคล้องกับกฎหมายของไทย ในบางกรณี มาตรฐานสถานที่ทำงานที่เป็น GLP อาจเป็นมาตรฐานที่สูงกว่า และโครงการ GLP ก็ควรยืนยันที่จะใช้มาตรฐานที่สูงกว่านั้น

- **ความถูกต้อง** – รายงานการประชุมกับแรงงาน กลุ่ม หรือสมาชิกในชุมชนที่ยื่นเรื่องร้องทุกข์ / ร้องเรียน รวมทั้งข้อมูลและหลักฐานต่างๆ ที่เข้าถึงหรือได้รับมาเพื่อ การตรวจสอบข้อเท็จจริงและแก้ไขปัญหาในแต่ละกรณี จะต้องเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามเหตุการณ์และการพบปะหารือที่ได้เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้มีข้อแนะนำว่า ควรมีลายมือชื่อของผู้เข้าร่วมประชุม
- **การเก็บรักษาความลับและความปลอดภัย** – การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและ ข้อมูลระบุตัวตนของผู้ร้องเรียนต้องได้รับการพิจารณาให้เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ต้องให้ แรงงานลงลายมือชื่อในแบบการให้ความยินยอมก่อนหากพวกเขาจะต้องถูกถ่าย ภาพหรือการให้สัมภาษณ์ของเขาจะถูกบันทึกเทปเพื่อเผยแพร่ในรายงานที่จะออกสู่สาธารณะ
- **ระยะเวลาการเก็บรักษา** – ต้องมีการเก็บรักษาข้อมูลและหลักฐานทั้งหมดที่ เกี่ยวข้องกับแต่ละกรณีตามข้อกำหนดของกฎหมายไทยเรื่องการเก็บข้อมูล โดยเฉพาะในกรณีทางกฎหมาย

เมื่อใดจึงจำเป็นต้องมีการเยียวยา

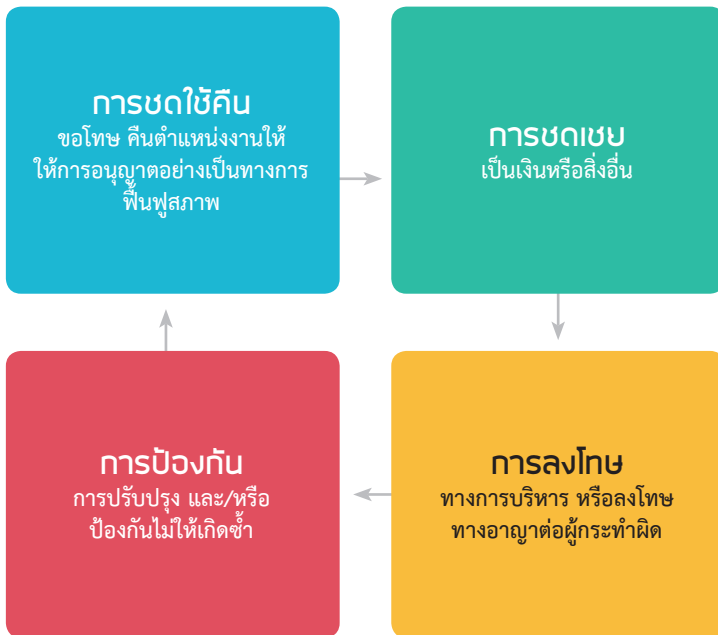
“การเยียวยา” คือการแก้ไขสิ่งที่ผิด และปรับปรุงให้ดีขึ้น เมื่อบริษัทมีส่วนร่วมหรือเป็นสาเหตุ ที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลหรือชุมชน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม โดยทราบหรือไม่ ทราบก็ตาม ถึงแม้ว่าผลกระทบเชิงลบจะไม่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานโดยตรง แต่บริษัท จำเป็นต้องพิจารณาว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้นน้ำในห่วงโซ่อุปทานของตนมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย หรือไม่ และดำเนินการเพื่อช่วยป้องกันหรือลดผลกระทบของอันตรายนั้น

ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการพัฒนายุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับ การเยียวยา ได้แก่

- **ความรุนแรง** – การสูญเสียชีวิต อันตรายต่อร่างกาย การบาดเจ็บสาหัส ภัยคุกคาม ต่อความปลอดภัยและสุขภาพ และการกระทำอื่นๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิแรงงาน และสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญก่อน
- **ขอบเขตของผลกระทบ** - เหตุการณ์ที่มีผลต่อผู้คนจำนวนมากต้องได้รับการจัด ลำดับความสำคัญก่อน

- **การเชื่อมโยงโดยตรงหรือโดยอ้อม** - เหตุการณ์ที่บริษัทมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง หรือถูกพบว่าเป็นสาเหตุโดยตรง ไม่ว่าจะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม ต้องได้รับการจัดลำดับก่อน
- **แผนการตอบกลับที่เตรียมไว้ล่วงหน้า** - แผนดังกล่าวเป็นการยืนยันความมุ่งมั่นของบริษัทที่จะหยุดก่ความเสียหายทันทีไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม ขณะเดียวกันบริษัทต้องแสดงความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงแก้ไขโดยใช้ช่องทางและทรัพยากรทั้งหมดที่มีเพื่อจัดการและแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดกับบุคคลหรือชุมชน

กลยุทธ์ในการเยียวยาที่มีแบบ



ในบางกรณีอาจต้องใช้กลยุทธ์การเยียวยามากกว่าหนึ่งแบบที่เห็นในภาพ โดยปกติแล้ว กลไกการรับเรื่องร้องเรียนตลอดจนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ไว้วางใจของแรงงานและมีการจัดการโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้เป็นอย่างดีที่เพียงพอต่อการแก้ไขข้อร้องเรียนภายในองค์กรแล้ว อย่างไรก็ตาม ในบางประเด็นที่จำเป็นต้องมีการอุทธรณ์หรือต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่สามจากภายนอก หรือจำเป็นต้องแก้ไขด้วยกระบวนการทางกฎหมาย บริษัทต้องคาดการณ์ล่วงหน้าถึงวิธีที่ดีที่สุดที่จะบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงาน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติและเด็ก) และลดผลกระทบเชิงลบต่อบริษัทให้เหลือน้อยที่สุด

เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น ด้านล่างนี้เป็นตัวอย่างข้อร้องเรียนและการเยียวยา 3 กรณีที่เกิดขึ้นกับกิจการแปรรูปอาหารทะเล

กรณีศึกษาที่ 1: การลาคลอด

แรงงานในโรงงานซูริมีลาคลอดเป็นเวลา 3 เดือน เมื่อกลับเข้าทำงานอีกครั้ง เธอพบว่าเธอได้รับค่าจ้างเพียง 45 วัน แม้ว่าเธอจะได้ยินจากเพื่อนร่วมงานว่า กฎหมายแรงงานไทยมีการแก้ไขปรับปรุง ดังนั้นเธอจึงมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง 75% ของค่าจ้างรายเดือนของเธอเป็นเวลา 90 วัน เธอนำประเด็นนี้ไปสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้ซึ่งได้ให้คำตอบว่า เธอได้รับการว่าจ้างก่อนที่กฎหมายจะได้รับการแก้ไข ดังนั้นจึงต้องใช้กฎหมายเก่า มาตราการเยียวยาที่ใช้คือ 1) การพุดคุยหรือภายในระหว่างผู้บริหารบริษัทกับคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งได้ผลการตัดสินใจว่า แรงงานควรได้รับค่าจ้างตามกฎหมายฉบับปัจจุบัน ดังนั้นเธอจึงได้รับชำระค่าจ้างส่วนที่ยังคงค้าง 2) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดให้มีการประชุมเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานทุกคนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงานไทยและผลที่เกิดขึ้น

กรณีศึกษาที่ 2: แรงงานอายุน้อย

แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในห้องฆ่าเชื้อของโรงงานบรรจุหน้ากระป๋องถูกตรวจพบมีอายุเพียง 17 ปี แทนที่จะเป็น 18 ปี การตรวจพบเกิดขึ้นในระหว่างการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อบังคับด้านแรงงาน/สังคมโดยผู้ตรวจสอบที่เป็นบุคคลที่สาม จากการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยทีมเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ไม่พบความผิดปกติในระบบพิสูจน์อายุซึ่งยึดถือเอกสารอย่างเป็นทางการจากประเทศต้นทาง อย่างไรก็ตาม หน่วยงานจัดหางานที่ทางบริษัทใช้ในประเทศพม่าถูกพบเมื่อไม่นานนี้ว่า มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปลอมแปลงหนังสือเดินทางและเปลี่ยนปีเกิดของแรงงานในบางกรณี เนื่องจากการใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นข้อห้ามสำหรับธุรกิจประมงและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ประมง โรงงานหน้ากระป๋องจึงไล่แรงงานดังกล่าวออกจากงาน

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

6. แนวทางสำหรับ การตรวจประเมินภายในและ ตรวจเยี่ยมโรงงานโดย สมาคมอุตสาหกรรม

ความสำเร็จของโครงการ GLP ขึ้นอยู่กับระดับความเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นของสมาคมอุตสาหกรรมไทยและบริษัทสมาชิกในลำดับ Tier 1 เป็นส่วนใหญ่ ดังที่ระบุไว้ข้างต้นในแนวปฏิบัตินี้ โปรแกรม GLP ที่ปรับปรุงใหม่จะเน้นการตรวจประเมินโรงงานที่เข้มข้นขึ้น การตรวจประเมินโดยยึดมาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP นี้จะไม่มีประเด็นเชิงเทคนิคมาก ตรงกันข้ามกับการตรวจสอบที่ดำเนินการในนามของผู้ซื้อ การตรวจประเมินนี้ออกแบบมาเพื่อปิดช่องว่างในการปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานในสถานที่ทำงานของไทย เช่น การมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างแรงงานกับผู้บริหาร การระบุและการเยียวยาการละเมิดสิทธิแรงงานในธุรกิจต้นน้ำของห่วงโซ่อุปทาน

ในการที่จะได้ผลลัพธ์เพิ่มเป็นทวีคูณตลอดห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจอาหารทะเลตามที่ต้องการ โครงการ GLP ของสมาคมอุตสาหกรรมจะต้องตรวจประเมินภายในแก่บริษัทสมาชิกอย่างเข้มข้นยิ่งขึ้น เนื้อหาส่วนนี้และเครื่องมือใหม่ๆ ในภาคผนวกจะช่วยปรับปรุงการวางแผนการตรวจประเมิน การเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทาน การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านแรงงาน และกระบวนการเยียวยาได้

การตรวจประเมินเหล่านี้ดำเนินการโดยสมาคมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติด้านแรงงานในอุตสาหกรรมแต่เครื่องมือเหล่านี้จะถูกส่งต่อไปยังบริษัทสมาชิก เพื่อช่วยให้ผู้บริหารโรงงานสามารถระบุความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นภายในห่วงโซ่อุปทาน และตรวจสอบแนวปฏิบัติการใช้แรงงานของผู้ผลิตสินค้ารายหลักๆ ของตน

การออกตรวจเยี่ยมผู้ผลิตสินค้านับสิบๆรายเป็นงานที่ทำหยาและเป็นวิธีที่ไม่ได้ผลแต่ควรมีการจัดลำดับของบริษัทสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ GLP โดยวิเคราะห์วิธีจัดลำดับความสำคัญได้อย่างไร การเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทานและเครื่องมือวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านแรงงานที่ให้อำนาจให้โครงการ GLP ของอุตสาหกรรมและบริษัทสมาชิกสามารถระบุตัวละครหลักๆ ในห่วงโซ่อุปทาน และจัดลำดับความสำคัญของผู้ผลิตสินค้าที่มีความเสี่ยงสูงสำหรับแรงงานตลอดห่วงโซ่อุปทานได้

ขั้นที่ 1-ก: การเลือกโรงงานไว้ล่วงหน้าสำหรับการตรวจประเมินภายใน (สมาคมอุตสาหกรรม)



สมาคมอุตสาหกรรมควรได้รับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมาชิกของตนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาชิกใหม่และเก็บรักษาข้อมูลนั้นไว้ ควรมีการทบทวนและเก็บรักษาข้อมูลในแฟ้มไว้ตามระยะเวลาเพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบริษัทสมาชิกอาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติด้านแรงงานได้ (ดูภาคผนวก ข.) โรงงานขนาดใหญ่และขนาดเล็กอาจไม่ได้เขียนแผนที่ห่วงโซ่อุปทานหรือทำการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานไว้มากพอ ดังนั้นโปรแกรม GLP จึงต้องทำการประเมินความเสี่ยงอย่างรวดเร็วโดยใช้รายการตรวจสอบดังต่อไปนี้เพื่อจัดลำดับความสำคัญในการเข้าตรวจประเมินโรงงาน

เกณฑ์การคัดเลือกล่วงหน้าสำหรับการตรวจประเมิน

1. จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ใช้เป็นอัตราร้อยละของแรงงานทั้งหมด
2. ปริมาณธุรกิจ / ส่งออกแบบบรรจุสินค้าเต็มตู้โดยเป็นสินค้าของเจ้าของเดียว (Full Container Load – FCL) ต่อเดือน
3. ตลาดปลายทางของผลิตภัณฑ์ (เช่น อียู อเมริกาเหนือ จีน ตะวันออกกลาง) เป็นร้อยละ
4. จำนวนแบรนด์ที่รู้จักกันดี / ผู้ซื้อระดับโลกที่บริษัทเป็นผู้ผลิตสินค้า

5. ความสม่ำเสมอของรายงาน / ใบรับรองการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นอิสระและมีคุณภาพสูง
6. ผลการตรวจประเมินภายในด้านแรงงาน ซึ่งรวมถึง GLP และการตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน
7. ข่าว/ข้อมูลเชิงลบเกี่ยวกับความเสี่ยงทางแรงงานของบริษัท
8. ข่าว/ข้อมูลเชิงลบเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านแรงงานสำหรับบริษัทย่อยของธุรกิจ

สำหรับเกณฑ์แต่ละข้อจากทั้ง 8 ข้อ สมาคมอุตสาหกรรมสามารถใช้ระบบการให้คะแนนเพื่อประมาณการระดับความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นสำหรับแต่ละบริษัท ตัวเลขที่สูงขึ้นแสดงถึงความเสี่ยงที่มีความเป็นไปได้สูงขึ้น

เกณฑ์	คำอธิบาย	ระดับ/ตัวชี้วัด	คะแนนความเสี่ยง
แรงงานข้ามชาติ	จำนวนแรงงานข้ามชาติคิดเป็น % ของแรงงานทั้งหมด	0 ถึง 30%	1
		31 ถึง 70%	5
		71 – 100%	10
ปริมาณการส่งออก	จำนวนตู้สินค้าแบบบรรจุเต็มตู้ที่ส่งออกต่อเดือน	1 – 20 ตู้แบบ FCL/เดือน	1
		21 – 80 ตู้แบบ FCL/เดือน	5
		81 ตู้แบบ FCL ขึ้นไป	10
ตลาดที่เป็นจุดหมายปลายทาง	ปริมาณส่งออกคิดเป็น % ส่วนแบ่ง เช่น ส่งไปตลาดยุโรปและอเมริกาเหนือ	0 ถึง 30 %	1
		31 ถึง 70%	5
		71 ถึง 100 %	10
ผู้ซื้อรายสำคัญ	จำนวนแบรนด์/ผู้ซื้อที่เป็นที่รู้จักที่บริษัทผลิตสินค้าให้	0 ถึง 5 แบรนด์	1
		6 ถึง 10 แบรนด์	5
		11 แบรนด์ขึ้นไป	10

รายงานการ ตรวจความ รับผิดชอบต่อ สังคม	ตรวจโดยบุคคลที่ 2 และ 3 โดย มีหรือไม่มีใบรับรอง	ตรวจโดยหน่วยงานรัฐนานๆ ครั้ง หรือไม่ได้ตรวจเลย	10
		ตรวจโดยบุคคลที่ 2 หรือหน่วย งานรัฐ (ปีละครั้ง)	5
		ตรวจโดยหน่วยงานให้การรับรอง ของรัฐ เป็นบุคคลที่ 3 ที่มีชื่อเสียง (ปีละครั้ง)	1
การตรวจ ประเมิน ภายในด้าน แรงงาน	การตรวจประเมินโดยบริษัท และสมาคมที่มีการจัดทำเป็น เอกสาร	ไม่มีการตรวจประเมินภายใน ด้านแรงงาน	10
		มีการตรวจประเมินภายในด้าน แรงงาน, การตรวจผู้ผลิตสินค้า ทุกปี	5
		มีการตรวจประเมินด้านแรงงาน และตรวจผู้ผลิตสินค้าอย่างน้อย ปีละครั้ง และมีการตรวจเยี่ยม โรงงานโดยสมาคม	1
ข่าวเชิงลบ – บริษัท	ข่าวเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ มนุษยชนและสิทธิแรงงาน	ข่าวเชิงลบเกี่ยวกับโรงงานในสื่อ ระดับโลก	20
		ไม่มีชื่อบริษัทปรากฏในข่าวเชิง ลบใดๆ	1
ข่าวเชิงลบ – บริษัทย่อย ของ ภาคธุรกิจ	ข่าวเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ มนุษยชนและสิทธิแรงงาน	ข่าวเชิงลบเกี่ยวกับอุตสาหกรรม ในสื่อระดับโลก	10
		ไม่เคยมีบริษัทย่อยของภาคธุรกิจ ปรากฏในข่าวเชิงลบใดๆ	1

สมาคมจะใช้คะแนนรวมของเกณฑ์ทั้ง 8 ข้อนี้ในการจัดลำดับความสำคัญของบริษัทสมาชิก และกำหนดความถี่ในการเข้าประเมิน GLP ในโรงงาน ดูตารางความเสี่ยงด้านล่างนี้ สำหรับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง สมาคมควรเตรียมพร้อมที่จะออกคำเตือนที่เหมาะสม ตรวจสอบความคืบหน้า และในกรณีที่ยังคงอยู่ในสภาพนั้นเป็นเวลาต่อเนื่องยาวนาน สมาคมต้องเตรียมพร้อมที่จะนำชื่อบริษัทสมาชิกออกจากสมาคม

รวมคะแนนความเสี่ยง	เกณฑ์การตรวจสอบเพื่อยืนยัน/ตรวจสอบในรายละเอียด	คะแนนความเสี่ยงด้านแรงงาน	ความถี่ในการเข้าตรวจเยี่ยมโรงงาน
8 ถึง 26	A, B, C, D, E	ต่ำ	ทบทวนรายงานจากภายนอก (external reports), สماعคมเข้าตรวจเยี่ยมประจำปี
27 ถึง 71	A, C, D, E, F	ปานกลาง	สองครั้งต่อปี
70 ถึง 90	A, D, F, G, H	สูง	ทุกไตรมาสหรือถูกจับตามอง

ขั้นที่ 1-B:

การตรวจประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานในระดับโรงงานในห่วงโซ่อุปทาน (บริษัทสมาชิก)



การเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทานโดยโรงงาน

การเขียนแผนภาพทำให้เห็นภาพรวมการเชื่อมโยงกันทั้งหมดของห่วงโซ่อุปทานที่บริษัทเกี่ยวข้อง โดยหลักการแล้ว ควรเขียนจุดเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำทั้งหมดเพื่อจะได้ช่วยหาจุดที่แรงงานมีความเสี่ยง เพื่อปรับปรุงการให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน และขยายผลไปสู่ห่วงโซ่อุปทานต่อไป

ภาคผนวก ก-1 แสดงแผนภาพที่เขียนให้เข้าใจง่ายโดยเริ่มจากผู้ผลิต “วัตถุดิบหลัก” (ซึ่งหมายถึง สัตว์ทะเลสายพันธุ์หลักๆ ที่จับขึ้นมาหรือที่เลี้ยงในฟาร์มเพื่อใช้ในการผลิต) ในกรณีของวัตถุดิบปลาทูน่าที่จับได้จากธรรมชาติมีคนกลาง (“นายหน้า/ตัวแทน”) ซึ่งเป็นผู้ที่อาจจะเป็นผู้ผลิตที่จัดหาสินค้าให้เป็นจำนวนมากจากเรือประมงของตนเองหรือจากเรือของคนอื่น สำหรับกุ้งสดแช่แข็งที่เป็นกุ้งเลี้ยง วัตถุดิบหลักอาจมาจากฟาร์มของบริษัทเอง และในขณะเดียวกัน ผู้ผลิตอาหารทะเลแช่แข็งรายอื่นอาจ

ใช้ ตัวกลางรวบรวมสินค้า (aggregator) ซึ่งจะไปจัดซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตสินค้าหลายราย เช่น จากเรือประมง หรือจากฟาร์ม การเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทานควรจะสะท้อนการไหลของวัตถุดิบให้ถูกต้องแม่นยำตามความเป็นจริงให้มากที่สุดตั้งแต่การผลิตขั้นต้นไปสู่โรงงาน และครอบคลุมจุดเชื่อมโยงต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

จุดเชื่อมโยงอื่นๆ ที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ "ผู้ให้บริการภายนอก" ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะตัวแทนจัดหางาน ผู้รับจ้างจับและคัดแยกกุ้ง ลังแคะกุ้ง บริการรักษาความปลอดภัย บริการทำความสะอาด โรงอาหาร และบริการขายอาหาร รวมทั้งผู้รับเหมาช่วงอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการที่อาศัยตัวกลางที่อาจใช้แรงงานทำงานที่บ้าน

ดูตัวอย่างการเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทานโรงงานทูน่ากระป๋องซึ่งเน้นผู้ผลิตวัตถุดิบหลักได้ในภาคผนวก ก-2 สังเกตความสำคัญของการได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ

ข้อมูลทางธุรกิจเกี่ยวกับบริษัท / ผู้ผลิต/ ผู้รับเหมา

ภาคผนวก ข เป็นแบบฟอร์มตัวอย่างที่แนะนำเพื่อขอรับข้อมูลทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องแหล่งข้อมูลอาจเป็นแผนกจัดซื้อของบริษัท ผู้ผลิต/ผู้รับเหมาเอง หรือข้อมูลที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ อย่างน้อยที่สุดสมาคมควรมีแฟ้มข้อมูลของบริษัทสมาชิกแต่ละรายที่บอกถึงปริมาณการผลิต / การส่งออก จำนวนแรงงานในแต่ละโรงงานผลิต จำนวนแรงงานข้ามชาติและประเทศต้นทาง มีคนกลางหรือผู้รับเหมาช่วงกี่คน (ถ้ามีการใช้) และให้บริการอะไร มีฟาร์มกี่แห่งหรือมีเรือประมงกี่ลำที่ส่งมอบวัตถุดิบให้แก่ห่วงโซ่อุปทานของบริษัทเหล่านี้ และผู้ผลิตเหล่านี้ตั้งแต่อยู่ที่ไหนหรือมีฐานอยู่ที่ไหน

บริษัทสมาชิกแต่ละรายก็ควรได้รับข้อมูลเช่นเดียวกันนี้จากผู้ผลิตหลักแต่ละรายและจากผู้ให้บริการภายนอก/ผู้รับเหมารายสำคัญๆ ของตนเช่นกัน

เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน

ภาคผนวก ค แสดงตัวอย่างวิธีใช้แผนผังหรือตารางประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน การประเมินความเสี่ยงของผู้ผลิต "วัตถุดิบหลัก" ควรได้รับการจัดลำดับความสำคัญก่อน การวิเคราะห์ความเสี่ยงของปัจจัยการผลิตอื่นๆ เช่น "ส่วนผสม" และ "บรรจุภัณฑ์" จะขึ้นอยู่กับความเสี่ยงด้านแรงงานที่มีการรายงาน (เช่น น้ำมันปาล์ม) หรือ

ที่บริษัทเคยประสบโดยตรง ดังที่แสดงไว้ในภาคผนวก ค กระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานเริ่มด้วย การให้คะแนน แก่ "ความรุนแรง" และ "ความเป็นไปได้" ในแต่ละเรื่องของแต่ละบริษัท รวมทั้งมาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP และกลไกการรับเรื่องร้องเรียน ตัวอย่างของเกณฑ์และประเด็นที่จะส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงและความรุนแรงได้อธิบายไว้ด้านล่างนี้ การละเมิดที่เกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับหลักๆ ของไอแอลโอถือเป็นจุดที่ยอมรับไม่ได้ (zero tolerance areas) ซึ่งแต่ละโรงงานและผู้ผลิตสินค้าในโซ่อุปทานสามารถให้คะแนนการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานจากตารางและวิธีการตามภาคผนวก 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, ความปลอดภัย และชีวอนามัย
3. **ปานกลาง/เล็ก (Medium/Minor)** : การจัดทำเอกสาร

ในการให้คะแนน "ความเป็นไปได้" บริษัทควรสะท้อนประสบการณ์จริงเกี่ยวกับความถี่ในการเกิดเหตุการณ์ภายใต้หมวดเคยเกิดขึ้น หรือมีรายงานว่าเกิดขึ้นภายในภาคอุตสาหกรรมของบริษัท เนื่องจากการให้คะแนนได้ตามใจผู้ให้โดยไม่ได้มีกฎเกณฑ์และอาจเป็นการให้เชิงคุณภาพ ดังนั้นควรมีทีมร่วมกันวิเคราะห์และระบุสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ไม่ใช่ให้คนคนเดียวให้คะแนน

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

กำหนดความสำคัญและค่าในการตรวจเยี่ยมบริษัทสมาชิกหรือผู้ผลิตสินค้า

สมาคมจะต้องพัฒนาแหล่งข้อมูลและความรู้เพื่อเขียนแผนภาพห่วงโซ่อุปทานและทำการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานเพื่อกำหนดความสำคัญของบริษัทสมาชิกในการปฏิบัติตามโปรแกรม GLP ของอุตสาหกรรม การเลือกบริษัทหรือผู้ผลิตสินค้ารายสำคัญเป็นปัจจัยที่จะกำหนดความจำเป็นและค่าในระดับปฏิบัติที่สมาคมหรือสมาชิกจะต้องทำการประเมินภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านแรงงานของสมาชิกหรือผู้ผลิตสินค้าและช่วยป้องกันหรือแก้ไขประเด็นที่เป็นข้อกังวล

เกณฑ์หลัก (และคำถามตัวอย่าง) สำหรับการตัดสินใจความสำคัญของผู้ผลิตที่มีต่อบริษัทสมาชิก (หรือความสำคัญของบริษัทสมาชิกที่มีต่อความพยายามของสมาคม) ในการปฏิบัติตาม GLP ได้แสดงไว้ด้านล่าง โปรดสังเกตว่า ส่วนที่เลือกล่วงหน้าโดยสมาคมก็แสดงเกณฑ์และแนะนำการให้คะแนนเช่นเดียวกัน

1. ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ - บริษัท/ผู้ผลิตถือส่วนแบ่งขนาดใหญ่ของวัตถุดิบที่ซื้อ/ส่งออกใช้หรือไม่? บริษัทเป็นผู้ผลิตสินค้าแต่เพียงผู้เดียวของวัตถุดิบเฉพาะที่บริษัทต้องพึ่งพิงใช้หรือไม่? บริษัท/ผู้ผลิตทำธุรกิจมานานเท่าไร? มีแหล่งทรัพยากรที่สามารถใช้ได้ภายในหรือไม่? ข้อมูลผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร? มีผลต่อแบรนด์และชื่อเสียงของผู้ซื้ออย่างไร?
2. ระบบบริหารจัดการการปฏิบัติด้านแรงงาน - มีการดำเนินการหรือไม่? ได้รับการทวนสอบจากภายนอกว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่? มีหลักฐานใดบ้างที่แสดงให้เห็นว่า มีการจัดการกับข้อกังวลหรือประเด็นปัญหาด้านแรงงาน?
3. ความเสี่ยงด้านแรงงาน - การจัดอันดับในภาพรวมจากที่ประเมินโดยใช้ตารางประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานที่ได้อธิบายไว้ก่อนหน้านี้ หรือใช้ข้อมูลจากภายนอกบริษัท (เช่น ข่าว สื่อต่างๆ) เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นได้

ขั้นที่ 2: การตรวจเยี่ยมโรงงานอุตสาหกรรมโดยสมาคมอุตสาหกรรม

เสนอร่างแผนการตรวจประเมิน เช่น ตารางการออกตรวจ และรายชื่อเจ้าหน้าที่หลักๆ

การเตรียมการโดยโรงงาน เช่น ทบทวนเอกสาร

การเตรียมการโดยทีมตรวจประเมินภายใน เช่น จัดทำรายการตรวจสอบ

สรุปแผนการตรวจประเมิน

การเตรียมการเพื่อการตรวจเยี่ยมโรงงานในส่วนของบริษัทสมาชิก

หลังจากนัดวันการตรวจเยี่ยมกับทีมตรวจประเมินภายในของสมาคมแล้ว ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมตรวจประเมินได้รับอนุญาตอนุญาตให้เข้าสู่พื้นที่การผลิตในวันดังกล่าว และจะได้สัมภาษณ์แรงงานที่ทีมคัดเลือกในสถานที่ที่มีความเป็นกลาง ห่างไกลจากฝ่ายบริหาร บริษัทควรแจ้งแก่เจ้าหน้าที่บุคคลของโรงงานทุกคนให้ทราบว่าต้องอยู่เตรียมพร้อมตลอดการตรวจเยี่ยมเพื่อตอบคำถามต่างๆ

เอกสารหมวดหลักๆ ที่ควรได้รับการตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนการตรวจประเมินโดยสมาคมอุตสาหกรรมตามภาคผนวกที่ ๓ ได้แก่

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

9. การแก้ไขและปรับปรุงตามผลการตรวจประเมินครั้งก่อนรวมทั้งมาตรการเยียวยา และการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างพื้นฐาน
10. ใบอนุญาตและใบรับรองการปฏิบัติด้านแรงงาน

สุดท้ายนี้ สุดท้ายนี้ ผู้บริหารของโรงงานควรเตรียมเอกสารแสดงผลลัพธ์ของโครงการด้านแรงงาน ซึ่งโปรแกรม GLP นั้นเน้นเรื่องแนวปฏิบัติและผลลัพธ์และแตกต่างจากการตรวจสอบ (audit) ที่เน้นเรื่องกระบวนการมากกว่า เช่น การถามว่ามีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยหรือไม่ แต่ GLP จะเน้นเรื่องการประเมินข้อมูลเรื่องความปลอดภัยว่าจำนวนอุบัติเหตุมีการลด เพิ่มหรือไม่เปลี่ยนแปลงในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ดังปรากฏในภาคผนวก ค ที่ที่ระบุตัวชี้วัดสำหรับโรงงานไว้ด้วย ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดด้านแรงงานเป็นหนึ่งในแนวทางที่สมาคมอุตสาหกรรมสามารถติดตามความก้าวหน้าและโรงงานที่เข้าร่วม GLP สามารถใช้ประโยชน์ได้ด้วย

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

การเตรียมการเพื่อการตรวจเยี่ยมโรงงานในส่วนของทีมตรวจประเมินภายใน

ทีมตรวจประเมินภายในมีความรับผิดชอบในการ

- 1. การนัดวันตรวจประเมิน** เริ่มประเมินโดยติดต่อบริษัท แจ้งวัตถุประสงค์ เวลาที่คาดว่าจะใช้ กิจกรรมที่จะเกิดขึ้น และบุคลากรที่จะเข้าตรวจเยี่ยมโรงงาน จากนั้นยืนยันซ้ำในวันที่ทำการตรวจประเมินว่าผู้บริหารสูงสุดและผู้จัดการฝ่ายหลักๆ (เช่น ผู้กรรมการผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการฝ่ายผลิต) ต้องเข้าร่วมในช่วงการเปิดและปิดประชุม
- 2. ทบทวนเอกสารก่อนออกตรวจเยี่ยมจริง** โดยเรียกเอกสารหลักๆ รวมทั้งตัวชี้วัดผลประกอบการสำคัญๆ ล่วงหน้าเพื่อทำการทบทวน และจะได้มีเวลาสังเกตการณ์และสัมภาษณ์ในพื้นที่จริงมากขึ้น
- 3. เตรียมเอกสารการตรวจเยี่ยมโรงงาน** ทีมตรวจประเมินภายในควรตกลงร่วมกัน เรื่องรายการตรวจสอบที่จะใช้ในการตรวจเยี่ยม เพื่อให้แน่ใจว่าตรงตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการตรวจประเมิน ภาคผนวก จ. เป็นตัวอย่างของรายการตรวจสอบที่ควรนำไปปรับใช้และขยายเพิ่มเพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็นในโรงงานที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงสูงสุดต่อแรงงาน
- 4. มอบหมายบทบาท** หากจะแบ่งงานกันภายในกลุ่มสมาชิกทีม ควรมีการวางแผนขึ้นมาก่อนและมอบหมายบทบาทหน้าที่การตรวจประเมินแก่ทีมตรวจประเมินและบริษัท รวมทั้งประเมินเวลาที่ต้องใช้ อาทิ แบ่งเป็นด้านความปลอดภัยและชีวอนามัยในพื้นที่การผลิต การทบทวนการจัดทำบัญชีเงินเดือน การสัมภาษณ์แรงงาน เป็นต้น ควรกำหนดตัวหัวหน้าทีมเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลให้การตรวจประเมินเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และดูแลขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อแต่ละพื้นที่การทำงานได้รับการจัดสรรเวลาอย่างเพียงพอ อีกทั้งเป็นผู้นำประชุมในการประชุมสรุปกับผู้บริหารระดับอาวุโสเพื่อแจ้งผลการตรวจประเมินและให้ข้อเสนอแนะ
- 5. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการที่คุมสายการผลิตและแรงงานในพื้นที่ปฏิบัติงาน** หลักปฏิบัติอย่างหนึ่งในการตรวจประเมินคือ ควรใช้เวลาอย่างน้อยร้อยละ 60 ของเวลาที่ใช้ในการตรวจประเมินทั้งหมดที่สายการผลิตเพื่อสังเกตการณ์และ/หรือสัมภาษณ์แรงงาน หากจำเป็นต้องใช้ถาม ทีมต้องคัดเลือกถามอย่างรอบคอบจากบุคลากรของบริษัท เพื่อให้แน่ใจว่าถามช่วยแปลภาษาได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และปราศจากอคติ และใช้เวลาอีกร้อยละ 40 ในการทบทวนบันทึกและบทสนทนากับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารอาวุโส

ขั้นที่ 3: การตรวจประเมินพื้นที่ปฏิบัติงานโดยสมาคมอุตสาหกรรม



การประเมินผลการตรวจเยี่ยมโรงงาน รายงานข้อค้นพบ และให้ข้อเสนอแนะ

- 1. การประชุมเปิด** เป็นการชี้แจงวัตถุประสงค์ เกณฑ์ (มาตรฐานที่จะใช้) และขอบเขตการตรวจเยี่ยม ทั้งนี้ควรมีการยืนยันแผนการตรวจประเมินและปรึกษากันหากต้องมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างตามกิจกรรมของบริษัทในวันตรวจประเมิน ทั้งนี้ต้องเน้นย้ำการเก็บรักษาความลับและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนในการตรวจเยี่ยม
- 2. การสัมภาษณ์แรงงาน** ทำการสัมภาษณ์แรงงานหลายครั้ง ทั้งการสัมภาษณ์รายบุคคลและสัมภาษณ์กลุ่ม สำคัญมากที่จะต้องทำการสัมภาษณ์ในสถานที่ที่มีความเป็นกลาง ห่างไกลจากผู้บริหาร ทีมควรเป็นผู้เลือกผู้รับการสัมภาษณ์เอง และพยายามไม่เปิดเผยชื่อให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สถานที่สัมภาษณ์อาจอยู่ในภายในหรือภายนอกพื้นที่ปฏิบัติงานที่สามารถปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้รับการสัมภาษณ์ได้ หากบริษัทจัดหาที่พักให้แรงงาน ทางบริษัทควรอนุญาตให้ทีมเข้าตรวจเยี่ยมที่บ้านพักและพบกับแรงงานเป็นการส่วนตัวในที่พักนั้น ทีมตรวจประเมินควรตระหนักด้วยกว่าแรงงานมีสิทธิที่จะปฏิเสธการให้สัมภาษณ์ 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 เพื่อให้ได้ผลสรุปในภาพรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติทางด้านแรงงานของบริษัท

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

ขั้นที่ 4: การติดตามผลหลังตรวจประเมินโดยสมาคมอุตสาหกรรม



การดำเนินการแก้ไข/การติดตามผลการเยียวยา

เช่นเดียวกับระบบอื่นๆ วัตถุประสงค์หลักของระบบการตรวจประเมินภายในก็คือ ต้องการระบุจุดที่มีปัญหา และผลักดันให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การตอบกลับข้อค้นพบจากการตรวจเยี่ยมโรงงานจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญของบริษัทต่างๆ ในการทบทวนช่องโหว่ในการปฏิบัติของตน และหาทางแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น ทีมสามารถใช้แบบการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน (Corrective and Preventive Action Request) ในภาคผนวก ข. ในการรายงานข้อค้นพบ วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และกำหนดวิธีปรับปรุงระยะสั้นและระยะยาวได้

ในการประชุมสรุป ทีมและผู้บริหารอาวุโสควรทำความเข้าใจร่วมกันเรื่องกำหนดเวลาในการดำเนินการแก้ไขโดยสมบูรณ์ (เช่น 60 วัน) และส่งแบบฟอร์มและหลักฐานการแก้ไข ความตั้งใจและความพยายามของบริษัทในการดำเนินการเยียวยาคือตัวชี้วัดที่ดีที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามโครงการ GLP

สำหรับโรงงานที่มีปัญหาสำคัญๆ ด้านแรงงาน ทีมควรกำหนดตารางติดตามผลการเยียวยา และตรวจเยี่ยมเพื่อติดตามในกรณีที่ตรวจพบประเด็นที่ยอมรับไม่ได้

(zero tolerance issues) และประเด็นเร่งด่วนอื่นๆ มีข้อเสนอแนะว่า ทีมควรทำการติดตามเยี่ยมโรงงานอีกครั้งเมื่อบริษัทจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพเพื่อให้ผู้บริหารและแรงงานเข้าใจในประเด็นเฉพาะบางอย่างได้ดียิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ผลที่ได้และประสิทธิผลของความพยายามดังกล่าวประเมินได้ดีที่สุดจากสภาพที่ปรากฏ ณ พื้นที่ปฏิบัติงานจริง

กลไกการรับเรื่องร้องเรียนและระบบสนับสนุนการเยียวยาในระดับสมาคมอุตสาหกรรม

แต่ละบริษัทต่างได้รับการคาดหวังว่ามีการจัดเตรียมกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและกลยุทธการเยียวยาไว้พร้อม ในขณะที่เดียวกันโครงการ GLP ของสมาคมก็อาจช่วยได้โดย

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

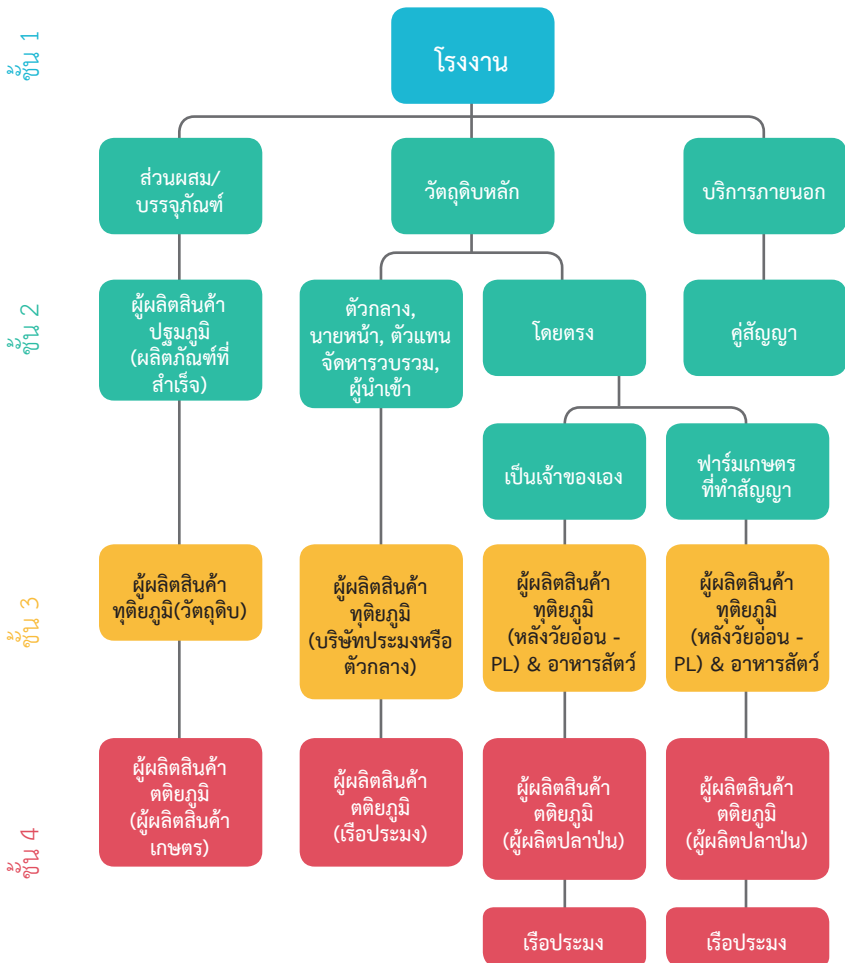
ใช้ผลการตรวจเยี่ยมและการปรับปรุงระดับโรงงานผลักดันไปสู่การปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี

การกอบกู้ชื่อเสียงของอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลของไทยกลับคืนมาอีกครั้งต้องอาศัยทั้งเวลาและความพยายาม การตรวจประเมินภายในและการแก้ไข/เยียวยาตามผลการตรวจประเมินนับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี สมาคมอุตสาหกรรมสามารถใช้กระบวนการมาช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อสมาคมและต่ออุตสาหกรรมได้ดังต่อไปนี้

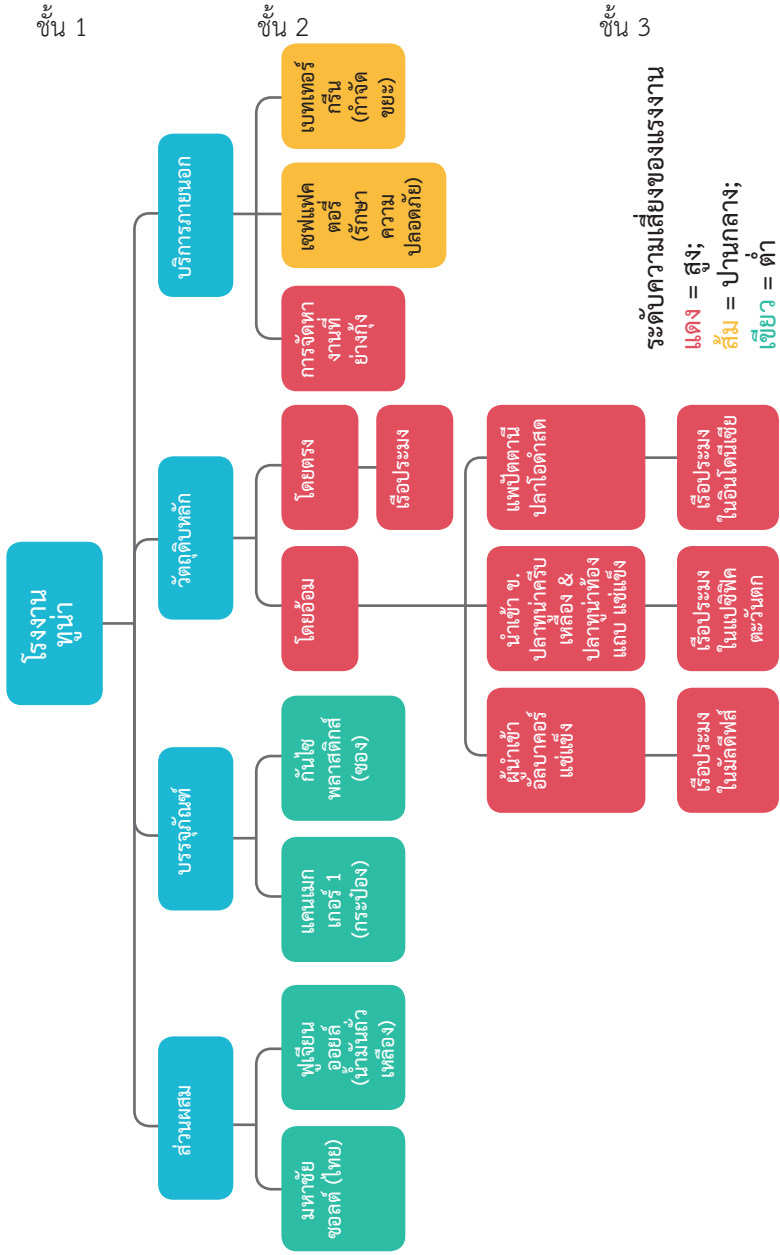
1. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเฝ้าระวังการปฏิบัติด้านแรงงานของบริษัทสมาชิกโดยใช้การจัดอันดับความเสี่ยงของแรงงาน และ/หรือเวลาที่ใช้ในการตอบกลับการตรวจเยี่ยมโรงงานและคุณภาพและ/หรือระดับการปรับปรุง เป็นตัวชี้วัดที่บอกจำนวนได้ เพื่อใช้จัดอันดับบริษัท และบริษัทใช้เพื่อจัดอันดับผู้ผลิตสินค้า
2. จัดทำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่รวบรวมได้จากบริษัทสมาชิกและทำการเผยแพร่โดยได้รับอนุญาตจากบริษัทสมาชิก ต้องไม่ระบุชื่อแรงงาน หากเห็นว่าจำเป็น และต้องปกปิดข้อมูลของแรงงานเป็นความลับโดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ
3. แสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จที่โดดเด่นและการปรับปรุงที่ทำให้เห็นถึงความพยายามของสมาคมที่ต้องการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติ การแสดงความชื่นชมดังกล่าวอาจทำให้เป็นส่วนตัวหรือต่อสาธารณะแต่จะได้ผลยิ่งกว่าหากมีการเปิดเผยต่อสาธารณะ เช่น การให้รางวัลประจำปี เป็นต้น การประกาศและยกย่องผ่านเว็บไซต์ของสมาคมหรือประกาศความสำเร็จและผลจากความพยายามของบริษัทสมาชิกผ่านสื่อสาธารณะอื่นๆ หรือในอุตสาหกรรมโดยรวมเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและการคุ้มครองแรงงาน
4. สร้างความกดดันแก่บริษัทที่มีพัฒนาการด้าน GLP เชื้องช้า บริษัทที่ถูกตรวจพบว่าฝ่าฝืนมาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP หรือบริษัทที่ถูกรายงานว่าได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP ซึ่งอาจกดดันส่วนตัวหรือต่อสาธารณะและอาจอยู่ในรูปของมาตรการลงโทษทางสังคม (peer sanctions) หรือการถอนชื่อออกจากสมาคม

7. ภาคผนวก

ภาคผนวก ก-1: แผนภาพห่วงโซ่อุปทาน - ตัวอย่างแผนภาพแบบง่าย



ภาคผนวก ก-2: มัฟห้วงใช้อบทาน-ตัวอย่างอุตสาหกรรมทุบกระเบื้อง



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:	การจัตระดับความเสี่ยงด้านแรงงาน					
ผู้ผลิตสินค้าในชั้นที่ 2 ให้กับชั้นที่ 1: สรุปข้อมูลสำคัญ			การลงโทษจากกระทรวงแรงงาน					
			สัดส่วนร้อยละของแรงงานข้ามชาติ (ระบุร้อยละของชายและหญิง)					
			จำนวนแรงงานทั้งหมด (รวมพนักงาน)					
			ผลการพิจารณาการตรวจสอบบัญชีจากภายนอกของบริษัทในชั้นที่ 1					
			ความบ่อยครั้งของการเข้าเยี่ยมโดยบริษัทในชั้นที่ 1 ต่อปี					
			การตรวจสอบบัญชีจากภายนอกต่อปี (รวมถึงโดยบุคคลที่ 3 บุคคลที่ 2)					
			จำนวนปีที่มีการติดต่อซื้อขายกัน					
			ที่อยู่ของสถานประกอบการ-อำเภอ, จังหวัด, ประเทศ					
			ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่จัดหาให้					
รายการ								
ผู้ผลิตสินค้า 1								
ผู้ผลิตสินค้า 2								
ผู้ผลิตสินค้า 3								
ผู้ผลิตสินค้า 4								
ผู้ผลิตสินค้า 5								

ภาคผนวก ก: เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน

ในบริษัท/ผู้ผลิตสินค้าของคุณมีความเสี่ยงด้านแรงงานอะไรบ้างที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น? กรุณาดำเนินการตามขั้นตอนนี้เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานโดยรวมและประเด็นเฉพาะด้านแรงงาน

ขั้นตอนแรกให้เขียนประเด็นด้านแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้นในตารางที่ 1 ซึ่งการระบุประเด็นด้านแรงงานขึ้นอยู่กับปริมาณการแนวโหม้ที่จะเกิดขึ้นและความร้ายแรง หลังจากนั้นให้คำนวณคะแนนความเสี่ยงของบริษัทและหรือผู้ผลิตสินค้าของคุณ

ตาราง 1. ความเสี่ยงของบริษัท

แนวโน้ม ความร้ายแรง	เกิดแน่	มีแนวโน้มสูง ว่าจะเกิด	เป็นไปได้ที่จะเกิด	ไม่น่าจะเกิด
ออกจากรัง	แดง	ส้ม	เขียว	น้ำเงิน
หนัก	แดง	ส้ม	เขียว	น้ำเงิน
ปานกลาง	ส้ม	เขียว	น้ำเงิน	น้ำเงิน
เล็กน้อย	น้ำเงิน	น้ำเงิน	น้ำเงิน	น้ำเงิน

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 – ออกฉกรรจ์ = 4, หนัก = 3, ปานกลาง = 2, ต่ำ = 1

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

มาตรการป้องกัน, แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี = 1, รับได้ = 2, การปรับปรุง = 3

ขั้นตอนที่สี่ ให้คำนวณคะแนนความเสี่ยงในแต่ละประเด็นตามสูตรนี้

คะแนนรวม (ความร้ายแรง x แนวโน้ม x มาตรการป้องกัน)

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

ภาคผนวก ง: เอกสารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านแรงงาน

(บรรทัดที่เป็นสีคือส่วนที่ต้องกรอก)

เอกสาร	สถานะ		หมายเหตุ
	มี ยอมรับได้	มี แต่ต้องปรับปรุง	
ระบบบริหารจัดการแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน & แผนภาพห่วงโซ่อุปทาน			
<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลธุรกิจบริษัท (รวมถึงโรงงานและสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องหากมี) 			
<ul style="list-style-type: none"> ผังองค์กรและโครงสร้างการรายงาน 			
<ul style="list-style-type: none"> ใบอนุญาตและใบรับรองสำหรับสถานประกอบกิจการธุรกิจและการผลิต 			
<ul style="list-style-type: none"> นโยบายและขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับระบบแรงงานและสังคม 			
<ul style="list-style-type: none"> รายละเอียดของงาน รวมถึงหน่วยที่รับผิดชอบเรื่อง SMS 			
<ul style="list-style-type: none"> แผนภาพห่วงโซ่อุปทานและการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานรวมถึงการระบุ ผู้ผลิตสินค้า คู่สัญญา ทุนส่วนธุรกิจที่สำคัญ 			
<ul style="list-style-type: none"> แผนการจัดการระดับและติดตามความเสี่ยงด้านแรงงานโดยรวมสำหรับหุ้นส่วนธุรกิจ 			

<ul style="list-style-type: none"> • หนังสือข้อตกลงที่มีกรลงนามเก็บหุ้นส่วนธุรกิจสำคัญ ผู้ให้บริการจากภายนอก คู่สัญญาเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม SMS 					
<ul style="list-style-type: none"> • หลักฐานแสดงการปฏิบัติตามแรงงานของบริษัท (รายงานประวัติมาสเตอร์ รายงานการตรวจสอบบัญชี ใบรับรอง) 					
<ul style="list-style-type: none"> • หลักฐานแสดงการปฏิบัติตามแรงงานของหุ้นส่วนธุรกิจของบริษัท (รายงานการประเมินภายใน ใบรับรอง แบบสอบถาม) 					
<ul style="list-style-type: none"> • หลักฐานเอกสารเกี่ยวกับกรวางแผนกำลังการผลิตของโรงงาน 					
<ul style="list-style-type: none"> • แผนและบันทึกการศึกษาอบรมสำหรับแรงงาน หัวหน้าแรงงาน ฝ่ายบริหาร ฝ่ายบุคคล 					
การจัดหาและจ้างงาน					
<ul style="list-style-type: none"> • คู่มือการจ้างงานและกฎระเบียบการทำงานใน 2 ภาษา 					
<ul style="list-style-type: none"> • สัญญาจ้างงาน (ในสองภาษาสำหรับแรงงานข้ามชาติ) 					
<ul style="list-style-type: none"> • เกี่ยวกับกระบวนการจัดการทำงานและค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมถึงสำเนาเอ็มโอยู การตรวจสอบสุขภาพ ใบอนุญาตทำงาน หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวอื่นๆ 					
<ul style="list-style-type: none"> • การประกาศแจ้งวันหยุดนักขัตฤกษ์ กฎระเบียบเกี่ยวกับการลา 					
<ul style="list-style-type: none"> • บัญชีค่าจ้างที่ระบุจำนวนชั่วโมง ค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา การหักเงินสิ่งจูงใจ 					
<ul style="list-style-type: none"> • สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกัน ที่พัก และการหักค่าอื่นๆ 					

<ul style="list-style-type: none"> • แบบฟอร์มแสดงความยินยอมและเหตุผลสำหรับการทำงานล่วงเวลา • เอกสารเกี่ยวกับแรงงานที่สมัคร • ขั้นตอนการตรวจสอบอายุและบันทึก 					
คณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย					
<ul style="list-style-type: none"> • องค์ประกอบและชื่อตัวแทน/สมาชิก • คุณสมบัติของบุคลากรที่ดูแลเรื่องการปฐมพยาบาลและเหตุฉุกเฉิน • เอกสารเกี่ยวกับการคัดเลือกคณะกรรมการ • บันทึกการประชุมรวมถึงประเด็นหารือและสิ่งที่ดำเนินการ 					
ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย					
<ul style="list-style-type: none"> • กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยสำหรับอุตสาหกรรม; การประเมินความเสี่ยงสำหรับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เหมาะสมต่อสุขภาพ และถูกสุขลักษณะ • แผนปฏิบัติการและขั้นตอนปฏิบัติที่ทดสอบแล้วสำหรับการอพยพฉุกเฉิน • รายงานการตรวจ/บำรุงรักษา ข้อปฏิบัติในการดำเนินงานและความปลอดภัยสำหรับอาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์ไฟฟ้าและแรงดันสูง • อุปกรณ์ดับเพลิง ถังแก๊ส ยุทธศาสตร์การรับมือเหตุเพลิงไหม้ 					

<ul style="list-style-type: none"> • รายการอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จัดทำให้กับแรงงานและหลักฐานเรื่องความสามารถในการใช้งานได้ 					
<ul style="list-style-type: none"> • เอกสารเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดการ และกำจัดการเคมีอันตราย 					
<ul style="list-style-type: none"> • สถิติเกี่ยวกับอุบัติเหตุและการบาดเจ็บในสถานที่ทำงาน การวิเคราะห์แนวโน้ม 					
<ul style="list-style-type: none"> • การฝึกอบรมและอุปกรณ์การช่วยชีวิต ปืนท้าวใจ และปฐมพยาบาล 					
กลไกการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเฝ้าระวัง					
<ul style="list-style-type: none"> • กลไกการร้องเรียนที่ได้รับประกันทั้งที่เป็นเอกสารสำหรับบุคคล ชุมชน 					
<ul style="list-style-type: none"> • การประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้น การปรับเงินเดือน โบนัส 					
<ul style="list-style-type: none"> • ระเบียบปฏิบัติในการลงโทษทางวินัย กรณีที่เกิด การตัดสินใจ และมาตรการที่ดำเนินการ 					
<ul style="list-style-type: none"> • ระเบียบเฝ้าระวังความปลอดภัยในกรณีแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การล่วงละเมิดทางเพศ เสรีภาพในการสมาคม การบาดเจ็บที่อันตรายถึงชีวิต/ทุพพลภาพ 					
<ul style="list-style-type: none"> • กรณีของกรร้องเรียน การจัดการ การแก้ไข และ/หรือยุทธวิธีที่เกิดขึ้น 					
<ul style="list-style-type: none"> • ช่องทางสำหรับการร้องเรียนและการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ 					

ภาคผนวก จ: รายการตรวจสอบการประเมินโรงงาน

รายการตรวจสอบการประเมินอย่างง่ายนี้ปรับมาจากมาตรฐานสถานที่ทำงานแนวปฏิบัติ การใช้แรงงานที่ดี แต่ไม่ได้เป็นการประเมินอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ตามมาตรฐานแนวปฏิบัติ การใช้แรงงานที่ดี การประเมินโรงงานสมาชิกโดยสมาคมอุตสาหกรรมควรมีการประเมินประเด็นอื่นๆ ตามมาตรฐานสถานที่ทำงานโดยแบ่งตามประเภทและความร้ายแรงของการปฏิบัติที่พบ การนำรายการตรวจสอบและแนวทางการสัมภาษณ์แรงงานที่ควบคู่กันไปใช้ให้ได้ผลจะต้องมีการสัมภาษณ์แรงงานเป็นการส่วนตัว การสนทนากับระดับบริหาร การพิจารณาเอกสารสำคัญ และการประเมินตรวจตราสถานที่รวมถึงพื้นที่การผลิตและที่พักอาศัย

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ข้อมูลโรงงาน	
ชื่อโรงงาน:	หมายเลขทะเบียน:
ที่อยู่:	ผลิตภัณฑ์:
	โทร.:
ผู้จัดการอาวุโส: ผู้ประสานงานแรงงาน/ตำแหน่ง:	มือถือ:
โทรสาร:	อีเมล:

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

กัมพูชา					
อื่นๆ					
แรงงานที่เป็นผู้พิการ					

สัญชาติ	บัตรประจำตัวคน ต่างด้าว (ชมพู)	หนังสือ เดินทาง	เอ็มโอยู	อื่นๆ	รวม
เมียนมา					
ลาว					
กัมพูชา					
อื่นๆ					

ส่วน ก. การจัดหาและการจ้างงาน

สัญญา					
ลำดับ ที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	
1	ก.13 - ก.16	สัญญารายบุคคล - สัญญา จัดทำ ใน ภาษา ของ แร ง ง า น ภาษา..... - สัญญาระบุค่าจ้าง จำนวนชั่วโมง เงื่อนไขอย่าง ชัดเจน - นายจ้างและลูกจ้างลงลายมือชื่อในสัญญา - สำเนา (หรือต้นฉบับ) ของสัญญาถูกมอบให้กับ แรงงาน			
2		ฝ่ายบริหารเก็บสำเนาเอกสารประจำตัว			
3		ฝ่ายบริหารเก็บสำเนาทะเบียนแรงงาน			

4		แรงงานถูกจัดประเภทเป็น: ชั่วคราว (ระบุร้อยละ) นายหน้า/สังกัดที่ส่งมา (ระบุร้อยละ) ตามฤดูกาล (ระบุร้อยละ) เต็มเวลา (ระบุร้อยละ)			
5		- กฎระเบียบในสถานที่ทำงานถูกแจกจ่ายให้ แรงงานในภาษาของเขา - ภาษา			
6	จ.8	- แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ด้านหลักประกัน ทางสังคม - แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสุขภาพ			
7	ก.8 - ก.11	- นายจ้างจ้างงาน: - โดยตรง - ผ่านนายหน้า - ด้วยการประกาศรับสมัคร - การจ้างผ่านนายหน้าคือผ่านทาง: - เอ็มโอยูกับประเทศต้นทาง - แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายที่อยู่ใน ประเทศไทยอยู่แล้ว			
8		นายจ้างสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน			
9		นายจ้างจัดให้มีการปฐมนิเทศน์ (รวมถึงข้อมูล เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานก่อนเริ่มงาน)			
10	ก.10	นายจ้างกำหนดให้แรงงานต้องเสียค่าธรรมเนียม การสมัคร (ระบุ)			
11	ง.1 - ง.2	กระบวนการจัดหาไม่มีการเลือกปฏิบัติบนฐาน ของสัญชาติ ศาสนา เพศสภาพ			
12	ก.8	นายจ้างรับรู้เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจัดห งานและการย้ายถิ่นในประเทศต้นทางและใน ประเทศไทย? - คุณได้วางเงินประกันหรือไม่? - คุณได้วางหลักทรัพย์ค้ำประกันหรือไม่? มีบุคคลที่สามค้ำประกันหรือไม่?			

13	ก.2	แรงงานมีเสรีภาพในการเคลื่อนไหวในและนอกสถานที่ทำงาน บริเวณโรงงาน และที่พัก			
14	-	นายจ้างมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเกี่ยวกับการลงทะเบียน (ระบุ)			
15	ก.3	แรงงานมีหรือสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัวได้ทันที			

ส่วน ข. การใช้แรงงานเด็ก

ข. การจัดหา จ้างงาน จัดทำเอกสาร และแก้ไข					
ลำดับที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	
16	ข.2	- ระเบียบปฏิบัติชัดเจนสำหรับการตรวจสอบอายุแรงงาน			
17	ข.1	- ไม่มีแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี			
18	ข.3	- ระเบียบปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรว่าด้วยการแก้ไขหากพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี			

ส่วน ค. เสรีภาพในการสมาคม เจริญต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน

ค. เสรีภาพในการสมาคม เจริญต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน					
ลำดับ ที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	
19	ค.2- ค.3	มีสหภาพหรือองค์กรลูกจ้างในโรงงาน (ระบุ).....			
20		สหภาพ/ฝ่ายบริหารมีความตกลงในการเจรจาต่อ รองร่วมเกี่ยวกับค่าจ้าง สภาพการทำงาน ฯลฯ			
21	ค.3, 5, 6	นายจ้างทำให้แรงงานทราบนโยบายที่จะไม่ แทรกแซงองค์กรลูกจ้างอย่างชัดเจน			
22	ค. 1, 2	มีคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติสามารถสมัคร เป็นกรรมการ คณะกรรมการมาจากการเลือกตั้งโดยแรงงาน ทั้งหมด คณะกรรมการประชุม ครั้ง/ปี			
23	ค.13	คณะกรรมการชุดปัจจุบันมีสัดส่วนที่สะท้อน ภาพแรงงานในแง่ของเพศ ชชาติกำเนิด หน้าที่ การทำงาน (ระบุ).....			
24	ค.3 - 8	สิ่งจูงใจสำหรับแรงงานในการเข้าร่วม เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ(ระบุ)			
25	ค.12	แรงงานร้องเรียนผ่านทาง - กล้องแสดงความเห็น - อีเมลหรือช่องทางร้องเรียนออนไลน์ - ร้องเรียนผ่านหัวหน้าแรงงาน - ร้องเรียนผ่านผู้บริหารอาวุโส - คณะกรรมการสวัสดิการ ช่องทางอื่น.....			

26	ค.12	ข้อร้องเรียนของแรงงานสามารถดำเนินไปตามกลไกร้องเรียนและถูกปิดเป็นความลับ			
27	ค.17	จำนวนและประเภทของข้อร้องเรียนของแรงงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา (ระบุ).....			
28		หัวหน้าแรงงานและฝ่ายบริหารได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ความร่วมมือในสถานที่ทำงาน			
29		การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบในสถานที่ทำงานได้รับการประกาศแจ้งให้คแรงงานทราบ			

ส่วน ง. การเลือกปฏิบัติ (โอกาสในการจ้างงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียม)

ง. การเลือกปฏิบัติ (โอกาสในการจ้างงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียม)					
ลำดับที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	
30	ง.1, 2, 7	นโยบายและกระบวนการในการจ้างงาน จ่ายและเลื่อนขั้น ปราศจากการเลือกปฏิบัติทาง: - เพศ - เชื้อชาติและชาติกำเนิด - ศาสนา - ความเห็นทางการเมือง			
31	ง.8	การตรวจการตั้งครรถก่อนทำงาน			
32	ง.8	แรงงานตั้งครรถ..... คน			
33	ง.9	การปฏิบัติต่อแรงงานตั้งครรถ (หน้าที่และระยะเวลาการทำงาน)			
34	ง.6	นโยบายและมาตรการเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ (ระบุ) ภาษาอังกฤษ			

ส่วน จ. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน

ค่าจ้างและค่าชดเชย					
ลำดับ ที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	
35	จ.1 – จ.3.	อัตราค่าจ้างคำนวณบนฐานของ: รายวัน (ระบุ %) คน/บาท รายสัปดาห์ (ระบุ %).....คน/.....บาท รายเดือน (ระบุ %)คน/.....บาท อื่นๆ.....			
36	จ.7	แรงงานได้รับใบจ่ายค่าแรงที่แสดงอัตราค่าแรง จำนวนชั่วโมง โบนัส และการหักเงิน			
37	ก.13	แรงงานได้รับสำเนาในภาษาของตนและมีการลง ลายมือชื่อสองฝ่าย			
38	จ.8	มีการหักค่าจ้างสำหรับ - ประกันสังคม - ภาษี อื่นๆ (ระบุ).....			
39	จ.5	สถานที่จ่ายค่าจ้าง - จ่ายเงินสดที่โรงงาน - โอนผ่านธนาคาร (ระบุ)			
40	จ.2	อัตราค่าแรงล่วงเวลาสำหรับวันทำงานปกติ (x 1.5)			
41	จ.6	อัตราค่าแรงล่วงเวลาสำหรับวันหยุด..... (x 3)			
42	จ.6	อัตราค่าแรงล่วงเวลาสำหรับวันลา/หยุดพักผ่อน (x 2)			

43	จ.6	นายจ้างให้ลาพัก (หรือจ่ายค่าจ้าง) สำหรับ: - วันหยุดนักขัตฤกษ์.....วัน (ต้องมีการแจ้งใน ภาษาของแรงงานทุกภาษา) - ลาพักประจำปี.....วัน - ลาป่วย.....วัน - ลากิจ.....วัน - ลาคลอด.....วัน อื่นๆ.....วัน			
จำนวนชั่วโมงทำงาน					
44	จ.12 - จ.14	วันทำงานปกติคือถึง..... (ระบุ)			
45	จ.14	วันหยุดประจำปี..... หรือผลัดกันหยุดในวัน.....			
46	จ.16	แรงงานมีเวลาพัก 24 ชม.ใน 7 วัน			
47		เวลาทำงานผลิตสูงสุด 8 ชม./วัน หรือ 48 ชม./ สัปดาห์ กะ 1 ตั้งแต่ ... ถึง ... กะ 2 ตั้งแต่ ... ถึง ... กะ 3 ตั้งแต่ ... ถึง ... ช่วงพัก.....			
48	จ.16	เวลาทำงานของพนักงาน ในสำนักงาน..... ช่วงพัก.....			
49		เวลาทำงานของผู้เชี่ยวชาญ ช่วงพัก.....			
50	ก.22, จ.13	การทำงานล่วงเวลาเป็นการทำตามความ สมัครใจเสมอ แรงงานให้ความยินยอมทำงานล่วงเวลาเป็น ลายลักษณ์อักษร งานล่วงเวลาไม่เคยเกิน 36 ชม.ต่อสัปดาห์			

51	จ.2, จ.14	แรงงานสามารถลาได้โดยไม่ถูกหักค่าจ้างในระยะ เวลาที่กฎหมายกำหนด: - ลาป่วย.....วัน - ลากิจ.....วัน - ลาคลอด.....วัน - ลาอื่นๆ /วัน			
----	--------------	--	--	--	--

ส่วน ฉ. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน

ฉ. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน					
ลำดับ ที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	
52	ฉ.3	โรงงานมีคณะกรรมการความปลอดภัย			
53	ฉ.4	อุบัติเหตุและการบาดเจ็บได้รับการบันทึกและ วิเคราะห์เพื่อป้องกันและลดให้น้อยลง			
54	ฉ.4	จำนวนและประเภทของการบาดเจ็บ ความเจ็บ ป่วยใน 12 เดือนที่ผ่านมา (ระบุ)			
บริหารจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ					
55	ฉ.1	นายจ้างมีระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัยเป็น ลายลักษณ์อักษรชัดเจน			
56	ฉ.3	นายจ้างมีระเบียบปฏิบัติในการติดตาม/เฝ้าระวัง หลังเกิดอุบัติเหตุเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน			
57	ฉ.6	สารเคมีและสารพิษมีการติดฉลากในภาษาของ แรงงานอย่างชัดเจน			
58	ฉ.7	แรงงานได้รับการฝึกอบรมในการใช้สารเคมีอย่าง ปลอดภัย			
59	ฉ.9	แรงงานมีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม			
60	ฉ.9	นายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าอุปกรณ์ความปลอดภัย			

ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร					
61	ฉ.10	เครื่องจักรที่อันตรายมีการติดป้ายในภาษาของแรงงานอย่างชัดเจน			
62	ฉ.12	เครื่องจักรมีเครื่องป้องกันติดตั้งอย่างเหมาะสมในส่วนที่ขยับได้และอาจเป็นอันตราย			
63	ฉ.11	แรงงานได้รับการฝึกอบรมในการใช้เครื่องจักรอย่างปลอดภัย			
64	ฉ.13 -ฉ. 14	เครื่องจักรและพื้นที่อันตรายมีเครื่องหมายเตือนแสดง			
สภาพแวดล้อมและสุขอนามัยในการทำงาน					
65	ฉ.22	มีเครื่องมือปฐมพยาบาลและการให้การปฐมพยาบาล			
66	ฉ.24	นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ดับเพลิงและอุปกรณ์กรณีฉุกเฉินครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด			
67		นายจ้างจัดให้แรงงานทุกคนมีการฝึกซ้อมรับมือเหตุเพลิงไหม้ ปีละครั้ง (ระบุ)			
68	ฉ.24	ทางออกฉุกเฉินมีป้ายแสดงชัดเจน ไม่ล็อกไว้ และไม่มีสิ่งกีดขวาง			
69		มีการจัดหานางพยาบาล/การดูแลสุขภาพตามที่กฎหมายกำหนดไว้			
70	ฉ.27	มีการจัดหาผ้าดื่มที่สะอาดและพอเพียง			
71	ฉ.25	มีห้องน้ำที่สะอาดและพอเพียง มีห้องน้ำแยกกันระหว่างชายและหญิง			

72	ฉ.18 - 22	<p>นายจ้างตรวจสอบพื้นที่การผลิตทั้งหมดเพื่อดูแลระดับที่เกินกำหนดของ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - เสียง - ความร้อน ความเย็น - มลภาวะทางอากาศ (การระบายอากาศ) - การสั่นสะเทือน - กลิ่น - แสง/ความมืด (ระบุผล) 			
----	--------------	--	--	--	--

ส่วน ช. สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน

สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน					
ลำดับที่.	อ้างอิง GLP	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่	
73	ช.9 – 13	<p>ที่พักที่นายจ้างจัดให้ (หรืออุดหนุน) มีสิ่งต่อไปนี้ อย่างเหมาะสมพอเพียง</p> <ul style="list-style-type: none"> - พื้นที่หลับนอนและกิจกรรมทางสังคม - น้ำสะอาด - ระบบระบายน้ำและของเสีย ห้องน้ำ การซักล้าง - การป้องกันจากสัตว์หรือแมลง - การหุงหาและการจัดเก็บอาหาร - การป้องกันเพลิงไหม้และระบบรับมือเหตุฉุกเฉิน 			
74	ช.1	<p>นายจ้างดูแลให้แรงงานรู้จักการเข้าถึงการรักษาพยาบาลและทำงานกับชุมชนเพื่อประกันการเข้าถึงดังกล่าว</p>			

ภาคผนวก จ: แบบฟอร์มให้ความยินยอมของแรงงานและคำถามในการสัมภาษณ์แรงงาน

แผนงานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของสมาคมอุตสาหกรรมจะต้องมีการสัมภาษณ์แรงงานเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มจำนวนมาก (ในภาษาของแรงงาน) เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่และการทำงาน แรงงานควรถูกสุ่มคัดเลือกโดยผู้ประเมินจากบัญชีค่าจ้างหรือในระหว่างเยือนบริเวณการผลิต ควรเลือกแรงงานสองสามคนจากคณะกรรมการสวัสดิการด้วย

เช่นเดียวกับรายการตรวจสอบข้างต้น แนวทางการสัมภาษณ์แรงงานอย่างง่ายนี้ปรับมาจากมาตรฐานสถานที่ทำงานของแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี แต่ไม่ได้เป็นการประเมินตามมาตรฐานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีอย่างครบถ้วน การประเมินจะต้องมีการสำรวจประเด็นเพิ่มเติมตามประเภทและความร้ายแรงของการปฏิบัติในสถานที่ทำงานเท่าที่สังเกตได้

ชื่อ					
โรงงาน					
จังหวัด					
โทรศัพท์มือถือ					
วันสัมภาษณ์		เริ่มเวลา		เสร็จเวลา	
ชื่อผู้สัมภาษณ์					
<p>ความยินยอมอย่างรับรู้ข้อมูลพร้อม ขอขอบคุณที่ตกลงให้สัมภาษณ์ในวันนี้ ฉันขอแนะนำตัวเอง ฉันชื่อ (ชื่อ) จาก (องค์กร)</p> <p>เรากำลังเยี่ยมชมโรงงานเรื่องแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ในฐานะตัวแทนสมาคมอุตสาหกรรมเพื่อช่วยปรับปรุง สภาพการทำงานในโรงงานให้ดีขึ้น จะเป็นประโยชน์มากหากคุณสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ของคุณ ในการมาทำงานที่ในโรงงานนี้และในการทำงานที่นี้ ในการตอบคำถาม ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดังนั้นกรุณา แสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ข้อมูลที่ได้จากคุณจะถูกเก็บเป็นความลับ</p> <p>เราจะไม่ระบุชื่อของคุณ ที่อยู่ หรือข้อมูลส่วนตัวอื่นใดที่จะเปิดเผยตัวตนของคุณได้ การให้สัมภาษณ์ของคุณ เป็นการทำตามความสมัครใจและคุณสามารถถอนตัวได้ทุกเมื่อ</p> <p>คุณเข้าใจและยินยอมให้สัมภาษณ์หรือไม่? ใช่ หรือ ไม่</p> <p>คุณยินยอมให้มีการบันทึกการสัมภาษณ์หรือไม่? ใช่ หรือ ไม่</p> <p>คุณมีคำถามอะไรอีกหรือไม่เกี่ยวกับการมาที่โรงงานของเราครั้งนี้? ชี้แจงและยืนยันความเข้าใจ</p>					
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. คุณเข้าใจสิทธิและความรับผิดชอบของตัวเองภายใต้สัญญานี้หรือไม่?
9. คุณมีประกันสังคมหรือประกันสุขภาพหรือไม่? () มี () ไม่มี
10. คุณจ่ายเงินในการรายงานตัวที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก 90 วันหรือไม่?
ถ้าใช่ คุณจ่ายเท่าไร?
ถ้าไม่ ใครเป็นคนจ่าย?

การใช้สำนักจัดหางานหรือนายหน้า

11. คุณมาได้งานนี้ได้อย่างไร? กรุณาอธิบายทุกขั้นตอน
.....
.....
.....

12. คุณจ่ายเงินเพื่อจะได้มาทำงานที่นี่หรือไม่?
ถ้าใช่ นายหน้าเรียกเก็บเงินจากคุณเพื่อให้ได้งานที่นี่ใช่ไหม?

13. คุณจ่ายให้สำนักจัดหางานเดือนละเท่าไร?

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. คุณได้รับการตรวจสอบอายุอย่างไรเมื่อยื่นขอเอกสาร?

22. คุณรู้หรือไม่ว่าผู้บริหารจัดการกับกรณีแรงงานเด็กอย่างไร?

ค. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน?

23. ในกรณีที่คุณมีปัญหาในการทำงาน คุณไปขอความช่วยเหลือจากใคร?

24. หากคุณเคยทำการร้องเรียนภายในโรงงาน แล้วเป็นอย่างไร?

25. คุณรู้หรือไม่ว่าแรงงานมีสิทธิเข้าร่วมสหภาพหากโรงงานของคุณมีสหภาพ?
26. คุณรู้เรื่องคณะกรรมการสวัสดิการหรือไม่? () รู้ () ไม่รู้
27. หน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการคืออะไร ?
.....
28. กลไกการร้องเรียนที่มีอยู่ คุณสามารถเข้าถึงได้และมีการเก็บข้อมูลเป็นความลับหรือไม่?
.....
29. กลไกการร้องเรียนที่มีอยู่ คุณสามารถเข้าถึงได้และมีการเก็บข้อมูลเป็นความลับหรือไม่?
30. คุณเชื่อมั่นในกลไกการร้องเรียนที่มีอยู่กับการร้องเรียนที่ร้ายแรงหรือไม่?
31. คุณแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนแรงงานทางไหน?
() โลก () อีเมล () กระดานแจ้งข่าวสาร () การพูดคุยตอนเช้า
() อื่นๆ(ระบุ)

จ. การไม่เลือกปฏิบัติ

32. ผู้ชายและผู้หญิงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันหรือในเรื่องค่าจ้าง การเลื่อนขั้น และประเภทของงาน? คนไทยและคนชาติอื่นได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันหรือไม่? ระบุว่าเป็นอย่างไร?
33. หัวหน้าแรงงานหรือผู้ช่วยพูดจากับผู้ชายและผู้หญิงแบบเดียวกันหรือไม่? หัวหน้าแรงงานหรือผู้ช่วยพูดจากับคนไทยและคนต่างชาติอย่างไร?
34. แรงงานรับมือกับหัวหน้าแรงงานที่หยาบคายหรือล่วงละเมิดอย่างไร?
35. การปฏิบัติต่อแรงงานของผู้จัดการและหัวหน้าแรงงานจะปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างไร?

จ. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน

36. คุณทำงานกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยพื้นฐาน?
37. คุณทำงานเวลาไหน?
38. คุณทำงานวันไหนบ้าง?
39. คุณมีวันหยุดกี่วัน?
40. คุณมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างหรือไม่?
41. คุณได้หยุดหนึ่งวันในหนึ่งสัปดาห์หรือไม่?
42. คุณได้รับค่าจ้างเท่าไรต่อเดือน? หรือต่อสัปดาห์? หรือต่อวัน?
.....
43. คุณได้รับค่าจ้างเมื่อไหร่?
44. นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้คุณอย่างไร?
เงินสดหรือโอนทางธนาคาร
45. คุณมีรายได้พิเศษอื่นหรือไม่?
46. คุณเคยถูกหักค่าจ้างหรือไม่?
47. เป็นการหักค่าอะไร?
48. คุณเคยได้รับค่าจ้างน้อยกว่าที่ควรได้รับหรือไม่?
49. ใบจ่ายค่าจ้างของคุณเคยระบุตัวเลขผิดหรือไม่?
(เช่น คุณได้รับเงินน้อยกว่าที่ระบุในใบรับค่าจ้าง)
50. มีใครในโรงงานหรือนอกโรงงานหรือไม่ที่คุณต้องจ่ายเงินสำหรับงานหรือเอกสาร?
51. มีแรงงานอื่นๆ ที่ยังต้องจ่ายอยู่อีกไหม?

52. คุณได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดนักขัตฤกษ์/ลาป่วย/ลาพัก/ลาตลอดตามกฎหมายหรือไม่?
.....
53. คุณทำงานล่วงเวลาหรือไม่? () ทำ () ไม่ได้ทำ ชม./วัน
54. คุณยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือไม่?
55. คุณมีรายได้จากการทำงานล่วงเวลาเท่าไร?
56. ค่าแรงล่วงเวลาถูกจ่ายพร้อมค่าจ้างปกติหรือไม่? () ใช่ () ไม่
57. คุณหรือคนที่คุณรู้จักเคยมีปัญหาเกี่ยวกับการลาพักเพื่อกลับบ้านหรือทำอะไรอย่างอื่นหรือไม่?

จ. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน

58. บริษัทจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้สารเคมีและอุปกรณ์หรือไม่? () ใช่ () ไม่
59. บริษัทจัดการฝึกอบรมแบบไหน?
60. ใครเป็นคนเสียค่าใช้จ่าย? () บริษัท () แรงงานจ่ายเอง () ทั้งสองฝ่าย
61. คุณได้รับอุปกรณ์ความปลอดภัยหรืออุปกรณ์ป้องกันตัวหรือไม่?
62. เป็นเรื่องง่ายหรือไม่ที่จะได้รับการรักษาพยาบาลหากบาดเจ็บ
63. การบาดเจ็บร้ายแรงครั้งล่าสุดที่คุณพบเห็นที่นั่นคือเมื่อใด?
64. คุณมีการบาดเจ็บหรือความเจ็บป่วยจากการทำงานหรือไม่? คนอื่นล่ะ?
65. เรื่องความร้อน ความเย็น เสียง ความสะอาดภายในโรงงานเป็นอย่างไร?
66. ใครเป็นคนจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน?

ข. สถิติการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน

67. คุณมีที่พักที่จัดให้โดยโรงงาน

() โดยไม่เสียเงิน () ต้องจ่าย บาท/ เดือน

68. คุณมีเพื่อนร่วมห้องหรือไม่

69. คุณจ่ายค่าสาธารณูปโภคเท่าไร? (ไฟฟ้า/ประปา)

70. ที่พักสะอาดหรือไม่? เช่น มีน้ำใช้เพียงพอหรือไม่ ที่อาบน้ำ ห้องน้ำเหมาะสมหรือไม่
ปลอดภัยไหม และมีแมลง?

71. คุณได้กลับบ้านหรือไม่? () กลับ () ไม่ได้กลับ

72. คุณกลับไปบ้านกี่วัน?

.....

73. บริษัทอนุญาตให้คุณลากลับบ้านได้กี่วัน?

.....

74. ค่าจ้างเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของคุณหรือไม่? () พอ () ไม่พอ

75. คุณมีรายจ่ายต่อวันเท่าไร? บาท/วัน

76. คุณส่งเงินกลับบ้านเท่าไร?

.....

77. คุณส่งเงินกลับบ้านทางไหน?

.....

ภาคผนวก ช: คำจวให้แก้ไข/ แผนการแก้ไข

สถานที่:	ผลิตภัณฑ์:				
วันที่ประเมิน:	เกณฑ์ / มาตรฐาน:				
การตอบรับของสมาคม/บริษัทต่อคำขอแก้ไข:					
หัวหน้าผู้ประเมิน:	ประเภทของการประเมิน:				
สมาชิกคณะประเมิน:					
รายการ/ ข้อ	ชื่อค้นพบ	การตอบกลับ / การดำเนินการของโรงงาน/ผู้ผลิตสินค้า	ตรวจสอบโดยคณะผู้ประเมิน		หมายเหตุ
		การดำเนินการ	วันที่	วันที่	
1. ทั่วไป –ระบบบริหารจัดการแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน					
1.					
2.					
3.					
2. เฉพาะเรื่อง – การบังคับใช้แรงงาน					
1.					
2.					
3.					

ภาคผนวก ช: อนุสัญญาพื้นฐานของไอแอลโอ

1. อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว 1948 (ฉบับที่ 87)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้ระบุสิทธิของแรงงานและนายจ้างในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์กรที่ตนเลือกโดยไม่ต้องขออนุญาต องค์กรลูกจ้างและนายจ้างย่อมสามารถจัดตั้งได้อย่างเสรีและจะต้องไม่ถูกยุบหรือระงับโดยหน่วยงานปกครองและมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ที่อาจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรลูกจ้างและนายจ้างระหว่างประเทศ

2. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง 1949 (ฉบับที่ 98)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้ระบุว่าแรงงานย่อมได้รับความคุ้มครองจากการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อต้านสหภาพ เช่น การมีข้อกำหนดไม่ให้แรงงานเข้าร่วมสหภาพหรือต้องสละการเป็นสมาชิกสหภาพเพื่อจะได้ถูกจ้างงานหรือการปลดแรงงานด้วยเหตุผลว่าเป็นสมาชิกสหภาพหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ องค์กรลูกจ้างและนายจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองจากการแทรกแซงจากแต่ละฝ่าย โดยเฉพาะการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างภายใต้การครอบงำของนายจ้างหรือองค์กรนายจ้าง หรือการสนับสนุนองค์กรลูกจ้างในทางการเงินหรือทางอื่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้ององค์กรดังกล่าวให้อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมของนายจ้างหรือองค์กรนายจ้าง นอกจากนี้ อนุสัญญายังคุ้มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมอีกด้วย

3. อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ 1930 (ฉบับที่ 29)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้ห้ามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบตามซึ่งมีคำนิยามว่า “งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่เข็ญการลงโทษ และซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง” มีข้อยกเว้นสำหรับการเกณฑ์แรงงานทหาร การปฏิบัติหน้าที่พลเรือนตามปกติ การปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล (โดยงานหรือบริการดังกล่าวอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของหน่วยงานรัฐและไม่ได้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของเอกชน บริษัทหรือสมาคม) กรณีฉุกเฉินและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม นอกจากนี้อนุสัญญายังกำหนดให้การบังคับใช้แรงงานเป็นความผิดทางอาญา และประเทศที่ให้สัตยาบันต้องมิบทลงโทษที่เหมาะสมและมีกรบังคับใช้อย่างเข้มงวด

4. อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ 1957 (ฉบับที่ 105)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้เสริมอนุสัญญาฉบับที่ 29 และห้ามการบังคับใช้แรงงานที่รวมถึง การเกณฑ์แรงงานนอกระบบ เป็นวิธีหนึ่งของการบังคับทางทหารเมือง หรือการให้การศึกษา หรือเป็นการลงโทษอื่นเนื่องจากการยึดถือหรือแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมืองหรือ ความคิดเห็นที่มีอุดมการณ์ตรงกันข้ามกับระบบเศรษฐกิจสังคมหรือการเมืองที่ครองอยู่หรือ เป็นวิธีหนึ่งของการระดมและใช้แรงงานเพื่อประโยชน์ใน การพัฒนาเศรษฐกิจ หรือเป็นวิธี หนึ่งของการลงโทษแรงงาน หรือเป็นการลงโทษอื่นเนื่องจากการได้เข้าร่วมในการนัดหยุด งาน หรือเป็นวิธีหนึ่งของการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางศาสนา สัญชาติ สังคม หรือเชื้อชาติ

5. อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ 1973 (ฉบับที่ 138)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการเข้าทำงานทั่วไปที่ 15 ปี (13 ปีสำหรับ งานเบา) และอายุขั้นต่ำสำหรับงานอันตรายที่ 18 ปี (16 ปีภายใต้เงื่อนไขเข้มงวดบางอย่าง) และเปิดโอกาสให้สามารถกำหนดอายุขั้นต่ำที่ 14 ปี (12 ปีสำหรับงานเบา) ได้สำหรับประเทศ ที่เศรษฐกิจและการจัดการศึกษายังพัฒนาไม่เพียงพอ

6. อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก 1999 (ฉบับที่ 182)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้นิยามคำว่า “เด็ก” ให้หมายถึงบุคคลทุกคนที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และกำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ที่ประกอบด้วยทุกรูปแบบของการใช้ทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่นการขาย และการขนส่งเด็ก แรงงานขูดรีด แรงงานไพร่ตืดที่ดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่ง รวมถึงการบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ การใช้ จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อการ ค้าประเวณีเพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก การใช้ จัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อ กิจการที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติด และงานที่มีแนวโน้มที่ จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

7. อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน 1951 (ฉบับที่ 100)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดำเนินการตามหลักการค่าตอบแทน ที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน คำว่า “ค่าตอบแทน” หมาย รวมถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ พื้นฐานหรือขั้นต่ำ และรวมถึงผลประโยชน์เพิ่มเติมใดๆ ที่ให้โดยทางตรงหรือทางอ้อม ไม่ว่าจะเงินสดหรือสิ่งของโดยนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง

8. อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) 1958 (ฉบับที่ 111)

อนุสัญญาพื้นฐานฉบับนี้ขียนมาเพื่อการเลือกปฏิบัติว่าหมายถึงการแยกแยะ การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง พื้นเพที่มาดั้งเดิมหรือกำเนิดทางสังคม ที่ส่งผลบั่นทอนหรือลดทอนความเท่าเทียมของโอกาสหรือการปฏิบัติในการจ้างงานหรืออาชีพ อนุสัญญานี้ยังเปิดโอกาสให้มีการเพิ่มเติมเหตุผลต้องห้ามได้อีกหลังจากการหารือกับองค์กรผู้แทนของนายจ้างและแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

SHIP TO
SHORE
RIGHTS

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย

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



International
Labour
Organization

ILO Country Office for Thailand, Cambodia and Lao People's Democratic Republic

United Nations Building
Rajadamnern Nok Bangkok 10200, Thailand

Tel: +662 288 1762

Fax: +662 280 1735

Email: info@ilo.org

www.ilo.org

This project is funded by
The European Union



EUROPEAN UNION