



คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ  
สำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

# คำนำ

ในช่วงไม่กี่ปีมานี้ สภาพการทำงานในอุตสาหกรรมประมงของไทยได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยแรงกดดันจากข่าวเชิงลบและความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายทางการค้า รวมทั้งจากข้อตกลงด้านแรงงานระหว่างประเทศ และโครงการริเริ่มเพื่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางสังคมที่ผู้ซื้อจากต่างประเทศจำนวนมากต้องการให้ซัพพลายเออร์ปฏิบัติตาม เช่น Business Social Compliance Initiative (BSCI)

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาสภาพการทำงานที่โรงงานเพียงอย่างเดียววันนั้นเป็นที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้นว่าไม่เพียงพอ เพราะแม้ยังเดินทางมาไม่ถึงโรงงาน แรงงานข้ามชาติก็อาจถูกละเมิดมาตั้งแต่ในกระบวนการสรรหาแรงงานแล้ว

โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลการจ้างงานในธุรกิจอาหารทะเล (FAIR Fish) ของ [องค์การแพลนอินเตอร์เนชันแนล](#) มีเป้าหมายที่จะลดปัญหาแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ในการสรรหาแรงงานทั้งผู้หญิงและผู้ชายในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย โดย

- สร้างเสริมความเข้าใจเรื่องแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นในการสรรหาแรงงาน
- พัฒนาวิธีจัดการกับปัญหาแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ในกระบวนการสรรหาแรงงานโดยผู้ประกอบการมีบทบาทนำ
- พัฒนาให้ผู้สรรหาที่เป็นบุคคลที่สามปฏิบัติตามนโยบายและกระบวนการวิธีในการสรรหาให้ได้ดียิ่งขึ้น
- เพิ่มการดำเนินการด้านการส่งเสริมนโยบายและการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบในกลุ่มองค์กรภาคเอกชน

การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบหมายถึง การค้นหา การเลือก และการจ้างงานผู้สมัครที่เหมาะสมกับงาน ในลักษณะที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานระดับประเทศ อนุสัญญาและมาตรฐานระหว่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

คู่มือเล่มนี้และหลักสูตรฝึกอบรมที่ประกอบกันจะช่วยให้ผู้สรรหาและนายจ้างสามารถปลูกฝังวิธีปฏิบัติในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจได้ คู่มือเล่มนี้สรุปมาจากคู่มือต้นแบบนำร่องเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ (Pilot Model of Responsible Recruitment) ฉบับเต็ม ท่านสามารถดูแหล่งที่มาและข้อมูลที่ใช้อ้างอิงทั้งหมดได้จากฉบับเต็ม

โครงการ FAIR Fish ต้องขอขอบคุณ The Food School Programs ที่ บริษัทโซลูชันพีเพิล จำกัด และคุณอนัญญา สุรางค์ภิมล ผู้ก่อตั้งและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทที่ได้จัดทำเอกสารเหล่านี้จนเป็นผลสำเร็จ

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

### ความหมายของคำมาตรฐานที่เราใช้ในเอกสารนี้

**ผู้สรรหา** หมายถึง บริษัทนำเข้าแรงงาน นายหน้าจัดหาแรงงาน และคนกลางสรรหาแรงงานอื่น ๆ ทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง

**นายจ้าง** หมายถึง โรงงานที่แรงงานจะเข้าทำงาน

**แรงงาน** หมายถึง คนที่ได้รับการสรรหาและกำลังทำงานให้แก่ผู้สรรหาหรือนายจ้าง

**ผู้สมัคร** หมายถึง คนที่อยู่ในกระบวนการสรรหาเพื่อจะมาเป็นแรงงาน

**คู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain partners)** หมายถึง บุคคลและบริษัทที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดหาแรงงาน นับตั้งแต่นายหน้าจัดหาแรงงานในท้องถิ่น ผู้จัดหาที่พักและยานพาหนะ ตลอดจนผู้สรรหาชาวไทยและผู้สรรหาในประเทศต้นทาง ไปจนถึงนายจ้าง

## สารบัญ

การแสวงประโยชน์จากแรงงานคืออะไร? .....	7
สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศ.....	9
ก. ธุรกิจประมงเป็นธุรกิจใหญ่.....	9
ข. ปัจจัยด้านกฎหมาย .....	11
ค. พฤติกรรมการสรรหาแรงงานอย่างขาดคุณธรรม .....	14
ง. ปัจจัยเกื้อหนุน .....	15
ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น .....	17
ประโยชน์ของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ .....	18
คู่มือการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง .....	19
หัวข้อที่ 1 – สร้างระบบสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ .....	23
1.1. ผู้นำอาวุโสที่ดูแลงานด้านการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ .....	23
1.2. กฎหมายและมาตรฐาน .....	24
1.3. นโยบาย วิธีปฏิบัติ และการรายงาน .....	29
1.4. ผู้นำในการปฏิบัติงาน .....	30
1.5. การสื่อสารและการฝึกอบรม.....	30
หัวข้อที่ 2 - สิทธิขั้นพื้นฐาน .....	35
2.1 การต่อต้านการค้ามนุษย์ .....	35
2.2 ไม่ใช่แรงงานบังคับ/แรงงานขัดหนี้ .....	36
2.3 ไม่ใช่แรงงานเด็ก.....	39
2.4 การไม่เลือกปฏิบัติ.....	40
2.5 สิทธิในเสรีภาพที่จะสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง.....	43
หัวข้อที่ 3 – กระบวนการสรรหาแรงงาน .....	44
คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง	

3.1 การสรรหาและการคัดเลือก.....	44
3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับงานและสัญญา.....	46
3.3 การฝึกอบรม .....	48
3.4 เอกสารส่วนตัวของแรงงานและการตรวจสอบ.....	49
3.5 ค่าธรรมเนียม เงินมัดจำ เงินค้ำประกัน.....	50
3.6 การเดินทางและที่พักระหว่างเดินทาง .....	52
3.7 การดำเนินการกับลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่/หลังจากเดินทางมาถึง .....	54
หัวข้อที่ 4 – สภาพการทำงาน.....	55
<b>4.1 ความโปร่งใสของข้อกำหนดและเงื่อนไขตลอดกระบวนการสรรหาและจ้างงาน.....</b>	<b>55</b>
4.2 ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก การทำงานล่วงเวลา .....	56
4.3 การจ่ายค่าจ้าง ผลประโยชน์ และการหักเงิน.....	57
4.4 ภาษีเงินได้จากการทำงาน .....	59
4.5 วันหยุดและวันลา.....	59
4.6 การเลื่อนขั้น โบนัส รางวัลใจ.....	60
4.7 สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน .....	61
4.8 ที่พัก.....	61
4.9 รถรับ-ส่ง .....	62
4.10 เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคล .....	63
4.11 การลงทะเบียนทางวินัย .....	64
4.12 การเลิกจ้าง การลาออก และเงินชดเชย .....	65
หัวข้อที่ 5 – การร้องเรียน/ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา .....	67
5.2 การเก็บรักษาความลับ การคุ้มครองผู้เสียหายและผู้ให้เบาะแสการกระทำความผิด.....	68
5.3 การรับเรื่อง การตรวจสอบข้อเท็จจริง และการจัดทำบันทึกเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์.....	69
5.4 กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยา .....	70

5.5 การรับมือและแก้ไขเยียวยาเหตุละเมิดที่ยอมรับไม่ได้ข้ดขาด (zero tolerance violations)...	71
5.6 การยุติข้อพิพาทและการอุทธรณ์.....	72
หัวข้อที่ 6 การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (DUE DILIGENCE).....	73
6.1 การเลือกและแต่งตั้งผู้สรรหาที่เป็นคู่ค้า.....	73
6.2 การประเมินความเสี่ยง.....	74
6.3 การทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน.....	76
6.4 ข้อกำหนดทางการค้าและทางสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร.....	78
6.5 ต้นแบบ (model) การค้าที่ยั่งยืน.....	78
6.6 ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และโปร่งใสแก่ผู้ตรวจประเมิน.....	79
หัวข้อที่ 7 - การติดตามและพิสูจน์ผล.....	80
7.1 ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI).....	80
7.2 การตรวจประเมิน.....	81
7.3 ทีมและการวางแผน.....	86
7.4 การรายงานและการติดตามผล.....	87
บทสรุป.....	89

## การแสวงประโยชน์จากแรงงานคืออะไร?

**การแสวงประโยชน์จากแรงงาน** คือ การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรมเพื่อผลประโยชน์ใครงานบางคน การแสวงประโยชน์จากแรงงานมีตั้งแต่ขั้นร้ายแรงอย่างการใช้แรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์ไปจนถึงขั้นที่เบาลงมา เช่น การทำให้แรงงานเข้าใจผิดเกี่ยวกับงานที่ทำ การจ่ายค่าแรงน้อยกว่าที่สัญญาไว้ การหักค่าแรงมากเกินไปที่จะยอมรับได้ การให้ทำงานติดต่อกันนานหลายชั่วโมง หรือทำงานในสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย และไม่จ่ายผลประโยชน์ให้ตามที่แรงงานมีสิทธิได้รับ

**การเป็นทาสสมัยใหม่ (Modern Slavery)** เป็นศัพท์กว้าง ๆ ที่ใช้อธิบายความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานทาส การใช้แรงงานบังคับ และการใช้แรงงานเป็นทาสรับใช้ในบ้าน (domestic servitude) และพฤติกรรมอย่างเช่น การใช้แรงงานขูดหนี้ การขายหรือแสวงประโยชน์จากเด็ก และการบังคับให้สมรส แม้จะมีลักษณะแตกต่างกันไป แต่การเป็นทาสสมัยใหม่ทุกรูปแบบล้วนเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลหนึ่งลิดรอนเสรีภาพของอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อเอารัดเอาเปรียบพวกเขาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ทางการค้า มีการประเมินตัวเลขว่า ปัจจุบันมีแรงงานทาสอยู่ทั่วโลกราว 40 ล้านคน โดยในจำนวนนี้เกือบ 21 ล้านคนเป็นแรงงานบังคับในภาคเอกชน

**แรงงานบังคับ** คือ งานที่ทำโดยไม่สมัครใจและถูกข่มขู่ว่าจะถูกลงโทษอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นสถานการณ์ที่ผู้คนถูกบังคับให้ทำงานโดยการใช้ความรุนแรงหรือการข่มขู่ หรือวิธีอื่นที่มีเล่ห์เหลี่ยมมากกว่านั้น เช่น ทำให้คนเป็นหนี้ เก็บเอกสารแสดงตัวตนของเขาไว้ หรือขู่ว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

**การค้ามนุษย์** คือ การสรรหา ขนส่ง เคลื่อนย้าย ให้ที่พักพิง หรือรับไว้ซึ่งบุคคลโดยใช้กำลังหรือการบังคับรูปแบบอื่น ๆ คนทุกเพศทุกวัยไม่ว่าชาย หญิง หรือเด็กจากทุกพื้นเพอาจตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมซึ่งเกิดขึ้นทั่วทุกภูมิภาคของโลกนี้ได้ทั้งสิ้น ผู้ค้ามนุษย์มักใช้ความรุนแรงหรือให้คำสัญญาหลอกลวงว่าจะให้โอกาสทางการศึกษาหรือการทำงานเพื่อหลอกล่อและบังคับเหยื่อ

# ใครคือบุคคลที่เสี่ยงที่สุด เพราะอะไร?

## VICTIM VULNERABILITIES

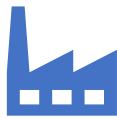


24.9 ล้านคนเป็นแรงงานบังคับ



ผู้ที่ตกเป็นแรงงานบังคับต้องเป็นทุกข์จากการถูกบีบบังคับในรูปแบบต่างๆ

20.8 ล้านคนเป็นแรงงานบังคับในภาคเอกชน



24% เคยมีประสบการณ์ไม่ได้ค่าแรง หรือถูกขู่ว่าจะไม่ได้ค่าแรง



4.1 ล้านคนเป็นแรงงานบังคับในภาครัฐ



17% ถูกข่มขู่ด้วยการใช้ความรุนแรง

มีแรงงานบังคับ 4.3 ล้านคนที่เป็นเด็ก



16% เคยถูกใช้ความรุนแรงต่อร่างกาย



ผู้หญิงและเด็กคิดเป็น 63% ของแรงงานบังคับทั้งหมด และคิดเป็น 99% ของผู้ที่ถูกบังคับแสวงประโยชน์ทางเพศเพื่อการค้า

แรงงานขีตหนี่คิดเป็น 50% ของแรงงานบังคับในระบบเศรษฐกิจของเอกชน



12% เคยถูกข่มขู่ที่จะทำอันตรายต่อครอบครัว



## สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศ

### ก. ธุรกิจประมงเป็นธุรกิจใหญ่

ธุรกิจประมงเป็นธุรกิจที่สำคัญยิ่งต่อเศรษฐกิจไทย ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสี่ผู้ส่งออกอาหารทะเลรายใหญ่ที่สุดของโลก ตลาดส่งออกหลักได้แก่ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และออสเตรเลีย เฉพาะยอดส่งออกทูน่ากระป๋องของประเทศไทยเพียงอย่างเดียว (มีมูลค่า 1.1 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ต่อปี) คิดเป็น 53% ของตลาดทูน่าโลก ขณะที่มูลค่าการส่งออกกุ้งตกประมาณปีละ 2 พันล้านเหรียญฯ

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่นี้ต้องใช้กำลังคนอย่างมหาศาล ธุรกิจประมงและการแปรรูปอาหารทะเลของไทยใช้แรงงานถึง 600,000 คนในปี 2560 และต้องพึ่งพาการสรรหาแรงงานข้ามชาติเป็นอันมาก (มีแรงงานขึ้นทะเบียน 302,000 คน)

แรงงานอาจตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ของผู้ที่ต้องการแสวงประโยชน์จากแรงงานและใช้แรงงานบังคับในเรือประมงและในธุรกิจเพาะเลี้ยงปลา โรงงานแปรรูปอาหารทะเล และในการทำงานที่ท่าเรือ เช่น การจัดอวนและซ่อมอวน นอกจากนี้ยังมีหลักฐานจากองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ว่ามีการค้าผู้หญิงและเด็กโดยแรงงานประมงเพื่อการแสวงประโยชน์ทางเพศด้วย

ข่าวเชิงลบที่สื่อมวลชนรายงานเกี่ยวกับการแสวงประโยชน์จากแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาทำให้เกิดกระแสคัดค้านจากผู้บริโภค ผู้ซื้อในต่างประเทศต่างพากันให้คำมั่นว่าจะลดและ/หรือยกเลิกการกระทำที่เป็นการแสวงประโยชน์ในห่วงโซ่อุปทานของตน

ลูกค้าต่างประเทศของอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยจำนวนมากถูกกดดันจากผู้บริโภค และในบางกรณีมีการออกกฎหมายและฟ้องร้องดำเนินคดีเพื่อให้แน่ใจว่า ผลิตภัณฑ์ที่พวกเขาซื้อจากประเทศไทยไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแสวงประโยชน์จากแรงงาน



คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

## Thai seafood: are the prawns on your plate still fished by slaves?

Report finds trafficking persists on Thai fishing boats, as campaigners challenge supermarkets to guarantee products are free of rights abuses



## Revealed: Asian slave labour producing prawns for supermarkets in US, UK

Thai 'ghost ships' that enslave and even kill workers are linked to global shrimp supply chain, Guardian investigation discovers

- Trafficked into slavery on Thai trawlers to catch food for prawns
- Thailand's seafood industry: state-sanctioned slavery?
- Ask your questions - live chat as it happened



ในรายงานประจำปี ค.ศ. 2021 คณะทำงานด้านอาหารทะเล (Seafood Working Group: SWG) ซึ่งเป็นเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนสิทธิแรงงานระดับโลกได้เรียกร้องให้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ ปรับลดระดับประเทศไทยในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons Report) ประจำปี ค.ศ. 2021 ไปอยู่ระดับการเฝ้าระวังที่ 2 (Tier 2 Watch List)

ในรายงานมีการกล่าวถึงกรณีที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล และอุตสาหกรรมเกษตรขนาดใหญ่ ที่นายจ้างใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การยึดเอกสาร การใช้ความรุนแรงต่อร่างกาย การไม่จ่ายค่าจ้าง และการบังคับให้ทำงานล่วงเวลา เพื่อให้แรงงานข้ามชาติต้องทำงานในสภาพการทำงานที่ย่ำแย่และเป็นอันตรายเพื่อผลิตสินค้าได้ทันตามความต้องการ

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

รายงานฉบับนี้ระบุจุดที่เป็นความกังวลเป็นพิเศษว่า เมื่อโควิด-19 กระทบศูนย์กลางการแปรรูปอาหารทะเลที่จังหวัดสมุทรสาครในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 มีการนำลวดหนามมาขึงเพื่อปิดล้อมพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติกว่า 3,000 คนอาศัยอยู่ กักกันแรงงานทั้งที่ติดเชื้อและไม่ติดเชื้อให้อยู่รวมกัน ซึ่งส่งผลให้ราคาอาหารพุ่งสูงขึ้นและเกิดการว่างงานเป็นวงกว้างอย่างกะทันหัน

## ข. ปัจจัยด้านกฎหมาย

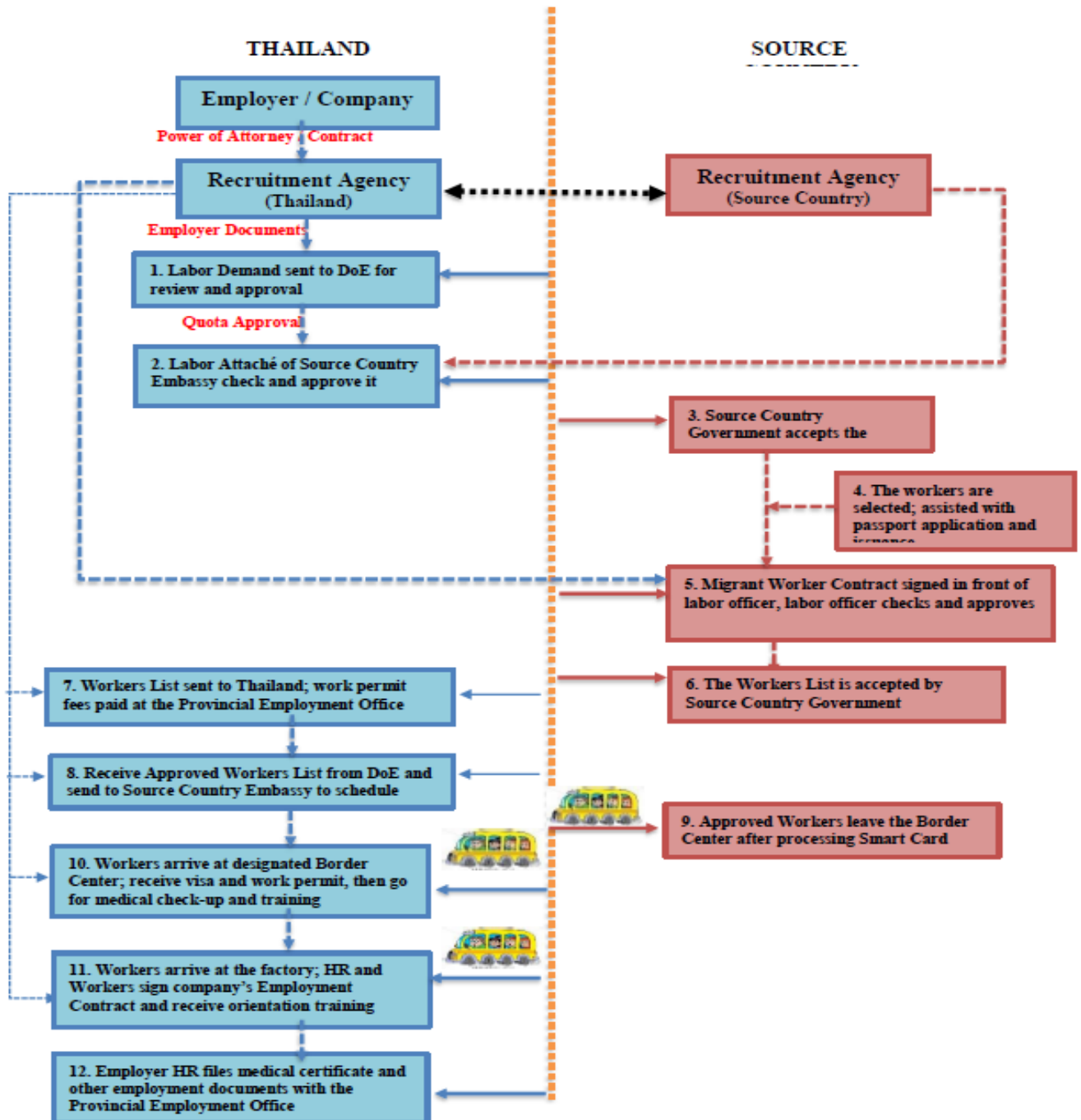
[พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560](#) ห้ามมิให้นายจ้างเรียกเก็บค่าธรรมเนียมอื่นใดจากแรงงานข้ามชาตินอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกำหนดดังกล่าว

แต่ก็มีผู้สรรหาที่ขาดคุณธรรมบางคนเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการสรรหาจากผู้สรรหาและบริษัทนำเข้าแรงงานในประเทศต้นทาง ซึ่งในที่สุดคนเหล่านั้นก็ผลักระยะไปให้แรงงานอีกต่ออยู่ดี

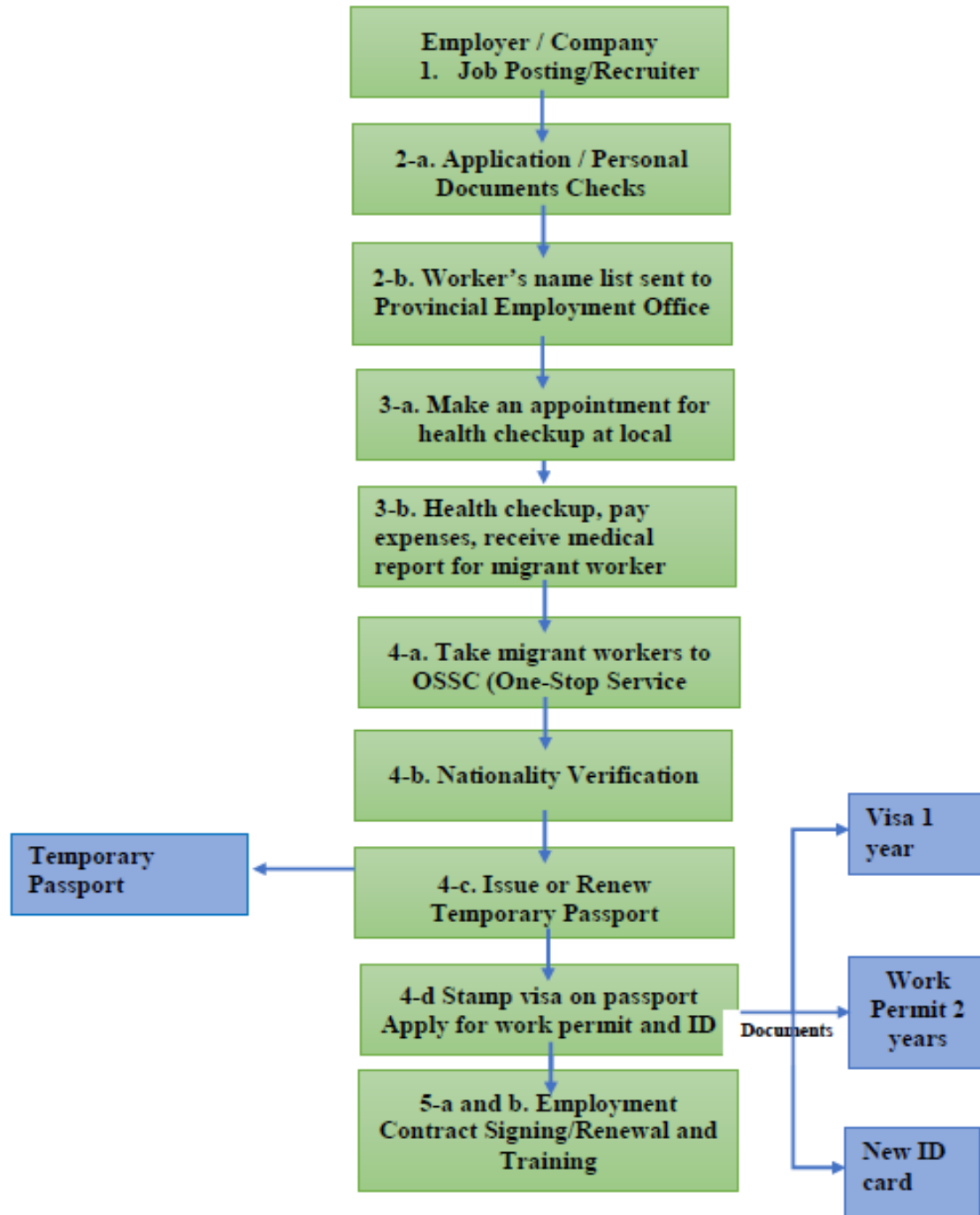
ในปี พ.ศ. 2546 ประเทศไทยและกัมพูชาได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการย้ายถิ่นฐานตามกฎหมายให้แก่แรงงานระหว่างทั้งสองประเทศ ค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานภายใต้ระบบที่มีอยู่นั้นเป็นอัตราที่สูงและยิ่งถูกทำให้สูงขึ้นไปอีกเพราะห่วงโซ่อุปทานอันซับซ้อนและการฉ้อราษฎร์บังหลวง

ด้านล่างนี้เป็นภาพผังกระบวนการสรรหาแรงงานตาม MOU (ข้ามพรมแดน) และภาพการสรรหาแรงงานแบบพิสูจน์สัญชาติ (NV) ภายในประเทศ คลิ๊กดูข้อมูลสรุปขั้นตอน เอกสาร และระยะเวลาในการสรรหาแรงงานทั้งสองแบบได้ที่นี้

**Figure 1: MOU (Cross-Border) Recruitment Process Flow**



**Figure 2: NV (In-Country) Recruitment Process Flow**



### ค. พฤติกรรมการสรรหาแรงงานอย่างขาดคุณธรรม

ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลของไทยมักต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติอย่างสูง หลายบริษัทต้องอาศัยบริษัทนำเข้าแรงงานหรือผู้สรรหาที่เป็นบุคคลธรรมดาป้อนแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านให้ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มาจากประเทศเมียนมาและกัมพูชา

แรงงานที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามายังประเทศไทยส่วนใหญ่มาเพราะเหตุผลด้านเศรษฐกิจ ความยากจนและขาดโอกาสทางเศรษฐกิจ แม้ว่าค่าใช้จ่ายอย่างเป็นทางการในการย้ายถิ่นฐานจะเป็นจำนวนน้อย แต่ผู้สรรหาอาจปิดค่าใช้จ่ายจำนวนมากให้ตกเป็นภาระของแรงงาน ค่าใช้จ่ายที่แรงงานจะถูกเรียกเก็บรวมถึง

- เงินชุดรีดเอาเปรียบที่เรียกเก็บเพิ่มตามที่ได้จ่ายให้แก่บริษัทนำเข้าแรงงาน นายหน้า และคนกลางที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหา รวมถึงค่าขนส่ง ที่พัก และค่าฝึกอบรมก่อนออกเดินทาง
- เงินและสินบนที่จ่ายให้แก่ข้าราชการที่ทุจริตเพื่อเร่งรัดจัดทำเอกสารที่จำเป็นหรือเร่งกระบวนการ
- เงินประกันหรือตัวสัญญาใช้เงิน ซึ่งทำหน้าที่เป็น “เงินประกันการหลบหนี”
- “ค่าดูแลแรงงานในช่วงที่ยังต้องรองาน” (warehousing fees) เป็นการกระทำผิดกฎหมายที่ผู้สรรหา นำแรงงานไปรอในแหล่งรวมคนหางาน (pool) จนกว่าจะได้งาน โดยเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงานเพื่อเป็นค่าอาหารและที่พักในระหว่างที่รอ

ผู้หางานอาจถูกบังคับหรืออาจสมัครใจจ่ายค่าใช้จ่ายเหล่านี้เพราะต้องการได้งานจริง ๆ ส่วนมากผู้หางานและแรงงานจะไม่ได้ใบเสร็จรับเงินสำหรับค่าใช้จ่ายเหล่านี้ หรืออาจได้เอกสารที่ระบุจำนวนเงินน้อยกว่าที่จ่ายไปจริง ถ้าค่าธรรมเนียมเป็นเงินก้อนใหญ่ ผู้หางานอาจกู้ยืมเงินและถูกบังคับให้ทำงานหลายเดือนหรือหลายปี เพียงเพื่อจ่ายดอกเบี้ยที่สูงลิ่ว แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ได้รับการสรรหาข้ามพรมแดนมีความเสี่ยงเป็นพิเศษต่อการสรรหาและพฤติกรรมการจ้างงานที่ไม่เหมาะสมเช่นนี้

แรงงานที่เป็นหนี้ยังเสี่ยงต่อการที่จะถูกแสวงประโยชน์เพิ่มเติมอีก เช่น ตกเป็นแรงงานบังคับ หรือเป็นทาสสมัยใหม่ เพราะพวกเขาอาจตกอยู่ภายใต้การข่มขู่จากคนที่พวกเขาเป็นหนี้

แม้ว่าความต้องการแรงงานจะสูง แต่งานในอุตสาหกรรมประมงได้ชื่อว่าสกปรกและเป็นอันตราย และถูกมองจากทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติว่าเป็นงานที่ไม่น่าทำ ดังนั้นเพื่อหาแรงงานให้ได้เพียงพอกับความต้องการด้านแรงงาน บางครั้งผู้สรรหาที่ใช้วิธีหลอกลวงโดยสัญญากับแรงงานข้ามชาติว่าจะได้ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างหรือเกษตรกรรม ซึ่งดีกว่างานแปรรูปปลา เมื่อแรงงานเดินทางมาถึงและกว่าจะรู้ตัว พวกเขาก็ถูกส่งเข้าโรงงานแปรรูปอาหารทะเลและถูกบังคับให้ทำงานเพื่อชำระหนี้ที่เกิดจากการสรรหาแรงงาน

เนื่องจากการย้ายถิ่นอย่างถูกต้องตามกฎหมายมีค่าใช้จ่ายสูง แรงงานข้ามชาติบางส่วนจึงเลือกที่จะย้ายถิ่นเข้ามาโดยผ่านช่องทางที่ผิดกฎหมาย แม้จะประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แต่การที่ไม่มีเอกสารอย่างถูกต้องก็ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์จากแรงงานมากขึ้นไปอีก เนื่องจากพวกเขาต้องทำงานอย่างผิดกฎหมาย

การสรรหาแรงงานแบบขาดคุณธรรมอื่น ๆ ยังรวมถึงการที่นายจ้างหักค่าจ้างทั้งที่ไม่มีอำนาจจะทำเช่นนั้นได้ และเรียกเก็บค่าบริการสูงเกินจริงจากแรงงาน แรงงานอาจไม่ได้รับสำเนาสัญญา และสัญญาอาจไม่ได้ทำในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ ผู้สรรหาอาจไม่จ่ายค่าจ้างหรือใช้วิธีบังคับเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานออกจากงานเมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศแล้ว

### ง. ปัจจัยเกื้อหนุน

ตารางต่อไปนี้จะแสดงจุดเปราะบางของแรงงานข้ามชาติที่ทำให้พวกเขาเสี่ยงต่อการแสวงประโยชน์จากแรงงานเป็นพิเศษ

จุดเปราะบางของแรงงาน	ผลที่เกิดขึ้น
ความยากจน	แรงงานมีแนวโน้มที่จะยอมรับค่าจ้างต่ำและสภาพการทำงานที่เลวร้ายเมื่อมีทางเลือกน้อย พวกเขามีแนวโน้มที่จะต้องกู้ยืมเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาประเทศไทย ทำให้พวกเขาตกอยู่ในสถานะแรงงานขี้ดหนี้
ขาดการศึกษา และ/หรือ ประสบการณ์	แรงงานไม่ค่อยตระหนักถึงสิทธิของตน และไม่ทราบว่าสิ่งใดยอมรับได้ สิ่งใดเป็นการแสวงประโยชน์ แรงงานไม่ทราบว่าขอความช่วยเหลือได้จากที่ไหน และไม่กล้าร้องเรียนกรณีที่เกิดงาน
อยู่ไกลบ้าน	เป็นการยากสำหรับแรงงานข้ามชาติที่จะหนีการแสวงประโยชน์ พ้นเพราะพวกเขาอาจไม่มีที่ไปและไม่มีทางกลับบ้านได้อย่างปลอดภัย
ขาดทักษะภาษาไทย	แรงงานอาจไม่เข้าใจว่าเขาเสนออะไรมา และตนตอบตกลงอะไรไป เป็นเรื่องยากที่จะถามคำถามหรือร้องเรียนถ้าคุณไม่สามารถพูดและเข้าใจภาษาของผู้สรรหาและนายจ้าง

การย้ายถิ่นมีค่าใช้จ่ายสูง	เป็นแรงหนุนให้แรงงานเลือกเส้นทางการย้ายถิ่นที่ผิดกฎหมาย ซึ่งทำให้เกิดความเสี่ยงในการจ้างงานยิ่งขึ้น เพราะแรงงานที่ไม่มีเอกสารยิ่งเสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์มากขึ้น  แม้ว่าค่าใช้จ่าย "ที่เป็นทางการ" จะค่อนข้างต่ำ แต่การตัดสินใจและการทุจริตในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น
ต้องพึ่งพานายจ้าง	แรงงานจะได้ใบอนุญาตทำงานจากนายจ้างเท่านั้น และกฎระเบียบปัจจุบันก็ทำให้แรงงานเปลี่ยนงานได้ยากมาก ซึ่งหมายถึงแรงงานมีทางเลือกไม่มากหากพวกเขาถูกแสวงประโยชน์
แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมประมงมักต้องรอรับค่าจ้างที่จ่ายเป็นเงินก้อน	กระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นของผู้หญิงและเด็กกันเป็นลูกโซ่เพื่อช่วยเหลือครอบครัวขณะที่ยังรอ

ขณะเดียวกันก็มีปัจจัยเกื้อหนุนของฝั่งนายจ้างด้วยเช่นกัน ดังนี้

### ปัจจัยเกื้อหนุน

### ผลที่เกิดขึ้น

คนไทยมองว่างานประมงไม่น่าทำ	ทำให้นายจ้างต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกแสวงประโยชน์มากกว่า
ขาดความรู้และความเห็นอกเห็นใจ	นายจ้างอาจไม่เข้าใจว่าพวกเขากำลังเอารัดเอาเปรียบหรือแสวงประโยชน์จากแรงงาน พวกเขาอาจมองว่า ตนเองกำลังช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติด้วยการจัดหางาน การขนส่ง และที่พักให้  ในบางกรณี นายจ้างไม่พอใจแรงงานข้ามชาติที่ร้องทุกข์ และมองว่าแรงงานเหล่านั้นทำให้ประเทศไทยเสียชื่อ
ปริมาณการจับสัตว์น้ำลดลงและเอาแน่เอานอนไม่ได้	กฎระเบียบที่ออกมาเพื่อลดการจับสัตว์น้ำและจำกัดการทำประมงส่งผลให้นายจ้างมีกำไรลดลง และต้องประหยัดค่าใช้จ่ายตาม
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณถูกมองว่าเป็นของต้องจ่ายแพง	การจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสม การจัดสภาพการทำงานที่มีคุณค่าและให้ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลถูกมองว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงและส่งผลกระทบต่อผลกำไรของนายจ้าง

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง



ไม่มีผลสะท้อนเกิดขึ้นให้เห็น	แม้ว่าจะมีมาตรฐานทางกฎหมายและจริยธรรมมากมาย แต่การบังคับใช้มักจะต่ำ ซึ่งหมายถึงความเสี่ยงที่จะถูกจับได้ว่าเอาผิดเอาเปรียบแรงงานก็ต่ำเช่นกัน
------------------------------	---

### ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการสรรหาแรงงานแบบแสวงประโยชน์และไม่เหมาะสมนั้นร้ายแรงมากสำหรับแรงงานข้ามชาติ และยังส่งผลร้ายแรงต่อผู้สรรหาและต่อผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลด้วยเช่นกัน ดังนี้

ผลกระทบระยะสั้น	ผลกระทบระยะยาว
<b>ผู้สรรหาและต่อผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• แรงงานมีอัตราการลาออกสูง</li> <li>• มีชื่อเสียงไม่ดีต่อสาธารณะ</li> <li>• ผู้ซื้อลงมาตรวจสอบห่วงโซ่อุปทาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยังคงมีปัญหาด้านแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง และมีต้นทุนการสรรหาแรงงานเพิ่มสูงขึ้น</li> <li>• ถูกดำเนินคดีในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย</li> <li>• มีส่วนเอื้อให้เกิดองค์กรอาชญากรรม (organized crime) รูปแบบอื่น ๆ</li> <li>• เสื่อมเสียชื่อเสียงและแบรนด์สินค้า</li> <li>• สูญเสียการเข้าถึงตลาดต่างประเทศ</li> </ul>
<b>แรงงานที่ถูกแสวงประโยชน์</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีบาดแผลทางใจ รู้สึกเหงาและโดดเดี่ยว</li> <li>• ต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัวและเครือข่ายที่คอยสนับสนุนกัน</li> <li>• เด็กข้ามชาติไม่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการศึกษาที่ไม่ดี</li> <li>• แรงงานมีสุขภาพและภาวะโภชนาการไม่ดี</li> <li>• มีหนี้สินเพิ่ม</li> <li>• เป็นผู้ย้ายถิ่นที่มีความเปราะบาง โดยเฉพาะกลุ่มผู้หญิงและเด็ก</li> <li>• ถูกละเมิดทางร่างกาย วาจา และจิตใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยิ่งยากจนลงกว่าเดิม เพราะถูกซ้ำเติมให้แย่งลงด้วยภาระหนี้สิน</li> <li>• สถานการณ์ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศเลวร้ายลงกว่าเดิม ชายกับหญิงได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันเนื่องจากสถานะการเข้าเมืองและภาพเหมารวม (gender stereotypes of jobs) หรืออคติทางเพศในการทำงาน</li> <li>• เป็นครอบครัวพลัดถิ่นที่มีสถานภาพการเข้าเมืองที่เปราะบาง</li> <li>• ครอบครัวที่มีปัญหาถูกทิ้งไว้ข้างหลัง</li> </ul>

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

บริษัท ท็อปโกลฟ คอร์ป ผู้ผลิตถุงมือยางรายใหญ่ที่สุดของโลก ถูกสั่งห้ามส่งออกผลิตภัณฑ์จากมาเลเซียไปยังสหรัฐอเมริกา หลังจากที่สำนักงานศุลกากรและป้องกันชายแดนสหรัฐฯ (CBP) ตรวจสอบแรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยพบหลักฐานว่า บริษัท ใช้แรงงานซัดหนี ให้แรงงานทำงานล่วงเวลามากเกินไป ดึงเอกสารประจำตัวของแรงงาน และแรงงานมีสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ไม่เหมาะสม

“CBP จะไม่ยอมให้บริษัทต่างชาติแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานที่อ่อนแอเพื่อขายสินค้าราคาถูกและผลิตขึ้นอย่างไร้จรรยาบรรณให้กับผู้บริโภคชาวอเมริกัน” ทรอย มิลเลอร์ เจ้าหน้าที่อาวุโสของ CBP กล่าวในแถลงการณ์

บริษัท Impactt ซึ่งเป็นที่ปรึกษาของสหราชอาณาจักร รายงาน [ผลการประเมิน](#) ว่า ท็อปโกลฟประสบความสำเร็จในการจัดการและแก้ไขตัวชี้วัดด้านการบังคับใช้แรงงานในการดำเนินงาน โดยตรงได้ทั้งหมดแล้ว

การที่ธุรกิจที่มีห่วงโซ่อุปทานถูกคาดหวังมากขึ้นเรื่อย ๆ ให้ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการแก้ไขเยียวยา ทำให้ธุรกิจต่างตระหนักว่า การยอมเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานแต่แรกนั้นคุ้มค่าน่าที่จะต้องมาเสียค่าใช้จ่ายบานปลายภายหลัง

ท็อปโกลฟต้องจ่ายเงินเยียวยาแก่แรงงานทั้งปัจจุบันและอดีตรวม 12,672 คนคิดเป็นจำนวนเงินสูงถึง 36.3 ล้านเหรียญสหรัฐฯ หลังจากที่ถูกนานาชาติประณามการปฏิบัติต่อแรงงานของบริษัท

## ประโยชน์ของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

ตอนนี้เมื่อคุณเข้าใจแล้วว่า การแสวงหาประโยชน์จากแรงงานคืออะไร มีผลกระทบอย่างไร และมีปัจจัยเกื้อหนุนใดบ้างที่ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น ก็มาถึงคำถามที่ว่า แล้วทำไมคุณจึงควรใช้วิธีสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบในธุรกิจของคุณเอง?

นอกจากประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนในการได้ปฏิบัติตามผู้คนอย่างเป็นธรรมแล้ว การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบยังมีประโยชน์อีกมากต่อธุรกิจของคุณ ซึ่งรวมถึง

### แรงงานและครอบครัวมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

แรงงานที่ได้รับค่าจ้างตามสมควรและเก็บเงินที่หามาได้สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมในที่พักที่สะอาดและปลอดภัย และเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ การศึกษา และการดูแลสุขภาพ สมาพันธ์การจ้างงานโลก (WEC) รายงานว่า บริษัทที่รับผิดชอบต่อสังคมมีขวัญกำลังใจในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น อัตราการลาออกของแรงงานต่ำลง และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการปฐมพยาบาลของบริษัทลดลง ในขณะที่คุณภาพ ประสิทธิภาพ และผลิตภาพหรือความสามารถในการผลิต (productivity) ก็เพิ่มขึ้นด้วย

### นายจ้างที่ใครก็อยากทำงานด้วย / รักษาแรงงานไว้ได้มากขึ้น

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

คุณกลายเป็นที่รู้จักอย่างรวดเร็ว เป็นผู้ได้ชื่อว่าเป็นปฏิบัติต่อแรงงานอย่างดี ทำให้คุณเป็นนายจ้างที่ใครก็อยากทำงานด้วย ในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ชื่อเสียงดังกล่าวทำให้คุณสรรหาแรงงานง่ายขึ้น และมีทางเลือกในการสรรหาคนเข้ามาเป็นแรงงานได้มากขึ้น ซึ่งหมายความว่า คุณจะตอบสนองลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น แรงงานที่มีความสุขและมีสุขภาพดีจะอยู่กับคุณนานขึ้น เท่ากับว่า คุณสามารถลดการสรรหาแรงงานใหม่มาทดแทนแรงงานเก่า ขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาความเร็วและทักษะได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้คุณให้บริการลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

### **สร้างความแตกต่างทางการตลาด – เป็นส่วนหนึ่งของทางออก ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของปัญหา**

แสดงให้เห็นที่อาจเป็นลูกค้าใหม่เห็นว่าคุณมีแนวปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรด้วยความรับผิดชอบ ธุรกิจที่มีจรรยาบรรณจะอยากทำงานกับคุณ ธุรกิจที่สามารถแสดงหลักฐานว่าปฏิบัติตามข้อกำหนดได้คือตัวเลือกปลอดภัยในการเป็นคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับธุรกิจที่ส่งสินค้าจำหน่ายในตลาดต่างประเทศที่การตรวจสอบการดำเนินงานมีความสำคัญต่อการเอาชนะและรักษาไว้ซึ่งธุรกิจ

สมาคมผู้รับเหมาบริการอย่างถูกต้องตามกฎหมายแห่งประเทศฟิลิปปินส์ (the Philippines Association of Legitimate Service Contractors หรือ PALSCON) ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาพันธ์การจ้างงานโลก (WEC) ระบุว่า การไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้หางานเป็นการดึงดูดลูกค้าที่มีคุณภาพสูงขึ้น ได้คนมีความสามารถมากขึ้นเมื่อเพื่อนแนะนำหรือบอกต่อเพื่อน (referral) อีกทั้งยังช่วยเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ

ส่วน ABADI (สมาคมผู้ให้บริการรับเหมาช่วงของอินโดนีเซีย หรือ the Indonesian Outsourcing Association) เห็นว่า ความเป็นมืออาชีพและมาตรฐานจรรยาบรรณสูง หมายถึงการเป็นหุ้นส่วนที่เชื่อถือได้ของนายจ้าง การสร้างตัวเองให้เป็น "บริษัทที่ใครก็เลือก" และสร้างความแตกต่างจากบริษัทอื่นในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ด้วยการให้บริการที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และมีจรรยาบรรณ สมาชิกของ ABADI จึงดึงดูดผู้สมัครงานที่มีคุณภาพสูง ทำงานให้นายจ้างได้ดี และเพิ่มจำนวน "ลูกค้าที่กลับมาใช้บริการซ้ำ" เงื่อนไขที่ดีส่งผลให้แรงงานมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น เป็นผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการคุณภาพการทำงานต่อไป นี่คือผลดีต่อทุกฝ่าย ("win-win") ของการสรรหาบุคลากรอย่างมีจรรยาบรรณและเป็นมืออาชีพในอินโดนีเซีย<sup>1</sup>

## **คู่มือการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อผู้สรรหาและนายจ้าง**

คู่มือการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อผู้สรรหาและนายจ้างและหลักสูตรฝึกอบรมที่ประกอบกันไว้ได้ให้แนวทางในการปฏิบัติแก่ผู้สรรหาและนายจ้างในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ให้สามารถปฏิบัติตามหลักการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อผู้สรรหาและนายจ้าง

<sup>1</sup> [WEC\\_Business-Case-Ethical-Recruitment.pdf \(wecglobal.org\)](#)

เนื้อหาในคู่มือแบ่งออกเป็น 7 หัวข้อดังนี้

## 1. สร้างระบบสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ (Setting up your Responsible Recruitment System)

ต้องตรวจสอบให้มั่นใจได้ว่า คุณมีโครงสร้างธุรกิจที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำโครงการสรรหาบุคลากรด้วยความรับผิดชอบต่อเป็นผลสำเร็จ เราจะมาพิจารณากันว่า ใครควรจะเป็นผู้นำในโครงการของคุณ ใครบ้างควรอยู่ในทีม พวกเขาต้องการการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนอย่างไรบ้าง เราจะพิจารณาด้วยว่าคุณต้องการเอกสารประเภทใดบ้าง และตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณเข้าใจทั้งข้อกำหนดทางกฎหมายสำหรับธุรกิจของคุณ ข้อกำหนดในสัญญาที่คุณทำไว้กับลูกค้า และข้อกำหนดของโครงการ FAIR Fish

## 2. สิทธิขั้นพื้นฐาน (Fundamental Rights)

เป็นสิทธิหลักที่แรงงานทุกคนได้รับ ไม่ว่าพวกเขาจะทำงานอะไร เป็นใคร หรือมาจากไหน

## 3. กระบวนการสรรหา (Recruitment Processes)

กระบวนการที่คุณใช้ในการจัดหา (sourcing) และสรรหา (recruiting) แรงงาน ตั้งแต่วิธีสรรหาไปจนถึงการปฐมนิเทศ

## 4. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

ข้อกำหนดและเงื่อนไขที่มีผลบังคับใช้ทันทีที่แรงงานเริ่มทำงาน หลายกระบวนการอาจเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง แต่เป็นความรับผิดชอบของผู้สรรหาที่จะต้องทำงานร่วมกับนายจ้างเพื่อให้แน่ใจว่า สัญญาและสภาพการทำงานมีความเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อคุณจะได้มั่นใจได้ว่า คุณกำลังจัดหาแรงงานให้แก่ นายจ้างที่มีความรับผิดชอบเท่านั้น

## 5. การร้องเรียน ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา (Grievance and remediation)

เราทุกคนล้วนทำผิดพลาดกันได้ และในหัวข้อนี้จะทำให้คุณเห็นความสำคัญของการสนับสนุนให้แรงงานร้องเรียน เพราะคุณจะได้ทราบเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น และคุณจะได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดปัญหาเดิมซ้ำ

## 6. การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (Due diligence)

การมีห่วงโซ่อุปทานที่ซับซ้อนหมายถึงการที่เราต้องพึ่งพาธุรกิจอื่น ๆ ในการให้บริการของเรา ไม่ว่าจะพึ่งพาคนกลางในการสรรหาแรงงาน จัดหาที่พัก หรือพึ่งพาผู้ให้บริการขนส่ง หัวข้อนี้จะช่วยคุณทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของคุณ ให้คุณมั่นใจได้ว่าทุกคนในนั้นทำงานในแบบที่คุณต้องการ

## 7. การติดตามและพิสูจน์ผลการดำเนินการ (Monitoring and verification)

หัวข้อสุดท้ายเป็นเรื่องการวัดผลกระบวนการสรรหาด้วยความรับผิดชอบของเราเพื่อให้แน่ใจว่าส่งผลบวกต่อธุรกิจ และเราจะได้พัฒนาต่อไป

คุณสามารถเรียนรู้และทำตามหัวข้อต่าง ๆ ได้ตามจังหวะของคุณเอง โดยคู่มือนี้จะบอกแนวปฏิบัติในเรื่องที่คุณต้องการและแนะนำเอกสารอ้างอิงแก่คุณ ขณะดำเนินโครงการ เราจะมีแหล่งข้อมูลอื่น ๆ มากมายให้คุณใช้ได้ตลอดเส้นทาง

ภายในแต่ละส่วนของหลักสูตรออนไลน์ คุณจะมึ้ใบงาน (task) ที่ต้องทำ ซึ่งจะโยงมายังเอกสารนี้ เพื่อปรับแต่งให้เป็นงานส่วนตัวของคุณเอง และช่วยคุณสร้างแผนการดำเนินงานสำหรับธุรกิจของคุณ งานเหล่านี้จะมีหมายเลขกำหนดไว้เพื่อคุณจะได้แยกความแตกต่างจากแบบฝึกหัดอื่น ๆ ในหลักสูตรได้

พร้อมกันนี้ ในคู่มือจะมีรายการตรวจสอบไว้ให้คุณใช้ตรวจสอบก่อนจะผ่านแต่ละขั้นตอนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการสรรหาบุคลากรด้วยความรับผิดชอบ

ยิ่งคุณซื่อสัตย์และโปร่งใสเกี่ยวกับการดำเนินงานในปัจจุบันของคุณมากเท่าใด แผนปรับปรุงของคุณก็จะยิ่งมีคุณค่ามากขึ้นเท่านั้น วางแผนเดินก้าวเล็ก ๆ ทีละก้าวเท่าที่ทำได้ ดีกว่าวางแผนเปลี่ยนแปลงยิ่งใหญ่ที่ไม่มีวันเกิดขึ้นเพราะไม่สะท้อนความเป็นจริง

เมื่อจบหลักสูตร คู่มือนี้จะสนับสนุนการปฏิบัติเพื่อสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ และแผนปฏิบัติการเพื่อการปรับปรุงอย่างเป็นขั้นเป็นตอนที่ปรับให้เหมาะกับธุรกิจของคุณ

คุณสามารถใช้คู่มือนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่าคุณกำลังจัดการเชิงรุกในการดำเนินการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

หากคุณมีคำถาม ข้อคิดเห็น หรือข้อกังวล เรายินดีรับฟัง กรุณาติดต่อเราผ่านทางอีเมลที่ [thailand.co@plan-international.org](mailto:thailand.co@plan-international.org) หรือส่งข้อความหาเราทางกล่องข้อความในเฟซบุ๊กเพจของเราที่ <https://web.facebook.com/fairfishthailand/>

ใบงานที่ 1      ในการเรียนหลักสูตรนี้ ฉันคาดหวังที่จะประสบผลดังนี้

ผลต่อตัวฉันเอง	
ผลต่อธุรกิจของฉัน	
ผลต่อแรงงานของฉัน	

## หัวข้อที่ 1 – สร้างระบบสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

ธุรกิจอาจตั้งใจที่จะปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานจรรยาบรรณในการสรรหาและจัดหาแรงงานทุกมาตรฐาน แต่หากไร้ซึ่งระบบที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ธุรกิจก็อาจจะรักษามาตรฐานเหล่านั้นไว้ไม่ได้ตลอดไป อันจะนำไปสู่ ความผิดพลาดและอุบัติเหตุ และความเสียหายต่อธุรกิจ แรงงาน และลูกค้าของคุณ

ในการปลูกฝังและบูรณาการระบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ธุรกิจของคุณควร

ตัดสินใจว่าใครเป็นผู้นำอาวุโสที่เหมาะสมในการทำงานสนับสนุนการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบในธุรกิจของคุณ (ดูข้อ 1.1)	Completed
กำหนดมาตรฐานที่คุณมุ่งมั่นจะทำและคาดหวังจากคู่ค้าทางธุรกิจของคุณอย่างเป็นทางการ (ดูข้อ 1.2)	Partially completed
กำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติและยึดมั่นไว้ ทำตามมาตรฐานให้ได้ในทางปฏิบัติ (ดูข้อ 1.3)	Not completed
แต่งตั้งผู้นำในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและดำเนินการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ (ดูข้อ 1.4)	Not completed
สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นของธุรกิจคุณในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ และทำการฝึกอบรมแรงงาน หัวหน้างาน และผู้จัดการ (ดูข้อ 1.5)	Not completed

### ต้องทำอะไรบ้าง

#### 1.1. ผู้นำอาวุโสที่ดูแลงานด้านการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

การแต่งตั้งบุคคลอันดับต้น ๆ ขององค์กรให้เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการสร้างความมั่นใจว่า ได้ปลูกฝังมาตรฐานการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบไว้ทั่วทั้งธุรกิจไว้อย่างมีประสิทธิภาพเท่ากับธุรกิจของคุณมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำตามมาตรฐานการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบมากขึ้น

บุคคลผู้นี้ควรเป็นระดับกรรมการหรือผู้อำนวยการที่เทียบเท่าซึ่งมีอำนาจสั่งการและมีเวลาเพียงพอผ่านการฝึกอบรม และมีความสามารถในการทำตามความรับผิดชอบเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณอาจต้อง

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและอาจต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าผู้อำนวยการของคุณมีความรู้และความสามารถในการเป็นผู้นำโครงการและทำโครงการนี้ให้สำเร็จ งานที่เขาต้องทำมีดังนี้

- สื่อสารความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงที่จะบูรณาการและปลูกฝังมาตรฐานการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ
- กำกับดูแลและให้ทิศทางเชิงกลยุทธ์สำหรับการสร้างและการบำรุงรักษาระบบ
- กำกับดูแลการทำงานร่วมกันและทำการตรวจสอบกิจการอย่างรอบด้าน (due diligence) กับคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด
- ปรับปรุงวิธีบูรณาการและปลูกฝังแนวทางการสรรหาด้วยความรับผิดชอบเข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจคุณอย่างต่อเนื่อง

ผู้นำอาวุโสอาจเป็นผู้มีบทบาทหลักในความรับผิดชอบเหล่านี้ หรือเขาอาจเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีบทบาทมากขึ้นไปอีก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดและความซับซ้อนของธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของคุณ

ขอแนะนำให้ผู้นำอาวุโสทำงานเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามแนวทางการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบในทุกสถานที่และทุกภาคส่วนที่ธุรกิจของคุณเข้าไปมีส่วน อาจจะเป็นการทำงานร่วมกับลูกค้าผู้สรรหา องค์กรพัฒนาเอกชน และสมาคมการค้า หรือโดยการมีส่วนร่วมในโครงการริเริ่มเพื่อส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดี เช่น โครงการ FAIR Fish เพื่อคุณจะได้ทราบข้อมูลแนวคิดล่าสุดเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ และขณะเดียวกันยังเป็นการประชาสัมพันธ์ธุรกิจของคุณเองในฐานะผู้สรรหาที่มีความรับผิดชอบอีกด้วย

**ใบงานที่ 2** บุคลากรอาวุโสในธุรกิจของฉันผู้ที่จะรับผิดชอบงานสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบคือ

\_\_\_\_\_

ถ้าไม่มีใคร บุคลากรอาวุโสในธุรกิจของฉันผู้ที่จะรับผิดชอบงานสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบคือ \_\_\_\_\_ เพราะว่า \_\_\_\_\_.

## 1.2 กฎหมายและมาตรฐาน

มีกฎหมายและมาตรฐานอยู่เป็นจำนวนมากที่อาจใช้ได้กับธุรกิจของคุณ คุณต้องทำแผนที่และทำความเข้าใจให้ดีก่อนจะระบุลงในนโยบายและวิธีปฏิบัติ (procedures) และให้คำมั่นที่จะทำตาม (ดูข้อ 1.3).

ประเภทมาตรฐานที่อาจใช้ได้กับคุณได้แก่

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง



## ■ ข้อกำหนดตามกฎหมาย

เป็นมาตรฐานทางกฎหมายที่รัฐบาลต้องการจากคุณ การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้หมายถึงคุณกำลังละเมิดกฎหมาย ดังนั้นมาตรฐานเหล่านี้จึงเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่คุณต้องปฏิบัติตามให้ได้ แต่แต่ละประเทศจะมีข้อกำหนดทางกฎหมายที่แตกต่างกัน

## ■ มาตรฐานจรรยาบรรณ

มีองค์กรระหว่างประเทศมากมายที่ได้พัฒนาชุดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อคนงานขึ้นมา บางมาตรฐานเป็นมาตรฐานเฉพาะสำหรับบางประเทศ บางภูมิภาค หรือบางภาคส่วนที่มีความเปราะบางหรือความต้องการเฉพาะด้าน และบางมาตรฐานเป็นมาตรฐานสากลทั่วไปที่แบรด์ระดับสากลสามารถควบคุมให้ธุรกิจทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของตนอยู่ในมาตรฐานชุดเดียวกันได้ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดในโลก ถือเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มาตรฐานเหล่านี้รวมไปถึงความคิดริเริ่มต่าง ๆ เช่น [Business Social Compliance Initiative \(BSCI\)](#), [IOM IRIS](#), [Fair Hiring Initiative](#), [Responsible Business Alliance](#) และ [SA 8000](#) มาตรฐานและความคิดริเริ่มเหล่านี้อิงตามอนุสัญญาและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานระหว่างประเทศ เช่น [มาตรฐานและระเบียบปฏิบัติด้านแรงงานของ ILO ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน](#) และ [ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ \(UN Global Compact\)](#)

### ความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ช่วยให้ผู้ประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ตรวจสอบได้ทั้งต่อสังคม ตนเอง ผู้มีส่วนได้เสีย และต่อสาธารณะ การปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมทำให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงผลกระทบที่ธุรกิจของตนเองมีต่อสังคมในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

แม้ว่ากฎหมายจะไม่ได้บังคับให้ปฏิบัติตามความคิดริเริ่มเหล่านี้ แต่คุณก็จะพบว่า ลูกค้าของผู้สรรหา (นายจ้าง) ตกลงผูกพันที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงใดข้อตกลงหนึ่งเหล่านั้น ซึ่งก็หมายความว่า หากผู้ตรวจประเมิน (auditor) พบว่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณตามที่ให้คำมั่นไว้ นายจ้างอาจเสี่ยงต่อการสูญเสียทางการค้า และในปัจจุบันการตรวจประเมินก็ตรวจเกินกว่าระดับนายจ้างขึ้นไปถึงผู้สรรหามากขึ้นเรื่อย ๆ

คู่มืออย่างนโยบายจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่ผู้สรรหาสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ที่

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

## ■ มาตรฐานเฉพาะของลูกค้า/มาตรฐานตามสัญญา

เป็นมาตรฐานที่นายจ้างกำหนดขึ้นใช้ภายในธุรกิจของตนเอง กฎหมายไม่ได้กำหนดอีกเช่นกัน แต่ผู้สรรหาอาจตกลงที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานบางอย่างในข้อตกลงตามสัญญากับนายจ้าง หากผู้สรรหาไม่ปฏิบัติตามก็เสี่ยงที่จะสูญเสียธุรกิจของนายจ้าง

## ■ คู่มือจรรยาบรรณของโครงการ FAIR Fish

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

คู่มือจรรยาบรรณของโครงการ FAIR Fish ได้ให้แนวปฏิบัติเพื่อช่วยผู้สรรหาและนายจ้างในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสากลในการสรรหาและจัดหาแรงงาน คู่มือและหลักสูตรฝึกอบรมที่ประกอบกันรวมทั้งแม่แบบและเอกสารประกอบจะช่วยให้คุณมีความรู้และข้อมูลเพื่อทำตามแนวทางเหล่านี้ได้

### **ตัวอย่างคู่มือจรรยาบรรณสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง**

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในกฎหมายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัทฯ จึงได้กำหนดจรรยาบรรณด้านสังคมสำหรับคู่ค้าธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย จรรยาบรรณของบริษัทฯ ตลอดจนมาตรฐานสากล โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการทางสังคม รวมถึงติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด

บริษัทฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หลักจรรยาบรรณธุรกิจของเราจะช่วยผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานระหว่างบริษัทกับคู่ค้าทางธุรกิจทั้งหมด และเอื้อต่อการทำงานที่สร้างความเชื่อมั่นและคุณค่าในระยะยาวให้กับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

### **ขอบเขตและแนวปฏิบัติ**

#### **การปฏิบัติด้านสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน**

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ และไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดในทุกการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานทาส แรงงานที่ถูกผูกมัดไว้ด้วยสัญญาทุกรูปแบบ ส่งเสริมความเสมอภาคโดยไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสถานะและชนชั้น ไม่ยอมรับหรือส่งเสริมการใช้แรงงานเด็ก และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบาย 9 ประการของบริษัทฯ ดังต่อไปนี้

#### **1. นโยบายสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อ**

เรามุ่งมั่นที่จะรักษาหลักการและแนวทางสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อและเป็นธรรม ซึ่งเคารพ ปกป้อง และปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง การป้องกันและขจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาแรงงานและการจ้างงาน

#### **2. นโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า**

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อผู้สรรหาและนายจ้าง

เราเคารพหลักการพื้นฐานของงานที่มีคุณค่า (decent work) (ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)) ที่ทำให้การจ้างงานและการสร้างรายได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง ทั้งยังกำหนดให้มีการคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงาน และส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคมในหมู่แรงงาน เราปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่บังคับใช้อยู่ทั้งหมดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการทำงานสูงสุด การทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลา และผลประโยชน์ ตามความเหมาะสม

### 3. นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ

เราเคารพศักดิ์ศรีของลูกจ้างและแรงงาน ปฏิบัติต่อลูกจ้างและแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่กดขี่บังคับใช้แรงงาน และไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา ความเชื่อ หรือเหตุอื่นใด

### 4. นโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก

เราปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสากลด้านแรงงาน เราตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่า ไม่มีการใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็ก (ในภาคอุตสาหกรรม) ในการผลิตหรือจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการของเรา

### 5. นโยบายไม่ใช้แรงงานบังคับ

เราไม่บังคับใช้บทลงโทษหรือใช้สัญญาผูกมัดแรงงาน เรารับรองได้ว่า การจ้างงานเป็นไปอย่างสมัครใจ และไม่มีการบังคับให้แรงงานทำงานโดยไม่สมัครใจ เราไม่ได้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมสำหรับเอกสารราชการตามกฎหมายที่จำเป็นต้องใช้ในการจ้างงาน (เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตทำงาน) และไม่ได้เรียกหลักประกันในการเข้าทำงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

### 6. เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง

เรายอมรับ รับทราบ เคารพ และไม่กีดกันสิทธิของลูกจ้างในการมีเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรองตามที่กฎหมายกำหนด

### 7. นโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์

เราไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบ ขั้นตอน หรือกระบวนการใด ๆ ในการค้ามนุษย์ และยึดถือแนวปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

### 8. นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

เราจัดให้มีช่องทางการสื่อสารสำหรับลูกจ้างทุกคน โดยเฉพาะลูกจ้างกลุ่มเปราะบาง อาทิ แรงงานข้ามชาติและผู้หญิง เพื่อรับฟังข้อกังวลใจของลูกจ้าง และช่วยเหลือ แก้ไข และเยียวยาข้อร้องเรียนร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นได้

### 9. นโยบายการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับผู้สรรหา

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

ในการทำธุรกิจ บริษัทสรรหาแรงงาน (the recruiting Company) ให้มีความสำคัญและให้คุณค่าเป็นอันดับต้น ๆ ต่อจรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์สุจริต และความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของรัฐบาล และการหลีกเลี่ยงการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตในทุกรูปแบบ

[สำหรับธุรกิจในช่วงโซ่อุปทาน] ซัพพลายเออร์/คู่ค้าทางธุรกิจได้อ่านและเข้าใจข้อความในคู่มือจรรยาบรรณฉบับนี้แล้ว และจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันความมุ่งมั่น พร้อมทั้งได้ลงลายมือชื่อและประทับตราไว้เป็นสำคัญ

ลายมือชื่อซัพพลายเออร์และประทับตราบริษัทรับรอง (ถ้ามี) พร้อมกับลงวันที่ที่ลงลายมือชื่อ

ชื่อบริษัท .....

ลายมือชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

**ใบงานที่ 3**      ธุรกิจของฉันทันจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายไทยและมาตรฐานจรรยาบรรณดังต่อไปนี้

	มาตรฐาน	สิ่งที่ต้องทำ
1	คู่มือจรรยาบรรณโครงการ FAIR Fish	ปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ (guidelines)
2		
3		
4		

**ใบงานที่ 4**      คู่มือจรรยาบรรณของโครงการ FAIR Fish ได้รับความเห็นชอบและลงนามในนามบริษัทของฉันทันโดย \_\_\_\_\_

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

### 1.3. นโยบาย วิธีปฏิบัติ และการรายงาน

- นโยบายคือเอกสารที่ระบุมาตรฐานที่ธุรกิจของคุณยึดมั่นและสิ่งที่คุณคาดหวังจากลูกค้า นโยบายทำให้พนักงาน แรงงาน ลูกค้า คนในห่วงโซ่อุปทาน และแม้แต่สาธารณชน ทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของคุณเพื่อให้ทุกคนเข้าใจได้อย่างชัดเจน
- วิธีปฏิบัติงานคือ กระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่า คุณบรรลุมาตรฐานที่คุณประกาศยึดมั่นไว้ในนโยบาย วิธีปฏิบัติเป็นเป็นเครื่องกำกับการทำงานของพนักงานของคุณ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าทุกคนกำลังทำงานอย่างสม่ำเสมอ และยืนยันบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงยืนยันตัวผู้นำในการปฏิบัติงาน (ดูข้อ 1.4)
- ในบริบทนี้ รายงานเป็นเอกสารที่ให้ข้อมูลว่าคุณทำตามคำมั่นที่ให้ไว้ได้ดีเพียงใด การรายงานอย่างสม่ำเสมอและแม่นยำแสดงว่าคุณสามารถวัดผลการดำเนินการตามวิธีปฏิบัติ เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามข้อกำหนดของนโยบาย รายงานที่ดีทำให้ทุกคนทราบว่า ธุรกิจของคุณกำลังก้าวหน้าไปสูเป้าหมายอย่างไร

เราเตรียมแม่แบบนโยบายมากมายไว้ให้คุณเลือกนำไปปรับใช้ตามความต้องการทางธุรกิจของคุณได้ เอกสารเหล่านี้คุณไม่เพียงแต่ทำสำเนาและลงนามเท่านั้น แต่คุณควรตรวจสอบให้แน่ใจด้วยว่า เอกสารเหล่านี้สะท้อนจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของธุรกิจของคุณอย่างถูกต้อง และคุณมีระบบเหมาะสมที่มั่นใจได้ว่า สามารถปฏิบัติตามได้

#### ใบงานที่ 5 นโยบายและวิธีปฏิบัติที่มีอยู่ในธุรกิจของเราได้แก่

ลำดับที่	ชื่อ	นโยบาย	วิธีปฏิบัติ
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

## 1.4. ผู้นำในการปฏิบัติงาน

คุณต้องแต่งตั้งผู้นำในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและดำเนินการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ผู้นำจะต้องได้รับการฝึกอบรมเบื้องต้นเพื่อให้มั่นใจว่า เขาเข้าใจนโยบายและวิธีปฏิบัติของคุณเป็นอย่างดี (หลักสูตรฝึกอบรมนี้เหมาะสมมาก) จากนั้นฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อมั่นใจว่า เขามีความเข้าใจที่ทันสมัยและยังเกี่ยวข้องอยู่กับงานนี้

จำนวนคนที่คุณต้องใช้ขึ้นอยู่กับขนาดและความซับซ้อนของธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของคุณ แต่ต้องมากพอที่คุณจะมั่นใจได้ว่าคุณสามารถดำเนินการตามนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบได้ทั่วทั้งธุรกิจ คนที่เหมาะสมคือคนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและฝึกอบรมพนักงาน ผู้สรรหา และ/หรือคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานของคุณได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตรวจสอบประเมินธุรกิจของคุณเอง รวมถึงผู้สรรหาและ/หรือคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานของคุณ เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติได้อย่างสอดคล้อง

เนื่องจากแนวคิดเรื่องการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบควรได้รับการปลูกฝังในธุรกิจของคุณ ผู้นำในการปฏิบัติงานของคุณอาจมีบทบาทอื่นอยู่แล้ว ซึ่งเขาก็จะทำต่อไปควบคู่ไปกับกิจกรรมการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ในที่สุดพนักงานของคุณทุกคนจะเป็นผู้นำในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

**ใบงานที่ 6** ผู้นำการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบดำเนินการและจัดการโครงการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของเราได้แก่ (อาจมีมากกว่า 1 คน) \_\_\_\_\_

## 1.5. การสื่อสารและการฝึกอบรม

### การสื่อสาร

นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในโลกจะไม่ได้ผลหากพนักงานของคุณไม่ทราบนโยบายเลย และ/หรือไม่ทราบว่า จะปฏิบัติตามได้อย่างไร

สิ่งสำคัญคือต้องสื่อสารอย่างชัดเจนต่อทุกคนที่อาจได้รับผลกระทบหรือมีอิทธิพลในการปฏิบัติให้ทราบถึงความมุ่งมั่นของธุรกิจที่จะสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ เพื่อให้พวกเขาเข้าใจถึงสิทธิและความรับผิดชอบของตน ข้อความสำคัญที่ต้องสื่อสารคือ

- การคุ้มครอง/มาตรฐานเฉพาะที่ใช้กับแรงงาน/ผู้สมัครงานทุกคน รวมถึงการคุ้มครองเฉพาะสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เกี่ยวข้อง
- สิทธิและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในห่วงโซ่อุปทาน
- ใครก็ตามที่มีประสบการณ์โดยตรง หรือรู้เห็นเป็นพยานในกรณีที่ถูกตรวจพบหรือต้องสงสัยว่าเป็นการละเมิดการคุ้มครอง/มาตรฐาน ควรรายงานทันที และผู้รายงานจะได้รับการคุ้มครองจากความเดือดร้อนหรือความเสียหายต่าง ๆ

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

- หากผู้ทำงานหรือร่วมธุรกิจกับคุณกระทำการละเมิดการคุ้มครอง/มาตรฐาน จะต้องถูกจัดการตามนโยบายและขั้นตอนทางวินัยของธุรกิจของคุณ ไม่ว่าจะบุคคลผู้นั้นจะอยู่ในระดับอาวุโสใดก็ตาม

ธุรกิจของคุณควรสื่อสารข้อความดังกล่าวต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของธุรกิจ (ถ้ามี) หรือช่องทางข้อมูลสาธารณะอื่น ๆ

ข้อความควรจะ

- สื่อสารอย่างชัดเจนทั้งทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร ในภาษาที่แรงงานแต่ละคนเข้าใจ โดยคำนึงถึงความสามารถในการอ่านออกเขียนได้
- รวมอยู่ในการปฐมนิเทศแรงงาน/พนักงาน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้นำไปใช้อ้างอิงได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เช่น อาจแจกหรือติดประกาศรรยาบรรณและนโยบายไว้ หรือมีคำแนะนำให้ดูได้จากบนเว็บไซต์ของคุณ หรือรวมอยู่ในคู่มือแรงงาน เป็นต้น
- สื่อสารซ้ำเพื่อความเข้าใจ และเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ ทางนโยบายและวิธีปฏิบัติของธุรกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติที่บังคับใช้

คุณควรจดบันทึกไว้ด้วยว่าสื่อสารข้อความใดออกไป เมื่อไหร่ และสื่อสารถึงใคร

ดูข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มเติมได้ที่ [‘Effective Communication Toolkit for Multi-Language Workforces’](#).

ใบงานที่ 7 เราจะใช้ช่องทางต่อไปนี้ในการสื่อสารข้อความเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

ผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการสื่อสาร
พนักงาน	
แรงงาน	
ลูกจ้าง	

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่อผู้สรรหาและนายจ้าง

ซีพีฟลายเออร์	
สาธารณชน	

### การฝึกอบรม

ธุรกิจของคุณควรตรวจสอบให้แน่ใจว่า แรงงาน หัวหน้างาน และผู้จัดการที่มีอยู่ทั้งที่เป็นคนใหม่และคนเก่า ได้รับการฝึกอบรมและ/หรือมีความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินการตามวิธีปฏิบัติเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

หลังจากระบุความต้องการในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบได้แล้ว คุณควรทำการประเมินความต้องการการฝึกอบรม เพื่อจะได้วางแผนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อคุณประเมินความต้องการการฝึกอบรมแล้ว คุณควรจัดทำตารางการฝึกอบรมที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่า พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบได้

หากเป็นไปได้ ควรให้ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาเป็นผู้จัดฝึกอบรม หรือคุณอาจใช้โปรแกรมนี้ก็ได้

พนักงานที่เกี่ยวข้องทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมทบทวนอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะ และเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ ทางนโยบายและวิธีปฏิบัติของธุรกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนด เช่น มีกฎหมายและคำแนะนำใหม่

เก็บบันทึกการฝึกอบรมที่ดำเนินการไปแล้วทั้งหมด ทั้งเนื้อหาการฝึกอบรม วันที่จัดการฝึกอบรม รายชื่อผู้เข้าร่วม และบันทึกผลประเมินความเข้าใจ นำข้อมูลนี้ไปใช้ในการปรับปรุงการประเมินและติดตามความต้องการการฝึกอบรม รวมทั้งติดตามว่ามีใครอีกบ้างที่ยังจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม



## คำแนะนำในการประเมินความต้องการการฝึกอบรม

ทำตาม 6 ขั้นตอนข้างล่างนี้

1. กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ต้องได้รับการฝึกอบรมนโยบายและวิธีปฏิบัติ ซึ่งอาจรวมถึง
  - แรงงานที่มีอยู่
  - แรงงานที่ได้รับการสรรหาเข้ามาใหม่
  - ผู้หางาน
  - หัวหน้างานและผู้จัดการ
  - ผู้สรรหาและที่ปรึกษา
  - พนักงานอื่น ๆ
  - กรรมการ/ผู้บริหารอาวุโส
2. กำหนดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละกลุ่มหรือบุคคล
3. ประเมินระดับความรู้และทักษะปัจจุบันของแต่ละกลุ่มหรือบุคคล
4. ระบุ 'ความแตกต่าง' ระหว่างระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ โดยให้คะแนนตั้งแต่ 0 (ไม่แตกต่าง) ถึง 3 (แตกต่างกันมาก)
5. ระบุว่าภารกิจกลุ่มหรือบุคคลมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในระยะใกล้เป็นเรื่องสำคัญเพียงใด โดยให้คะแนนตั้งแต่ 0 (ไม่สำคัญ) ถึง 3 (สำคัญมาก) ให้คะแนน 3 เสมอสำหรับหัวข้อการไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาด (Zero tolerance) ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เช่น การค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การแสวงประโยชน์ทางเพศ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
6. คูณคะแนนความแตกต่างและคะแนนความสำคัญ เพื่อจัดหัวข้อการฝึกอบรมตามลำดับความสำคัญ (คะแนนยิ่งมาก ลำดับความสำคัญยิ่งสูง)

คุณควรเน้นจัดฝึกอบรมตามความต้องการที่มีลำดับความสำคัญสูงในระยะเวลานี้ใกล้ก่อน แล้วจึงจัดฝึกอบรมอื่นๆ ในช่วงเวลาถัดออกไป แบบนี้จะช่วยให้คุณทำแผนการจัดฝึกอบรม (Training Plan) ได้

หัวข้อต่อไปนี้เป็นส่วนประกอบพื้นฐานของโครงการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของคุณ ได้แก่ มาตรฐาน กระบวนการ และวิธีปฏิบัติที่กำหนดว่าคุณปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไร

ในแต่ละองค์ประกอบ เราจะกำหนดมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติตามให้ได้ และให้รายการตรวจสอบสิ่งที่คุณต้องทำอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อช่วยให้คุณบรรลุมาตรฐานที่กำหนด

ในกรณีที่ต้องประกอบของมาตรฐานเหล่านี้เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างหรือคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน คุณต้องดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (due diligence) ทั้งก่อนการจัดหาแรงงาน และตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจได้ว่าคุณยึดมั่นในมาตรฐาน

หัวข้อที่ 6 – การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (Due Diligence) จะให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการบรรลุเป้าหมายนี้

## หัวข้อที่ 2 - สิทธิขั้นพื้นฐาน

สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเป็นรากฐานของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและงานที่มีคุณค่า มีพื้นฐานมาจากอนุสัญญาหลักของ ILO และมาตรฐานแรงงานสากลอื่น ๆ เป็นข้อกำหนดที่ไม่อาจต่อรองได้ และทุกคนต้องให้ความเคารพ

พนักงานคนสำคัญในธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของคุณควร

- เข้าใจและได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน กฎหมายแรงงานในประเทศ ตลอดจนการป้องกันการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น เช่น การค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการเลือกปฏิบัติ
- ได้ลงนามในคู่มือจรรยาบรรณและ/หรือจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติ อย่างน้อยที่สุดเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ ไม่ใช่แรงงานบังคับ/แรงงานขัดหนี้ ไม่ใช่แรงงานเด็ก และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการไม่ล่วงละเมิดหรือแสวงประโยชน์ทางเพศ

คุณควรมีหลักฐานว่าไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับ การแสวงประโยชน์ทางเพศ การใช้ความรุนแรง การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อราษฎร์บังหลวง การหลอกลวง การบีบบังคับ การกระทำในลักษณะที่ทำให้เกิดการเข้าใจผิด และกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุนหรือส่งเสริมการค้ามนุษย์สำหรับผู้สรรหา ผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้อง (เช่น ผู้ให้บริการขนส่งและที่พัก) และนายจ้างในห่วงโซ่อุปทานของคุณทั้งหมด ซึ่งทำได้ผ่านกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านในหัวข้อที่ 6

### 2.1 การต่อต้านการค้ามนุษย์

คุณต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบ ขั้นตอน หรือกระบวนการใด ๆ ในการค้ามนุษย์ และยึดถือแนวปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

คู่มือแบบนโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์ที่คุณสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ที่

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ไม่มีการข่มขู่คุกคามโดยตรงหรือโดยอ้อมหรือใช้วิธีการอื่นใดทั้งทางกายภาพ การเงิน หรือทางจิตใจ ที่จะบังคับให้ผู้หางานสมัครหรือทำงานโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจ โดยไม่มีข้อมูลเพียงพอเกี่ยวกับสิทธิและความเสี่ยงจากการแสวงประโยชน์ที่พวกเขาอาจเผชิญ	Not completed
เอกสารทั้งหมดที่ใช้ในกระบวนการสรรหาเป็นเอกสารจริง ถูกกฎหมาย และได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการ เอกสารระบุตัวตนและการเปลี่ยนแปลงสถานภาพที่จัดเตรียม	Not completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

โดยหรือออกให้แก่ผู้สมัคร/แรงงานนั้นถูกต้องและเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย สำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล	
ผู้สรรหามีรายชื่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหาแรงงานข้ามพรมแดนและให้ความช่วยเหลือแก้ไขเยียวยาทั้งในประเทศไทย และประเทศต้นทาง มีการกำหนดขั้นตอนการสื่อสารและกระบวนการสรรหาแรงงาน ข้ามพรมแดนระหว่างหน่วยงานราชการ นายจ้าง และผู้สรรหา/บริษัทนำเข้าแรงงาน และและจัดทำเป็นเอกสารอย่างถูกต้อง	Not completed
สัญญาระหว่างผู้สมัครกับผู้สรรหาในประเทศต้นทาง ระหว่างผู้สรรหาชาวไทยและ นายหน้าในประเทศต้นทาง และระหว่างผู้สรรหาชาวไทยกับผู้ที่เป็นนายจ้างชาวไทย มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ได้รับการจัดทำเป็นเอกสาร และ เป็นไปตามกฎหมายไทย	Not completed
ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่นายจ้างชาวไทยกำหนดได้รับการสื่อสารอย่าง ถูกต้องกับผู้สมัครในประเทศต้นทาง และมีการเทียบความถูกต้องตรงกันของข้อความ ในสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่แรงงานลงนามก่อนออกเดินทางกับข้อความ ในสัญญาจ้างของนายจ้างหลังจากแรงงานเดินทางมาถึง	Not completed

ใบงานที่ 8 เรามีนโยบายและวิธีปฏิบัติในการต่อต้านการค้ามนุษย์ฉบับที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งสามารถดูได้ที่ \_\_\_\_\_

## 2.2 ไม่ใช่แรงงานบังคับ/แรงงานขัดหนี้

คุณต้องไม่บังคับใช้บทลงโทษหรือสัญญาจ้างที่ผูกมัดแรงงาน การจ้างงานต้องเป็นไปโดยสมัครใจ  
และผู้สรรหา/นายจ้างต้องไม่บังคับแรงงานให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ ผู้สรรหาและนายจ้างต้องไม่เรียกเก็บ  
ค่าธรรมเนียมสำหรับเอกสารราชการตามกฎหมายที่จำเป็นต้องใช้ในการจ้างงาน (เช่น บัตรประจำตัว  
ประชาชน หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตทำงาน) และต้องไม่เรียกหลักประกันการเข้าทำงาน

ดูแม่แบบนโยบายการไม่ใช่แรงงานบังคับ/แรงงานขัดหนี้ที่คุณสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ที่นี้

## ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

<p>การใช้ความรุนแรง การใช้กำลังไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม การบีบบังคับ การใช้อำนาจในทางที่ผิด การข่มขู่ว่าจะส่งตัวกลับประเทศหรือจะแจ้งเจ้าหน้าที่ เพื่อบังคับให้ผู้สมัครหรือแรงงานทำงานโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจ ไม่เป็นที่ยอมรับโดยเด็ดขาดไม่ว่าในขั้นตอนใดของกระบวนการสรรหาและว่าจ้าง</p>	<p>Not completed</p>
<p>ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหา และคุณไม่ได้เรียกเงินหรือทรัพย์สินไว้เป็นหลักประกันการทำงาน</p>	<p>Not completed</p>
<p>ผู้สรรหา นายจ้าง และคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานได้ตกลงกันเรื่องความรับผิดชอบต่อต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงาน (เช่น ค่าธรรมเนียมในการดำเนินการ) เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นจำนวนที่เป็นไปตามที่กฎหมายในประเทศอนุญาต รวมทั้งตกลงกันเรื่องค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยมีเจตนาที่ต้องการลดภาระที่อาจตกอยู่กับแรงงานให้เหลือน้อยที่สุด</p>	<p>Not completed</p>
<p>ไม่มีการเสนอเงินค่าจ้างล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมเพื่อจูงใจให้ทำงาน หากแรงงานขอเบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าหรือขอกู้ยืมเงิน คุณจะต้องไม่คิดดอกเบี้ย ไม่หักจำนวนเงินที่ต้องชำระคืนมาจากค่าจ้างของแรงงาน และไม่บวกเพิ่มเข้าไปในค่าดำเนินการ</p>	<p>Not completed</p>
<p>คุณไม่ทำลาย ปกปิด รับ หรือปฏิเสธการเข้าถึงเอกสารประจำตัวหรือเอกสารหลักฐานการเข้าเมืองของผู้สมัครหรือแรงงาน รวมถึงหนังสือเดินทาง (พาสปอร์ต) วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน และเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่น หลักฐานการจองตั๋วเครื่องบินหรือที่พัก สมุดบัญชีเงินฝากธนาคารหรือบัตรกดเงินสด โฉนดที่ดินหรือบ้าน และเอกสารเกี่ยวกับครอบครัวหรือการศึกษาที่สำคัญอื่น ๆ</p>	<p>Not completed</p>
<p>หากคุณจำเป็นต้องเก็บเอกสารส่วนตัวของแรงงานไว้ชั่วคราวเพื่อดำเนินการใด ๆ ทางกฎหมาย จะต้องส่งคืนเอกสารนั้นแก่ผู้สมัครหรือแรงงานทันทีที่ได้รับการร้องขอโดยไม่มีเงื่อนไขที่ต้องทำก่อนใด ๆ ทั้งสิ้น และต้องสื่อสารกับแรงงานให้ทราบถึงกระบวนการและกำหนดเวลาที่จำเป็นจะต้องนำเอกสารไปใช้ตามเวลาจริง</p>	<p>Not completed</p>
<p>ต้องสื่อสารให้นายจ้างทราบถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ผู้สรรหาและผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานได้ให้สัญญาไว้กับผู้สมัคร เพื่อให้แน่ใจว่าเมื่อเดินทางมาถึง แรงงานจะไม่ต้องเข้า</p>	<p>Not completed</p>

ทำสัญญาที่มีข้อกำหนดและเงื่อนไขแตกต่างไปจากที่พวกเขาตกลงก่อนเดินทางออกจากประเทศต้นทาง	
ต้องอธิบายและต้องเคารพสิทธิของแรงงานที่จะมีเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคลการในทุกขั้นตอนของการสรรหาและการจ้างงาน	Not completed
หากมีการจัดที่พักให้ (หรือเป็นที่พักระหว่างเดินทางที่ผู้สรรหาจัดให้ก่อนจะเดินทางมาถึง) แรงงานและผู้สมัครสามารถเดินทางเข้า-ออกสถานที่ทำงานหรือบ้านพักของบริษัทได้อย่างอิสระ โดยไม่มีภัยคุกคาม ไม่มีสิ่งกีดขวาง หรือผู้คุ้มกัน (ไม่ว่ามีอาวุธหรือปราศจากอาวุธ) และแรงงานสามารถเข้าถึงเอกสารส่วนตัวและของใช้ส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ในทุกที่ ทุกเวลา	Not completed
การเดินทางที่นายจ้างจัดให้ในขั้นตอนก่อนวันเดินทางออกจากประเทศต้นทาง หลังจากที่เดินทางมาถึงประเทศไทย และก่อนเดินทางไปยังสถานที่ทำงาน รวมถึงการเดินทางใด ๆ ที่นายจ้างเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่าย ต้องไม่ส่งผลให้ความปลอดภัย ศักดิ์ศรี และ เสรีภาพของผู้สมัครหรือแรงงานลดน้อยลง ผู้สมัครและแรงงานมีสิทธิที่จะปฏิเสธและเรียกร้องเงื่อนไขที่ดีกว่าหากวิธีเดินทางที่ได้รับการเสนอมาไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสมและปลอดภัย	Not completed
ไม่มีข้อห้ามหรืออุปสรรคต่อการที่ผู้สมัครงาน ลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือแรงงานจะหยุดพักเพื่อรับประทานอาหาร หรือไปเข้าห้องน้ำ หรือใช้เสรีภาพส่วนตัวอื่น ๆ (เช่น ไปสวดมนต์ หรือละหมาด) หรือออกจากสถานที่เมื่อสัมภาษณ์เสร็จ ฝึกอบรมเสร็จ เดินเอกสารหรือทำงานเสร็จ ออกไปพักระหว่างเดินทาง หรือออกจากที่พักระหว่างการเดินทาง	Not completed
ไม่มีการยื่นข้อเสนอเพื่อฝึกงานอันเป็นการหลอกลวงหรือเสนอสัญญา ระยะสั้นที่ไม่จำเป็น สัญญาการทำงานแบบไม่เต็มเวลาหรืองานรับจ้างตามฤดูกาลจะต้องมีข้อตกลงทางกฎหมายที่รับประกันได้ว่า แรงงานจะต้องได้รับค่าแรงขั้นต่ำอย่างน้อย	Not completed
ผู้สมัครงานหรือแรงงานต้องได้รับแจ้งล่วงหน้าจากผู้สรรหาหรือนายจ้างเกี่ยวกับช่องทางการติดต่อในกรณีฉุกเฉิน หรือต้องการแจ้งหรือร้องเรียนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ อันตราย และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวเองหรือผู้ร่วมเดินทางมาด้วยกัน หรือผู้ทำงานร่วมกัน	Not completed

**ใบงานที่ 9** เรามีนโยบายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ใช้แรงงานบังคับฉบับที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งสามารถดูได้ที่ \_\_\_\_\_

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

## 2.3 ไม่ใช่แรงงานเด็ก

คุณจะปฏิบัติตามกฎหมายและหลักการด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยต้องมั่นใจได้ว่า ธุรกิจของคุณไม่มีการจัดหาแรงงานที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์อายุขั้นต่ำที่สามารถเป็นแรงงานเด็กได้ (ในภาคอุตสาหกรรม) มาทำงาน

ดูแม่แบบนโยบายการไม่ใช่แรงงานเด็กที่คุณสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ที่นี้

### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

<p>ผู้มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดจะไม่ได้รับการสรรหาหรือว่าจ้าง ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย กฎหมายการประมง และกฎหมายแรงงานข้ามชาติที่เกี่ยวข้องสำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลและการประมง ห้ามรับหรือจ้างแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปีเข้าทำงาน</p>	<p>Not completed</p>
<p>คุณมีระเบียบที่เข้มงวดในการตรวจสอบยืนยันอายุแรงงาน จัดทำเป็นเอกสาร และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ด้วยวิธีอื่น ๆ</p>	<p>Not completed</p>
<p>มีกระบวนการวิธีในการตรวจสอบอายุที่เคารพต่อสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หากต้องมีการทดสอบทางการแพทย์หรือทางกายภาพของผู้สมัครงาน ลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ และแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เป็นกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้หญิง ห้ามมิให้กระทำการอย่างเช่น การตรวจค้นตัวอย่างละเอียด การตรวจสอบความบริสุทธิ์ หรือวิธีการทางร่างกายและจิตใจอื่น ๆ ที่เป็นการรุกรานหรือทำให้บุคคลด้อยค่าลง</p>	<p>Not completed</p>
<p>คุณหลีกเลี่ยงการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานผู้เยาว์ (อายุมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่ทำงานตามฤดูกาลหรือทำงานที่บ้าน โดยใช้มาตรการป้องกันอย่างเช่น การรวบรวมและจัดทำบัญชีข้อมูลรายชื่ออายุ โรงเรียน และตารางเรียนของแรงงานเด็กข้ามชาติที่ทำงานตามฤดูกาล</p>	<p>Not completed</p>
<p>ถ้าคุณบังเอิญสรรหาหรือจ้างงานเด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) หรือจ้างแรงงานผู้เยาว์ (อายุมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี) มาทำงานที่กฎหมายไม่อนุญาต ผู้สรรหาและนายจ้างควรทำแผนแก้ไขเยียวยาเป็นเอกสาร การนำเด็กออกจากที่ทำงานด้วยความรับผิดชอบจะต้องหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างอย่างรุนแรง เพราะอาจเป็นการผลักดันให้เด็กไปหางานที่เป็นการแสวงประโยชน์ทางเพศ เป็นอันตราย และผิดกฎหมาย ดังนั้นการนำเด็กออกจากงานต้องกระทำด้วยความรับผิดชอบภายใต้การกำกับดูแล และต้องคุ้มครองสุขภาพ สุขภาวะ และความปลอดภัยของเด็ก รวมถึงต้องเตรียมการสำหรับการศึกษาของเด็กด้วย</p>	<p>Not completed</p>

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

สำหรับบางส่วนงานในห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานผู้เยาว์ (อายุมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี) (เช่น ในส่วนงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การแปรรูปอาหารทะเล และการจับปลา) ผู้สรรหาต้องทำงานกับนายจ้างเพื่อให้มั่นใจได้ว่า แรงงานผู้เยาว์นั้น จะต้องไม่ทำงานในเวลากลางคืน และชั่วโมงการทำงานและสภาพการทำงานจะต้องไม่กระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย ศีลธรรม และพัฒนาการส่วนบุคคลของแรงงานผู้เยาว์	Not completed
คุณมีรายชื่อหน่วยงานรัฐรวมถึงสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำจังหวัด องค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรภาคประชาสังคม โรงพยาบาล โรงเรียน สมาคม กฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญในการสนับสนุนการแก้ไขเยียวยาและฟื้นฟูสำหรับแรงงานเด็ก และแรงงานผู้เยาว์ โดยเฉพาะเด็กผู้หญิง	Not completed

**ใบงานที่ 10** เรามีนโยบายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ใช้แรงงานเด็กฉบับที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งสามารถดูได้ที่

## 2.4 การไม่เลือกปฏิบัติ

คุณต้องเคารพศักดิ์ศรีของลูกจ้างและแรงงานของคุณซึ่งจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่กีดกันด้วยการบังคับใช้แรงงาน และไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพ อายุ การศึกษา ความเชื่อ หรือเรื่องอื่น ๆ

คู่มือแบบนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติที่คุณสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ที่

### ผู้สรรหาต้องแน่ใจได้ว่า

การลงประกาศโฆษณาตำแหน่งงานควรระบุเฉพาะคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน และจะต้องไม่ขอข้อมูลส่วนบุคคลที่อาจเป็นการกีดกันคนบางกลุ่มหรือชนกลุ่มน้อยไม่ให้สมัคร และต้องใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติ	Not completed
การลงประกาศโฆษณาตำแหน่งงานและการสมัครงานควรมีประโยคคำพูดที่ว่า “เราเป็นนายจ้างที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน เรายินดีรับใบสมัครจากผู้สมัครทั้งหญิงและชายที่คุณสมบัติเหมาะสมจากภูมิหลังที่หลากหลาย” ทั้งนี้ต้องไม่มีการแบ่งแยกประเภทว่างานนี้รับเฉพาะผู้ชายหรือผู้หญิง	Not completed
มีผู้สรรหาที่เป็นผู้หญิงและได้รับการฝึกอบรมแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีทักษะการสัมภาษณ์งาน และมีความสามารถทางภาษาที่เหมาะสมกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อรับมือ	Not completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง



กับประเด็นที่มีความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพที่มีผลกระทบต่อผู้หญิงในการสรรหาแรงงาน การย้ายถิ่นฐาน และการจ้างงาน	
ในการประเมินและการจ้างงานควรพิจารณาตามคุณสมบัติที่ตรงตามความต้องการของงาน	Not completed
ต้องไม่มีการใช้กำลังโดยตรงหรือโดยอ้อมในการบังคับให้ผู้หางานหรือผู้สมัครเข้ารับการทดสอบ (เช่น ทดสอบการตั้งครรภ์ หรือทดสอบการติดเชื้อเอชไอวี/โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์) หรือส่งให้ตำรวจตรวจสอบ ผู้หญิงจะต้องไม่ถูกบังคับทั้งทางตรงหรือทางอ้อมให้กินยาคุมกำเนิด หรือคุมกำเนิดด้วยวิธีอื่น ๆ เพื่อให้ได้รับการจ้างงานหรือการว่าจ้างงานอย่างต่อเนื่อง	Not completed
คุณมีระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการคุกคาม/ล่วงละเมิดทางเพศ ที่กำหนดว่าพฤติกรรมใดยอมรับได้หรือยอมรับไม่ได้สำหรับทุกกิจกรรมในทุกขั้นตอนของการสรรหาแรงงาน กำหนดมาตรการทางวินัยสำหรับลงโทษผู้กระทำผิด รวมทั้งกำหนดการคุ้มครองผู้เสียหาย	Not completed
คุณทำสัญญากับผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain recruiters) ที่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมายที่เข้าใจนโยบายของคุณ และมีนโยบายที่ชัดเจนตรงกันและจัดทำเป็นเอกสารว่าจะไม่เลือกปฏิบัติ และมีระเบียบปฏิบัติที่ระบุว่าอะไรคือคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศและจะจัดการอย่างไรในทุกขั้นตอนของการสรรหางานเท่านั้น	Not completed
ข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงานสำหรับลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทยในปัจจุบัน และเป็นข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ใช้ได้กับทั้งแรงงานผู้หญิงและผู้ชายอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	Not completed
ยึดมั่นในหลักการคุณค่าที่เท่าเทียมกัน ค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน และนำไปใช้กับงานทั้งหมดและแรงงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศสภาพ อายุ เพศวิถี สถานภาพทางการสมรส ความพิการ	Not completed
<b>ผู้สรรหาจะทำงานกับนายจ้างเพื่อให้แน่ใจได้ว่า</b>	
ทั้งหญิงและผู้ชายจะได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมและในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหารอย่างเท่าเทียมกัน ผู้หญิงและผู้ชายจะได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง โบนัส และรางวัลจูงใจ โดยประเมินจากคุณสมบัติและประสิทธิภาพการทำงาน	Not completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

<p>ต้องไม่เจาะจงเลิกจ้างแรงงานผู้หญิงเนื่องจากการสมรสหรือตั้งครรภ์ และต้องไม่กดดันให้หญิงตั้งครรภ์ลาออกโดยการเพิ่มภาระงานหรือโอนย้ายให้ไปทำงานอื่นที่ได้รับค่าจ้างน้อยลง</p>	<p>Not completed</p>
<p>อนุญาตให้แรงงานที่เป็นบิดาและมารดาของเด็กเกิดใหม่มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ในกรณีที่แรงงานกลับไปทำงานแล้วจำเป็นต้องกลับไปดูแลทารกและเด็กเล็กหรือต้องช่วยรับผิดชอบครอบครัว</p>	<p>Not completed</p>
<p>กำหนดนโยบายทางวินัยที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานไทยและใช้กับแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ ศาสนา และตำแหน่งในบริษัท</p>	<p>Not completed</p>
<p>ให้ความสำคัญต่อการให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการกระทำความผิดและผู้เสียหายจากการถูกคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ มียุทธศาสตร์เป็นลายลักษณ์อักษรที่ให้ความมั่นใจเรื่องการเก็บรักษาความลับ ปกป้องผู้หญิงไม่ให้ถูกดูหมิ่นให้เสื่อมเสียเกียรติ จัดหาบ้านที่ปลอดภัยและ/หรือความช่วยเหลือทางกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจัดหาทนายความหญิงเมื่อต้องไปรายงานเหตุการณ์ต่อตำรวจ รวมถึงมีรายชื่อหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชน/องค์กรภาคประชาสังคมที่ให้ความช่วยเหลือได้</p>	<p>Not completed</p>

**ใบงานที่ 11** เรามีนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติฉบับที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งสามารถดูได้ที่

## 2.5 สิทธิในเสรีภาพที่จะสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง

คุณต้องยอมรับ รั้งทราบ เคารพ และไม่ลิดรอนสิทธิของแรงงานในการมีเสรีภาพที่จะสมาคมและร่วมเจรจาต่อรองตามที่กฎหมายกำหนด

ดูแม่แบบนโยบายการให้เสรีภาพที่จะสมาคมและร่วมเจรจาต่อรองที่คุณสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ที่

### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ไม่มีการใช้กำลังโดยตรงหรือโดยอ้อมบังคับผู้สมัครให้รับรองตนเองว่าจะไม่ก่อตั้ง/เข้าร่วมสหภาพแรงงาน โดยกำหนดเป็นเงื่อนไขเพื่อให้ได้รับการยอมรับหรือจ้างงาน	Not completed
มีการแจ้งให้ผู้สมัครและแรงงานทุกคนทราบถึงสิทธิที่จะชุมนุมกันได้โดยปราศจากการแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร และสิทธิในการจัดตั้งสหภาพหรือสมาคมได้ตามต้องการ	Not completed
<b>ผู้สรรหาจะทำงานกับนายจ้างเพื่อให้แน่ใจได้ว่า</b>	Not completed
ไม่มีการลงโทษ ช่มชู้ หรือเลิกจ้างแรงงานที่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน ชุมนุมกับกลุ่มแรงงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร	Not completed
ไม่มีการยกเลิกสัญญาจ้างทำงานของแรงงานเนื่องจากการเป็นสมาชิก/การมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน	Not completed
ไม่มีการหักค่าจ้างของแรงงานตามเวลาที่ใช้ในการประชุมสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน	Not completed
เคารพข้อตกลงจากการเจรจาต่อรองร่วมและข้อตกลงอื่น ๆ เพื่อแก้ไขข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย	Not completed

ใบงานที่ 12 เรามีนโยบายและวิธีปฏิบัติเรื่องการให้เสรีภาพที่จะสมาคมและร่วมเจรจาต่อรองซึ่งสามารถดูได้ที่ \_\_\_\_\_

### หัวข้อที่ 3 – กระบวนการสรรหาแรงงาน

คุณมุ่งมั่นที่จะรักษาหลักการและแนวทางของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบที่ให้การเคารพปกป้อง และปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงมาตรฐานและข้อบังคับด้านแรงงานระหว่างประเทศ ในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดสรรหาแรงงานและการจ้างงาน

ทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาแรงงาน ตั้งแต่การเริ่มต้นติดต่อกับผู้สมัครในประเทศต้นทางจนถึงการเป็นลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ในประเทศปลายทาง ไม่ว่าจะด้วยวิธีทางตรงหรือทางอ้อม ล้วนเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย อนุสัญญา ILO และมาตรฐานสากลอื่น ๆ ในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

แรงงานต้องสมัครงานด้วยความสมัครใจของตนเอง และมีหรือเต็มใจที่ยื่นขอหนังสือเดินทาง (พาสปอร์ต)

คู่มือแบบนโยบายการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบที่คุณสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ที่นี้

#### 3.1 การสรรหาและการคัดเลือก

วิธีการสรรหาแรงงานมีความโปร่งใสและเหมาะสม โดยให้รายละเอียดงานที่ถูกต้องและตรงไปตรงมาแก่ผู้สมัครในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหา

##### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

คุณเลือกวิธีสรรหาแรงงานให้ตรงกับความต้องการกำลังแรงงาน และเมื่อใดที่ทำได้ ก็มอบโอกาสในการจ้างงานที่มีคุณค่าแก่ชุมชนรอบ ๆ สถานประกอบการของโรงงานแปรรูปก่อนที่จะพิจารณาสรรหาแรงงานภายในประเทศหรือข้ามพรมแดน	Not completed
มีการห้ามมิให้ใช้วิธีการหลอกลวงหรือทำพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเข้าใจผิดในการสรรหาหรือจ้างแรงงาน วิธีปฏิบัติที่ยอมรับไม่ได้นั้นครอบคลุมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะการขู่กรรโชกให้ชำระหนี้ที่ครอบครัวหรือญาติเป็นผู้ก่อ หรือการรับของขวัญหรือเงินเป็นการตอบแทน คำสัญญาที่หลอกลวง และการรับประกันตำแหน่งงานให้แก่ผู้หางานหรือผู้สมัครงาน	Not completed
ประกาศรับสมัครงานและคำบรรยายลักษณะงานต้องมุ่งเน้นคุณสมบัติที่ตำแหน่งงานต้องการ หลีกเลี่ยงการใช้ภาษาหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ที่อาจเป็นการเลือกปฏิบัติ (เช่น ไม่กำหนดอายุ เพศ อายุ เชื้อชาติ เป็นต้น)	Not completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

<p>ก่อนโฆษณารับสมัครงาน ผู้สรรหาควรทำเอกสารและยืนยันกับนายจ้างเกี่ยวกับข้อความที่จะระบุ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ สถานที่ปฏิบัติงาน วันเริ่มงาน และเวลาที่คาดว่าจะมีงานต่อเนื่อง</li> <li>■ ลักษณะงาน</li> <li>■ เวลาที่คาดหวังให้ทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานที่รับประกัน เวลาทำงานและเวลาหยุดพักตามปกติ</li> <li>■ อัตราค่าจ้าง ความถี่ ศักยภาพในการหารายได้ และมีเงื่อนไขต้องชำระเงินหรือถูกหักเงินใด ๆ บ้างหรือไม่</li> <li>■ วันหยุดตามสิทธิทางกฎหมาย ผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการเมื่อเจ็บป่วย/บาดเจ็บ บำเหน็จบำนาญ สิทธิลาคลอด/สิทธิการลาเพื่อทำหน้าที่บิดา ระหว่างภรรยาคลอดบุตร และอื่น ๆ</li> <li>■ อันตรายและความเสี่ยงใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานและมาตรการที่ใช้เพื่อควบคุมความเสี่ยงดังกล่าว</li> <li>■ รายละเอียดและข้อกำหนดสำคัญอื่น ๆ</li> </ul>	Not completed
<p>ไม่ยอมให้มีการใช้กำลังทางตรงหรือทางอ้อมในการชักจูงให้สมัคร หรือบังคับให้เปลี่ยนประเภทของงาน สถานที่ หรือเงื่อนไขของการจ้างงาน ที่แตกต่างไปจากที่ได้ตกลงหรือสัญญากับผู้สมัครไว้แล้วอย่างเด็ดขาด</p>	Not completed
<p>แรงงานทุกคนโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติมีสิทธิปฏิเสธงานหรือข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ได้รับการเสนอให้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหางานโดยไม่มีการคุกคาม การลงโทษ และขู่ให้กลัว หรือการใช้ความรุนแรง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมจากผู้สรรหาหรือนายจ้าง ทั้งที่ประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง</p>	Not completed
<p>จัดการสัมภาษณ์ในสถานที่ที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ แต่มีความมิดชิดพอที่จะรักษาความลับ หากเป็นไปได้ควรใช้นโยบายเปิดประตูหรือปลดล็อกประตูห้องสัมภาษณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว</p>	Not completed
<p>หลีกเลี่ยงการปิดประตูสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวระหว่างบุคคลที่มีเพศตรงข้ามกัน โดยฝ่ายผู้สัมภาษณ์มีตำแหน่งที่มีอำนาจ ซึ่งอาจทำให้ผู้รับการสัมภาษณ์ตกอยู่ในความเสี่ยง</p>	Not completed

ผู้หญิงควรสัมภาษณ์กับผู้หญิงหรือจากคณะผู้สัมภาษณ์ซึ่งประกอบด้วยผู้หญิงและผู้ชายในสัดส่วนที่เหมาะสม และไม่ถามคำถามส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร	Not completed
ต้องเก็บรักษาหลักฐานการสัมภาษณ์ เช่น ในรูปของเอกสารการสมัครงานที่กรอกข้อมูลแล้ว เป็นต้น ทั้งที่บริษัทคุณสัมภาษณ์เองและที่ผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานเป็นผู้สัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการตรวจประเมิน (audit purposes)	Not completed
ผู้ทำหน้าที่สัมภาษณ์งานทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน กฎหมายแรงงานของประเทศ มาตรฐานแรงงานสากล รวมถึงการตั้งคำถามที่มีความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพ	Not completed
มีการจัดเตรียมนักแปลและล่ามสำหรับภาษาที่แรงงานข้ามชาติพูดและสำหรับแรงงานที่มีปัญหาเรื่องการอ่านออกเขียนได้ ทั้งนี้ต้องมีการประเมินทักษะและคุณภาพการแปลของนักแปลและล่ามก่อนล่วงหน้า และว่าจ้างเฉพาะบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น	Not completed
การยอมรับและการตัดสินใจจ้างงานโดยผู้สรรหาภายในหรือภายนอกได้รับการจัดทำเป็นเอกสารและแสดงให้เห็นถึงการประเมินตามคุณสมบัติ ปราศจากอคติส่วนตัวหรือการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ	Not completed
แรงงานล้นสมัครงานด้วยความสมัครใจและต้องได้รับแจ้งผลการตัดสินใจว่า ได้รับการยอมรับ/ถูกปฏิเสธให้เข้าทำงาน	Not completed

### 3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับงานและสัญญา

คำบรรยายลักษณะงานต้องทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของแรงงานตั้งแต่เริ่มรับสมัครจนถึงการลงนามในสัญญาจ้างงาน จะต้องเป็นภาษาของแรงงาน ต้องบอกลักษณะงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบของแรงงาน ผู้ที่แรงงานทำงานด้วยและต้องรายงานขึ้นตรง และอันตรายจากการทำงานและความเสี่ยงใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นรวมถึงข้อควรระวังที่ต้องปฏิบัติ

สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของแรงงานจะต้องได้รับการจัดทำก่อนเริ่มงาน ข้อตกลงและเงื่อนไขได้รับการเห็นชอบด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายโดยไม่มีค่าสัญญาหลอกลวง การข่มขู่ หรือบทลงโทษที่เป็นเท็จ และจะต้องตรงกันกับสิ่งที่ได้สัญญาไว้กับแรงงานในช่วงการสรรหาแรงงาน

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

## ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

<p>ได้ให้คำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งแจ้งสิทธิและความรับผิดชอบของตำแหน่ง โครงสร้างการรายงาน (ตามสายการบังคับบัญชา) ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน และคำบรรยายลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ผู้สมัครงานทุกคน</p>	<p>Not completed</p>
<p>แรงงานทุกคนโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับแจ้งถึงที่ตั้งและการดำเนินงานของ นายจ้างที่เสนองาน รวมทั้งได้รับแจ้งสิทธิตามกฎหมาย สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ขั้นพื้นฐานในประเทศปลายทาง</p>	<p>Not completed</p>
<p>คุณสมบัติและทักษะที่แรงงานนำมาใช้ในงานนั้นเหมาะสมกับลักษณะงานและสถานที่ ปฏิบัติงาน</p>	<p>Not completed</p>
<p>มีการให้เหตุผลถึงการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่รับผิดชอบของแรงงาน หรือสถานที่ปฏิบัติงาน และแจ้งล่วงหน้าแก่แรงงาน รวมทั้งได้รับความยินยอมเป็น ลายลักษณ์อักษรจากแรงงานหากการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจส่งผลกระทบต่อข้อกำหนด และเงื่อนไขในสัญญาที่แรงงานเคยตกลงไว้</p>	<p>Not completed</p>
<p>ห้ามไม่ให้ใช้การแก้ไขลักษณะงาน สถานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่รับผิดชอบของแรงงาน และการรายงานตามสายการบังคับบัญชาเป็นวิธีการทางอ้อมเพื่อเลิกจ้างแรงงาน</p>	<p>Not completed</p>
<p>ค่าจ้างต่อชิ้นสำหรับงานรับจ้างตามฤดูกาลและงานบ้านมีคำบรรยายลักษณะงาน เป็นลายลักษณ์อักษรและจัดทำเป็นข้อตกลง โดยมีเป้าหมายของผลงานสอดคล้องกันกับ ทักษะของแรงงาน</p>	<p>Not completed</p>
<p>ในข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงานมีการกำหนดชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ การหักเงินตามกฎหมาย วันหยุดและวันลา สุขภาพและความปลอดภัยในที่ ทำงาน โบนัส รางวัลจูงใจ และการเลื่อนขั้น การลงโทษทางวินัย การไล่ออกหรือลาออก การร้องเรียนและแก้ไขเยียวยาและการอุทธรณ์ หากมีรายการใดที่อยู่ในเล่มกฎหรือ คู่มือบริษัท (Company Rules or Handbook) อยู่แล้ว ก็ใช้วิธีอ้างอิงไปถึงได้ เพื่อให้ เอกสารไม่ซับซ้อน</p>	<p>Not completed</p>
<p>แบบฟอร์มได้รับการกรอกอย่างถูกต้องและซื่อสัตย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงาน สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ตำแหน่ง ข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงาน</p>	<p>Not completed</p>

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

ห้ามมิให้มีการสลับสับเปลี่ยนหรือแก้ไขสัญญาในทางที่ทำให้แรงงานเสียประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงจะทำได้ต่อเมื่อเป็นการปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยแรงงานให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น การตอบแทนต้องเป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานไทย ทั้งเรื่องเวลาทำงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ วันหยุด วันลา และสภาพการทำงาน รวมถึงต้องระบุนความเสี่ยงในการประกอบอาชีพที่อาจเกิดขึ้น เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย และเสรีภาพส่วนบุคคล	Not completed
มีการเตรียมนักแปลและล่ามไว้สำหรับแรงงานข้ามชาติ เพื่ออธิบายข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาการจ้างงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขใด ๆ แก่แรงงานก่อนลงนาม เพื่อกกรณีที่แรงงานมีปัญหาการอ่านออกเขียนได้หรือมีข้อจำกัดด้านภาษา	Not completed
สัญญาการจ้างงานจะต้องทำขึ้นสองฉบับ (สามฉบับหากกรมการจัดหางานต้องการสำเนาสัญญา) โดยมีเนื้อความตรงกันทุกประการ และลงนามโดยทั้งนายจ้างและแรงงาน	Not completed
แรงงานข้ามชาติได้รับสำเนาสัญญาการจ้างงานฉบับพิมพ์ที่จัดทำเป็นภาษาของตนเอง และได้รับการอธิบายในภาษาและแบบที่แรงงานเข้าใจได้อย่างสมบูรณ์และให้ความยินยอมโดยได้รับข้อมูล (informed consent) หากมีการใช้ภาษาอื่น ๆ จะต้องมีการตรวจรับรองความถูกต้องของคำแปล แต่ฝ่ายจะต้องถือสำเนาสัญญาการจ้างงานที่ลงนามแล้วชุดเดียวกัน หรือสำเนาฉบับพิมพ์ออกที่ลงนามรับรอง (ว่าถูกต้อง) ไว้คนละฉบับ	Not completed

**ใบงานที่ 13** สัญญาฉบับนายจ้าง (employer contracts) ของเราได้รับการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ามีข้อมูลทุกอย่างที่จำเป็น เราแก้ไขสัญญา [ตัวเลข] ฉบับ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและกฎหมาย (compliance)

### 3.3 การฝึกอบรม

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ผู้สรรหาควรจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้สมัครก่อนที่จะเดินทางออกจากประเทศ โดยอย่างน้อยควรอธิบายลักษณะงานและกฎหมายแรงงานของไทย และควรเก็บหลักฐานการจัดฝึกอบรมไว้เพื่อใช้ในการตรวจประเมิน	Not completed
แรงงานข้ามชาติทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อมาถึงที่ศูนย์ดำเนินการด้านเอกสาร ณ จุดผ่านแดนที่ได้กำหนดไว้ในกระบวนการตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) การฝึกอบรมนี้จะดำเนินการโดยผู้สรรหา และควรเก็บหลักฐานการจัดฝึกอบรมไว้เพื่อใช้ในการตรวจประเมิน	Not completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง



ผู้สรรหาแจ้งให้นายจ้างทราบถึงหัวข้อที่ได้จัดฝึกอบรมไปที่ประเทศต้นทางก่อนแรงงานจะเดินทางมา และหัวข้อที่ได้อธิบายไปในการฝึกอบรมเมื่อมาถึงที่ศูนย์ดำเนินการด้านเอกสาร ณ จุดผ่านแดน โดยต้องส่งรายงานเป็นรูปเล่ม (แอป) ที่รวบรวมจากสื่อที่ใช้ในการอบรม หรือทำเป็นรายงานสรุป	Not completed
--	---------------

### 3.4 เอกสารส่วนตัวของแรงงานและการตรวจสอบ

แรงงานต้องเก็บรักษาเอกสารส่วนตัวไว้เองตลอดเวลา ไม่มีการทำลาย ปกปิด ธิบ หรือปฏิเสธไม่ให้ผู้สมัครหรือลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่เข้าถึงเอกสารประจำตัวหรือหลักฐานการเข้าเมือง รวมถึงหนังสือเดินทาง วีซ่า สูติบัตร ทะเบียนบ้าน ใบอนุญาตทำงาน และเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ เช่น โฉนดที่ดิน หรือสมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ในกรณีที่คุณจำเป็นต้องถือเอกสารส่วนตัวของแรงงานไว้ชั่วคราวเนื่องจากเป็นข้อกำหนดทางกฎหมาย แรงงานจะต้องได้รับสำเนาเอกสารที่ถูกต้อง และได้รับแจ้งความคืบหน้าเกี่ยวกับกระบวนการและระยะเวลาที่ใช้เอกสารนั้น และต้องส่งคืนเอกสารทันทีที่เสร็จสิ้นกระบวนการหรือเมื่อแรงงานต้องการโดยไม่มีเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติก่อนใด ๆ ทั้งสิ้น	Not completed
หากมีข้อสงสัยหรือเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน ให้พิสูจน์ความถูกต้องแท้จริงของเอกสารประจำตัวของแรงงานกับหน่วยงานราชการที่เป็นผู้ออกเอกสารนั้นโดยตรง	Not completed
ไม่มีการสนับสนุนหรือบังคับให้ผู้สมัครงานโกหก ปลอมแปลง หรือเปลี่ยนแปลงเอกสารส่วนตัวใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายหรือโฆษณาตำแหน่งงาน ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ไม่ว่าจะด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัว การติดสินบน หรือเป็นการแลกเปลี่ยนกับสิ่งของที่มีค่า	Not completed
ในกรณีที่จำเป็น ผู้สรรหาควรช่วยผู้สมัครยื่นขอหนังสือเดินทางที่หน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่ และชำระค่าธรรมเนียมที่เป็นทางการให้ หากการออกหนังสือเดินทางเป็นไปด้วยความล่าช้าเนื่องจากเกิดปัญหาขอขวด จะเป็นการดีที่สุดที่จะให้ผู้สมัครเดินทางกลับไปยังหมู่บ้านของพวกเขา ก่อน แทนที่จะต้องจัดหาที่พักให้ระหว่างรอ	Not completed

<p>ไม่มีการร้องขอให้ตำรวจทำการตรวจสอบโดยไม่มีเหตุอันสมควรทางกฎหมายที่สามารถพิสูจน์ได้ คุณต้องไม่สอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้สมัครงานจากตำรวจ หน่วยราชการ หรือองค์กรเอกชนอื่น ๆ โดยผลการ และปราศจากความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากบุคคลนั้น</p>	Not completed
<p>การตรวจสุขภาพจะต้องเป็นไปตามกฎหมายในประเทศ ห้ามทำการทดสอบทางร่างกาย และจิตใจที่เป็นการรุกร้าและดูหมิ่นศักดิ์ศรีของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้หญิง ผู้หญิงจะไม่ถูกทดสอบการตั้งครรภ์หรือถูกบังคับให้กินยาคุมกำเนิดหรือคุมกำเนิดด้วยวิธีอื่น ๆ โดยเป็นเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติก่อนสมัครหรือก่อนการจ้างงาน</p>	Not completed

### 3.5 ค่าธรรมเนียม เงินมัดจำ เงินค้ำประกัน

ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่เกิดขึ้นในประเทศไทยเอาจากแรงงาน

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

<p>สำหรับการสรรหาแรงงานข้ามแดนที่เป็นกระบวนการภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) แรงงานจะไม่ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการรับเอกสารประจำตัวจากแรงงาน เช่น ค่าหนังสือเดินทาง วีซ่า และใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่กฎหมายแรงงานในประเทศและข้อตกลงทวิภาคีจะอนุญาตให้ทำได้ และแรงงานข้ามชาติยินยอม แรงงานข้ามชาติที่มีหนังสือเดินทางที่ยังใช้ได้อยู่แล้วต้องได้รับเงินคืนหากมีข้อตกลงที่ให้ผลอยู่ในสัญญา กับนายจ้าง</p>	Not completed
<p>ห้ามการกระทำที่เป็นการทุจริตและผิดจรรยาบรรณ เช่น การรับเงินมัดจำหรือเงินประกัน การเรียกรับเงินประกันหรือทรัพย์สินเพื่อจ้างผู้สมัคร หรือเพื่ออนุมัติให้ผู้สมัครได้ตำแหน่งงานกับนายจ้าง</p>	Not completed
<p>ไม่มีการเรียกวางเงินจากแรงงานเพื่อรับประกันว่าแรงงานจะไม่ออกจากงานก่อนสัญญาหมดอายุ ไม่มีการเสนอเงินค่าจ้างล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมแก่แรงงานเพื่อบังคับให้ทำงานหรือยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไขที่แรงงานจะไม่ยอมรับหากไม่เสนอเงินดังกล่าว</p>	Not completed

#### หลักปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานสากลในการจัดการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

1. นายจ้างจะต้องไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหางานใด ๆ (เช่น ค่าสมัคร เงินมัดจำ เงินค้ำประกัน หลักทรัพย์ ทั้งที่เป็นเงินสดหรือในรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่เงินสด) จากแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเรียกเก็บโดยตรงหรือเรียกเก็บผ่านผู้สรรหา เพื่อเป็นการรับประกันว่าแรงงานจะได้งาน
2. นายจ้างควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดเพื่อการได้มาหรือการดำเนินการจัดทำเอกสารส่วนบุคคล (หนังสือเดินทาง วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน) ค่าแปลเอกสาร ค่าตรวจสุขภาพ ค่าข้ามแดน/ค่าตัวโดยสาร เครื่องบิน (จากประเทศต้นทางถึงประเทศปลายทาง รวมทั้งขากลับ) รวมทั้งค่าเดินทางและค่าที่พัก ระหว่างทาง โดยจ่ายผ่านผู้สรรหา ในกรณีที่มีอุปสรรคในการควบคุมค่าธรรมเนียม และมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นในประเทศต้นทาง (เช่น ในกระบวนการสรรหาแรงงานตามระบบ MOU) นายจ้างและผู้สรรหาจะพยายามทุกวิถีทางที่จะคืนเงินค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าวโดยเร็วก่อนที่จะเดินทางมาถึงประเทศไทย
3. นายจ้างจะปฏิบัติตามกฎหมายไทยและประกาศอย่างเป็นทางการของกระทรวงแรงงานว่าด้วยเพดานสูงสุดที่กฎหมายกำหนดไว้เกี่ยวกับบริการและค่าธรรมเนียมการดำเนินการที่สามารถจ่ายให้กับผู้สรรหาได้ วิธีปฏิบัติที่ใช้กันทั่วไปในปัจจุบันคือ นายจ้างจ่ายเงินก้อนให้กับผู้สรรหาโดยคำนวณจากค่าธรรมเนียมที่เกิดขึ้นหนึ่งครั้งต่อแรงงาน 1 คน (ตามร้อยละของเงินเดือนหนึ่งเดือนของแรงงานข้ามชาติ โดยอัตราร้อยละดังกล่าวจะลดลงตามจำนวนแรงงานที่ได้รับการสรรหาเพิ่มขึ้น)
4. นายจ้าง/ผู้สรรหาจะได้รับคำมั่นจากผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานของตนว่าจะเคารพต่อเจตนารมณ์ของหลักการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหา และจะลดภาระค่าใช้จ่ายของแรงงานข้ามชาติให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ ผู้สรรหาจะยืนยันคำมั่นดังกล่าวด้วยการลงนามในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ
5. หากเป็นไปได้ ผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานจะต้องให้ตารางค่าธรรมเนียม/ประมาณการค่าใช้จ่ายอย่างเป็นทางการล่วงหน้าแก่ผู้สรรหา และผู้สรรหาก็กทำเช่นเดียวกันต่อนายจ้าง
6. ผู้สรรหาจะนำส่งบัญชีและหลักฐานค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานอย่างโปร่งใสต่อนายจ้างโดยคำนึงถึงการรักษาความลับที่เหมาะสม

#### **ภาวะที่ไม่แน่ใจว่าจะทำอย่างไรเกี่ยวกับหลักการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหา**

หลักการและแนวทางสากลสำหรับการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบต่างยอมรับว่า “การไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหา” (“Zero Recruitment Fees”) มีบทบาทสำคัญในการลดและขจัดความเสี่ยงของการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ

BSCI เห็นว่าค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาเป็นหนึ่งในประเด็นน่ากังวลที่พบได้บ่อยที่สุดในช่วงก่อนการจ้างงาน ทำให้แรงงานมีความเสี่ยงสูง

ในปี 2562 ILO ได้เพิ่มรายละเอียดใน**หลักการของตนว่าด้วยการสรรหางานอย่างยุติธรรมปี 2559** เพื่อกำหนด ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายการสรรหางานที่ไม่ควรเรียกเก็บจากแรงงานข้ามชาติ ซึ่งครอบคลุมถึง ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายการสรรหา**ทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง**

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวปี พ.ศ. 2560 (พรก. ต่างด้าว) ของไทยก็สนับสนุน เจตนาพื้นฐานของการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหาอย่างชัดเจน พรก. ต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม ปี พ.ศ. 2561 ยืนยันเจตนารมณ์ตามกฎหมายไทยที่ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจาก คนต่างด้าว **ยกเว้นการออกหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน โดยค่าธรรมเนียมทั้งหมดนี้มีอัตราคงที่ซึ่งผ่านการรับรองโดยรัฐบาล**”

อย่างไรก็ตาม กระบวนการสรรหาแรงงานผ่านระบบ MOU ก็ยังคงแยกค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทาง และในประเทศไทยออกจากกัน ดังนั้นนายจ้างชาวไทยและผู้สรรหาชาวไทยจึงถูกกฎหมายควบคุมเฉพาะ การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในประเทศไทย ทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติตามนโยบายการไม่มี ค่าธรรมเนียมข้ามพรมแดน ที่ไม่ได้พิจารณาถึงการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นในเขตอำนาจทางกฎหมาย ของประเทศอื่น

ในอนาคตอันใกล้ โครงการ FAIR Fish มีเป้าหมายที่จะชักชวนให้นายจ้างชาวไทยและผู้สรรหาด้วยกัน รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทยทั้งหมดเป็นอย่างน้อย

## ใบงานที่ 14 **ดูประกาศนโยบายเรื่องค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานของเราได้ที่**

### 3.6 การเดินทางและที่พักระหว่างเดินทาง

ผู้สรรหาจะจัดการเรื่องการเดินทางและที่พักระหว่างเดินทางที่ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมีมนุษยธรรมให้แก่แรงงานทุกคนจากหมู่บ้านไปยังศูนย์ดำเนินการด้านเอกสาร (processing center) และจากศูนย์ดำเนินการด้านเอกสารไปยังศูนย์ชายแดน

ผู้สรรหาควรจัดทำกำหนดการเดินทางเต็มรูปแบบที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการออกเดินทาง การแวะพัก ระหว่างทาง (ถ้ามี) และจุดหมาย โดยทำเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรและสื่อสารกับแรงงานทุกคน พร้อมทั้ง ชื่อและเบอร์ติดต่อที่พัก (ถ้ามีการใช้บริการ) และเบอร์ติดต่อกรณีฉุกเฉินของทั้งฝั่งบริษัทนำเข้าแรงงาน ทั้งในประเทศต้นทางและฝั่งประเทศไทย

## ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

<p>ผู้สรรหาได้จัดหาที่พักระหว่างทางให้แรงงานโดยแรงงานมีอิสระในการเคลื่อนย้ายเข้าหรือออก รวมทั้งมีเสรีภาพส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวในการพักผ่อน เข้าห้องน้ำ สวมหมวกหรือละหมาด</p>	<p>Not completed</p>
<p>ผู้สรรหาให้ความสำคัญและคำนึงถึงแรงงานผู้หญิงเป็นพิเศษเพื่อให้แรงงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีศักดิ์ศรี และได้รับการปกป้องจากความเสี่ยงและการล่วงละเมิด หากมีการระบุความเสี่ยง/การล่วงละเมิดที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนหนึ่งขั้นตอนใดของกระบวนการสรรหา งาน จะต้องดำเนินมาตรการป้องกัน เช่น อาจต้องให้แยกเดินทางและพักต่างหากเพื่อความปลอดภัย</p>	<p>Not completed</p>
<p>ผู้สรรหาเป็นผู้อนุมัติการจัดการเรื่องการเดินทางผ่านแดนทั้งหมด โดยพิจารณาจากหลักฐานและการรับประกันจากผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานว่า แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิงจะไม่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บ การเสียชีวิต หรือต่อสุขภาพ และสุขภาวะที่ดี</p>	<p>Not completed</p>
<p>ผู้สรรหาทั้งในประเทศต้นทางและผู้สรรหาชาวไทยควรจัดทำเอกสารกำหนดการเดินทางและสื่อสารกับแรงงานทุกคน และตรวจสอบได้เป็นระยะตลอดเส้นทางด้วยโทรศัพท์มือถือหรือสัญญาณ GPS หรือวิธีการติดตามอื่น ๆ</p>	<p>Not completed</p>
<p>ค่าธรรมเนียมที่ครอบคลุมถึงค่าเดินทางผ่านแดน ค่าพักระหว่างเดินทาง และสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็น เช่น น้ำดื่มและอาหารที่ปลอดภัยจะต้องมีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าระหว่างผู้สรรหา ผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานในประเทศต้นทาง และนายจ้าง</p>	<p>Not completed</p>
<p>ให้ผู้สรรหาเก็บหลักฐานค่าใช้จ่ายและค่าเตรียมการที่เกิดขึ้นจริง รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับบริการที่จัดให้ทั้งหมด และหลักฐานที่แสดงว่าแรงงานทั้งหมดเดินทางมาถึงอย่างปลอดภัยและพร้อมให้ฝ่ายตรวจประเมินทำการตรวจสอบได้</p>	<p>Not completed</p>

### 3.7 การดำเนินการกับลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่/หลังจากเดินทางมาถึง

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

<p>ผู้สรรหาที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะต้องจัดเก็บเอกสารที่สร้างขึ้นทั้งจากการจ้างงานโดยตรงหรือจากกระบวนการสรรหาแรงงานภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) เข้าแฟ้มไว้เป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาของสัญญาการจ้างงานรายบุคคลและระยะเวลาการต่ออายุสัญญาการจ้างงานรายบุคคลใด ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลัง</p>	<p>Not completed</p>
<p>เอกสารที่เก็บไว้ในแฟ้มจะต้องแสดงให้เห็นได้ถึงกระบวนการสรรหาในประเทศและข้ามแดนที่โปร่งใสและเป็นไปตามกฎหมาย แสดงอัตราค่าธรรมเนียมนที่กำหนดไว้และที่ได้ชำระไปแล้ว เอกสารต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด หนังสือมอบอำนาจและหนังสืออนุญาตที่ออกให้แก่แรงงาน ผู้สรรหา และแก่นายจ้าง</p>	<p>Not completed</p>
<p>หากนายจ้างเลือกที่จะสัมภาษณ์แรงงานหลังจากที่เดินทางมาถึงแล้ว ผู้สรรหาจะทำงานร่วมกับนายจ้างเพื่อให้แน่ใจว่า การสัมภาษณ์เป็นไปตามนโยบายและขั้นตอนการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและไม่เลือกปฏิบัติ และต้องเตรียมคำถามที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับภาษาของแรงงานข้ามชาติไว้ให้พร้อมสำหรับกรณีที่มีปัญหาเรื่องการอ่านออกเขียนได้</p>	<p>Not completed</p>

ใบงานที่ 15 การดำเนินการต่อไปนี้จะทำให้กระบวนการสรรหาแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันของเราเป็นไปด้วยความรับผิดชอบมากขึ้น

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

## หัวข้อที่ 4 – สภาพการทำงาน

คุณต้องเคารพหลักการของทำงานที่มีคุณค่า (decent work) (ตามมาตรฐานของ ILO) ที่ให้โอกาสการจ้างงานและการสร้างรายได้ที่มีประสิทธิภาพแก่หญิงและชายอย่างเท่าเทียมกัน มีข้อกำหนดเรื่องการให้ความคุ้มครองทางสังคม และส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคมในหมู่แรงงาน

ผู้สรรหาและนายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของไทยและกฎระเบียบอื่น ๆ ที่มีผลบังคับใช้เกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงชั่วโมงการทำงานสูงสุด การทำงานล่วงเวลา วันหยุดวันลา และผลประโยชน์ตามความเหมาะสม

คู่มือแบบนโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่าที่คุณสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ที่นี่

ผู้สรรหาที่มีความรับผิดชอบมีบทบาทที่มีความหมายมากในการให้ข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับสิทธิและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของตน นโยบายและค่านิยมของนายจ้าง และข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน

### 4.1 ความโปร่งใสของข้อกำหนดและเงื่อนไขตลอดกระบวนการสรรหาและจ้างงาน

คำเสนอให้งานจะต้องมีความชัดเจน ถูกต้อง และทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อแรงงานทุกคนจะได้เข้าใจทั้งลักษณะของงานตลอดจนข้อกำหนดและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะยอมรับงานหรือก่อนที่จะต้องเดินทาง

#### ต้องแน่ใจว่า

<p>ก่อนโฆษณารับสมัครงาน ผู้สรรหาควรทำเอกสารและยืนยันกับนายจ้างเกี่ยวกับข้อความที่จะระบุ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะประเด็นดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ สถานที่ปฏิบัติงาน วันเริ่มงาน และช่วงเวลาที่คาดว่าจะมีงานต่อเนื่อง</li><li>■ ลักษณะงาน</li><li>■ เวลาที่คาดหวังให้ทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานที่รับประกัน เวลาทำงานและเวลาหยุดพักตามปกติ</li><li>■ อัตราค่าจ้าง ความถี่ ศักยภาพในการหารายได้ และมีเงื่อนไขต้องชำระเงินหรือถูกหักเงินใด ๆ บ้างหรือไม่</li><li>■ วันหยุดตามสิทธิทางกฎหมาย ผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการเมื่อเจ็บป่วย/บาดเจ็บ บำเหน็จบำนาญ สิทธิลาคลอด/สิทธิการลาเพื่อทำหน้าที่บิดา ระหว่างภรรยาคลอดบุตร และอื่น ๆ</li></ul>	Not completed
---	---------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ อันตรายและความเสี่ยงใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน และมาตรการที่ใช้เพื่อควบคุมความเสี่ยงดังกล่าว</li> <li>■ รายละเอียดและข้อกำหนดสำคัญอื่น ๆ</li> </ul>	
<p>ผู้สรรหาแน่ใจว่า มีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแรงงานแบบเก็บเป็นความลับและไม่เปิดเผยตัวตนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้ทราบหากเกิดกรณีที่แรงงานได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ถูกกดดัน ถูกหลอกลวง หรือถูกชักจูงให้เกิดความเข้าใจผิดระหว่างการสรรหา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่งระหว่างการสรรหา การเริ่มงาน หรือ ช่วงเริ่มต้นของการทำงาน และทำให้แรงงานเสียเปรียบ</p>	<p>Not completed</p>

#### 4.2 ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก การทำงานล่วงเวลา

แรงงานทุกคนต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยที่สุดเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำอัตราที่เป็นปัจจุบันที่สุดที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนดไว้สำหรับจังหวัดที่นายจ้างดำเนินกิจการโดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ หรือเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติอื่น ๆ

##### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

<p>แรงงานทุกคน ซึ่งรวมถึงแรงงานนอกเวลา แรงงานรับจ้างตามชิ้นงาน แรงงานรับจ้างตามฤดูกาล แม่บ้านทำงานบ้าน แรงงานที่อยู่ในช่วงทดลองงาน แรงงานที่ได้รับการว่าจ้างผ่านบริษัทตัวแทน หรือเป็นสมาชิกของสหกรณ์ ล้วนมีสิทธิได้รับค่าแรงอย่างน้อยเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำหรือคำนวณแล้วเทียบเท่า</p>	<p>Not completed</p>
<p>ค่าจ้างต้องจ่ายตามหลักการทำงานเท่ากันเงินเท่ากัน</p>	<p>Not completed</p>
<p>แรงงานต้องไม่ถูกบังคับให้ทำงานในช่วงวันหยุดและวันลา</p>	<p>Not completed</p>
<p>ชั่วโมงทำงานต่อวัน ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงทำงานรวมทั้งหมด รวมถึงการทำงานล่วงเวลา จะต้องไม่เกินตามข้อบังคับของกฎหมายแรงงานของไทย</p>	<p>Not completed</p>
<p>กำหนดการหยุดพักระหว่างทำงานจะต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานไทย</p>	<p>Not completed</p>

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง



แรงงานสามารถติดตามชั่วโมงการทำงานของตนเองได้โดยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่น ๆ ที่บันทึกเวลาและสามารถตรวจสอบได้	Not completed
การทำงานล่วงเวลาเป็นข้อยกเว้นที่นอกเหนือไปจากกฎที่ใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน	Not completed
การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดเป็นไปโดยสมัครใจ แรงงานต้องไม่ถูกบังคับโดยตรงหรือโดยอ้อม	Not completed
แรงงานต้องมีอิสระที่จะปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาโดยไม่ถูกคุกคามหรือกลัวว่าจะถูกลงโทษ	Not completed
สำหรับผู้ที่ยินยอมทำงานล่วงเวลา มีระบบเพื่อให้ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรในเวลาที่มีการร้องขอ	Not completed
การทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับค่าจ้างพิเศษตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานไทย	Not completed

#### 4.3 การจ่ายค่าจ้าง ผลประโยชน์ และการหักเงิน

อัตราค่าจ้างและจำนวนค่าจ้างได้รับการคำนวณอย่างโปร่งใส มีการอธิบายวิธีคำนวณเงินค่าทำงานล่วงเวลา และจำนวนเงินที่ต้องถูกหักตามกฎหมายไว้อย่างชัดเจนและที่เข้าใจได้

##### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

มีการจ่ายค่าแรงตรงตามกำหนดอย่างสม่ำเสมอตามตารางเวลาที่ได้ประกาศล่วงหน้าและเป็นที่ยอมรับของแรงงาน	Not completed
การจ่ายเงินค่าจ้างจะต้องไม่ถูกเลื่อนออกไป ไม่ล่าช้า หรือถูกหน่วงเหนี่ยวเพื่อผูกมัดให้แรงงานต้องอยู่อย่างไม่เต็มใจ	Not completed
ไม่มีการจ่ายค่าจ้างในรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน จ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดหรือโอนเข้าบัญชีธนาคารที่ผูกกับบัตรกดเงินสดอัตโนมัติ (บัตรเอทีเอ็ม) ก็ได้ แต่ไม่ว่าจะจ่ายทางใด ต้องทำเอกสารแสดงวิธีคำนวณและมีหลักฐานแสดงว่าแรงงานได้รับชำระค่าจ้างเต็มจำนวนและตรงเวลา	Not completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

<p>มีการให้ผลประโยชน์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานไทยแก่แรงงานทุกคน ซึ่งผลประโยชน์นี้รวมถึงการประกันสุขภาพ ประกันสังคม สิทธิลาคลอด ลาหยุด ลาป่วย เงินชดเชย ความพิการและการบาดเจ็บจากการจ้างงาน และเงินบำนาญชราภาพสำหรับผู้ที่ย้ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม</p>	<p>Not completed</p>
<p>ในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย มีการหักเงินตามกฎหมายเพียงสองส่วน ได้แก่ ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายสำหรับรายได้ส่วนบุคคล และเงินสมทบกองทุนประกันสังคม โดยหักจากค่าจ้างของแรงงาน และจำนวนเงินที่หักจะถูกส่งไปยังหน่วยงานของรัฐในเวลาที่เหมาะสม</p>	<p>Not completed</p>
<p>ไม่มีการหักเงินจากค่าจ้างของแรงงานอย่างผิดกฎหมาย ตัวอย่างการหักเงินที่ยอมรับไม่ได้ ได้แก่ การหักเงินตามเวลาที่ใช้ไปในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานของแรงงาน โดยเฉพาะการฝึกอบรมหลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ชุดเครื่องแบบ เครื่องมือสำหรับงาน ความต้องการขั้นพื้นฐานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสุขอนามัยพื้นฐานและน้ำดื่มสะอาด เป็นต้น</p>	<p>Not completed</p>
<p>ค่าที่พักที่ได้รับการอุดหนุนสำหรับผู้มีรายได้น้อย ค่าเดินทาง หรือค่าอาหาร ไม่ถูกหักออกจากเงินค่าจ้าง ค่าใช้จ่ายเหล่านี้ต้องมีการตกลงกันล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรและชำระกันต่างหาก และค่าเช่าหรือค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บต้องไม่เกินราคาตลาดหรือราคาที่แรงงานคนอื่น ๆ ในย่านเดียวกันจ่าย ต้องไม่ถูกนำมาใช้สนับสนุนกำไรของคุณหรือธุรกิจคุณในห่วงโซ่อุปทานของคุณ หรือต้องไม่เรียกเก็บเพื่อเป็นการชำระคืนค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการสรรหาแรงงาน</p>	<p>Not completed</p>
<p>เงินค่าจ้างล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย (ไม่คิดดอกเบี้ย) และจะต้องได้รับความยินยอมล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีเงื่อนไขที่ไม่เป็นการสร้างภาวะหนี้หรือสถานการณ์ที่ผูกมัดสำหรับแรงงาน เงื่อนไขการชำระคืนจะต้องสมเหตุสมผลและยุติธรรม แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดได้แก่ จำนวนเงินที่จ่ายคืนไม่ควรเกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างรายเดือนของแรงงาน และระยะเวลาการชำระคืนไม่ควรเกินหกเดือน</p>	<p>Not completed</p>
<p>การหักเงินสำหรับการมาสายหรือวันที่ขาดงานจะต้องทำอย่างเหมาะสมและมีเหตุผลสมควร และหักได้เฉพาะเวลาที่ไม่ได้ทำงานเท่านั้น</p>	<p>Not completed</p>
<p>ไม่ใช้การหักเงินเป็นมาตรการทางวินัย (เช่น สำหรับการเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือชุมนุมเพื่อร่วมต่อรอง) หรือทำให้เกิดแรงงานบังคับ</p>	<p>Not completed</p>

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

ไม่ใช้การหักเงินเพื่อวัตถุประสงค์ในการเลือกปฏิบัติ เช่น หักจากค่าจ้างของมารดาที่ต้องให้นมบุตรตามเวลาที่ใช้ไปเพื่อการดังกล่าว	Not completed
--	---------------

#### 4.4 ภาษีเงินได้จากการทำงาน

ภาษีเงินได้จากการทำงาน และเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมได้รับการคำนวณอย่างถูกต้อง หักจากค่าจ้างของแรงงาน และนำส่งหน่วยงานรับผิดชอบในเวลาที่เหมาะสม

##### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ได้รับข้อมูลที่เหมาะสมจากแรงงานที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่แต่ละคนเพื่อสามารถนำไปขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานรัฐได้ตามความเหมาะสม และได้รับการออกรหัส/หมายเลขประจำตัว และนำไปตั้งค่าอย่างถูกต้องในระบบบัญชีเงินเดือน เพื่อจะได้นำส่งภาษี/เงินสมทบกองทุนประกันสังคมเข้ารัฐตามกฎหมายอย่างถูกต้อง	Not completed
แผนการใด ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อประโยชน์ในการประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับภาษีการจ้างงานและการหักค่าประกันสังคมต้องเป็นแผนที่กฎหมายในประเทศอนุญาตให้ทำได้ ได้รับอนุญาตจากนายจ้างก่อน และไม่ทำให้แรงงานเสียประโยชน์	Not completed
แรงงานจะได้รับสลิปเงินเดือนก่อนหรือในวันที่จ่ายเงิน ซึ่งสลิปนี้จะแสดงค่าจ้างจำนวนเต็มก่อนถูกหัก จำนวนเงินที่ถูกหักภาษีการจ้างงานและเงินสมทบประกันสังคมรายการถูกหักอื่น ๆ และจำนวนเงินสุทธิที่จ่ายภายหลังการหักเงิน	Not completed

#### 4.5 วันหยุดและวันลา

เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยดังนี้

- จำนวนวันที่จะให้แรงงานหยุดตาม “วันหยุด” แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยวันหยุดตามประเพณีจะมีการประกาศในช่วงต้นปี วันหยุดประจำสัปดาห์คือ วันหยุด 24 ชั่วโมงเต็มในช่วงท้ายของแต่ละสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปีขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ทำงานมา

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

- จำนวนวันที่จะให้แรงงานหยุดงานตาม “วันลา” แบ่งเป็น 6 ประเภท ได้แก่ ลากิจ ลาป่วย ลาคลอลด ลาเพื่อไปฝึกอบรม ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อทำหมั้น โดยกฎหมายแรงงานไทยกำหนดจำนวนวันทั้งหมดที่อนุญาตให้ลาและจำนวนวันที่แรงงานจะได้รับค่าจ้าง

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ได้แจ้งให้แรงงานทราบเกี่ยวกับวันหยุดและวันลา โดยอธิบายความหมายของวันหยุดและวันลาประเภทต่าง ๆ แจ้งจำนวนวันทั้งหมดที่ได้รับอนุญาตให้หยุดหรือลาได้ จำนวนที่หยุดหรือลาโดยได้รับค่าจ้าง สามารถยกยอดวันหยุดที่เหลือไปรวมกับปีหน้าได้หรือไม่ หรือว่าจะได้รับชำระคืนเป็นตัวเงิน รวมทั้งแจ้งกฎระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	Not completed
กฎบริษัทหรือคู่มือแรงงานอธิบายสิทธิลางานและหยุดงานแก่แรงงาน วันหยุดและวันลาจะรวมอยู่ในข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงานโดยตรงในเอกสาร หรือโดยการอ้างอิงถึงหรือแนบไปกับกฎบริษัทหรือคู่มือแรงงาน	Not completed
ไม่มีการใช้การปฏิเสธไม่ให้งานหรือหยุดงานเป็นมาตรการทางวินัยเพื่อการบังคับใช้แรงงาน	Not completed

#### 4.6 การเลื่อนขั้น โบนัส รางวัลใจ

มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและความสามารถของแต่ละบุคคลที่นับปริมาณงานและบันทึกเป็นเอกสารได้เพื่อให้เหตุผลสนับสนุนความเหมาะสมในการรับโบนัสและรางวัลใจโดยดูจากผลของคุณงามความดีที่ได้ทำมา

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

มีการกำหนดเป้าหมายการผลิตหรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) อื่น ๆ ของแรงงานผู้หญิงและผู้ชายไว้ในระดับเดียวกันสำหรับงานประเภทเดียวกัน	Not completed
ได้รวมแรงงานข้ามชาติที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าในกลุ่มแรงงานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นด้วย	Not completed

สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติทั้งหญิงและชายสมัครงานหรือขอรับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อทำงานซึ่งแต่เดิมได้สงวนไว้สำหรับหรือรับแต่ผู้ชายเท่านั้น เช่น งานช่างยนต์ งานควบคุมเครื่องจักร	Not completed
สนับสนุนให้แรงงานผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติมีบทบาทเป็นผู้นำ และ/หรือขอรับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้จัดการ	Not completed

#### 4.7 สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

##### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

นายจ้างได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ในสถานที่ทำงานเพื่อระบุพื้นที่หรือวิธีปฏิบัติที่ไม่ปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับแรงงานกลุ่มที่มีความเปราะบาง และได้พิจารณาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและมาตรการป้องกันเพื่อความปลอดภัยของผู้หญิงและแรงงานทุกคนในชุมชนที่พวกเขาทำงานและอยู่อาศัย หรือตามเส้นทางที่ใช้เดินทางไปและกลับระหว่างโรงงานไปยังที่พัก การประเมินความเสี่ยงของ OHS และแผนการป้องกันที่ได้จะใช้จัดการกับสถานการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้นใหม่หรือที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เช่น โรคระบาดใหญ่ หรือโรคที่แพร่กระจายผ่านการแพร่ระบาดในชุมชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพและชีวิต	Not completed
แรงงานทุกคนได้รับรายชื่อและเบอร์โทรสำหรับติดต่อเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือวิกฤติที่เป็นอันตรายต่อชีวิต สุขภาวะ และความปลอดภัยของแรงงาน ตลอดจนเหตุการณ์ที่เป็นความรุนแรงหรือการคุกคามทางเพศ	Not completed
ได้จัดการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ให้แรงงานทุกคนอย่างน้อยหนึ่งครั้งก่อนเริ่มทำงาน และจากนั้นจัดอีกทุกปีตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด และได้จัดอบรมการอพยพฉุกเฉิน การดับเพลิง และการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้แก่แรงงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน เพศ สัญชาติ และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน	Not completed

#### 4.8 ที่พัก

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

ที่พักมีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย สนองความจำเป็นเบื้องต้นของแรงงานผู้อยู่อาศัยได้และสอดคล้องกับกฎหมายระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง

**ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับใครเป็นผู้จัดหาที่พัก ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า**

มีใบอนุญาตและใบรับรองที่จำเป็นทุกอย่างพร้อมและเป็นฉบับที่เป็นปัจจุบัน รวมถึงมีใบรับรองและระบบบำรุงรักษาเพื่อความปลอดภัยของอาคาร	Not completed
ได้ทำการประเมินความเสี่ยงอย่างเหมาะสมและเพียงพอ บันทึกผล และทำการบำรุงรักษาเพื่อระบุความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย และดำเนินการควบคุมที่จำเป็นภายในและรอบ ๆ บริเวณที่พัก	Not completed
แรงงานได้รับข้อมูลที่สำคัญเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของพวกเขาเองเกี่ยวกับการจัดเตรียมที่พัก รวมถึงค่าใช้จ่าย ก่อนที่พวกเขาจะทำสัญญาหรือต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ	Not completed
ก่อนตัดสินใจย้ายเข้าที่พัก แรงงานมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของตนเอง ซึ่งชัดเจน ครบถ้วน ถูกต้อง ยุติธรรม และเป็นไปตามกฎหมาย โดยในสัญญามีข้อกำหนดเกี่ยวกับ <ul style="list-style-type: none"> <li>■ เงื่อนไขการชำระค่าเช่าและค่าสาธารณูปโภคที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับราคาตลาด</li> <li>■ เงื่อนไขหากไม่มีงานหรืองานมีน้อย หรือแรงงานไม่สามารถทำงานได้</li> <li>■ เงื่อนไขการย้ายออกจากที่พัก รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่ต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างยุติธรรม (สี่สัปดาห์หรือน้อยกว่า)</li> <li>■ สถานการณ์ที่จะนำไปสู่การขับไล่ออกจากที่อยู่</li> <li>■ ข้าวของที่มีไว้ในที่พัก และสิ่งที่แรงงานต้องเตรียมเอง</li> </ul>	Not completed

#### 4.9 รถรับ-ส่ง

รถรับ-ส่งที่จัดให้แรงงานต้องมีความปลอดภัยและเป็นไปตามกฎหมายในประเทศและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

**ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับใครเป็นผู้จัดการเรื่องรถรับ-ส่ง ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า**

ผู้ให้บริการรถรับ-ส่ง ยานพาหนะ และคนขับรถ มีใบอนุญาต ทะเบียน เสียภาษี และทำประกันภัยตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม	Not completed
มีการบำรุงรักษาและซ่อมแซมยานพาหนะอยู่เสมอโดยบุคคลหรือธุรกิจที่มีความสามารถ เพื่อให้อยู่ในสภาพพร้อมวิ่งและมีความปลอดภัย	Not completed
มีการทำประกันภัยยานพาหนะไว้อย่างเหมาะสม คຸ້ມครองการบาดเจ็บของผู้โดยสารไม่ว่าด้วยสาเหตุใด	Not completed
เนื่องจากแรงงานต้องอาศัยบริการรถรับ-ส่งที่ผู้สรรหาจัดให้ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการอย่างเหมาะสมหากแรงงานจำเป็นต้องใช้บริการรถรับ-ส่งนอกเวลาทำงานปกติโดยไม่ใช้ความผิดของแรงงาน หรือเมื่อแรงงานไปทำงานไม่ได้เพราะรถไม่ไปรับหรือไปรับช้า เพื่อไม่ให้แรงงานได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย	Not completed

#### 4.10 เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคล

เสรีภาพการเคลื่อนย้ายเป็นแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมสิทธิของบุคคลที่จะเดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งภายในอาณาเขตของประเทศหนึ่ง และเดินทางไปและกลับจากประเทศนั้น สิทธินี้ไม่รวมถึงเฉพาะสถานที่ท่องเที่ยวเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนสถานที่ที่บุคคลอาศัยอยู่หรือทำงานด้วย

แม้ว่าข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานและนายจ้างจะผ่อนคลายเป็นขึ้นสำหรับแรงงานข้ามชาติหลังจากมีการแก้ไขพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 แต่ก็ยังมีประเด็นอยู่ตัวอย่างเช่น แรงงานพิสูจน์สัญชาติ (NV) ที่ต้องการเปลี่ยนนายจ้างต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างเดิมของตน แต่ก็ยังไม่มีความชัดเจนว่าจะเป็นอย่างไหากถูกนายจ้างเดิมปฏิเสธ

สำหรับทั้ง MOU และ NV มีแบบฟอร์มและค่าธรรมเนียมมาตรฐานอยู่ แต่ดูเหมือนว่าจะมีความแตกต่างด้านเอกสารในระดับจังหวัด และไม่มีคำแนะนำว่าจะให้ความคุ้มครองแรงงานอย่างไรในกรณีที่นายจ้างเก่าและนายจ้างใหม่ไม่สามารถตกลงกันได้

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ไม่มีการแทรกแซงการตัดสินใจของแรงงานที่จะยกเลิกสัญญาการจ้างงาน ไม่ว่าจะมีการเปรียบเทียบปฏิบัติเป็นเอกสารที่ตกลงกันไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไรก็ตาม บริษัทต้องแจ้งกรมการจัดหางานเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย	Not completed
--	---------------

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

ไม่มีการลงโทษ ชู่ว่าจะเลิกจ้าง หรือควบคุมวินัย ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมกับแรงงานที่เดินทางกลับประเทศหรือจังหวัดของตนในช่วงวันหยุดและวันลา	Not completed
ไม่มีการกีดกันแรงงานไม่ให้เปลี่ยนงานหรือนายจ้าง แต่เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย นายจ้างจะต้องรายงานการลาออกหรือการหายไปของแรงงานต่อหน่วยราชการที่มีอำนาจหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่ต้องรับผิดชอบผลเสียต่อสถานะทางกฎหมายของแรงงาน	Not completed
นายจ้างไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการใช้จ่ายค่าจ้างของแรงงาน และไม่ตั้งข้อจำกัดหรือข้อห้ามเรื่องการใช้จ่าย ยกเว้นในกรณีที่ได้รับการพิสูจน์ในชั้นศาลว่ามีการละเมิดนโยบายของบริษัท เช่น ใช้ค่าจ้างเพื่อสนับสนุนการค้ามนุษย์หรือการแสวงประโยชน์ทางเพศ	Not completed
เคารพสิทธิของแรงงานในการเลือกที่พักนอกเหนือจากที่พักที่นายจ้างหรือผู้สรรหาจัดทำให้ ถึงแม้ว่าจะมีตัวเลือกให้เลือกก็ตาม	Not completed
ไม่มีการจำกัดการเข้าถึงห้องพักในบ้านพักของบริษัท (ถ้าใช้) หรือข้าวของเครื่องใช้ส่วนตัวหรือกิจกรรมนอกเวลาทำงานหรือในช่วงวันหยุดและวันหยุด	Not completed

#### 4.11 การลงโทษทางวินัย

นายจ้างต้องจัดทำเอกสารขั้นตอนการลงโทษทางวินัยที่เป็นมาตรฐานสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎและนโยบายของบริษัท และสื่อสารให้แรงงานทุกคนทราบโดยทั่วกัน

นโยบายการลงโทษทางวินัยจะต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย และหากจำเป็นก็จะต้องได้รับอนุมัติจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจก่อนจึงจะนำไปบรรจุไว้ในกฎของบริษัทหรือคู่มือแรงงาน หรือปิดประกาศบนกระดานข่าวในภาษาที่แรงงานเข้าใจ

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

มีนโยบายไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดต่อการใช้ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศ (gender-based violence) และการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (gender-based discrimination) ทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุกคามทางเพศต่อผู้หญิงในที่ทำงาน และได้จัดทำคู่มือหรือเพื่อกำหนดแนวทางเพื่อให้ทราบว่าพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้และผู้กระทำผิดจะต้องถูกลงโทษทางวินัย	Not completed
--	---------------

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง



การลงโทษทางวินัยไม่รุนแรงเกินไป และไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตและและสุขภาพทางร่างกายและจิตใจของแรงงาน บทลงโทษจะต้องสอดคล้องกับความรุนแรงของการกระทำ ความผิด	Not completed
ไม่มีการใช้การลงโทษทางวินัยเพื่อลงโทษแรงงานที่ใช้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของตน ไม่ลงโทษเพื่อให้เกิดแรงงานบังคับ หรือเพื่อจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเสรีภาพส่วนบุคคล	Not completed

#### 4.12 การเลิกจ้าง การลาออก และเงินชดเชย

แรงงานที่ลาออกหรือถูกเลิกจ้างได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทย

แรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายและสิทธิตามสัญญาที่ค้ำประกันอยู่ทั้งหมดเมื่อมีการบอกเลิกสัญญา ได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ตามสิทธิตลอดเวลาที่ได้ทำงานมา รวมทั้งได้รับคืนเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมที่ตกลงกันไว้ และยกเลิกการชำระเงินที่ยังค้างชำระ

##### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ได้ให้เวลาแรงงานมากพอในการไตร่ตรองและแก้ไขการกระทำของตน มีการตักเตือนด้วยวาจาและตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วภายในเวลาที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด ก่อนที่จะเลิกจ้างแรงงานหรือถูกจ้าง	Not completed
มีการระบุเป้าหมายกำหนดให้แจ้งล่วงหน้าก่อนที่จะลาออก และระบุไว้ในเอกสารสัญญาการจ้างงานหรือในกฎของนายจ้าง โดยระบุเป้าหมายนี้จะต้องไม่เข้มงวดไปกว่าที่กฎหมายแรงงานของไทยอนุญาต	Not completed
มีการให้คำอธิบายอย่างชัดเจนและสามารถพิสูจน์ได้ถึงเหตุผลในการเลิกจ้างถูกจ้างประจำหรือแรงงาน รวมทั้งผู้ที่ยังอยู่ในช่วงทดลองงาน	Not completed
ได้จ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ทั้งหมดที่แรงงานที่ลาออกหรือถูกเลิกจ้างพึงได้รับให้แล้วเสร็จก่อนถึงหรือเมื่อถึงรอบการจ่ายค่าจ้าง เพื่อที่การยกเลิกสัญญาจะได้มีผลในรอบการจ่ายค่าจ้างครั้งต่อไป ทั้งนี้จำนวนเงินที่จ่ายจะต้องตรงตามจำนวนวันทำงานจริง	Not completed
กรณีที่เป็นการปลดออกจากงาน แรงงานได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานไทยฉบับล่าสุด ซึ่งกำหนดให้จ่ายตามจำนวนปีที่จ้างงาน	Not completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

## ใบงานที่ 16

ผู้สรรหาและนายจ้างมั่นใจได้อย่างไรว่าปฏิบัติได้ตามมาตรฐานเหล่านี้	
ในบริษัทสรรหาแรงงาน ใครเป็นผู้รับผิดชอบดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานเหล่านี้	
ในบริษัทแปรรูปอาหารทะเล ใครเป็นผู้รับผิดชอบดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานเหล่านี้	
สิ่งที่ผู้สรรหา/นายจ้างจะดำเนินการเมื่อนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้	

## หัวข้อที่ 5 – การร้องเรียน/ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยา

คุณควรจัดให้มีช่องทางการสื่อสารสำหรับแรงงานทุกคน โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มเปราะบาง อาทิ แรงงานข้ามชาติและผู้หญิง เพื่อรับฟังเสียงสะท้อน คำแนะนำ และข้อกังวลใจของแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือแรงงานในการแก้ไขและเยียวยาข้อร้องเรียนร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นได้

คู่มือแบบนโยบายการร้องเรียน/ร้องทุกข์ และการแก้ไขเยียวยาที่คุณสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ดังนี้

ผู้สรรหาและนายจ้างควรสนับสนุนให้แรงงานสะท้อนประสบการณ์ของพวกเขาในระหว่างกระบวนการสรรหาและการจ้างงาน เพื่อประเมินว่า นโยบายและวิธีปฏิบัติในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการแสวงประโยชน์จากแรงงานหรือไม่

เป็นเรื่องธรรมดาของธุรกิจทั่วไปที่จะคิดว่า ถ้าไม่มีใครร้องเรียนอะไร ก็หมายความว่า แรงงานทุกคนมีความสุขดีจึงไม่มีเรื่องต้องร้องเรียน แต่ในความเป็นจริง มีแนวโน้มมากกว่า การที่แรงงานไม่ร้องเรียนอะไรนั้นเป็นเพราะพวกเขาารู้สึกกลัวหรืออาจจะถูกข่มขู่ไม่ให้พูด เพราะพวกเขาไม่เชื่อว่าจะมีใครรับฟังเสียงร้องเรียนของพวกเขา และนำไปแก้ปัญหา หรืออาจเป็นเพราะไม่มีช่องทางที่จะร้องเรียนหรือร้องทุกข์ และยังไม่มียุทธศาสตร์แก้ไขเยียวยา

การร้องทุกข์ (grievance) เป็นการแสดงความคับข้องใจ ไม่เห็นด้วย คัดค้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือการละเมิดกฎระเบียบและมาตรฐานของสถานที่ทำงานและ/หรือการละเมิดสิทธิ การร้องทุกข์อาจเรียกได้อีกอย่างว่า “การร้องเรียน” (complaint) แต่โดยทั่วไปแล้วการร้องเรียนเป็นการแสดงความกังวลไม่มากเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ผลประโยชน์และสวัสดิการในที่ทำงาน

แรงงานที่รู้สึกไม่สะดวกใจที่จะร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาที่ตนประสบอาจเลือกที่จะออกจากงานไป และเขาจะเล่าปัญหาให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้สมัครงานคนอื่น ๆ ฟัง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของคุณ และทำให้คุณต้องมีค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานใหม่มาแทน

ช่องทางการสื่อสารที่สัมฤทธิ์ผลจะแสดงให้เห็นว่า ความกังวลของพวกเขาจะได้รับการแก้ไข ทำให้พวกเขามีกำลังใจในการให้เสียงสะท้อนมากขึ้น และทำให้ปัญหาหลาย ๆ อย่างได้รับการจัดการตั้งแต่ต้นมือก่อนที่จะลุกลามบานปลายจนกลายเป็นปัญหาใหญ่

กลยุทธ์การป้องกันและบรรเทาจะต้องให้ความสำคัญต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิในการมีชีวิต เสรีภาพ ความปลอดภัยส่วนบุคคล เสรีภาพจากการเป็นทาสและเป็นแรงงานรับใช้ในบ้าน

## 5.1 ประเภทและช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์

จัดช่องทางการสื่อสารที่ชอบด้วยกฎหมายให้ผู้สมัครงาน พนักงานและและแรงงานเข้าถึงเพื่อร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิ การสรรหางาน สภาพการทำงานได้ตามความจำเป็นอย่างมั่นใจ ช่องทางและเครื่องมือต้องจัดทำเป็นภาษาถิ่นของแรงงานข้ามชาติ และต้องมีรายชื่อและเบอร์โทรฉุกเฉิน (สายด่วน) ที่ติดต่อได้ 24 ชั่วโมง หรืออาจให้ติดต่อทางอีเมลหรือกล่องรับเรื่องร้องเรียน ที่เป็นความลับ

### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ได้จัดทำกลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ขึ้นอย่างเป็นระบบ และดูแลโดยบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม เปิดโอกาสให้แรงงานทุกกลุ่มมีส่วนร่วม (โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง) รักษาความลับ คอยแจ้งให้แรงงานทราบถึงความคืบหน้าของการร้องเรียน/ร้องทุกข์ และเป็นกลไกที่มีการบันทึกเป็นเอกสารและสื่อสารกับผู้ที่ยื่นเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ได้อย่างทันที่	Not completed
ได้กำหนดเครือข่ายสนับสนุนการจัดการกับข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่รับเรื่องเป็นคนแรก รวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะหน่วยราชการ อาทิ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำจังหวัด โรงพยาบาล โรงเรียน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม ผู้นำชุมชน สมาคมกฎหมายหรือสหภาพแรงงานต่าง ๆ อย่างน้อยในประเทศไทย และจะยิ่งดีถ้ารวมรวมถึงในประเทศต้นทางด้วย	Not completed
แบ่งประเภทเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และกำหนดอันดับความรุนแรงและการดำเนินการเพื่อแก้ไข ป้องกัน และเยียวยาที่อาจทำได้ และต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อกรณีที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่อาจนำไปสู่การเสียชีวิตหรือการบาดเจ็บที่เป็นอันตรายต่อชีวิต เกิดผลกระทบทางลบต่อสุขภาวะด้านกายและใจ และอาจเกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของบุคคล	Not completed
ผู้สรรหาชาวไทยและผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทาน (หรือคนกลางอื่น ๆ) ทำหน้าที่เฝ้าระวังและติดตามงานการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์	Not completed

## 5.2 การเก็บรักษาความลับ การคุ้มครองผู้เสียหายและผู้ให้เบาะแสการกระทำความผิด

แรงงานจะได้รับการเก็บรักษาความลับตลอดกระบวนการแก้ไขเยียวยาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และได้รับความคุ้มครองจากความเดือดร้อนหรือเสียหายทุกรูปแบบเมื่อได้รายงานการละเมิดอย่างบริสุทธิ์ใจ

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

แรงงานและพนักงานทุกคนได้รับแจ้งให้ทราบว่ามีหน้าที่ที่จะต้องรายงานผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทันทีหากพบเห็นกิจกรรมใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือผิดจรรยาบรรณเป็นการละเมิดนโยบายบริษัทและเป็นอันตรายต่อแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานกลุ่มเปราะบาง	Not completed
ได้มอบหมายให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วเป็นผู้จัดการช่องทางรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และใช้มาตรการป้องกันเพื่อรักษาความลับของบุคคลที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ถูกกล่าวหาว่าผิดกฎหมาย ผิดจรรยาบรรณ หรือไม่เหมาะสม ไม่ว่าผลการพิสูจน์จะปรากฏว่า การกระทำดังกล่าวเป็นการละเมิดหรือไม่ก็ตาม	Not completed
มีการจัดทำเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับดำเนินการกับกรณีที่มีความอ่อนไหวในมิติด้านเพศสภาพและผู้เสียหายเป็นผู้หญิง ทั้งนี้เพื่อปกป้องผู้เสียหายไม่ให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี ถูกคุกคาม หรือแสวงประโยชน์อื่น ๆ ได้อีก ซึ่งวิธีการอาจรวมถึงการจัดหาบ้านพักที่ปลอดภัยตามความจำเป็น หรือใช้ทุนความหญิงในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทางกฎหมาย	Not completed
ห้ามใช้การลงโทษทางวินัย หรือการโต้ตอบด้วยกำลังใด ๆ กับบุคคลที่รายงานอย่างบริสุทธิ์ใจว่า มีการละเมิดนโยบายบริษัท แต่คุณอาจดำเนินการกับบุคคลหรือองค์กรใด ๆ ที่กีดกันห่วงงเหนี่ยว หรือปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือในการสอบสวนหรือการสำรวจการละเมิดนโยบายบริษัท	Not completed

### 5.3 การรับเรื่อง การตรวจสอบข้อเท็จจริง และการจัดทำบันทึกเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์

ในกรณีที่แรงงานหรือพนักงานร้องเรียน/ร้องทุกข์ แจ้งถึงความกังวล ให้คำแนะนำหรือความคิดผ่านกลไกใด ๆ แล้วเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแก้ไขเยียวยาหรือดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการได้ ควรส่งต่อกรณีนี้ไปยังผู้จัดการอาวุโสที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการตรวจสอบต่อไป

### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

มีแผนผังกระบวนการจัดการและแก้ไขปัญหาและเยียวยาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่จัดทำเป็นเอกสารไว้ (รวมทั้งกระบวนการรับเรื่อง จัดหมวดหมู่ ตอบสนอง ตรวจสอบข้อเท็จจริง แก้ไขปัญหา และยุติการดำเนินการ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด ดูตัวอย่างแผนผังได้ที่นี้	
---	--

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ต้องได้รับการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยไม่ชักช้าอย่างไม่มีเหตุผลสมควร ผู้รายงานเหตุการณ์มีโอกาสที่เป็นธรรมในการเสนอเรื่องร้องทุกข์และอธิบายว่าพวกเขากำลังแสวงหาทางแก้ไขหรือดำเนินการใด	Not completed
แรงงานควรมีสติที่จะมีเพื่อนเข้าร่วมประชุมพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ไม่ว่าครั้งใด แม้คนคนนั้นอาจไม่ใช่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรณีที่เป็นปัญหา	Not completed
ในกรณีที่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริง (และส่วนใหญ่จำเป็นต้องตรวจสอบเกือบทุกกรณี) ควรระบุสาเหตุที่แท้จริงของการร้องทุกข์ให้ได้ และกรณีที่หาเหตุผลพิสูจน์ข้อร้องทุกข์ได้ (ทั้งหมดหรือบางส่วน) ก็ควรกำหนดหนทางแก้ไขเยียวยาที่จำเป็น	Not completed
การตรวจสอบข้อเท็จจริงควรดำเนินการโดยผู้จัดการตรวจสอบที่ผ่านการอบรม มีความรู้ และทักษะในการดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างทันท่วงที เป็นมืออาชีพ และไม่มีอคติ (ดูแบบฟอร์มรายการตรวจสอบข้อเท็จจริง)	Not completed
ผู้จัดการอีกคนหนึ่งที่เป็นอิสระจากการตรวจสอบข้อเท็จจริงจะเป็นผู้ตัดสินว่าการตรวจสอบข้อเท็จจริงนั้นสมบูรณ์ เพียงพอ และไม่มีอคติหรือไม่ (และหากไม่ใช่ จะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อแก้ไขปัญหานี้) ไม่ว่าข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์นั้นจะสามารถพิสูจน์ได้หรือไม่ ก็ต้องดำเนินการแก้ไขเยียวยาตามความเหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้เกิดขึ้นอีก	Not completed
ผู้รายงานเหตุและคนอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงควรได้รับแจ้งผลการดำเนินการ	Not completed

#### 5.4 กลยุทธ์การแก้ไขเยียวยา

การแก้ไขเยียวยาเป็นเรื่องของการดำเนินการต่าง ๆ รวมถึงการยอมรับและขอโทษ การชดเชย และการฟื้นฟู การเปลี่ยนแปลงระดับบริหารจัดการ การชดเชยเป็นตัวแทน การส่งกลับประเทศ และการดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุเช่นเดียวกันขึ้นอีกในอนาคต

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

พนักงานและแรงงานทุกคนทราบว่า พวกเขามีสิทธิได้รับการแก้ไขเยียวยา ซึ่งรวมไปถึงกรณีที่เกี่ยวข้องกับผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานและบริการที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ให้บริการขนส่งและที่พัก	Not completed
---	---------------

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

<p>ในกรณีที่ต้องมีการแก้ไขเยียวยา การแก้ไขเยียวยานั้นจะต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ คำนึงถึงความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้หญิง การแจ้งเหตุต่อตำรวจและการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายจะต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายเพิ่มเติม</li> <li>■ ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดซ้ำและ/หรือไม่สร้างปัญหาอื่น ๆ</li> <li>■ แน่ใจได้ว่า การดำเนินการทางวินัยใด ๆ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขนั้นเป็นไปตามขั้นตอนการลงโทษทางวินัยของคุณ</li> <li>■ ดำเนินการโดยไม่ชักช้าโดยไม่มีเหตุผลสมควร</li> <li>■ ตรวจสอบให้แน่ใจว่า แรงงานได้รับการชดเชยอย่างเป็นธรรมสำหรับความเสียหายที่พวกเขาได้รับ</li> <li>■ มีการสื่อสารไปยังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<p>Not completed</p>
---	----------------------

### 5.5 การรับมือและแก้ไขเยียวยาเหตุละเมิดที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด (zero tolerance violations)

ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

<p>มีการจัดทำแผนรับมือและแก้ไขเยียวยาเพื่อกำหนดวิธีจัดการ รายงาน และบันทึกเหตุต้องสงสัยว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง ซึ่งรวมถึงการค้าแรงงาน การบังคับใช้แรงงาน และการแสวงประโยชน์จากแรงงานประเภทอื่น ๆ กระบวนการดังกล่าวต้องให้ความมั่นใจได้ว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ แรงงานได้รับความคุ้มครองจากความเสียหายหรือการล่วงละเมิด และได้รับความปลอดภัยตลอดกระบวนการ</li> <li>■ ได้ติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่เชื่อถือได้หรือองค์กรช่วยเหลือผู้เสียหายที่เหมาะสม</li> <li>■ ได้ยึดหลักฐานและป้องกันไว้อย่างดี</li> </ul>	<p>Not completed</p>
--	----------------------

## 5.6 การยุติข้อพิพาทและการอุทธรณ์

### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

<p>ให้บันทึกเรื่องร้องเรียนที่ได้รับ กระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการแก้ไขปัญหารวมถึงแจ้งให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ หากทุกฝ่ายพอใจหรือไม่มีข้อเรียกร้องเพิ่มเติมถือเป็นการยุติกรณี</p>	<p>Not completed</p>
<p>หากผู้เสียหายหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ มีข้อสงสัยเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขหรือเยียวยา อนุญาตให้มีกระบวนการอุทธรณ์ได้ โดยจะมีบุคคลที่สามมาเป็นผู้ไกล่เกลี่ย อาจเป็นบุคคลจากหน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม สำนักงานแรงงานท้องถิ่น สมาคม หรือผู้นำชุมชน</p>	<p>Not completed</p>
<p>ต้องให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหakarอุทธรณ์โดยไม่ใช้วิธีการทางศาลเป็นอันดับแรก เพราะการแก้กรณีปัญหาด้วยวิธีการทางศาลและการดำเนินการทางกฎหมายอาจมีค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก ไม่เป็นผลดีต่องาน และส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจ</p> <p>ในกรณีที่ใช้วิธีการทางศาล ต้องแจ้งต่อสถานทูตของประเทศต้นทาง และต้องพิจารณาถึงเขตอำนาจศาลข้ามพรมแดนด้วย</p>	<p>Not completed</p>

### ใบงานที่ 17

<p>กลไกการร้องเรียน/ร้องทุกข์สำหรับพนักงานและแรงงานในธุรกิจของเราคือ</p>	
<p>เรามั่นใจว่า พนักงานและแรงงานของเราทราบว่า มีกลไกการร้องเรียน/ร้องทุกข์ และพวกเขาได้รับการสนับสนุนให้ใช้กลไกนี้โดย</p>	
<p>กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่เรามีอยู่ขณะนี้สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีกโดย</p>	



## หัวข้อที่ 6 การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (DUE DILIGENCE)

คุณควรตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงที่จะเกิดการแสวงประโยชน์ในห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงานของคุณ และเพื่อจะได้แน่ใจได้ว่าดำเนินการตามมาตรฐาน วิธีปฏิบัติ และแนวทางของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

### 6.1 การเลือกและแต่งตั้งผู้สรรหาที่เป็นคู่ค้า

ในห่วงโซ่อุปทาน ควรเลือกใช้แต่ผู้สรรหาที่มีใบอนุญาตเป็นทางการ มีชื่อเสียงและประวัติทั้งในประเทศต้นทางและ/หรือประเทศไทย และ/หรือในหมู่สมาคมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสำหรับผู้แปรรูปอาหารทะเลและบริษัทนำเข้าแรงงาน ว่ามีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ธุรกิจทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงคู่ค้าสรรหาแรงงาน ผู้ให้บริการที่พักและขนส่ง ได้รับการตรวจสอบประเมินก่อนให้บริการ ดูรายการตรวจสอบ SRA ได้ที่นี่ คุณสามารถใช้รายการนี้เพื่อสนับสนุนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านของคุณ และดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตรวจสอบประเมินได้ในหัวข้อที่ 7	Not completed
ได้รับข้อมูลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเกี่ยวกับเกณฑ์การให้ใบอนุญาตแก่ผู้สรรหาทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง รวมถึงนโยบาย ขอบเขตการดำเนินงาน กิจกรรม ค่าธรรมเนียม บุคลากร การบริหาร และหลักฐานอื่น ๆ ว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมาย	Not completed
บุคลากรทุกคนแสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายหลักของคุณ (โดยเฉพาะเรื่องการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและการมอบงานที่มีคุณค่า) ตลอดจนกฎหมายในประเทศทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงาน การประมง และการจัดการแรงงานข้ามชาติ	Not completed
มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างผู้สรรหาและนายจ้างที่ระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเหมาะสม และการเคารพในสิทธิของพวกเขา ความชอบธรรมของผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานและความรับผิดชอบต่อกรรเรียน/ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา	Not completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีเนื้อความเดียวกันระหว่างผู้สรรหาชาวไทยกับผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานในประเทศต้นทาง ตลอดจนสัญญาระหว่างผู้สรรหาในประเทศต้นทางกับแรงงานข้ามชาติที่มาสมัครงานเป็นรายบุคคล	Not completed
เก็บหลักฐานการชำระเงิน ใบเสร็จรับเงินค่าดำเนินการและค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการรับเอกสารประจำตัว ค่าเดินทางและค่าที่พักระหว่างเดินทาง ค่าตรวจสอบสุขภาพ ค่าฝึกอบรมก่อนเข้าและเมื่อมาถึงศูนย์ชายแดนแล้ว ค่าเดินทางไปหานายจ้างเมื่อเดินทางมาถึงไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการตรวจประเมินและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยและบันทึกความเข้าใจทวิภาคี	Not completed
มีเอกสารนโยบายและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อธิบายนโยบายและการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน การสรรหาแรงงานด้วย ความรับผิดชอบ สภาพการทำงานที่ดี กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยาที่ใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติ	Not completed
มีแผนติดตามที่ตรวจสอบได้สำหรับผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานของประเทศต้นทางทั้งหมด (รวมถึงผู้รับเหมาช่วงและผู้ให้บริการ) ที่ผู้สรรหาชาวไทยเก็บเป็นแฟ้มไว้	Not completed
ผู้สรรหาพาลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่เดินทางไปยังโรงงานของนายจ้างและทำเอกสารให้แล้วเสร็จเพื่อยืนยันความถูกต้องตามกระบวนการทางกฎหมาย และชำระค่าธรรมเนียมระหว่างกระบวนการสรรหา	Not completed

## 6.2 การประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงเป็นการพิจารณาสถานที่ทำงานอย่างละเอียดเพื่อระบุว่ามีสิ่งของ สถานการณ์ กระบวนการ ฯลฯ ไตบ้างที่อาจก่อให้เกิดอันตรายหรือความเสียหาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้คน จากนั้นก็ทำการวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความรุนแรงของความเสี่ยง และดำเนินการจัดหรือลดโอกาสที่จะเกิดอันตรายหรือความเสียหายใด ๆ ขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงจะ

- ระบุอันตรายและความเสี่ยงที่มีแนวโน้มว่าจะก่อให้เกิดความเสียหาย

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

- ประเมินผลกระทบและความเป็นไปได้ที่ความเสี่ยงนั้นจะเกิดขึ้น
- ระบุตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการบรรเทาความเสี่ยงนั้น (เจ้าของความเสี่ยง)
- กำหนดการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อบรรเทาความเสี่ยงนั้น

### ใครจะเป็นผู้ใช้เครื่องมือประเมินความเสี่ยง? (ผู้ใช้)

บริษัทอาจทำการประเมินความเสี่ยงของตนเอง หรืออาจทำร่วมกับผู้ที่คาดว่าจะเป็นผู้ค้าทางธุรกิจ (เช่น ผู้รับเหมาช่วง)

### เมื่อไหร่จึงจะใช้เครื่องมือประเมินความเสี่ยง?

การประเมินความเสี่ยงจะใช้เมื่อเริ่มร่วมงานกับผู้สรรหาแรงงานรายใหม่ นอกจากนี้ เครื่องมือนี้ก็อาจใช้เพื่อทบทวนความเสี่ยงประจำปีได้ด้วยเช่นกัน

### เครื่องมือประเมินความเสี่ยงนี้มีวิธีใช้อย่างไร? (มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง)

เครื่องมือประเมินความเสี่ยงเป็นเครื่องมือหลักในการระบุและประเมินความเสี่ยง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวัดระดับความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่บริษัท และจัดทำแผนลดความเสี่ยงได้ ทั้งนี้ควรมีการติดตามการดำเนินการตามที่ได้ตกลงกันไว้ เพื่อแน่ใจว่าดำเนินการเสร็จเรียบร้อย ดูเอกสาร ‘ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงเฉพาะสำหรับผู้สรรหาแรงงาน MOU’

### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ได้ทำการประเมินผู้ที่มีศักยภาพจะเป็นผู้สรรหาในเบื้องต้นแล้ว ผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็น  
ผู้สรรหาควรมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- มีทะเบียน มีใบอนุญาตที่จำเป็นทั้งหมด
- ได้รับการฝึกอบรม/มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน/บรรทัดฐานสากลที่บังคับใช้ และ  
กฎหมายแรงงานระดับประเทศเกี่ยวกับการสรรหาและการจ้างงาน
- เห็นด้วยและปฏิบัติตามหลักการไม่มีค่าธรรมเนียมนการสรรหางาน และไม่เรียกเก็บ  
ค่าสมัครงาน ฯลฯ
- ได้ตกลงกับนายจ้างในเรื่องความรับผิดชอบต่อต้นทุนและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการ  
การจัดสรรหาแรงงานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศ
- เข้าใจว่าเงื่อนไขในสัญญาจ้างงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐาน/บรรทัดฐานสากล  
และกฎหมายแรงงานของประเทศอย่างไร

ได้ทำการประเมินความเสี่ยงของผู้สรรหาแล้ว

มีการติดตามผลการดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงเพื่อให้มั่นใจว่าได้ดำเนินการเป็นที่  
เรียบร้อยแล้ว

### 6.3 การทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน

แผนที่ห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงานเป็นการรวบรวมคู่ค้าในธุรกิจที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานและ  
เชื่อมโยงให้เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันอย่างไร จะเป็นการดีหากจะทำแผนที่คู่ค้าทางธุรกิจทั้งหมด  
ทั้งที่อยู่ด้านบนและด้านล่างของห่วงโซ่อุปทาน

### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ได้ทำแผนที่ทุกขั้นตอนและทุกจุดเชื่อมต่อในห่วงโซ่อุปทานและจัดทำเป็นเอกสารไว้  
ในแผนผังแสดงความสัมพันธ์ซึ่งได้รับการทบทวนและอนุมัติจากทีมเจ้าหน้าที่อาวุโสแล้วว่า  
เป็นฉบับที่เป็นปัจจุบัน  
ดูตัวอย่างข้างล่างนี้

Not  
completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

 <pre> graph TD     A[นายจ้าง] --&gt; B[ผู้สรรรหา&lt;br/&gt;(ประเทศไทย)]     B --&gt; C[ผู้สรรรหาแรงงานพื่นธมิตร&lt;br/&gt;(ประเทศต้นทาง)]     B --&gt; D[ผู้ให้บริการ]     C --&gt; E[การขนส่ง/เดินทาง]     C --&gt; F[ผู้สรรรหาแรงงาน&lt;br/&gt;รับเหมาช่วง]     D --&gt; G[การขนส่ง/เดินทาง]     D --&gt; H[ที่พัก]     D --&gt; I[สาม]     F --&gt; J[หมู่บ้านที่ 1]     F --&gt; K[หมู่บ้านที่ 2] </pre>	
<p>ควรจัดทำแผนที่ให้ครอบคลุมทั้งคู่ค้าทางธุรกิจโดยตรง เช่น นายจ้าง ผู้สรรรหา และผู้สรรรหา ในห่วงโซ่อุปทาน รวมทั้งจุดเชื่อมต่อทางอ้อม เช่น ผู้ให้บริการที่พักและขนส่ง/การเดินทาง แก่ผู้สรรรหาในห่วงโซ่อุปทานของคุณ</p>	Not completed
<p>แผนที่ห่วงโซ่อุปทานของคุณได้รับการทบทวนเป็นระยะ และปรับปรุงตามเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงซัพพลายเออร์ ผู้ให้บริการภายนอก และที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางและทำงานในกระบวนการรับเหมาช่วง</p>	Not completed
<p>มีการจัดทำแผนที่เส้นทางการย้ายถิ่นตามวิธีเดินทาง เส้นทาง ศูนย์ดำเนินการด้านเอกสาร จุดผ่านแดน และศูนย์แรกรับเข้าทำงาน (post arrival centers) สำหรับกลุ่มแรงงาน แต่ละกลุ่ม ทำให้สามารถตรวจประเมินและสุ่มตรวจได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า</p>	Not completed
<p>ทุกองค์กรทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของคุณได้รับการตรวจสอบว่าเป็นนิติบุคคลธุรกิจ ที่ถูกต้อง และคุณได้รับข้อมูลทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ดูตัวอย่างแบบสอบถามที่คุณสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ที่นี้</p>	Not completed

**ใบงานที่ 18** สามารถดูแผนที่ห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงานและแผนที่เส้นทางการย้ายถิ่น และข้อมูลทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องของธุรกิจทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงานของเราได้ที่ \_\_\_\_\_

#### 6.4 ข้อกำหนดทางการค้าและทางสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร

**ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า**

<p>นายจ้าง ผู้สรรหา และคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน ได้ตกลงทำสัญญาตามกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อกำหนดระเบียบในการยอมรับหรือในการจัดหาบริการ และกำหนดเงื่อนไขทางการค้า โดยทุกฝ่ายได้ลงนามร่วมกันก่อนสรรหาแรงงาน</p>	<p>Not completed</p>
<p>ก่อนเริ่มการสรรหาแรงงาน นายจ้าง ผู้สรรหา และคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานทั้งหมดได้ยอมรับข้อตกลงระดับการให้บริการในระดับการปฏิบัติงาน (Operational service level agreements: SLA) ที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน ระดับการบริการที่ตกลงกัน และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายระหว่างคู่สัญญา คู่มือแบบข้อตกลงระดับการให้บริการ (SLA) ที่คุณสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของคุณได้ที่</p>	<p>Not completed</p>

**ใบงานที่ 19** สามารถดูสัญญาตามกฎหมายที่ลงนามแล้วและข้อตกลงระดับการให้บริการระดับการปฏิบัติงาน (SLA) กับนายจ้าง/ผู้สรรหา/คู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานของเราได้ที่ \_\_\_\_\_

#### 6.5 ต้นแบบ (model) การค้าที่ยั่งยืน

**ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า**

<p>ธุรกิจทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานเรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่เหมาะสม ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องเอาเปรียบคนงานเพื่อความยั่งยืนทางการค้า</p> <p>ค่าธรรมเนียมควรครอบคลุมทุกองค์ประกอบของการบริการที่มีให้ ซึ่งรวมถึงค่าธรรมเนียมวิชาและค่าดำเนินการ ค่าตรวจสอบสุขภาพ ค่าเดินทางและค่าที่พักระหว่างเดินทาง ค่าฝึกอบรมก่อนการจ้างงาน ค่าอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) หรืออุปกรณ์ที่จำเป็นทุกอย่างที่จ่ายให้กับแรงงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์และภาษี ค่าเสียหาย และกำไรในจำนวนที่เหมาะสมเพื่อให้การค้าอยู่ได้อย่างยั่งยืน</p> <p>คู่มืออย่างค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาสำหรับแรงงานข้ามชาติได้ที่</p>	<p>Not completed</p>
--	----------------------

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

ใบงานที่ 20 นายจ้างและผู้สรรหาของเราทั้งหมดเรียกเก็บเงินไปในอัตราที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมด ซึ่งทำให้พวกเขาได้กำไรตามสมควร

#### 6.6 ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และโปร่งใสแก่ผู้ตรวจประเมิน

ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ได้รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลภาระผูกพันตามสัญญาและการดำเนินการเพื่อสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันแก่ผู้ตรวจประเมินธุรกิจของคุณ	Not completed
ทั่วทั้งธุรกิจของคุณมองว่า การตรวจประเมินคือโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจโดยการค้นหาและแก้ไขข้อผิดพลาด และเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สอดคล้องไปคูรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตรวจประเมินอย่างได้ผลในหัวข้อที่ 7	Not completed

คู่มือแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านได้ที่นี้

## หัวข้อที่ 7 - การติดตามและพิสูจน์ผล

ในการวัดประสิทธิผลของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและกระบวนการจ้างงาน คุณจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของคุณและของคู่ค้าทางธุรกิจของคุณ การติดตามและพิสูจน์ผลกิจกรรมต่าง ๆ สามารถทำได้โดยใช้แบบสอบถามหรือทำการประเมินบางส่วนของแผนกหรือนโยบายในสถานที่ปฏิบัติงานหรือทำการตรวจประเมินภายในเต็มรูปแบบตามมาตรฐาน

เป้าหมายปลายทางการประเมิน คือการระบุให้ได้ว่า ส่วนใดที่ปฏิบัติได้ตามข้อกำหนดแล้ว และส่วนใดยังต้องปรับปรุง ทั้งนี้คุณควรมุ่งความพยายามไปที่การลดความเสี่ยงทางสังคมและแรงงานจนขจัดความเสี่ยงดังกล่าวได้ในที่สุด

### 7.1 ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI)

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ใช้วัดความสำเร็จและความยึดมั่นต่อมาตรฐานการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ตั้งเป้าหมายและคอยติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของคุณกับเป้าหมายนั้น

#### ต้องแน่ใจได้ว่า

มีการตกลงกันที่จะใช้ KPI ชุดหนึ่งซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีความชัดเจน วัดผลได้ง่าย และมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างของ KPI ทั่วไป ได้แก่	Not completed
<ul style="list-style-type: none"><li>■ จำนวนผู้สมัครงานเทียบกับจำนวนที่ต้องการ</li><li>■ จำนวนแรงงานที่ได้รับการสรรหาเทียบกับจำนวนที่ต้องการ</li><li>■ จำนวนแรงงานที่ได้เริ่มงานจริงเทียบกับจำนวนที่สรรหาเข้ามา</li><li>■ จำนวนแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่หลังจากเริ่มงานได้สามเดือน</li><li>■ จำนวนข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ได้รับการแก้ไขและเยียวยาภายในกรอบเวลาที่เป็นเป้าหมาย</li><li>■ คะแนนที่ได้จากการตรวจประเมินภายนอกและภายในเทียบกับเป้าหมาย</li><li>■ คะแนนการตรวจประเมินผู้สรรหาในห่วงโซ่อุปทานเทียบกับเป้าหมาย</li><li>■ จำนวนแรงงานชายและหญิงเทียบกับจำนวนผู้สมัครชายและหญิง</li></ul>	
สำหรับแต่ละ KPI ได้สร้างจุดเริ่มต้น (จุดที่อยู่ ณ ปัจจุบัน) และกำหนดเป้าหมาย (จุดที่ต้องการไปให้ถึง) และวัดผลการปฏิบัติเป็นระยะ – ทุกสัปดาห์หรือทุกเดือน	Not completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง



จุดไหนที่ทำไมไม่ได้ตามเป้าหมาย หาสาเหตุให้พบ เช่น เป็นเพราะพนักงานไม่ทำตาม กระบวนการเพราะไม่เข้าใจ หรือไม่ได้รับการฝึกอบรมเพียงพอ หรือเป็นเพราะกระบวนการไม่ดี ต้องมีการปรับเปลี่ยน หรือเป็นเพราะเป้าหมายท้าทายเกินไป ต้องปรับใหม่ให้เป็นไปได้มากขึ้น?	Not completed
เมื่อทำตามเป้าหมายได้สำเร็จ – เพิ่มเป้าหมาย – พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	Not completed
เผยแพร่ KPI ของคุณกับพนักงาน ลูกค้า และแรงงาน เพื่อพวกเขาจะได้เห็นความสำเร็จของคุณ	Not completed

### ใบงานที่ 21 KPI ของเราประกอบด้วย

ลำดับที่	KPI	จุดเริ่มต้น (Baseline)	เป้าหมาย	ความถี่
1				
2				
3				
4				
5				
6				

### 7.2 การตรวจประเมิน

สำหรับการตรวจประเมินภายใน พนักงานของคุณจะเป็นผู้ตรวจประเมินเอง โดยอาจจะเป็นการตรวจประเมินอย่างเป็นทางการเต็มรูปแบบซึ่งจะประเมินการปฏิบัติตามนโยบายและวิธีปฏิบัติในทุกรายละเอียด หรืออาจจะเป็นการตรวจประเมินย่อยที่พนักงานทุกคนต้องทำเป็นประจำทุกวัน สำหรับการตรวจประเมินอย่างเป็นทางการควรทำแบบไม่ประกาศให้ทราบล่วงหน้า ปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษร ดำเนินการโดยผู้ตรวจประเมินที่ได้รับการฝึกอบรม และรายงานผลเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมกับเสนอวิธีดำเนินการเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาด และรับทราบและชื่นชมตัวอย่างแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

ส่วนการตรวจประเมินภายนอกเป็นการตรวจโดยผู้ตรวจประเมินจากภายนอก แบ่งออกเป็น 3 แบบ

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

- การตรวจประเมินแบบให้คำปรึกษา (consultative audits) คือบริการที่คุณจงใช้บริการเอง ผู้ตรวจประเมินภายนอกจะให้มุมมองที่เป็นกลางและเป็นความลับสำหรับธุรกิจของคุณ มักใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หรือใช้ในการเตรียมการสำหรับการตรวจประเมินอย่างเป็นทางการ
- การตรวจประเมินตามความต้องการลูกค้า (Client driven audits) คือการที่ลูกค้าตรวจประเมินคุณอาจเป็นตัวแทนของลูกค้าเอง เช่น เจ้าหน้าที่ HR หรือลูกค้าอาจว่าจ้างผู้ตรวจประเมินภายนอกมาทำการตรวจประเมินให้ และโดยปรกติผลก็จะถูกส่งไปถึงลูกค้าผู้ใช้บริการ ว่าคุณปฏิบัติตามได้สอดคล้องกับข้อกำหนดของพวกเขาหรือไม่
- การตรวจประเมินอิสระ (independent audits) เป็นการตรวจประเมินโดยหน่วยงานรัฐเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย หรืออาจดำเนินการโดยผู้ตรวจสอบประเมินภายนอกที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามมาตรฐานภายนอกที่คุณหรือลูกค้าของคุณยอมรับที่จะปฏิบัติตาม ผลการตรวจประเมินอาจมีผลต่อการรับรอง (certification) บางประเภท หากการตรวจประเมินอิสระพบผลการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่ำมักจะเป็นเรื่องร้ายแรงมากจนอาจถึงขั้นสูญเสียธุรกิจได้ โปรแกรมการตรวจประเมินภายในที่ดีจึงเป็นตัวช่วยให้คุณแน่ใจได้ว่า คุณมีการเตรียมพร้อมที่ดีพอสำหรับการตรวจประเมินอิสระ

### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

<p>ธุรกิจของคุณทำการตรวจประเมินภายในอยู่เป็นประจำในการปฏิบัติงานทุกด้าน รวมถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ เมื่อมีข้อร้องเรียนที่ร้ายแรง</li> <li>■ การตรวจประเมินประจำแบบไม่ประกาศล่วงหน้า – ความถี่ขึ้นอยู่กับความเสี่ยง แต่ไม่น้อยกว่าปีละครั้ง</li> </ul>	<p>Not completed</p>
<p>ธุรกิจทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทาน รวมทั้งคู่ค้าสรรหาแรงงาน ผู้ให้บริการขนส่ง/การเดินทาง และที่พักได้รับการตรวจประเมินเป็นประจำ รวมถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ เมื่อมีข้อร้องเรียนที่ร้ายแรง</li> <li>■ การตรวจประเมินประจำแบบไม่ประกาศล่วงหน้า – ความถี่ขึ้นอยู่กับความเสี่ยง แต่ไม่น้อยกว่าปีละครั้ง</li> </ul>	<p>Not completed</p>
<p>การตรวจประเมินดำเนินการโดยพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหรือองค์กรภายนอก โดยใช้วิธีการภายในที่เป็นมาตรฐานหรือใช้มาตรฐานภายนอกที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้แน่ใจว่าธุรกิจ</p>	<p>Not completed</p>

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

ทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานดำเนินการตามมาตรฐานที่ตกลงกันได้ ระบุว่าด้านที่ต้องปรับปรุง และให้ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อนำไปเผยแพร่ต่อ ๆ กัน	
ในการตรวจประเมินมักมีการสัมภาษณ์แรงงานด้วย เพื่อให้แน่ใจว่ามีแนวปฏิบัติที่ดีเกิดขึ้นจริง การสัมภาษณ์แรงงานควรเป็นความลับและทำการสัมภาษณ์ในสถานที่ที่ไม่มีผู้บริหารอยู่ด้วย	Not completed

## รายการตรวจสอบ TRA (TRA Checklist) คืออะไร?

รายการตรวจสอบ (TRA Checklist) คือเครื่องมือมาตรฐานขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO) สำหรับบริษัทสรรหาแรงงานของไทย (the Thai Recruitment Agency: TRA) ที่มีแผนจะสรรหาหรือเป็นผู้สรรหาแรงงานข้ามชาติมาทำงานอย่างถูกกฎหมายกับนายจ้างชาวไทย โดยเป็นการสรรหาภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU)

## วัตถุประสงค์ของรายการตรวจสอบ TRA

เป้าหมายของรายการตรวจสอบ TRA คือการตรวจสอบเป็นการภายในเพื่อวัดระดับการปฏิบัติตามนโยบายแนวทางปฏิบัติ และระบบการจัดการทางสังคมของ TRA ซึ่งเป็นองค์ประกอบของต้นแบบการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของโครงการ FAIR Fish ในเวลาเดียวกัน รายการตรวจสอบ TRA ก็จะประเมินความเพียงพอของเอกสารที่มีอยู่ของ TRA ความคืบหน้าของการดำเนินการ และประสิทธิผลของกิจกรรมการปรับปรุง ต้นแบบของโครงการ FAIR Fish เน้นการจัดการความเสี่ยงทางสังคมอย่างเป็นระบบ ในจุดเชื่อมต่อของห่วงโซ่อุปทานการสรรหาของ TRA

## ใครจะใช้รายการตรวจสอบนี้? (ผู้ใช้)

ผู้รายการตรวจสอบ TRA ได้แก่ สมาชิกทีมระบบการจัดการทางสังคม (SMS) หรือทีมตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ของ TRA รายงานตรงต่อผู้บริหารสูงสุดของ TRA บุคลากรที่ดูแลรายการตรวจสอบต้องได้รับการฝึกอบรมโดยผู้ฝึกสอนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเกี่ยวกับนโยบายของ FAIR Fish ขั้นตอนการดำเนินการและเกณฑ์อ้างอิง เช่น กฎหมายภายในประเทศของไทย มาตรฐานและแนวปฏิบัติสากลด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งของ ILO และ IOM ฝ่ายบริหารของ TRA จะดำเนินการตามข้อค้นพบของทีม SMS/IQA

## เมื่อไหร่จึงจะใช้รายการตรวจสอบ TRA?

การใช้รายการตรวจสอบ TRA กับคู่ค้าทางธุรกิจของ TRA ในการตรวจประเมินบุคคลที่ 2 (เช่น ผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ให้บริการชาวไทย) ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ของการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านและการประเมินความเสี่ยง โดยให้ความสำคัญในการใช้กับผู้ที่เป็นซัพพลายเออร์ครั้งแรกหรือคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงเป็นอันดับต้น ๆ การตรวจประเมินภายในเพื่อติดตามการดำเนินการของ TRA ในการตรวจประเมินบุคคลที่ 1 ขึ้นอยู่กับแผนการติดตามตรวจสอบและกำหนดการทบทวนการบริหารจัดการของ TRA แต่ไม่ควรห่างกันเกินช่วงเวลาหนึ่งปี แนะนำให้ใช้กับคู่ค้าใหม่หรือมีความเสี่ยงสูง สำหรับคู่ค้าเดิม/คู่ค้าที่มีความเสี่ยงต่ำหรือปานกลาง แนะนำให้ใช้เป็นประจำทุกปี

### รายการตรวจสอบ TRA นี้มีวิธีใช้อย่างไร? (มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง)

รายการตรวจสอบ TRA เป็นเครื่องมือหลักสำหรับการรวบรวมและประเมินหลักฐานที่เป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบเพื่อระบุช่องว่างหรือโอกาสในการปรับปรุงด้านการจัดการทางสังคม (SMS) ของ TRA การติดตามจะเป็นไปตามกระบวนการ เริ่มตั้งแต่ช่วงเริ่มต้น/ทำกำหนดการ การเตรียมการ การดำเนินการ การประเมินผล การรายงาน การเสนอให้ดำเนินการแก้ไข/ป้องกัน การติดตาม/การเฝ้าระวัง การยุติการดำเนินการ

### 7.3 ทิมและการวางแผน

ผู้ตรวจประเมินที่ทำงานให้ธุรกิจของคุณควรเป็นผู้ทำงานอย่างแม่นยำ ละเอียดถี่ถ้วน มีความเป็นกลาง และมีความรู้ ไม่มีแนวโน้มที่จะถูกข่มขู่หรือชักจูงจากพนักงานคนอื่น ๆ โดยเฉพาะพนักงานที่อาวุโสกว่าเมื่อทำการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินอาจเป็นงานที่ต้องทำเป็นการเฉพาะ หรืออาจเป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจคุณ

ไม่จำเป็นว่าการตรวจประเมินจะต้องทำแบบเต็มรูปแบบทุกครั้ง เป็นเรื่องสมเหตุสมผลที่จะทำการตรวจประเมินเฉพาะบางส่วนของธุรกิจหรือบางองค์ประกอบของการบริการที่มีความเสี่ยงสูงสุดหรือมีประวัติการฝ่าฝืนนโยบายมากที่สุด

#### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ได้คัดเลือก แต่งตั้ง และฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินภายในที่มีประสิทธิภาพ	Not completed
การตรวจประเมินเป็นไปตามเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษรที่พนักงานที่เกี่ยวข้องทุกคนคุ้นเคย ผู้ตรวจประเมินไม่จำเป็นต้องตัดสินใจตามมุมมองหรือทัศนคติของตนเอง แต่ต้องหาหลักฐานที่เป็นรูปธรรมเพื่อแสดงให้เห็นว่า มีการปฏิบัติที่ได้ (หรือไม่ได้) มาตรฐาน	Not completed
ผู้ตรวจประเมินไม่ดำเนินการตรวจประเมินอย่างเป็นทางการในส่วนที่เป็นงานของตนเอง	Not completed
การตรวจประเมินจะไม่มีการประกาศล่วงหน้า – วัตถุประสงค์คือ เพื่อให้ได้ภาพที่แท้จริงของการดำเนินธุรกิจ ไม่ใช่แบบที่ทำความสะอาดเก็บกวาดสิ่งไม่พึงประสงค์ออกแล้วเพื่อเตรียมพร้อมรับการตรวจประเมิน คุณควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่มองว่า การตรวจสอบเป็นโอกาสในการเรียนรู้และปรับปรุง ไม่ใช่เป็นการประเมินแบบตัดสินที่จะต้องกลัว	Not completed
ระบบการให้คะแนนการตรวจประเมินจะช่วยให้คุณเปรียบเทียบผลการตรวจประเมินกับช่วงก่อน ๆ ได้ ง่ายต่อการวัดความก้าวหน้าในการปรับปรุงธุรกิจ	Not completed

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

#### 7.4 การรายงานและการติดตามผล

นำหลักฐานที่เป็นรูปธรรม (objective evidence) และหลักฐานโดยเรื่องเล่า (หลักฐานที่ได้มาจากการเล่าสู่กันฟัง) ที่ได้รับจากการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความเพียงพอ (adequacy) และ/หรือ ประสิทธิภาพของระบบที่มีอยู่ รายงานจุดแข็งและจุดอ่อนของนโยบายหรือระบบ และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงจุดที่พบว่ามีปัญหา

##### ผู้สรรหาและนายจ้างต้องแน่ใจได้ว่า

ผู้ตรวจประเมินจะส่งข้อค้นพบจากการตรวจประเมินไปยังผู้รับการตรวจประเมิน หลังจากนั้น ผู้รับการตรวจประเมินจะร่วมมือกับผู้ตรวจประเมินเตรียมแบบฟอร์มสำหรับรับมือและดำเนินการแก้ไข/ป้องกัน และตกลงกันเรื่องกำหนดเวลาสำหรับการรับมือและดำเนินการ	Not completed
ผู้ตรวจประเมินติดตามผลการดำเนินการหรือไม่ได้ดำเนินการของผู้รับการตรวจประเมิน และให้คำแนะนำแก่ฝ่ายบริหารของผู้สรรหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือการปรับปรุงเพิ่มเติมที่จำเป็น	Not completed

ใบงานที่ 22 สามารถดูขั้นตอนการตรวจประเมินของเราได้ที่ \_\_\_\_\_

ใบงานที่ 23 เราสนับสนุนให้พนักงานของเรามองการตรวจประเมินเป็นโอกาสในการเรียนรู้มากกว่าเป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลโดย \_\_\_\_\_

ใบงานที่ 24

<p>ขั้นตอนที่สำคัญขั้นต่อไปของเรา</p> <p>ระยะสั้น (ภายใน 6 เดือนข้างหน้า):</p> <p>ระยะกลาง (7-2 ปีข้างหน้า):</p> <p>ระยะยาว (3-5 ปีข้างหน้า):</p>	
---	--

คู่มือและแผนปฏิบัติการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้สรรหาและนายจ้าง

<p>เราต้องการการสนับสนุนจากโครงการสรรหา แรงงานด้วยความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้</p>	
<p>การเปลี่ยนแปลง 3 อย่างที่จะสร้างความแตกต่าง อย่างยิ่งใหญ่ในการลดการแสวงประโยชน์จาก แรงงานในห่วงโซ่อุปทานของเราได้แก่</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> </ol>



## บทสรุป

มาทบทวนใบงานแรกในสมุดงานกันอีกครั้ง ที่คุณเขียนสิ่งที่คุณคาดหวังว่าจะประสบผลจากหลักสูตรนี้ สำหรับตัวคุณเอง สำหรับธุรกิจ และสำหรับแรงงานของคุณ

คุณบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้นหรือไม่?

ถ้าไม่ โปรดบอกว่า เราจะตอบสนองความต้องการของคุณให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างไร

ถ้าคุณทำตามที่เขียนในใบงานในหลักสูตรนี้ได้สำเร็จ ตอนนี้คุณจะมีบันทึกสรุปขั้นตอนดำเนินการตาม มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบสำหรับธุรกิจของคุณเองโดยเฉพาะ

เราหวังว่าคุณจะใช้คู่มือและแผนปฏิบัติการนี้เพื่อปรับปรุงธุรกิจของคุณในเชิงบวก และเรียนรู้ต่อไปว่า การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบนั้นเป็นประโยชน์ต่อแรงงาน ธุรกิจ และลูกค้าของคุณอย่างไร

**ขอขอบคุณที่คุณให้ความสนใจ**