

ภาคผนวก ก: แนวทางสำหรับดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเพื่อประเมินความเสี่ยงทางสังคมในห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน



- การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านคืออะไร

การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน (due diligence) คือ การดำเนินการทุกอย่าง เริ่มตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลและทำการประเมิน เพื่อมุ่งเน้นและดำเนินการระมัดระวังป้องกัน (precaution) อย่างสมเหตุสมผล เพื่อให้มั่นใจได้ว่า มีการปฏิบัติที่เป็นไปตามมาตรฐาน วิธีปฏิบัติ และแนวทางที่หากฝ่าฝืนแล้วอาจเกิดความเสียหายต่อนายจ้าง/ บริษัท และ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึงเจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหมายถึง ชัพพลายเออร์ผลิตภัณฑ์ (วัตถุดิบ ส่วนผสม บรรจุภัณฑ์) หรือบริการ (รวมถึงผู้สรรหา คนกลางสรรหาแรงงาน บริษัทรักษาความปลอดภัยและบริษัทขนส่ง) ตลอดจนคู่ค้าทางธุรกิจอื่น ๆ ชุมชน ลูกค้าและผู้บริโภคในต่างประเทศ การตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านยังมีความหมายโดยนัยถึงการระมัดระวังตามสมควรและการใช้หลักการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง (duty of care)⁶⁴ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบพื้นฐานตามจรรยาบรรณที่สังคมคาดหวังให้บุคคลและธุรกิจให้มี เพื่อระบุได้ว่า มีปัจจัยและสถานการณ์ใดบ้างที่อาจเป็นความเสี่ยงและภัยคุกคาม ก่อให้เกิดหรือนำไปสู่ความเสียหาย ความสูญเสียทางธุรกิจ การเสียชีวิต การบาดเจ็บทางร่างกายหรือจิตใจ การสูญเสียทรัพย์สิน การจำกัดหรือการปฏิเสธสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ทางตรงหรือทางอ้อม ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตน โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มที่มีความเปราะบางอย่างแรงงานข้ามชาติและผู้หญิง

- ใครคือผู้รับผิดชอบการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน

ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล/นายจ้าง ทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านกับจุดเชื่อมต่อ (links) ต่างๆ ในห่วงโซ่อุปทานของตน โดยให้ความสนใจหลักกับชัพพลายเออร์ลำดับที่หนึ่งและผู้ให้บริการโดยมีเป้าหมายคือ เพื่อป้องกัน ลด หรือขจัดอันตราย ความเสียหาย หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นจริง สำหรับชัพพลายเออร์ผลิตภัณฑ์ (วัตถุดิบ ส่วนผสม บรรจุภัณฑ์) ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลอาจใช้ชุดกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านหลากหลายชุด อาทิ ชุดเกี่ยวกับอันตรายในอาหาร (food safety hazards) หรือชุดกระบวนการสำหรับตรวจสอบความยั่งยืนโดยเฉพาะ

⁶⁴BSCI. คู่มือระบบ (System Manual) ตอนที่ 5 - ภาคผนวก 9, คู่มือจรรยาบรรณ BSCI ฉบับจัดทำครั้งที่ 2:2014

หรือชุดตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงาน/สังคม สำหรับ**ผู้ให้บริการ (คนกลางสรรหาแรงงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย)** การประเมินในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่อาจมีส่วนเชื่อมโยงกับผู้สรรหาที่ได้รับการว่าจ้างให้หาแรงงาน

ซัพพลายเออร์ผลิตภัณฑ์ ถูกคาดหวังว่าจะให้ร่วมมือกับผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลโดยให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับกำลังแรงงานและการดำเนินงานของตน รวมทั้งลงนามยอมรับคู่มือจรรยาบรรณ จากนั้นซัพพลายเออร์เหล่านี้มีหน้าที่ต้องตรวจสอบซัพพลายเออร์ในลำดับถัดไปเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน พร้อมกับระบุความเสี่ยง ความเสียหาย อันตราย หรือภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติและผู้หญิง *ภาคผนวก ข-1* แสดงห่วงโซ่อุปทานและการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านที่ให้ความสนใจหลักกับซัพพลายเออร์ลำดับที่หนึ่ง (แสดงเป็นสีน้ำเงิน)

ผู้ให้บริการ (โดยเฉพาะคนกลางสรรหาแรงงาน) เป็นผู้มีความสำคัญมากในการยืนยันได้ว่า การสรรหาแรงงานเป็นไปด้วยความรับผิดชอบด้วยการให้ความร่วมมือกับนายจ้างและผู้หางานที่ตนเกี่ยวข้อง โดยให้ข้อมูลที่แท้จริงและรักษาความโปร่งใสในการดำเนินงานและกิจกรรมที่ทำ ผู้ให้บริการเหล่านี้ถูกคาดหวังให้ทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านกับคู่ค้าของผู้สรรหา ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการที่อยู่ในประเทศไทยหรือประเทศต้นทางทุกราย และแสดงให้เห็นนายจ้างเห็นถึงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดเวลา *ภาคผนวก ข-2* แสดงตัวอย่างจุดเชื่อมต่อ (links) ในห่วงโซ่อุปทานของผู้สรรหาที่ทำงานภายใต้ MOU

- เพราะเหตุใดเราจึงทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน

การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเกิดขึ้นในจุดเชื่อมต่อหลากหลายจุดในห่วงโซ่อุปทานเพื่อกำหนดมาตรการเชิงป้องกันที่ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล/ซัพพลายเออร์/ผู้สรรหาสามารถทำได้ เพื่อไม่ให้แรงงานซึ่งเป็นผู้มีความเปราะบางได้รับความเสียหายหรือเป็นอันตราย และเพื่อไม่ให้ธุรกิจ ตลอดจนชื่อเสียงของนายจ้าง/บริษัทได้รับผลกระทบทางลบ ไม่ว่าจะเกิดจากการเข้าไปมีส่วนโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน/สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานหรือไม่ และเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงผลกระทบทางกฎหมายหรือการลงโทษทางศาลสำหรับผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล/ซัพพลายเออร์/ผู้สรรหาและแรงงานข้ามชาติ **การเกี่ยวข้องโดยตรง** เกิดจากวิธีปฏิบัติในการจ้างงานของนายจ้าง/บริษัท หรือคู่ค้าทางธุรกิจ/ผู้รับเหมาช่วงที่ได้รับมอบอำนาจทำการจากนายจ้าง/บริษัท **การเกี่ยวข้องโดยอ้อม** เกิดขึ้นเมื่อนายจ้าง/บริษัทไม่ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านอย่างเพียงพอในการจัดซื้อจัดจ้างหรือสรรหาแรงงานที่ทำโดยซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการ ผู้ซึ่งภายหลังไม่ว่าโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม ได้ทำให้

นายจ้าง/บริษัทเข้าไปมีส่วนพัวพันกับการสรรหาแรงงานหรือการจ้างงานที่เป็นการกระทำละเมิด⁶⁵ โดยที่นายจ้าง/บริษัทไม่ทราบหรือไม่ได้ให้อนุญาต

- การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร

กระบวนการสนับสนุนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านเริ่มจากการทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานตามด้วยการรวบรวมข้อมูลของคู่ค้าธุรกิจรายสำคัญ เมื่อได้ข้อมูลเพียงพอแล้วจึงดำเนินการตามลำดับขั้นตอนของการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ การประเมินความเสี่ยงทั่วไป การประเมินความเสี่ยงเฉพาะสรุปการให้คะแนน/จัดอันดับคู่ค้าทางธุรกิจ การประเมินว่าขั้นตอนใดในกระบวนการอาจได้รับผลกระทบและอันดับสุดท้ายคือระเบียบปฏิบัติมาตรฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยปกติจะรวมถึงข้อกำหนดให้ลงนามในคู่มือจรรยาบรรณ ขั้นตอนและกิจกรรมทั้งหมดมีเป้าหมายเพื่อความโปร่งใส ปัญหาคอขวดในกระบวนการมักจะเกิดในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลสำหรับคนกลางสรรหาแรงงาน ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านสำหรับนายหน้าจัดหาแรงงาน/บริษัทนำเข้าแรงงานของไทยและประเทศต้นทางคือ การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับธุรกิจ การดำเนินงาน บุคลากรผู้รับเหมาช่วงและค่าธรรมเนียม

- การทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน

แผนที่ห่วงโซ่อุปทานไม่ได้ทำขึ้นเพื่อให้ได้ภาพรวมว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทานของนายจ้าง/บริษัทมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร ตามหลักการแล้วควรทำแผนที่ตั้งแต่จุดเชื่อมต่อ (links) ต้นน้ำไปถึงจุดเชื่อมต่อที่อยู่ปลายน้ำ แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโครงการ FAIR Fish จึงต้องให้ความสำคัญกับคนกลางสรรหาแรงงานในลำดับที่หนึ่งก่อน โดยมีเป้าหมายหลักในการป้องกันการละเมิดอนุสัญญาหลักของ ILO โดยเฉพาะแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และแรงงานเด็ก แต่ถ้ามียุติจุดเชื่อมต่อที่เป็นซัพพลายเออร์ผลิตภัณฑ์ลำดับที่หนึ่งที่มีความเสี่ยงด้านแรงงานทางอ้อมสูงเพราะจ้างแรงงานข้ามชาติในสถานที่ประกอบการ และถูกรายงานว่าอาจมีการละเมิดแรงงานและมีแรงงานเปราะบางเป็นจำนวนมาก ก็ควรรวมจุดเชื่อมต่อเช่นนี้ไว้ในแผนที่ด้วย ตัวอย่างสถานการณ์ดังกล่าวได้แก่ แพปลาแห่งหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากกัมพูชาโดยใช้บัตรผ่านแดนในการทำงาน

ภาคผนวก ข-1 แสดงแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของผู้แปรรูปอาหารทะเล ส่วนภาคผนวก ข-2 จะแสดงแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของการสรรหาแรงงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงผู้มีบทบาทต่าง ๆ ที่อาจมีส่วนในการค้นหา โน้มน้าว ช่วยเหลือ และส่งผู้สมัครงานเดินทางข้ามพรมแดนมาทำงานในประเทศไทย ตามหลักการแล้วผู้สรรหาหลัก ซึ่งหมายถึงบริษัทนำเข้าแรงงานของไทยที่ลงนามในสัญญากับนายจ้างชาวไทยมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบคู่ค้าสรรหาแรงงานและผู้รับเหมาช่วงในประเทศต้นทางและผู้ให้บริการ

⁶⁵ BSCI. แนวทางสรรหางานด้วยความรับผิดชอบสำหรับผู้ร่วมโครงการของ BSCI (Responsible Recruitment Guidelines for BSCI Participants) กันยายน ค.ศ. 2017 (พ.ศ. 2560)

ในประเทศไทยก่อนที่จะเข้าทำสัญญากัน ทั้งนี้ควรจัดทำข้อตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมกับระบุความรับผิดชอบของทุกฝ่ายไว้ให้ชัดเจน ผู้สรรหาชาวไทยควรเสนอแผนการกำกับดูแลในรูปเอกสารเพื่อใช้ติดตามกิจกรรมของคู่ค้าผู้สรรหาและผู้รับเหมาช่วง จากนั้นควรนำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของการสรรหาแรงงานมาเปรียบเทียบกับผังลำดับกระบวนการสรรหาแรงงานข้ามพรมแดน (รูปที่ 1: MOU) เพื่อประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนของกระบวนการ (ตารางที่ 1: MOU)

นอกจากนี้ยังมีจุดเชื่อมต่ออื่น ๆ ที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษภายใต้หมวด “ผู้ให้บริการ” ใน*ภาคผนวก ข-1* และ*ภาคผนวก ข-2* หมวดหมู่นี้รวมถึงคนกลางสรรหาแรงงาน ผู้รับเหมาจับกุ้ง คัดขนาดกุ้ง แกะกุ้ง บริการรักษาความปลอดภัย และบริการรักษาความสะอาด รวมถึงผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ ในกระบวนการ คนกลางที่อาจใช้แรงงานไม่เต็มเวลา (part-time) แรงงานแบบรับค่าแรงตามชิ้นงาน หรือแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน

- ข้อมูลเกี่ยวกับคนกลางสรรหาแรงงาน

ภาคผนวก ข-3 เป็นแบบฟอร์มตัวอย่างที่แนะนำสำหรับการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องของผู้สรรหาแบบสอบถามนี้และเครื่องมืออื่น ๆ ที่ได้อธิบายไว้ข้างล่างนี้ นายจ้างอาจนำไปปรับใช้ได้ในการทำงาน ตรวจสอบผู้สรรหาเพื่อทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน หรือผู้สรรหาชาวไทยที่ทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านลำดับต่อไปในสายโซ่อุปทานกับคู่ค้าสรรหาแรงงานในประเทศต้นทาง ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการ การให้ความร่วมมือเป็นเรื่องสำคัญมากตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับกลางของนายจ้างและบริษัท โดยเฉพาะฝ่ายบุคคล ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง ตัวแทนฝ่ายบริหารงานคุณภาพ หัวหน้าทีมตรวจประเมินภายใน เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ ในบางกรณี ก็จำเป็นต้องนำข่าวและข้อมูลที่ได้จากแหล่งสารานมาค้นคว้าและวิเคราะห์เพิ่ม อย่างน้อยที่สุด นายจ้าง/บริษัทควรมีข้อมูลบริษัทของผู้สรรหาแต่ละรายและสำเนาใบอนุญาตที่ถูกต้องตามกฎหมายและทำแฟ้มจัดเก็บไว้ นอกจากนี้ นายจ้างควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับประเทศต้นทางและเส้นทางการย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลของคนกลางหรือผู้รับเหมาช่วง (ถ้าใช้) และบริการที่ให้ ประเภทเอกสาร ประเภทงาน ประเภทอุตสาหกรรม และตำแหน่งงานที่ผู้สรรหาให้ความสำคัญ และบันทึกความสำเร็จที่ได้หางานให้กับแรงงานและการได้จำนวนโควตาแรงงานตามที่ยื่นขอ

- เครื่องมือประเมินความเสี่ยง - ทั่วไป

ลำดับกระบวนการ (Process Flow) ภาพที่ 1 และ ตารางที่ 1 คือตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงทั่วไปโดยยึดกระบวนการเป็นหลักสำหรับกระบวนการ MOU ในทำนองเดียวกัน **ภาพที่ 2 และ ตารางที่ 2** แสดงวิธีวิเคราะห์ความเสี่ยงทั่วไปโดยยึดขั้นตอนและกิจกรรมสำหรับกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (NV)

ทั้งสองกรณีใช้วิธีประเมินและวิเคราะห์ที่ไม่มีกฎเกณฑ์เฉพาะใด ๆ นอกจากอาศัยความคุ้นเคย และประสบการณ์กับกระบวนการต่าง ๆ และผู้มีบทบาทในแต่ละอุตสาหกรรม

ต้นไม้ตัดสินใจ (Decision Tree) ภาคผนวก ค-2 แสดงเครื่องมือและชุดคำถามที่เกี่ยวข้องกับคนกลาง สรรหาแรงงาน การตัดสินใจยอมรับ/ปฏิเสธขึ้นอยู่กับคำตอบที่ได้ เกณฑ์ที่ใช้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดหลัก 5 ประการ ได้แก่ การได้รับใบอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานสากลและมาตรฐานในประเทศเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานและการจ้างงาน การปฏิบัติตามหลักการไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน การจัดการต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาการทำงาน

● เครื่องมือประเมินความเสี่ยง - เฉพาะ

ภาคผนวก ค-2 แสดงเครื่องมือประเมินความเสี่ยงทางสังคมสองอย่าง อย่างแรกเป็นผังจัดลำดับความเสี่ยง (Matrix) และอีกอย่างคือ ตาราง (Table)

ผังจัดลำดับ (Matrix) ในการประเมินความเสี่ยงทางสังคมโดยใช้ผังจัดลำดับ (matrix) เป็นเครื่องมือ จะมีการให้ระดับคะแนนต่อบริษัทตามหมวดมาตรฐานในสถานที่ทำงาน เพื่อ *รวมกันเป็น “ความรุนแรง” และ “ความเป็นไปได้”* ตัวอย่างเช่น สำหรับผู้สรรหาชาวไทย การทำงานกับคู่ค้าสรรหาแรงงานชาวเมียนมาร์ที่ไม่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมายและสรรหาแรงงานเข้ามาหลายร้อยคน ผลประเมินความเสี่ยงในการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบในส่วนของ “ความเป็นไปได้” จะอยู่ในระดับ “เป็นไปได้สูง” หรือ “เกิดขึ้นแน่นอน” ส่วน “ความรุนแรง” จะอยู่ในระดับ “สำคัญ” ไปจนถึง “วิกฤติ” เพราะฉะนั้น ผลรวมของการจัดลำดับตามตารางสำหรับการสรรหาแรงงานจะอยู่ที่ “สีแดง = สูง” แต่ละนโยบายจะมีการจัดลำดับในลักษณะเดียวกันนี้

ตาราง (Table) สำหรับเครื่องมือนี้ให้กำหนดคะแนนสำหรับแต่ละหมวดมาตรฐานของสถานที่ทำงานดังที่แสดงใน *ภาคผนวก ค-3* ซึ่งเป็นส่วนขยาย ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการให้คะแนน “ความรุนแรง” และ “ความเป็นไปได้” มีอธิบายไว้ด้านล่าง การละเมิดอย่างรุนแรงใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาหลักของ ILO ถือเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด ประเด็นใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตามบทบัญญัติในกฎหมายแรงงาน การประมง และการบริการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย จะทำให้อันดับความเสี่ยงขึ้นสูงในตารางเช่นเดียวกัน ผลที่ได้จะเหมือนกันไม่ว่าจะใช้ผังหรือตาราง ตัวอย่างของประเด็นที่จะส่งผลกระทบต่อระดับ “ความรุนแรง” โดยผลการตัดสินใจพิจารณาจากระดับผลกระทบที่มีต่อแรงงาน มีดังต่อไปนี้

1. วิกฤติ/มาก = ประเด็นที่ยอมรับไม่ได้เด็ดขาด เช่น การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง (FOA)
2. มาก/ปานกลาง = สภาพการทำงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การเลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง (FOA)

3. ปานกลาง/เล็กน้อย = การจัดทำเอกสาร/งานด้านเอกสาร ไม่ได้มีกฎหมายบังคับ หรือบังคับอย่างจำกัด

ในการให้คะแนน “ความเป็นไปได้” สำหรับนโยบายหรือหมวดหมู่ที่เฉพาะ นายจ้าง/บริษัทควรพิจารณาจากประสบการณ์จริงหรือเหตุการณ์คล้ายคลึงกันที่เคยเกิดขึ้นหรือได้รับการรายงานว่าเกิดขึ้นจริงในภาคอุตสาหกรรมของตน เนื่องจากการให้คะแนนเป็นไปได้โดยไม่ได้มีกฎเกณฑ์ ซึ่งอาจมีทั้งคะแนนที่ให้จากการวิเคราะห์ข้อมูลและคะแนนที่ให้ตามความคิดเห็นส่วนตัว จึงขอแนะนำให้มีทีมทำการวิเคราะห์และจัดทำรายการสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และแนะนำอย่างยิ่งให้จัดทำคำอธิบายเป็นเอกสารพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการให้คะแนน ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับการอ้างอิงในอนาคต หากมีและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อ SMS หลังจากกรอกทุกคอลัมน์แล้ว ให้รวมคะแนนและจัดอันดับความเสี่ยงทางสังคมของแต่ละนโยบาย

● การพิจารณาความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมและกำหนดการดำเนินการ

เมื่อมาตรฐานในสถานที่ทำงานได้รับการจัดอันดับทั้งหมดแล้ว ควรแจ้งอันดับการประเมินความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมแก่บริษัท/ซัพพลายเออร์ที่ได้รับการวิเคราะห์โดยใช้รหัสตามสัญญาความปลอดภัยเป็นสีแดง สีเหลือง สีเขียว

การให้คะแนนขั้นสุดท้ายสำหรับการจัดอันดับความเสี่ยงทางสังคมสำหรับแต่ละบริษัทก็เพื่อสะท้อนอันดับ/คะแนนสะสมจากการประเมินตามมาตรฐานสถานที่ทำงานในแต่ละข้อ *ภาคผนวก ค-4* แสดงวิธีตัวอย่างที่นับจำนวนหรือประเภท/นโยบายที่ได้รับการจัดอันดับสีแดงหรือคะแนนสีแดง และภาพรวมอันดับความเสี่ยงทางสังคมที่ได้ ผู้สรรหาที่ไม่ได้สีแดงในหมวดใดเลยจะได้รับอันดับความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมเป็นสีเขียว ผู้ที่ได้สีแดง 1-4 หมวดได้อันดับโดยรวมเป็นสีเหลืองหรือมีความเสี่ยงปานกลาง ผู้สรรหา/บริษัทที่ได้สีแดง 5-8 หมวดได้อันดับโดยรวมเป็นสีแดง ผู้รับการประเมินต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละระดับ โดยมีตั้งแต่การลงนามในคู่มือจรรยาบรรณไปจนถึงขอให้มีการดำเนินการแก้ไข/ป้องกัน และตรวจประเมินปีละ 1-2 ครั้ง ในกรณีละเมิดที่เป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้อย่างเด็ดขาด ผู้สรรหาอาจถูกปฏิเสธหรือถูกขึ้นบัญชีดำ *ภาคผนวก ค-5* เป็นตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงสำหรับผู้สรรหาซึ่งประกอบด้วยสถานการณ์สมมติต่าง ๆ

● กำหนดระเบียบปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง

นายจ้าง/บริษัทอาจเลือกที่จะนำระเบียบปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทมาใช้ในการเลือกคนกลางสรรหาแรงงาน หรือที่บางองค์กรเรียกว่าเป็นการใช้ระบบบัญชีผู้ค้าขึ้นทะเบียน (the Approved Vendor List: AVL) *ภาคผนวก ค-6* เป็นรายการข้อกำหนดสำหรับผู้สรรหาซึ่งสามารถใช้สำหรับการตรวจสอบ

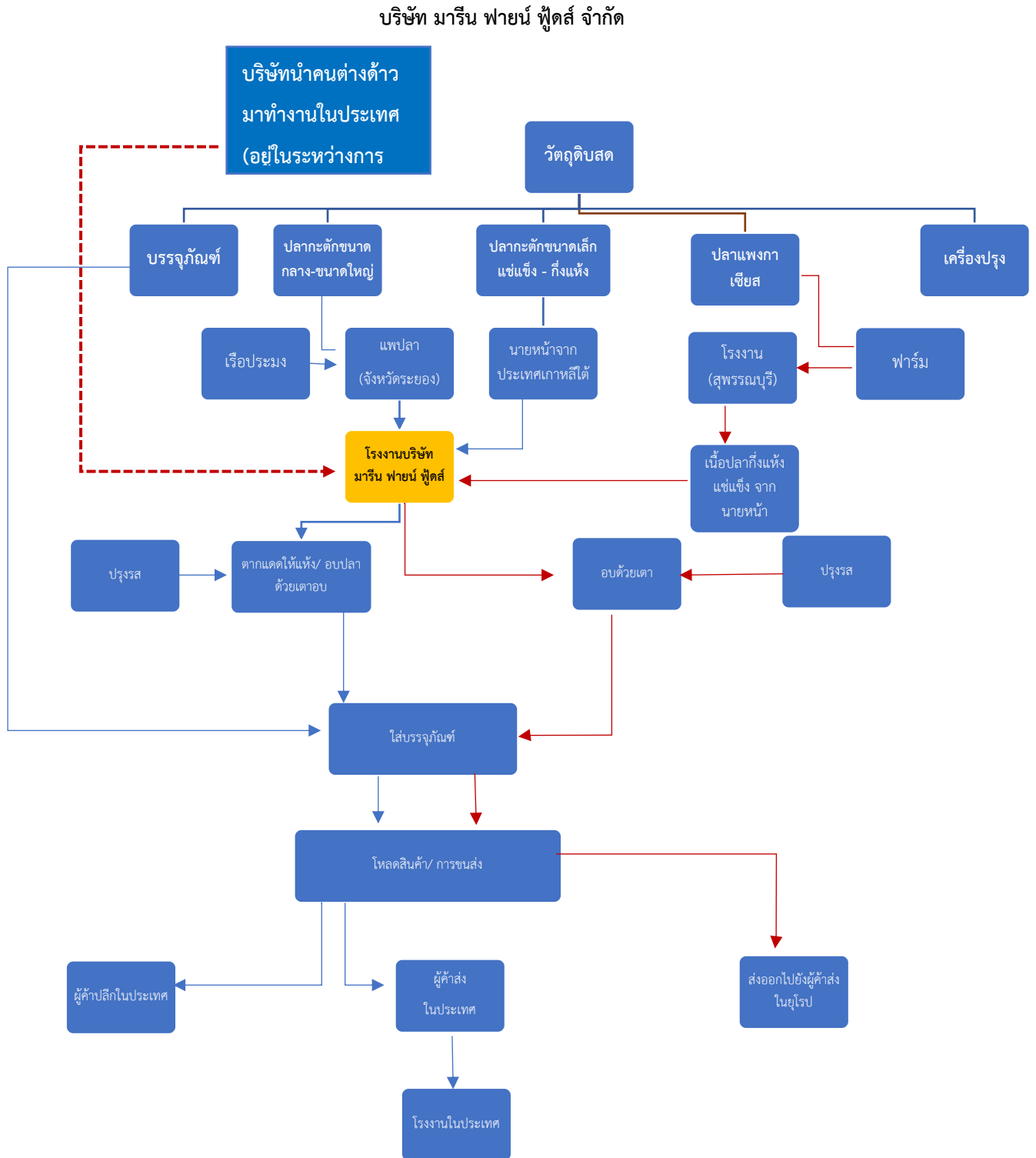
คุณสมบัติเบื้องต้น ก่อนทำสัญญา หลังการส่งมอบงาน หรือตามระยะเวลาขึ้นอยู่กับระบบ การทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทาน การประเมินความเสี่ยง และความพยายามอื่น ๆ ในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน ถูกนำมารวมไว้ในเกณฑ์และมีการถ่วงน้ำหนักให้สอดคล้องกัน ในขณะเดียวกัน สถานะทางกฎหมาย ข้อมูลประวัติ ความเข้าใจในนโยบายหลักและวิถีปฏิบัติของโครงการ FAIR Fish ความรู้เกี่ยวกับหลักการ ไม่มีค่าธรรมเนียมการสรรหา และชื่อเสียงที่ดีในอุตสาหกรรมจะได้รับการพิจารณาในการประเมินผู้สรรหา สิ่งสำคัญอีกประการคือ ผู้สรรหาหรือบริษัทคู่ค้าและผู้รับเหมาช่วงจะต้องไม่เชื่อมโยงกับขบวนการใด ๆ เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในประเทศไทยหรือที่อื่น ๆ

เกณฑ์ที่เสนอไว้ให้นายจ้าง/บริษัทสามารถดัดแปลงและปรับเปลี่ยนได้ตามลำดับความสำคัญ ขอแนะนำเป็นอย่างยิ่งว่า นอกเหนือจากระเบียบปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมาตรฐานแล้ว นายจ้างควรประเมินความเต็มใจของผู้สรรหาที่จะให้ความร่วมมือในกระบวนการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน และประเมินความเข้าใจของผู้สรรหาเกี่ยวกับบทบาทอันสำคัญยิ่งของการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านในการสร้างและรักษาห่วงโซ่อุปทานให้โปร่งใส และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ หากนายจ้างได้รับข้อมูลที่เป็นการให้การรับรองจากทั้งสองฝั่งพรมแดนจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและความรับผิดชอบของผู้สรรหา และข้อมูลดังกล่าวจะเป็นหลักฐานที่สำคัญที่พิสูจน์ความสามารถของผู้สรรหาในการรักษาหลักการและแนวคิดของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ภาคผนวก ข: แผนผังห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงานและแบบสอบถามการสรรหาแรงงาน

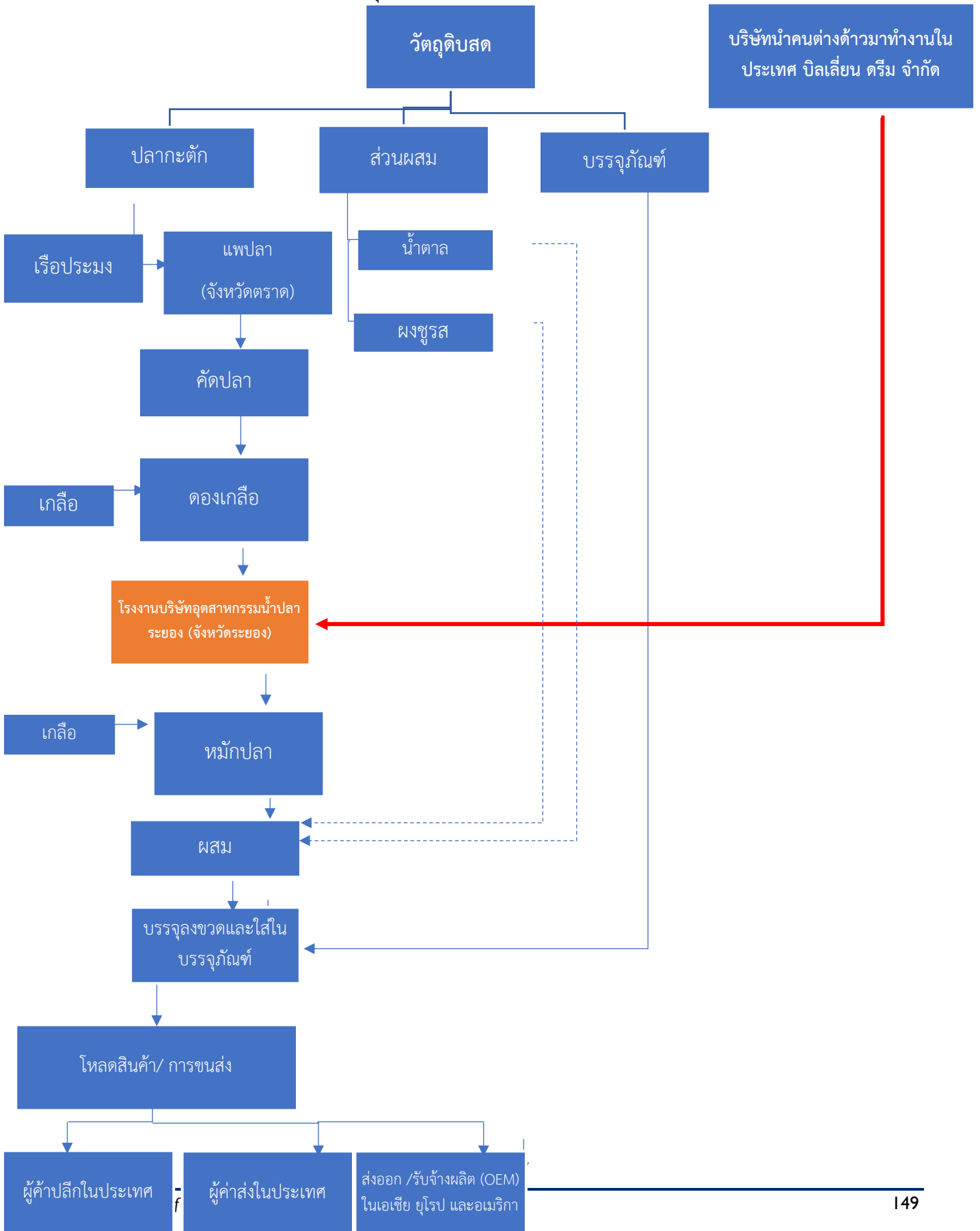
ข-1: แผนผังห่วงโซ่อุปทานแรงงาน – จุดเชื่อมต่อที่สำคัญและแรงงานที่เปราะบาง

ข-1.1: แผนผังห่วงโซ่อุปทานของผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล - บริษัท มารีน ฟายน์ ฟู้ดส์ จำกัด

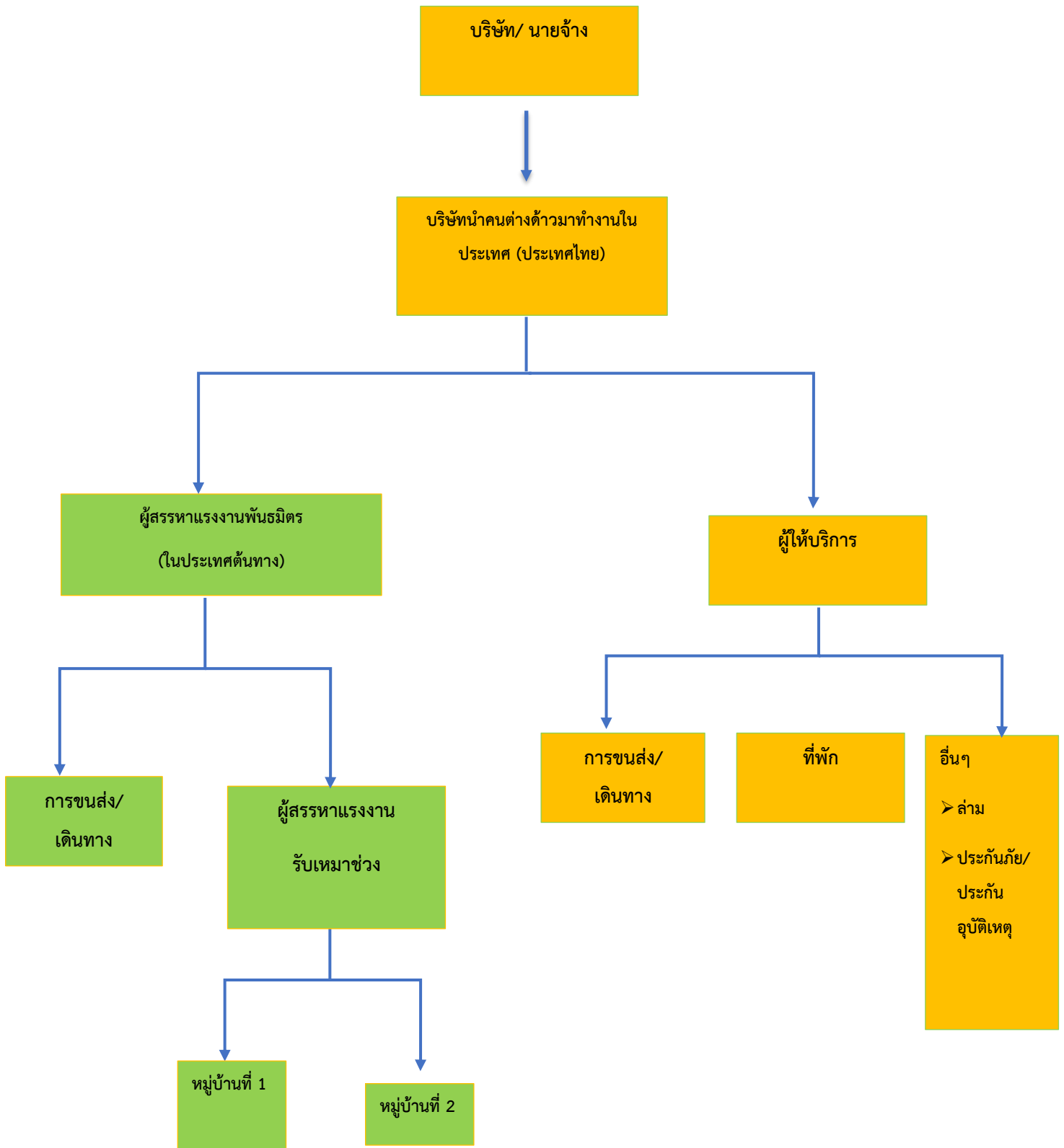


ข-1.2: แผนที่ห่วงโซ่อุปทานของผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล - บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด

บริษัท อุตสาหกรรมน้ำปลาระยอง จำกัด (RFI)



ข-2: แผนที่ห่วงโซ่อุปทานการสรรหาแรงงาน



ข-3: แบบสอบถามและรายการตรวจสอบตัวกลางสรรหาแรงงาน

ผู้ให้ข้อมูล:	วันที่:
---------------	---------

หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท

1.1.1 ชื่อบริษัทนำเข้าแรงงาน / นายหน้าสรรหาแรงงาน:	1.1.2. เลขทะเบียน / ใบอนุญาตเลขที่.:
1.1.3. ที่อยู่:	1.1.4. สถานที่ตั้งเดิม (กรณีย้ายสำนักงาน):
1.1.5. ปีที่ก่อตั้ง:	T1.1.9. พนักงานทั้งหมดคน ผู้หญิง.....คน ผู้ชาย.....คน
1.1.6. บริษัทในเครือ/สาขาของบริษัท:	มีผังโครงสร้างของบริษัทหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
1.1.7. ผู้ติดต่อหลัก/ตำแหน่ง:	1.1.8. E-mail: โทรศัพท์:
1.2.1. ภาพรวมห่วงโซ่อุปทานของผู้สรรหาแรงงาน: (จำนวนของลูกค้า, ผู้สรรหาแรงงานที่เป็นพันธมิตรทางธุรกิจ, ผู้ให้บริการ)	
<input type="checkbox"/> นางจ้างไทย (ภาคอาหารทะเล)ราย <input type="checkbox"/> นางจ้างไทย (ภาคอาหารอื่น ๆ)ราย <input type="checkbox"/> นางจ้างไทย (ภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาหาร)ราย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานในประเทศไทยราย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานในประเทศต้นทางราย	

<input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านขนส่งราย <input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านที่พักราย <input type="checkbox"/> ล่าม/คนแปลภาษา.....ราย <input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านกฎหมายราย <input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยราย <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ	
1.2.2. ภาคอุตสาหกรรมที่บริษัทให้บริการ นำเข้าแรงงาน (คิดเป็น %)	<input type="checkbox"/> อาหารทะเล..... <input type="checkbox"/> อาหารอื่นๆ <input type="checkbox"/> เกษตร...-..... <input type="checkbox"/> ประมง.....-..... <input type="checkbox"/> ก่อสร้าง..... <input type="checkbox"/> อื่น ๆ
1.2.3. ประเภทของงานที่บริษัทให้บริการ นำเข้าแรงงาน (คิดเป็น %)	<input type="checkbox"/> คนงานในโรงงาน <input type="checkbox"/> คนงานในเรือประมง <input type="checkbox"/> คนงานก่อสร้าง..... <input type="checkbox"/> คนงานเกษตร..... <input type="checkbox"/> แม่บ้าน <input type="checkbox"/> อื่นๆ
1.2.4. จำนวนแรงงานข้ามชาติที่นำเข้ามาทั้งหมด ต่อปี (ข้อมูลย้อนหลังโดยเฉลี่ย 2 ปี) – สัดส่วน หญิงชาย (คิดเป็น %)	<input type="checkbox"/> แรงงานเมียนมา ทั้งหมด.....คน; ผู้หญิง%; ผู้ชาย.....% <input type="checkbox"/> แรงงานกัมพูชา ทั้งหมด.....คน; ผู้หญิง%; ผู้ชาย.....% <input type="checkbox"/> แรงงานลาว ทั้งหมด.....คน; ผู้หญิง%; ผู้ชาย.....% <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุทั้งหมดคน; ผู้หญิง%; ผู้ชาย.....%
1.2.5. ประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ (คิดเป็น % จากแรงงานที่นำเข้ามาทั้งหมด) - ข้อมูลย้อนหลังโดยเฉลี่ย 2 ปี	<input type="checkbox"/> ประเทศเมียนมา%; <input type="checkbox"/> ประเทศกัมพูชา:% <input type="checkbox"/> ประเทศลาว.....%; <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ..... ;% จากจำนวนแรงงานทั้งหมด
1.2.6. จำนวนผู้สรรหาแรงงานที่เป็นพันธมิตร ทางธุรกิจ (Partner Recruiters) ในประเทศ เจ้าบ้าน (ประเทศไทย) และประเทศต้นทาง และใบอนุญาต	<input type="checkbox"/> ประเทศไทย.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดยหน่วยงานใด..... ใบอนุญาตเลขที่.....

	<p><input type="checkbox"/> ประเทศเมียนมา.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดยหน่วยงานใด.. ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ประเทศกัมพูชา.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดยหน่วยงานใด ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ประเทศลาว.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดยหน่วยงานใด..กระทรวงแรงงานลาว ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....;คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดยหน่วยงานใด..... ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
<p>1.2.7. จำนวนผู้รับเหมาช่วงและผู้ให้บริการในประเทศไทยและใบอนุญาต</p>	<p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านขนส่งคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านที่พักคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ล่าม/คนแปลภาษาคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านกฎหมายคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
	<p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยคน;บริษัท;</p>

	<p>มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....;.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
<p>1.2.8. จำนวนผู้รับเหมาช่วงและผู้ให้บริการในประเทศต้นทางและใบอนุญาต</p>	<p><input type="checkbox"/> นายหน้าสรรหาแรงงานตามหมู่บ้าน/ชุมชน (Village Recruiters) คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านขนส่งคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านที่พักคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ล่าม/คนแปลภาษาคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านกฎหมายคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยคน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....;.....คน;บริษัท; มีใบอนุญาตหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี ออกโดย.....ใบอนุญาตเลขที่.....</p>
<p>1.2.9. เส้นทางที่ย้ายถิ่น/เดินทาง – ระบุชื่อชุมชนหรือเมืองในประเทศต้นทางและประเทศเจ้าบ้าน(ประเทศไทย)</p>	<p>ประเทศเมียนมา: <input type="checkbox"/> หมู่บ้าน.....</p> <p><input type="checkbox"/> ศูนย์ดำเนินการก่อนเดินทาง...</p> <p><input type="checkbox"/> จุดผ่านแดน...</p>

	<p><input type="checkbox"/> ศูนย์แรกรับหลังเดินทางมาถึง.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ</p> <hr/> <p>ประเทศกัมพูชา: <input type="checkbox"/> หมู่บ้าน.....</p> <p><input type="checkbox"/> ศูนย์ดำเนินการก่อนเดินทาง.....</p> <p><input type="checkbox"/> จุดผ่านแดน.....ปอยเปต</p> <p><input type="checkbox"/> ศูนย์แรกรับหลังเดินทางมาถึง สระแก้ว...</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ</p> <hr/> <p>ประเทศลาว: <input type="checkbox"/> หมู่บ้าน.....</p> <p><input type="checkbox"/> ศูนย์ดำเนินการก่อนเดินทาง.....เวียงจันทน์</p> <p><input type="checkbox"/> จุดผ่านแดน.....สะวันนะเขต</p> <p><input type="checkbox"/> ศูนย์แรกรับหลังเดินทางมาถึง มุกดาหาร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ</p>
<p>1.2.10 เดินทางโดยวิธีใด จุดแวะพักระหว่างเดินทาง และที่พักระหว่างเดินทาง</p>	<p>ประเทศเมียนมา: <input type="checkbox"/> ทางบก <input type="checkbox"/> ทางอากาศ <input type="checkbox"/> ทางเรือ;</p> <p>มีจุดแวะพักระหว่างเดินทางหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>แวะพักระหว่างเดินทางที่ใด.....</p> <hr/> <p>ประเทศกัมพูชา: <input type="checkbox"/> ทางบก <input type="checkbox"/> ทางอากาศ <input type="checkbox"/> ทางเรือ;</p> <p>มีจุดแวะพักระหว่างเดินทางหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>แวะพักระหว่างเดินทางที่ใด.....</p> <hr/> <p>ประเทศลาว: <input type="checkbox"/> ทางบก <input type="checkbox"/> ทางอากาศ <input type="checkbox"/> ทางเรือ;</p> <p>มีจุดแวะพักระหว่างเดินทางหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>แวะพักระหว่างเดินทางที่ใด.....</p> <hr/> <p>ใครคือผู้ที่เดินทางมาพร้อมกับแรงงานข้ามชาติ? <input type="checkbox"/> นายจ้างไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศไทย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ</p> <hr/> <p>ที่พักระหว่างเดินทาง: <input type="checkbox"/> โรงแรม <input type="checkbox"/> บ้าน <input type="checkbox"/> อื่น ๆ</p>
<p>1.2.11 ค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่าย</p>	<p>ใครเป็นผู้จ่ายค่าการสมัครงานและค่าธรรมเนียมการจัดหางาน?</p> <p><input type="checkbox"/> นายจ้างไทย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง <input type="checkbox"/> แรงงาน</p>

	<p>ใครเป็นผู้จ่ายค่าดำเนินการและค่าออกเอกสาร?</p> <p><input type="checkbox"/> นายจ้างไทย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง <input type="checkbox"/> แรงงาน</p> <hr/> <p>ใครเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ?</p> <p><input type="checkbox"/> นายจ้างไทย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง <input type="checkbox"/> แรงงาน</p> <hr/> <p>ใครเป็นผู้จ่ายค่าเดินทางข้ามพรมแดนและค่าใช้จ่ายหลังการมาถึงไทย?</p> <p><input type="checkbox"/> นายจ้างไทย <input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้สรรหาแรงงานประเทศต้นทาง <input type="checkbox"/> แรงงาน</p>
<p>1.3.1. มีการตรวจประเมินภายใน/การทบทวนฝ่ายบริหารหรือไม่</p>	<p>บริษัทมีการดำเนินกิจกรรมต่อไปนี้หรือไม่?</p> <p><input type="checkbox"/> การตรวจประเมินนโยบายและแนวทางปฏิบัติทางสังคมภายในบริษัท <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>ดำเนินการโดยใคร/แผนกใด?</p> <p>ความถี่ในการดำเนินการ.....</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> การทบทวนฝ่ายบริหารในเรื่องนโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>ดำเนินการโดยใคร/แผนกใด?พนักงานทุกคน</p> <p>ความถี่ในการดำเนินการ.....เดือนละ 2 ครั้ง</p>
<p>1.3.2. มีใบรับรองมาตรฐานจากลูกค้า คู่ค้า หรือหน่วยรับรองมาตรฐานจากองค์กรภายนอกหรือไม่</p>	<p>บริษัทมีใบรับรองดังต่อไปนี้หรือไม่</p> <p>การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย? <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>ออกใบรับรองโดยหน่วยงานใด?</p> <p>เลขที่ใบรับรอง</p> <hr/> <p>แนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>ออกใบรับรองโดยหน่วยงานใด?</p> <p>เลขที่ใบรับรอง</p> <hr/> <p>ระบบการจัดการทางสังคม <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>

	<p>ออกใบรับรองโดยหน่วยงานใด?</p> <p>เลขที่ใบรับรอง</p>
<p>1.3.3. การสอบทานธุรกิจ (Due Diligence) (*การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน)</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานมีการดำเนินการดังต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> แผนที่ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Mapping)</p> <p><input type="checkbox"/> การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ของบริษัทและพันธมิตรทางธุรกิจทั้งหมด</p> <p><input type="checkbox"/> ลงนามในจรรยาบรรณธุรกิจ (COC) ของผู้ว่าจ้าง</p> <p><input type="checkbox"/> ให้พันธมิตรทางธุรกิจลงนามในจรรยาบรรณธุรกิจ (COC)</p> <p><input type="checkbox"/> ลงนามในสัญญาทางกฎหมายกับผู้ว่าจ้าง</p> <p><input type="checkbox"/> ลงนามในสัญญาทางกฎหมายกับพันธมิตรทางธุรกิจ</p>
<p>1.3.4. นโยบายทางสังคม กฎระเบียบของบริษัท</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานมีนโยบาย เอกสารขั้นตอนและเกณฑ์วิธีที่มีอยู่ครอบคลุมกับหลักการหรือแนวปฏิบัติต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> สิทธิหลัก 4 ประการ ภายใต้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ</p> <p>มี <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> แนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> หลักการทำงานที่มีคุณค่า <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> นโยบายหลักจริยธรรมทางธุรกิจ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> กฎระเบียบของบริษัทที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>

<p>1.3.5. โปรแกรมฝึกอบรม</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรม หรือให้การฝึกอบรมกับพนักงาน/แรงงานข้ามชาติ หรือส่งเสริมให้ออกไปฝึกอบรมกับองค์กรภายนอกให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้บริหารระดับกลาง/ระดับสูงสุดของบริษัท</p> <p>นำเข้าแรงงาน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลของบริษัท</p> <p>นำเข้าแรงงาน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> ทีมระบบการจัดการทางสังคม / ทีมตรวจประเมินภายใน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> ทีมพันธมิตรธุรกิจที่สำคัญหรือเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติก่อนออกเดินทาง <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติ</p> <p>เมื่อเดินทางมาถึงโดยหน่วยงานราชการไทย <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>
<p>1.3.6. ระเบียบการลงโทษทางวินัย</p>	<p>ถูกกำหนดไว้ใน <input type="checkbox"/> กฎระเบียบของบริษัท ; <input type="checkbox"/> สัญญาจ้างงาน;</p> <p>มีการอธิบายไว้ในภาษาที่แรงงานเข้าใจ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>
<p>1.3.7. กลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ / ร้องเรียน</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานจัดทำหรือดำเนินการสิ่งต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> การร้องทุกข์ที่เป็นความลับและเกณฑ์วิธีการร้องเรียน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> บุคคลที่รับผิดชอบได้รับการฝึกอบรมเรื่อง</p> <p>ความละเอียดอ่อนในเรื่องเพศสภาพ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> จัดทำรายชื่อผู้ติดต่อในกรณีฉุกเฉินให้กับ</p> <p>แรงงานข้ามชาติ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> ร้องขอให้พันธมิตรธุรกิจจัดทำกลไกการร้องทุกข์ <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>
<p>1.3.8. นโยบายและกลยุทธ์การแก้ไขพื้ฟู</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานจัดทำหรือดำเนินการสิ่งต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> นโยบายและขั้นตอนปฏิบัติสำหรับการแก้ไขพื้ฟู <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> การดำเนินการแก้ไขและมาตรการป้องกัน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> มีรายการผู้ติดต่อและหน่วยงานในกรณีฉุกเฉิน <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> ร้องขอให้พันธมิตรธุรกิจมีเกณฑ์วิธีในการแก้ไขพื้ฟู <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>
<p>1.3.9. กฎหมายและมาตรฐานอ้างอิง</p>	<p>บริษัทนำเข้าแรงงานมีความเข้าใจกฎหมาย มาตรฐาน ดังต่อไปนี้หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> ระบบการจัดการสังคม BSCI <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>

	<input type="checkbox"/> ข้อกำหนดกฎหมายแรงงานไทย <input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
--	--

ข้อมูลของพนักงานในบริษัทของท่าน

1.4.1. จำนวนของผู้บริหารและพนักงานในบริษัท

สัญชาติ	อายุ 18 – 24 ปี		อายุ 25 ปีขึ้นไป		รวมทั้งหมด
	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	
ไทย					
เมียนมา					
กัมพูชา					
ลาว					
สัญชาติอื่น ๆ โปรดระบุ					
คนพิการ					
รวมผู้บริหารและพนักงาน ทั้งหมด					

ข้อมูลของแรงงานข้ามชาติที่บริษัทของท่านนำเข้ามา (ข้อมูลย้อนหลัง 12 เดือน)

1.5.1. จำนวนแรงงานข้ามชาติแบ่งตามสัญชาติและอายุ

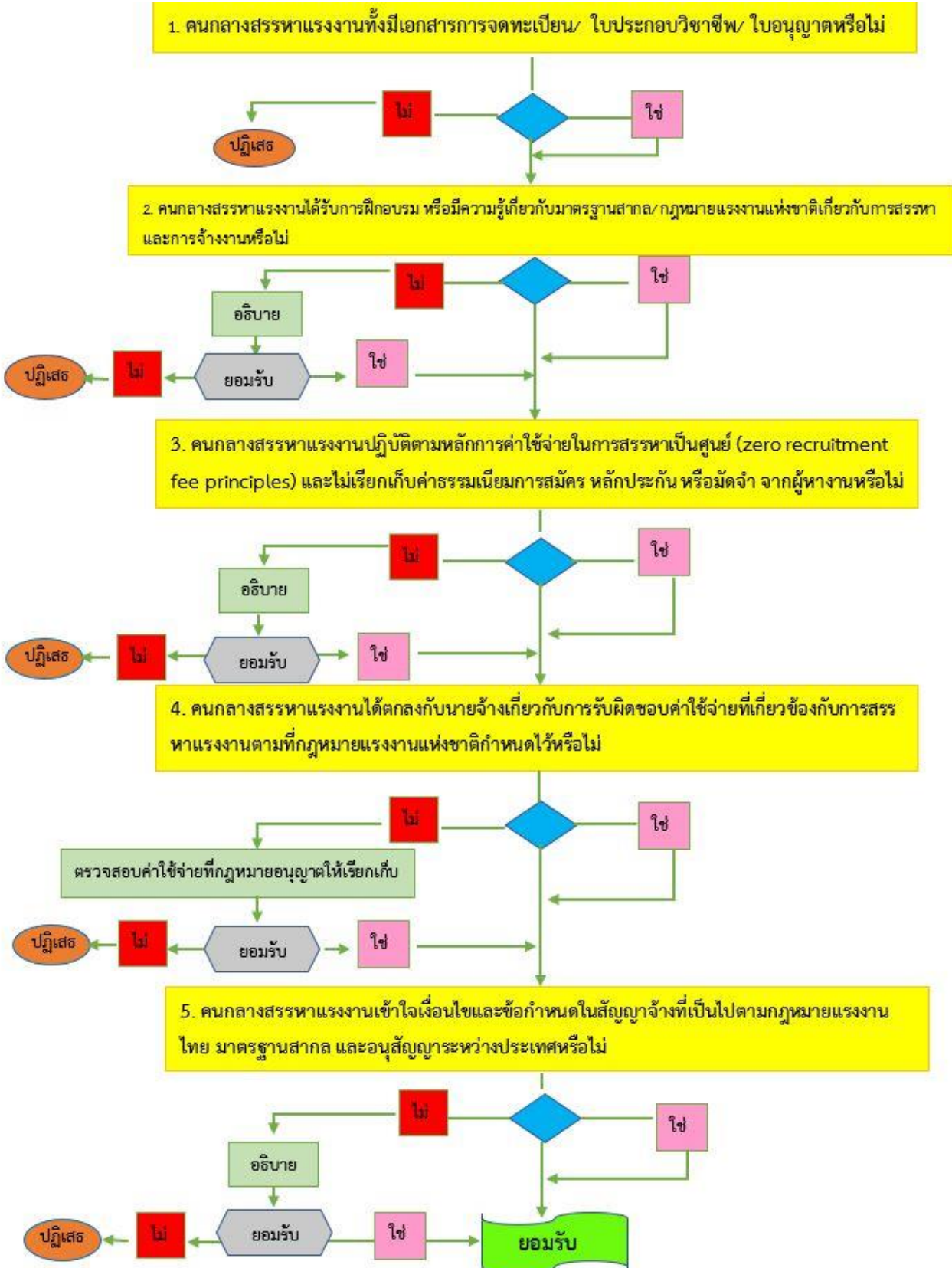
สัญชาติ	อายุ 18 – 24 ปี		อายุ 25 ปีขึ้นไป		รวมทั้งหมด
	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	
เมียนมา					
กัมพูชา					
ลาว					
สัญชาติอื่น ๆ โปรดระบุ					

1.5.2. กระบวนการสรรหาแรงงาน	MOU	พินิจสัญญาชาติ (NV)	ระบบอื่น ๆ (โปรตระกูล)	รวมทั้งหมด	หมายเหตุ
เมียนมา					
กัมพูชา					
ลาว					
สัญชาติอื่น ๆ โปรตระกูล					

1.5.3. เอกสารแสดงตน	เอกสารการเดินทางและเอกสารประจำตัวที่ออกโดยประเทศต้นทาง			ใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยเจ้าหน้าที่ของไทย			
กระบวนการสรรหาแรงงาน	หนังสือเดินทางถาวร	หนังสือเดินทางชั่วคราว	หนังสือรับรองสัญชาติ (C.I.)	บัตรอนุญาตทำงาน	ใบอนุญาตทำงานเล่มสีฟ้า	อื่นๆ	รวมทั้งหมด
MOU							
พินิจสัญญาชาติ							
รับโดยตรง /Walk-in							
อื่น ๆ โปรตระกูล							

ภาคผนวก ค: เครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงทางสังคม - การประเมินและการจัดลำดับผู้สรรหา
แรงงาน

ค-1: ต้นไม้ตัดสินใจสำหรับการประเมินความเสี่ยงทั่วไป (Decision Tree)



ค-2: เครื่องมือสองประเภทสำหรับการประเมินความเสี่ยงเฉพาะ

ความเสี่ยงทางสังคมที่อาจเกิดขึ้น (เมทริกซ์) = ความรุนแรง x ความน่าจะเป็น = คะแนน / หมวดยุทธศาสตร์

ความเสี่ยงทางสังคมที่อาจเกิดขึ้น (ตาราง) = ความรุนแรง x ความน่าจะเป็น x มาตรการป้องกัน = คะแนน / หมวดยุทธศาสตร์

สำหรับตัวเลือกที่ 1 นิยามเกณฑ์และการจัดกลุ่มของแนวโน้มและความรุนแรงลงในเมทริกซ์สำหรับระดับความเสี่ยงต่อประเภทของมาตรฐานในสถานที่ทำงาน จากนั้นจัดเรียงผลคะแนนทั้งหมดและคำนวณผลคะแนนความเสี่ยงในภาพรวมของซัพพลายเออร์/ ผู้สรรหาแรงงาน

สำหรับตัวเลือกที่ 2 คะแนนในตารางจะบ่งชี้ถึงระดับความเสี่ยงทางด้านสังคม/ มาตรฐานของสถานที่ทำงาน จากนั้นคำนวณคะแนนในแต่ละมาตรฐาน นับจำนวนประเภทที่ถูกจัดอันดับให้เป็นสีแดงเพื่อดูความเสี่ยงของซัพพลายเออร์/ ผู้สรรหาแรงงานนั้นๆ

ตัวเลือก 1. ตัวอย่างเมทริกซ์

แนวโน้ม ความรุนแรง	เกิดแน่	มีแนวโน้มสูงกว่าจะเกิด	เป็นไปได้ที่จะเกิด	ไม่น่าจะเกิด
ฉุกเฉิน	สีแดง			
หนัก				
ปานกลาง		สีเหลือง		
เล็กน้อย			สีเขียว	

คำอธิบาย:

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

ตัวเลือก 2. ตัวอย่างตาราง

มาตรฐานสถานที่ทำงาน	ความรุนแรง (S)	แนวโน้ม (L)	มาตรการป้องกัน (P)	คะแนนรวม (S x L x P)	ระดับความเสี่ยงด้านแรงงาน
แรงงานบังคับ	4	3	2	24	สูง
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3	2	2	12	ต่ำ

คำอธิบาย:

ความรุนแรง - อุกฉกรรจ์ = 4; หนัก = 3; ปานกลาง = 2; ต่ำ = 1

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

มาตรการป้องกัน - แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี = 1; รับได้ = 2; ควรปรับปรุง = 3

คะแนนความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมของ บริษัท = คะแนน / คะแนนรวมจากทั้งหมดแปดหมวดหมู่

สูง (แดง) = มีสีแดง 5-8; ปานกลาง (สีเหลือง) = มีสีแดง 1-4 ; ต่ำ (เขียว) = มีสีแดง 0

ค-3: แผนภูมิการประเมินความเสี่ยงเฉพาะสำหรับการให้คะแนนแต่ละนโยบาย

การประเมินความเสี่ยงสำหรับผู้สรรหาแรงงาน

คำแนะนำ: โปรดอ้างอิงจากภาคผนวก ก สำหรับวิธีการใช้ตารางนี้

ผู้สรรหาแรงงาน: บริษัท ABCD สรรหาแรงงานข้ามชาติจากประเทศ ช่องทางที่ใช้ในการสรรหา/ ช่องทางที่จะใช้ในการสรรหา

นโยบายหลักของ FAIR Fish - เหตุการณ์ หรือตัวชี้วัด	ความรุนแรง (S)	เหตุผล	แนวโน้ม (L)	เหตุผล	มาตรการป้องกัน (P)	เหตุผล	คะแนนรวม (S×L×P)	ค่าความเสี่ยงทางสังคม (คะแนน หรือ ระดับสี)
การไม่ใช้แรงงานบังคับ								
การไม่ใช้แรงงานเด็ก								
การไม่เลือกปฏิบัติ								
การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ								
เสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วม								
การต่อต้านการค้ามนุษย์								
การร้องทุกข์และการเยียวยา								
สภาพการทำงานที่มีคุณค่า								

คำอธิบาย:

ความรุนแรง – อุทกกรรม = 4; หนัก = 3; ปานกลาง = 2; ต่ำ = 1

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

มาตรการป้องกัน – ระบบแรงงานที่ดี = 1; รับได้ = 2; ควรปรับปรุง = 3

คำนวณคะแนนความเสี่ยงในแต่ละนโยบายโดยใช้สูตร: ความรุนแรง x แนวโน้ม x คุณภาพของมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยงต่ำ: 1 – 11 (สีเขียว)

ความเสี่ยงปานกลาง: 12 – 23 (สีเหลือง)

ความเสี่ยงสูง: 24 ขึ้นไป (สีแดง)

ค่าระดับความเสี่ยงของบริษัท: นับจำนวนนโยบายที่ได้สีแดง

ความเสี่ยงต่ำ (สีเขียว; มีสีแดง = 0)

ส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนาม (CoC) หรือลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละครั้ง

ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง; มีสีแดง 1-4)

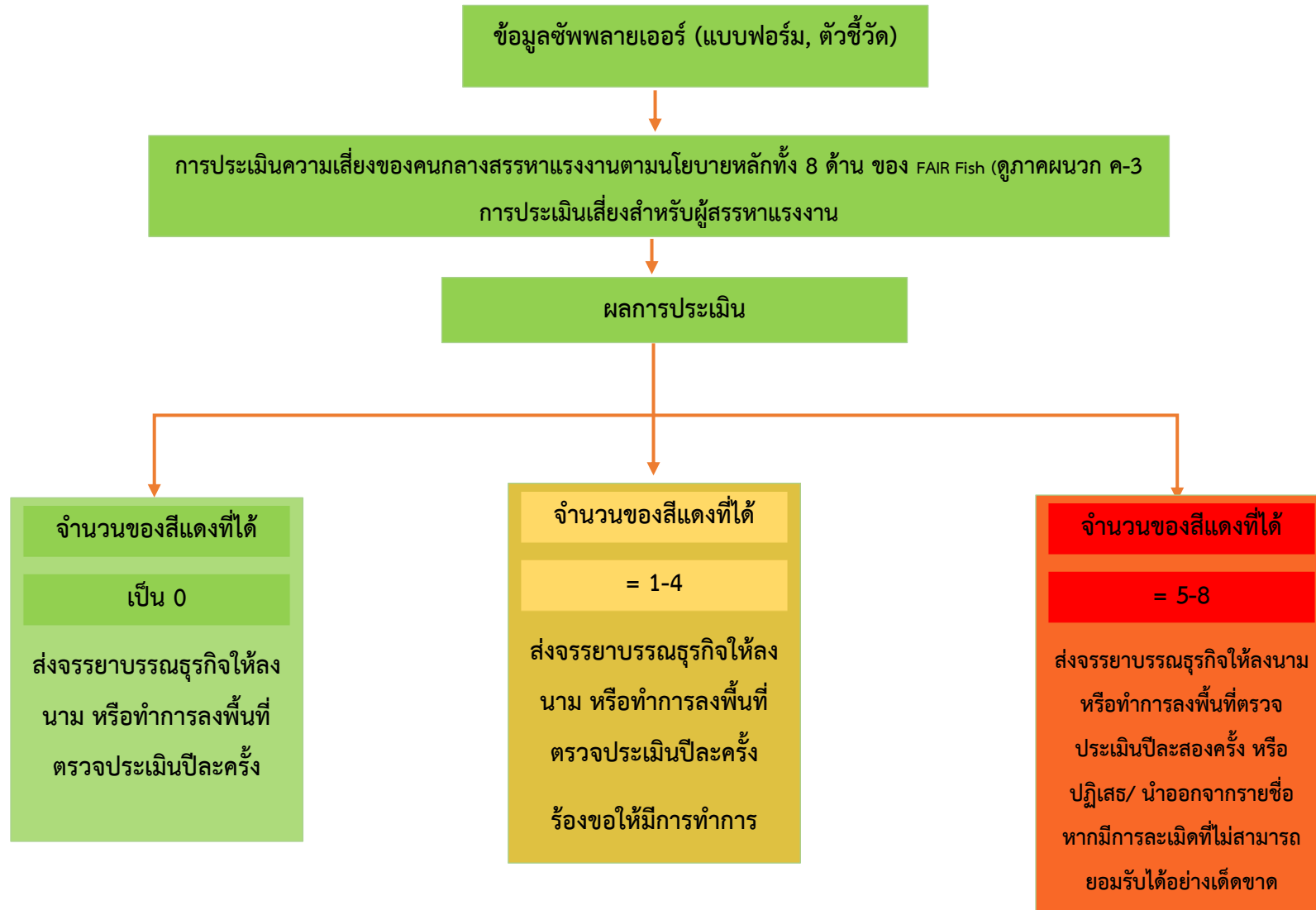
ส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนาม หรือลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละครั้ง; ขอให้ทำการเยียวยา แก้ไข และป้องกัน

ความเสี่ยงสูง (สีแดง; มีสีแดง 5-8)

ปฏิเสธการดำเนินธุรกิจ หรือส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนามและลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละสองครั้ง; ขอให้ทำการเยียวยา แก้ไข และป้องกัน

ความเห็น ข้อเสนอแนะ และการดำเนินการขั้นต่อไปกับผู้สรรหาแรงงานโดยนายจ้าง – สำหรับค่าความเสี่ยงที่เป็นสีแดง ให้ยุติการดำเนินธุรกิจ/ เพิกถอนรายชื่อ

ค-4: การกำหนดการจัดอันดับและการดำเนินการลำดับสุดท้าย



ค-5: ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงเฉพาะผู้สรรหาแรงงานข้ามชาติผ่านระบบ MOU

ตัวอย่าง: การประเมินความเสี่ยงสำหรับบริษัทนำเข้าแรงงาน

บริษัทนำเข้าแรงงาน: ABCD (มีแรงงานข้ามชาติ 12 คนจากประเทศกัมพูชาโดยผ่าน MOU)

นโยบายหลักของ FAIR Fish – เหตุการณ์หรือตัวชี้วัด	ความรุนแรง (S)	เหตุผล	แนวโน้มที่จะเกิด (L)	เหตุผล	มาตรการป้องกัน (P)	เหตุผล	คะแนนรวม (SxLxP)	ระดับความเสี่ยงด้านสังคม
การไม่ใช้แรงงานบังคับ	4	แรงงานสองคนขอให้บริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานสำรองเงินจ่ายเพื่อประกันการทำงาน และทำข้อตกลงการชำระหนี้	3	เหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อปีที่แล้ว	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish และลงนาม CoC	24	สีแดง
การไม่ใช้แรงงานเด็ก	4	พบแรงงานอายุ 17 ปีหนึ่งคน ซึ่งไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายสำหรับ	3	พบระหว่างการสัมภาษณ์ โดยผู้ตรวจประเมินจากภายนอก เมื่อหกเดือนที่แล้ว	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish และลงนาม CoC	24	สีแดง

นโยบายหลักของ FAIR Fish – เหตุการณ์หรือตัวชี้วัด	ความรุนแรง (S)	เหตุผล	แนวโน้มที่จะเกิด (L)	เหตุผล	มาตรการป้องกัน (P)	เหตุผล	คะแนนรวม (SxLxP)	ระดับความเสี่ยงด้านสังคม
		การแปรรูปอาหารทะเล						
การไม่เลือกปฏิบัติ	3	หากพบว่าพิจารณาว่ารุนแรง	1	บริษัท/นายหน้าฯ เข้าแรงงานมีพนักงานเป็นผู้หญิงและมีประวัติการสรรหาแรงงานที่เป็นชายและหญิงสัดส่วนเท่ากัน	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish และลงนาม CoC	6	สีเขียว
การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ	3	ได้รับใบอนุญาต แต่หากพบว่ามี การละเมิดที่รุนแรง	2	ควบคุมโดยกรมประมง และกรมการจัดหางาน	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish; ข้อกำหนดของกฎหมายประมงและกฎหมายแรงงาน; และลงนาม CoC	12	สีเหลือง

นโยบายหลักของ FAIR Fish – เหตุการณ์หรือตัวชี้วัด	ความรุนแรง (S)	เหตุผล	แนวโน้มที่จะเกิด (L)	เหตุผล	มาตรการป้องกัน (P)	เหตุผล	คะแนนรวม (SxLxP)	ระดับความเสี่ยงด้านสังคม
เสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วม	1	จำนวนแรงงานทั้งหมดในบริษัทไม่เพียงพอสำหรับจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน	1	ไม่น่าเกิดขึ้น เพราะมีการตรวจสอบด้านแรงงานโดยกรมจัดหางาน	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish; ข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน; และลงนาม CoC	2	สีเขียว
การต่อต้านการค้ามนุษย์	4	ได้รับใบอนุญาตแต่หากพบว่ามี การละเมิดหรือข้อ ชี้บ่งเหตุที่อาจ เกิดขึ้นพิจารณาว่า เป็นเหตุฉุกเฉิน	2	ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางจากประเทศ กัมพูชาเข้ามาในประเทศไทยโดยทางบกที่ไม่ สมบูรณ์ แต่ไม่มีการ ร้องเรียนที่สำคัญจาก แรงงานข้ามชาติ	2	ไม่มีระบบด้านสังคม แต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish; ข้อกำหนดของกฎหมายประมงและกฎหมายแรงงาน; และลงนาม CoC	16	สีเหลือง

นโยบายหลักของ FAIR Fish – เหตุการณ์หรือตัวชี้วัด	ความรุนแรง (S)	เหตุผล	แนวโน้มที่จะเกิด (L)	เหตุผล	มาตรการป้องกัน (P)	เหตุผล	คะแนนรวม (S×L×P)	ระดับความเสี่ยงด้านสังคม
การร้องทุกข์และการเยียวยา	2	แรงงานมีการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับนายหน้าในท้องถิ่นและมีการติดต่อกับนายจ้าง	1	บริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานจัดให้มีช่องทางในการในการสื่อสารในท้องถิ่นและให้ข้อมูลอัปเดตสำหรับผู้ประกอบการไทยด้วยวิดีโอ	2	ไม่มีระบบด้านสังคมแต่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายของ FAIR Fish; ข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานและฝึกอบรมตดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; ลงนาม CoC	4	สีเขียว
สภาพการทำงานที่มีคุณค่า	2	สัญญาจ้างงานเป็นไปตามแบบของกรมจัดหางานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทย แรงงานเก็บต้นฉบับสัญญา	1	บริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานชำนาญกฎหมายแห่งชาติ (ประกันสังคม, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรมประมง)	2	ยอมรับเนื่องจากมีการฝึกอบรมระหว่างบริษัทกับโครงการ FAIR Fish และลงนาม CoC	4	สีเขียว

คำอธิบาย:

ความรุนแรง – อุทกกรรม = 4; หนัก = 3; ปานกลาง = 2; ต่ำ = 1

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

มาตรการป้องกัน – ระบบแรงงานที่ดี = 1; รับได้ = 2; ควรปรับปรุง = 3

คำนวณคะแนนความเสี่ยงในแต่ละนโยบายโดยใช้สูตร: ความรุนแรง x แนวโน้ม x คุณภาพของมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยงต่ำ: 1 – 11 (สีเขียว)

ความเสี่ยงปานกลาง: 12 – 23 (สีเหลือง)

ความเสี่ยงสูง: 24 ขึ้นไป (สีแดง)

ค่าระดับความเสี่ยงของบริษัท: นับจำนวนนโยบายที่ได้สีแดง

ความเสี่ยงต่ำ (สีเขียว; มีสีแดง = 0)

ส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนาม (CoC) หรือลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละครั้ง

ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง; มีสีแดง 1-4)

ส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนาม หรือลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละครั้ง; ขอให้ทำการเยียวยา แก้ไข และป้องกัน

ความเสี่ยงสูง (สีแดง; มีสีแดง 5-8)

ปฏิเสธการดำเนินธุรกิจ หรือส่งจรรยาบรรณธุรกิจให้ลงนามและลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินปีละสองครั้ง; ขอให้ทำการเยียวยา แก้ไข และป้องกัน

คะแนนความเสี่ยงทางสังคมโดยรวมสำหรับบริษัท/นายหน้าฯ เข้าแรงงาน: ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง)

ความคิดเห็นถึงบริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานจากผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล

- บริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานโดยรวมมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานและพยายามติดตามเมื่อมีการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อยู่เสมอ อย่างไรก็ตามความเข้าใจในหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมนิยามการสรรหาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับที่ต้องมีการปรับปรุง
- เหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการสำรองจ่ายเพื่อประกันการได้งาน ซึ่งบริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานอาจพิจารณาว่าเป็นการช่วยเหลือแรงงาน แต่ไม่เป็นที่ยอมรับของมาตรฐานแรงงานสากล และหลังจากการตรวจสอบพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กเกิดขึ้นเนื่องจากการขาดเอกสารในการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง การควบคุมเกี่ยวกับปัญหานี้ในประเทศต้นทางจะต้องมีความเข้มแข็งขึ้น

บทสรุปและคำแนะนำเกี่ยวกับบริษัท/นายหน้านำเข้าแรงงานจากผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล:

ทำการตรวจประเมินปีละครั้ง และขอแผนปฏิบัติการแก้ไขและป้องกันที่เป็นเอกสารเกี่ยวกับสองประเด็นข้างต้น

ค-6: เกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างสำหรับการเลือกผู้สรรหาแรงงาน

คำแนะนำ: กรุณาใส่คะแนนสำหรับแต่ละเกณฑ์ในคอลัมน์ “คะแนน” และรวมคะแนนทั้งหมด หากคะแนนรวมได้ 80-100 คะแนน หมายถึง “ดีเยี่ยม” 51-79 คะแนน หมายถึง “ยอมรับได้” และ ต่ำกว่า 50 คะแนน หมายถึง “ไม่ผ่าน”

เกณฑ์	คำอธิบาย/ ตัวชี้วัด	คะแนนที่คาดหวัง	คะแนน
แรงงานข้ามชาติ	มีการติดตามบันทึกคำร้องจำนวนแรงงานที่ต้องการสรรหา การดำเนินการและการอนุมัติงานด้านเอกสารระหว่างประเทศ <u>หลักฐาน:</u> จำนวนแรงงาน การอนุมัติและระยะเวลาในการดำเนินการในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา	10	
สถานภาพทางกฎหมาย	มีการดำเนินการจดทะเบียนตามข้อกำหนดภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานและแรงงานข้ามชาติ มีรายชื่อและสถานภาพทางกฎหมายของผู้สรรหาแรงงานพันธมิตร ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการต่าง ๆ <u>หลักฐาน:</u> ใบขึ้นทะเบียน/ ใบอนุญาตของผู้สรรหาแรงงานไทย ผู้สรรหาแรงงานพันธมิตร และผู้รับเหมาช่วง หลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างผู้ให้บริการ	20	
นโยบายและมาตรฐานด้านสังคม	มีการฝึกอบรม หรือมีการจัดเอกสารนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นไปตามนโยบายหลัก 8 ด้าน และขั้นตอนการปฏิบัติของ FAIR Fish รวมถึงนโยบายจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ <u>หลักฐาน:</u> ใบรับรองการฝึกอบรมหรือหลักสูตรนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติที่จัดทำเป็นเอกสารแล้ว	10	

เกณฑ์	คำอธิบาย/ ตัวชี้วัด	คะแนนที่คาดหวัง	คะแนน
การตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน	<p>มีการทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานของแรงงานที่เปราะบาง มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านกับผู้สรรหาที่เป็นพันธมิตร ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการ มีการลงนามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ</p> <p><u>หลักฐาน:</u> แผนที่ห่วงโซ่อุปทาน แบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงและข้อสรุป จรรยาบรรณธุรกิจที่ลงนามแล้ว (นายจ้างและพันธมิตร) ระเบียบหรือมาตรการในการจัดซื้อจัดจ้าง</p>	20	
การค่าธรรมเนียมนิยมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงาน	<p>ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมนิยมการสรรหาแรงงาน (การสมัคร มัดจำ หลักประกัน) และ ค่าใช้จ่าย (การทำเอกสาร ค่าเดินทาง ฯลฯ) จากแรงงาน</p> <p>ไม่มีการออกเงินให้ก่อนหรือเสนอเงินกู้ให้กับแรงงาน</p> <p><u>หลักฐาน:</u> บัญชี มาตรการหรือระเบียบในการกำกับควบคุม</p>	20	
ข่าวเสียหาย	<p>ไม่มีข่าวเสียหายเกี่ยวกับกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิแรงงานทั้งในสื่อท้องถิ่นและสื่อระหว่างประเทศ</p> <p><u>หลักฐาน:</u> รายงานจากสื่อ (รวมสื่อออนไลน์) รายงานจากภาคอุตสาหกรรม และรายงานจากองค์การพัฒนาเอกชน (NGO)</p>	20	
คะแนนรวม		100	

หมวดหมู่ ข จะได้รับคำขอให้ปรับปรุง ในขณะที่หมวดหมู่ ค จะได้รับโอกาสอีกครั้ง

ค-7: ตัวอย่างคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับซัพพลายเออร์/ผู้สรรหาแรงงาน

(หัวข้อกระดาษของบริษัท)

จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับซัพพลายเออร์/ผู้สรรหาแรงงาน

(ชื่อลูกค้า/พันธมิตรธุรกิจ

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส สุจริต เป็นไปตามกฎหมาย หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

The Company is committed to conducting business with transparency, honesty, adherence to the law and regulatory principles, good corporate governance, and sustainable development guidelines, focusing on creating good awareness about social responsibility.

บริษัทฯ จึงได้กำหนดจรรยาบรรณด้านสังคมสำหรับคู่ค้าธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และจรรยาบรรณของบริษัทฯ ตลอดจนมาตรฐานสากล โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการทางสังคม รวมถึงติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด

The Company has therefore established the codes of ethics for Business Partners. They are to be used as guidelines for business operations in order to comply with the legal requirements, policies and ethics of the Company, as well as international standards. The Company gives importance to and supports business partners with transparency, and compliance to social management standards, including tracking strict adherence to this Code of Conduct.

บริษัทฯ มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหลักการของจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ จะผลักดันประสิทธิภาพการทำงานระหว่างบริษัทฯ กับคู่ค้าทุกรายไปสู่การทำงานที่สร้างความเชื่อมั่นและคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

The Company strongly hopes that the principles of our Code of Business Ethics will drive work efficiency between companies, with all business partners, to facilitate work that creates confidence and long-term value for all stakeholders.

ขอบเขตและแนวปฏิบัติ (Scope and guidelines)

จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics)

ในการดำเนินธุรกิจ ให้ความสำคัญต่อหลักจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความเป็นธรรม ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์และ ระเบียบของภาครัฐ ไม่มีส่วนร่วมการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ

In conducting business, the importance of ethics, honesty and fairness to all stakeholders comply with the laws, rules and regulations of the government and do not involve any form of corruption.

การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (Labor and Human Rights Practices)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ และไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดในทุกการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้และแรงงานทาสในทุกรูปแบบ ส่งเสริมความเสมอภาค ไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาวะและชนชั้น ไม่ยอมรับหรือส่งเสริมการใช้แรงงานเด็ก และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบาย 8 ประการของบริษัทฯ ดังต่อไปนี้

The Company gives importance to basic human rights in order to promote respect for the rights and freedoms of all without any form of discrimination. Zero tolerance for all acts of human trafficking and all forms of forced, bonded, slave and indentured labor; promoting equality by not engaging in gender-based and class-based discrimination; not allowing or encouraging child labor; and resisting all forms of corruption; are central to compliance with the eight core policies of the Company as follows:

- **นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม** คู่ค้ามุ่งมั่นที่จะรักษาหลักการและแนวทางการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ซึ่งเคารพ ปกป้อง และปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงข้อปฏิบัติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการต่อรองร่วมกัน การป้องกันและขจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาบุคลากรและการจ้างงาน
- **Responsible Recruitment Policy** - Suppliers are committed to maintaining responsible recruitment principles and guidelines that respect, protect and comply with internationally recognized human rights, including international labor standards and regulations especially the right to freedom of association and collective bargaining,

prevention and elimination of forced labor, child labor and discrimination, in every step of the recruitment and employment processes.

- **นโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า** คู่ค้าให้ความสำคัญเคารพในหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ตามมาตรฐานหลักขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ) ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงานที่มีประสิทธิผลและการสร้างรายได้สำหรับผู้หญิงและผู้ชายอย่างเท่าเทียม และที่มีการกำหนดในเรื่องของการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคม ทั้งนี้ คู่ค้าต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ และข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานที่บังคับใช้ทั้งหมด โดยรวมถึงเรื่องกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุด การทำงานนอกเวลาวันหยุด วันลา และวันหยุดราชการให้เหมาะสม
- **Decent Work Conditions Policy** - Suppliers must respect basic principles of decent work (according to the International Labor Organization's standards) that provide effective employment and income generation equally for women and men, require social protection for and promote social dialogue among workers. Business partners must abide by Thai Labor Laws. Suppliers must follow all applicable rules and regulations regarding wage payments and working hours, including maximum working hours, overtime, holidays, leave and benefits as appropriate
- **นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ** คู่ค้าต้องเคารพในศักดิ์ศรีของพนักงาน ปฏิบัติต่อพนักงาน อย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่กดขี่บังคับใช้แรงงาน และไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา ความเชื่อ หรือเรื่องอื่นใดก็ตาม
- **Non-discrimination Policy** - Suppliers must respect the dignity of their employees and workers who will be treated fairly and equitably, without violating human rights, not oppressing them with forced labor and not discriminating against any differences in race, religion, gender, age, education, beliefs or any other subject.
- **นโยบายไม่ใช่แรงงานเด็ก** คู่ค้าจะปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสากลด้านแรงงาน โดยต้องมั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงาน ที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ในการผลิตหรือจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการของตน
- **No Child Labor Policy** - Business Partners shall comply with international labor laws and principles by making sure that NO worker under the minimum age considered as child labor (in the industry sector) is involved in the production or distribution of their products or services.
- **นโยบายไม่ใช่แรงงานบังคับ** คู่ค้าต้องไม่กระทำการบังคับ ลงโทษ หรือใช้สัญญาผูกมัดแรงงาน คู่ค้าต้องมั่นใจว่าการจ้างงานเป็นไปอย่างสมัครใจ และต้องไม่ร้องขอให้ลูกจ้างปฏิบัติงานโดยไม่สมัครใจ คู่

ค้าจะต้องไม่เรียกเก็บเงิน หรือเอกสารตามกฎหมายที่ใช้สำหรับการจ้างงานของลูกจ้าง (เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตการทำงาน) เพื่อเป็นหลักประกันการทำงาน เว้นแต่ เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

- **No Forced Labor Policy** - Suppliers must not enforce penalties or indentured labor contracts. Business partners must ensure that employment is voluntary and must not force workers to work involuntarily. Suppliers must not charge fees for official legal documents required for employment (such as an identification card, passport or work permit) nor ask for guarantee for work, unless it is an act that is not against the law.
- **นโยบายเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง** คู่ค้าจะต้องยอมรับ ไม่กีดกันและเคารพสิทธิของลูกจ้างในเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจา ต่อรองตามที่กฎหมายกำหนด
- **Freedom of Association and Collective Bargaining Policy** - Supplier must accept, recognize, respect and not deprive the rights of employees to freedom of association and collective bargaining as required by law.
- **นโยบายต่อต้านการค้ามนุษย์** คู่ค้าต้องไม่เกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการของการค้ามนุษย์ และยึดถือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม ช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์
- **Anti-Human Trafficking Policy** - Supplier must not be involved in any form or step or process of human trafficking and will adhere to guidelines on prevention, suppression of human trafficking as well as aid and protection for victims of human trafficking.
- **นโยบายกลไกการร้องเรียน ร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา** คู่ค้าจัดหาช่องทางการสื่อสารสำหรับพนักงานทุกคน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความเปราะบาง อาทิ แรงงานข้ามชาติ และผู้หญิง เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อกังวลใจของพนักงานและช่วยเหลือ แก้ไข และเยียวยาข้อร้องเรียนร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นได้
- **Grievance and Remediation Policy** - Supplier will provide communication channels for all employees, especially vulnerable employees, such as migrant workers and women, in order to be able to hear their concerns and help them solve and remedy complaints and grievances that can occur.

บริษัทฯ คาดหวังให้คู่ค้าทุกราย ยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจ อย่างมีจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

The Company expects every Business Partner to adhere to our requirements for Business Ethics and Labor & Human Rights Practices compliance. We expect such commitment to be ethical, transparent and verifiable.

คู่ค้าได้อ่าน และเข้าใจข้อความในจรรยาบรรณฉบับนี้โดยตลอดแล้ว และจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นหลักฐาน ข้าพเจ้าจึงได้ลงลายมือชื่อและประทับตราไว้เป็นสำคัญ

The Supplier/ Business Partner has read the above requirements, understands the terms of this Code of Conduct and will comply strictly as evidence of commitment. This Code of Conduct has been signed and stamped with the company seal and is an official document.

คู่ค้าลงนามรับรองและประทับตราบริษัท (ถ้ามี)

Supplier signature and certification with the company seal (if any) and date of signing

ชื่อบริษัทคู่ค้า.....

ลงชื่อ.....

()

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

Partner Company Name

Sign.....

()

Position.....

Date.....