

RISK ASSESMENT OF FORCE LABOR



ประเมินความเสี่ยงการใช้แรงงานภาคบังคับ



**ETHICAL
RECRUITMENT**

**ETHICAL
BUSINESS**

RISK ASSESSMENT OF FORCE LABOR



ความแตกต่างระหว่าง “การใช้แรงงาน” และ “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”

การใช้แรงงาน

- ลูกจ้างมีเสรีภาพตัดสินใจด้วยตนเองที่จะเลือกงานโดยปราศจากการล่อลวง ชูเชิญ หรือบังคับ
- นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างโดยมีขอบเขตและระยะเวลาจำกัดเพียงเท่าที่ลูกจ้างอยู่ในช่วงระยะเวลาทำงาน
- กฎระเบียบในการทำงานต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย
- การลงโทษมีขั้นตอนและระดับการลงโทษที่เป็นธรรมและไม่เป็นการลงโทษต่อชีวิต ร่างกาย และเสรีภาพการลงโทษไม่ฝ่าฝืนต่อสัญญาจ้างและไม่ขัดต่อกฎหมาย
- ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกยุติการทำงานได้อย่างเสรี

การใช้แรงงานภาคบังคับ

- ลูกจ้างไม่มีเสรีภาพที่จะเลือกงาน หรืออาจจะถูกหลอกลวงหรือปกปิดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงานหรืออยู่ในสภาพบังคับที่ต้องทำงานโดยไม่สมัครใจ
- ลูกจ้างถูกบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการและความรุนแรงถูกรีดลอนสิทธิและเสรีภาพ โดยปราศจากเหตุอันสมควรไม่สามารถที่จะเลือกกำหนดการดำเนินชีวิตของตนเองได้ และต้องดำรงอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่น
- กฎระเบียบขัดต่อกฎหมายอาจมีตั้งแต่การยึดหนังสือเดินทาง ยึดค่าจ้าง กักขัง หน่วงเหนี่ยว ห้ามติดต่อกับบุคคลภายนอก ให้ทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมงหรือ ทำงานโดยไม่มีวันหยุด ไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนหรือจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม หรือจ่ายเพียงเล็กน้อย
- การลงโทษขัดต่อกฎหมายมีการควบคุมและลงโทษด้วยการข่มขู่ ประทุษร้ายต่อร่างกาย และจิตใจ หรือถูกควบคุมจำกัดเสรีภาพ
- การยุติการทำงานขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว

ตัวบ่งชี้ในการใช้แรงงานบังคับ



- 1 การใช้หรือข่มขู่ที่จะใช้การล่อลวงละเมิดทางกายภาพ ทางจิตวิทยา และ/หรือทางเพศ
- 2 การจำกัดการเคลื่อนที่ของแรงงาน
- 3 การมีเงื่อนไขการขังขัง
- 4 การหักหรือไม่ยอมจ่ายค่าจ้าง
- 5 การเก็บหนังสือเดินทางและเอกสารประจำตัว
- 6 การข่มขู่ที่จะแจ้งให้ทางการทราบถึงสถานภาพผิดกฎหมาย
- 7 สภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีพที่เลวร้าย
- 8 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ยาวนาน
- 9 สภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีพที่เลวร้าย
- 10 การกระทำรุนแรงต่อร่างกายและความรุนแรงทางเพศ

RISK ASSESSMENT OF FORCE LABOR



แรงงานเด็ก

มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ให้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม บังคับ กักขังหน่วงเหนี่ยวให้ทำงาน



แรงงานหญิง

มีการให้แรงงานหญิงทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม เช่นทำงานในที่สูงเกิน 10 เมตร และพบว่าเคยมีการปฏิบัติต่อแรงงานหญิงในลักษณะคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน



แรงงานพิการ

พบว่าบางบริษัทไม่มีมาตรการอำนวยความสะดวกให้พนักงานที่มีความทุพพลภาพ มีการลดค่าแรง



แรงงานข้ามชาติ

พบว่าแรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงจากนายหน้า หักค่าแรงอย่างไม่เป็นธรรม ถูกยึดเอกสารส่วนตัว ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมาย



แรงงานตั้งครรภ์

พบว่าแรงงานตั้งครรภ์สุ่มเสี่ยงต่อกา รถูกเลิกจ้าง บังคับให้ลดตำแหน่ง ปฏิเสธให้ระยะเวลาการลาคลอดตามกฎหมาย

กลุ่มเปราะบาง
ที่มีความเสี่ยง
ต่อการถูกใช้
แรงงานภาค
บังคับ

บทบาทความรับผิดชอบในองค์กร การป้องกันความเสี่ยง

01

คณะกรรมการผู้บริหาร

- กำกับดูแล กระบวนการประเมินความเสี่ยง ของบริษัท ของบริษัทกำหนด วัตถุประสงค์และทิศทางเกี่ยวกับกรอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
- ทบทวนอนุมัติหรือพิจารณาในการอนุมัตินโยบายสิทธิมนุษยชนและ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชน
- ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชน กับ พนักงาน

02

ผู้จัดการ และฝ่ายทรัพยากรบุคคล

- สื่อสารนโยบายและข้อปฏิบัติการฝึกอบรมและการมีส่วนร่วมกับลูกค้าใน การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
- สร้างการมีส่วนร่วมกับ DRI เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามนโยบายและ กรอบสิทธิมนุษยชน
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่ากลไกการแก้ไขและรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทมี ประสิทธิภาพรวมทั้งมีแนวทางแก้ไข และให้ความคุ้มครองพนักงานที่ร้อง เรียน

03

ล่ามผู้ประสานงานดูแลพนักงานในโรงงาน (DRI)

- ปฏิบัติตามนโยบาย และแผนงานได้สิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด
- เคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน
- แจ้งปัญหา/ข้อกังวลเมื่อเผชิญกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนผ่านกลไกการ ร้องทุกข์ และช่องทางการสื่อสารอื่นๆ

RISK ASSESSMENT OF FORCE LABOR



การจัดการความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน

