

การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนใน ห่วงโซ่อุปทาน: ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิตและคู่ค้า



หน้าเนื้อหา

พันธกิจและความรับผิดชอบของเรา 3

สิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน 5

ความรับผิดชอบของผู้ผลิตและคู่ค้า 7

ความรับผิดชอบของผู้ผลิตและคู่ค้า : มาตรฐานขั้นต่ำ	9
ข้อกำหนดพื้นฐานเรื่องจริยธรรมทางการค้า (ETI Base Code)	9
ความรับผิดชอบของผู้ผลิตและคู่ค้า : นายจ้างที่ตอบสนองอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ	10

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิตและคู่ค้า : ความเสมอภาคในสถานที่ทำงาน 1 1

A. การสรรหาว่าจ้าง	12
B. การปฐมนิเทศและฝึกอบรม	12
C. เงื่อนไขในการจ้างงาน	12
D. เวลาทำการ	13
E. การจ่ายค่าจ้าง	13

F. สวัสดิการ	13
G. ผู้แทนของแรงงาน	14
H. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	14
I. การคุ้มครองแรงงานและกระบวนการร้องทุกข์	14
J. การสิ้นสุดการจ้างงาน	15

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : แรงงานข้ามชาติ 16

A. การสรรหาว่าจ้าง	18
B. การปฐมนิเทศและฝึกอบรม	18
C. เงื่อนไขในการจ้างงาน	19
D. เวลาทำการ	19
E. การจ่ายค่าจ้าง	19
F. สวัสดิการ	19
G. ผู้แทนของแรงงาน	20
H. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	20
I. การคุ้มครองแรงงานและกระบวนการร้องทุกข์	20
J. การสิ้นสุดการจ้างงาน	21

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : แรงงานเด็กและเยาวชน 22

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : สตรีในห่วงโซ่อุปทานของเรา 25

A. เงื่อนไขในการจ้างงาน	26
B. โอกาสในการฝึกอบรม	26
C. เวลาทำการ การจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการ	26
D. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	26
E. การสื่อสารของแรงงาน	26
F. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	27
G. การคุ้มครองแรงงานและกระบวนการร้องทุกข์	27

ข้อมูลอ้างอิง 28

รายการตรวจสอบสำหรับผู้ผลิตหรือคู่ค้า	30
--------------------------------------	----

พันธกิจและความรับผิดชอบต่อเรา

พันธกิจและความรับผิดชอบของเรา



การพัฒนายอย่างต่อเนื่องสู่การปฏิบัติที่ดีที่สุดในด้านจริยธรรมทางการค้าและการจัดหาทรัพยากรอย่างยั่งยืนเป็นหัวใจสำคัญในวิธีการประกอบธุรกิจของเรา ซึ่งกลุ่มบริษัท เดอะ เวิลด์ ไรส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป[1] ซึ่งอยู่ภายใต้พันธกิจที่ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติต่อแรงงานทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของเราด้วยความเคารพในเกียรติความเป็นมนุษย์และเคารพในสิทธิมนุษยชนของพวกเขา

John Burton, Chairman & Chief Executive

การพัฒนายอย่างต่อเนื่องสู่การปฏิบัติที่ดีที่สุดในด้านจริยธรรมทางการค้าและการจัดหาทรัพยากรอย่างยั่งยืนเป็นหัวใจสำคัญในวิธีการประกอบธุรกิจของเรา ซึ่งกลุ่มบริษัท เดอะ เวิลด์ ไรส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป ซึ่งอยู่ภายใต้พันธกิจที่ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติต่อแรงงานทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของเราด้วยความเคารพในเกียรติความเป็นมนุษย์และเคารพในสิทธิมนุษยชนของพวกเขา

เดอะ เวิลด์ ไรส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป สนับสนุนหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) อย่างเต็มที่ และเรามีความรับผิดชอบอย่างจริงจังเพื่อป้องกันและบรรเทาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถ้ามีเหตุการณ์เกิดขึ้น เราจะสนับสนุนผู้ผลิต/คู่ค้าเพื่อให้การเยียวยาแก่แรงงาน

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อชี้ให้เห็นถึงความคาดหวังของเรามีต่อผู้ผลิตและคู่ค้าในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เราคาดหวังให้ผู้ผลิตและคู่ค้าของเรานำนโยบายฉบับนี้ไปใช้หรือประยุกต์ใช้เป็นนโยบายของตนเอง ซึ่งท่านสามารถศึกษาขั้นตอนที่เราใช้ในการตรวจสอบตามนโยบายฉบับนี้ได้จาก “หลักปฏิบัติเรื่องการจัดหาทรัพยากรบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบของเรา” ([Responsible Sourcing Code of Practice](#)) หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ ethicaltrade@worldwisefoods.co.uk

John Burton, World Wise Foods Group
Chairman and Chief Executive

สิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

สิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

เดอะ เวิลด์ ไวลด์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป ตระหนักว่าในภาวะโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจส่งผลให้ห่วงโซ่อุปทานมีความซับซ้อนมากขึ้น และความซับซ้อนนี้ก่อให้เกิดความท้าทายทั้งในด้านการระบุและก่อให้เกิดผลในแนวทางปฏิบัติเรื่องสิทธิมนุษยชน การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้แรงงานบางส่วนเสี่ยงที่จะถูกแสวงประโยชน์ โดย เดอะ เวิลด์ ไวลด์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป ได้ระบุแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่สุดภายในห่วงโซ่อุปทานของเราไว้สามกลุ่ม ดังนี้

- **แรงงานข้ามชาติ :** ปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติสูงมากกว่าที่เคยมี แรงงานที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นนี้เป็นผู้แสวงหาโอกาสที่จะมีรายได้และส่งเงินกลับภูมิลำเนา อีกทั้งประเทศที่เป็นฐานการผลิตยังต้องการแรงงานทั่วไปในปริมาณมากขึ้นด้วยเช่นกัน และแรงงานข้ามชาติจัดเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จของ เดอะ เวิลด์ ไวลด์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป
- **สตรี :** นอกจากแรงงานข้ามชาติแล้ว เรายังตระหนักอีกด้วยว่าสตรีก็จัดเป็นกลุ่มเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานของเราเช่นกัน และจำเป็นจะต้องมีข้อบังคับเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการคำนึงถึงสิทธิของพวกเธอและมีการปฏิบัติตามข้อบังคับนั้น
- **แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์ :** แม้ว่าอายุ 18 ปี จะเป็นอายุของการจ้างงานขั้นต่ำที่มุ่งหมายไว้สำหรับผู้ผลิต/คู่ค้าของเรา แต่เรายอมรับว่ามีความเป็นไปได้ที่อาจจะมีการว่าจ้างแรงงานผู้เยาว์ และพวกเขามีลักษณะที่เปราะบางตามวิธี องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้คำจำกัดความของแรงงานผู้เยาว์มีอายุในระหว่าง 18-24 ปี นอกจากนี้ อาจเกิดความเสี่ยงที่จะใช้แรงงานเด็กในภาคการเกษตรซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรปฐมนิคมในส่วนของวัตถุดิบของเรา

นโยบายฉบับนี้มุ่งเน้นเรื่องการตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีความเสมอภาคในสถานที่ทำงาน และแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของข้อบังคับพิเศษที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการเคารพสิทธิมนุษยชนของกลุ่มเสี่ยงเหล่านี้อย่างเหมาะสม

แม้ว่านโยบายฉบับนี้จะมุ่งเน้นเฉพาะบุคลากรในห่วงโซ่อุปทานของเรา แต่เราก็ตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างสิทธิมนุษยชน การสรรหาทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ และการดูแลสิ่งแวดล้อมด้วยเช่นกัน



ความรับผิดชอบของผู้ผลิตและคู่ค้า

ความรับผิดชอบของผู้ผลิตและคู่ค้า



เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป คาดหวังให้ผู้ผลิต/คู่ค้าปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้ และตามที่มีบทบัญญัติไว้ในกฎหมายในประเทศและระหว่างประเทศ เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป จะสนับสนุนผู้ผลิต/คู่ค้าที่สุจริตและมีความโปร่งใส รวมถึงผู้ผลิต/คู่ค้าที่ดำเนินการตามแผนพัฒนาใดๆ ที่ได้มีการตกลงร่วมกัน

เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป คาดหวังให้ผู้ผลิต/คู่ค้าปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้ และตามที่มีบทบัญญัติไว้ในกฎหมายในประเทศและระหว่างประเทศ หากมีการละเมิดขึ้น เราคาดหวังว่าผู้ผลิต/คู่ค้าจะปกป้องแรงงานจากการปฏิบัติต่อที่ผิดตลอดทั้งกระบวนการสอบสวน และให้การเยียวยาตามที่กำหนดไว้ด้วยกระบวนการนี้ เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป จะสนับสนุนผู้ผลิต/คู่ค้าที่สุจริตและมีความโปร่งใส รวมถึงผู้ผลิต/คู่ค้าที่ดำเนินการตามแผนพัฒนาใดๆ ที่ได้มีการตกลงร่วมกัน

เนื่องจากเราเป็นบริษัทเกี่ยวกับอาหาร สินค้าของเราจึงมีส่วนผสมหลากหลายจากแหล่งที่มาหลายแห่ง ทำให้การระบุและปรับปรุงพัฒนาเรื่องสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของเราครอบคลุมเกินกว่าขอบเขตของ-tier 1¹ (Tier One) ซึ่งเป็นรากฐานในความสัมพันธ์ระหว่างเรากับผู้ผลิต/คู่ค้าของเรา และยังคงใช้วิธีการของเราที่ยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทานอย่างสืบเนื่องต่อไป

1 เพื่อระบุกลุ่มประเทศที่มีความเสี่ยงสูงในห่วงโซ่อุปทานของเรา ซึ่งปัจจุบันกลุ่มประเทศดังกล่าวประกอบด้วย ประเทศไทย จีน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย อินเดีย มาเลเซีย สวาซิแลนด์ และโมร็อกโก

ความรับผิดชอบของผู้ผลิตและคู่ค้า : มาตรฐานขั้นต่ำ

เดอะ เวิลด์ ไวลด์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป คาดหวังให้ผู้ผลิต/คู่ค้าทั้งหมดปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำด้านแรงงาน โดยคาดหวังว่าผู้ผลิต/คู่ค้าจะ

- ปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น
- มีส่วนร่วมเชิงรุกในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามข้อกำหนดพื้นฐานเรื่องจริยธรรมทางการค้า (ETI Base Code) ซึ่งกลุ่มลูกค้าปลีกของเรายอมรับ
- มุ่งมั่นที่จะเป็นนายจ้างที่ตอบสนองอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ

วิธีการที่เราใช้ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ผลิต/คู่ค้าปฏิบัติตามตรงตามความคาดหวังเหล่านี้ จะมีอยู่ในหลักปฏิบัติด้านการจัดหาทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบของ เดอะ เวิลด์ ไวลด์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป

ในกรณีที่ข้อกำหนดพื้นฐานเรื่องจริยธรรมทางการค้าและกฎหมายท้องถิ่นไม่สอดคล้องกัน เราคาดหวังให้ผู้ผลิต/คู่ค้าปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ใดก็ตามในจำนวนนั้นที่มีบทบัญญัติซึ่งตรงกับความต้องการของแรงงานมากที่สุดในระดับของท้องถิ่น นั่นหมายถึงการตรวจสอบให้แน่ใจว่า

THE ETI BASE CODE

1. มีการเลือกงานได้อย่างอิสระ
2. มีเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมและมีสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรองในกรณีที่เกี่ยวข้อง
3. สถานที่ทำงานมีอาชีวอนามัยและปลอดภัย
4. ไม่ใช่แรงงานเด็ก
5. ต้องจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
6. เวลาทำงานไม่มากเกินไป
7. ไม่มีการเลือกปฏิบัติ
8. ดำเนินการจ้างงานตามปกติ
9. ไม่อนุญาตให้ใช้ความรุนแรงต่อแรงงาน



ความรับผิดชอบของผู้ผลิตและคู่ค้า : นายจ้างที่ตอบสนองอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ

การว่าจ้างแรงงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตเป็นรากฐานของทุกธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ ซึ่ง เดอะ เวลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป เชื่อว่าแรงงานทุกคนไม่ได้ต้องการแค่ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดีเท่านั้น แต่พวกเขายังต้องการโอกาสที่จะเติมเต็มความมุ่งมั่นและความทะเยอทะยานของพวกเขาด้วยเช่นกัน และสิ่งที่มีความสำคัญเทียบเท่ากันสำหรับการเป็นผู้นำในธุรกิจใด ๆ คือการกำหนดวัฒนธรรมการทำงานในแง่ที่ว่าธุรกิจคำนึงถึงวิถีชีวิตของแรงงานอย่างไร และปฏิบัติต่อแรงงานทุกคนอย่างไร

หากบริษัทนำแรงงานมาทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก รวมถึงแรงงานข้ามชาติที่รับรู้ได้ถึงความแปลกแยก ก็มีความเสี่ยงสูงมากที่จะลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารอาจจะเริ่มมองแรงงานเป็นเครื่องสร้างผลผลิตแทนที่จะมองพวกเขาเป็นมนุษย์ ผลของการลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ของแรงงานทำให้แรงงานถูกปฏิบัติไม่ดีพอ และลดทอนโอกาสที่พวกเขาจะแจ้งเรื่องการถูกรังแกทารุณ ซึ่งผู้ที่มิอำนาจทำให้เกิดการลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ได้กำหนดรูปแบบในการละทิ้งศีลธรรมโดยพฤติกรรมที่เราทุกคนทราบดีว่าขาดจริยธรรมและอยู่ดีธรรมนั้นกลายเป็นเรื่องที่ยอมรับได้อย่างมีตรรกะ

เดอะ เวลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป คาดหวังให้ผู้ผลิต/คู่ค้าของ เดอะ เวลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป ปฏิบัติเกินกว่าขอบเขตมาตรฐานขั้นต่ำ เรามีความมุ่งมั่นหวังอันแรงกล้าที่จะให้ผู้ผลิต/คู่ค้าทั้งหมดของเราเป็นนายจ้างที่มีความรับผิดชอบ พวกเขาจะต้องมีมาตรฐานที่สูงและเกินกว่าแค่การมีวัฒนธรรมในการทำงานของตนเองในเรื่องของการให้เกียรติความเป็นมนุษย์และเคารพลูกจ้างทุกคน การเป็นนายจ้างที่มีความรับผิดชอบเป็นเรื่องที่ดีมาก ๆ สำหรับการดูแล

เรื่องสิทธิของแรงงาน และยังรวมถึงการกำหนดให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมให้ทั่วถึงทั้งธุรกิจ เคารพและตระหนักถึงคุณค่าในการมีส่วนร่วมของแรงงานในสถานที่ทำงาน และให้สนับสนุนช่วยเหลืออย่างทันทีเพื่อให้แรงงานกลุ่มเสี่ยงได้กลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งในสถานที่ทำงานและกลมกลืนกับชุมชนในขอบเขตที่กว้างขึ้น

การแก้ไขเรื่องการลดคุณค่าความเป็นมนุษย์จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและเหมาะสมระหว่างแรงงานและฝ่ายบริหารทุกระดับ เดอะ เวลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป ตระหนักว่าแรงงานย่อมเป็นผู้พิทักษ์รักษาสีของพวกเขาสองอย่างถูกต้องตามกฎหมายได้เป็นอย่างดีที่สุด ผู้ผลิต/คู่ค้าทั้งหมดจึงต้องมีกลไกในการรับเรื่องร้องทุกข์ที่ชัดเจนในสถานที่ซึ่งแรงงานเข้าถึงได้และแรงงานรู้สึกไว้วางใจ เดอะ เวลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป ยอมรับและตระหนักถึงสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองในระดับสากล และหากไม่มีสหภาพต่าง ๆ เราก็คาดหวังให้ผู้ผลิต/คู่ค้าทุกรายของเราก่อตั้งคณะกรรมการแรงงานขึ้นมา

นอกจากนี้ เดอะ เวลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป ยังสนับสนุนให้ผู้ผลิต/คู่ค้าจัดให้มีการแสวงหาการรับฟังความคิดเห็นเชิงรุกจากแรงงานผ่านการให้ข้อมูลกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการแรงงาน การสำรวจความพึงพอใจของแรงงาน และสายด่วนรับเรื่องร้องทุกข์จากแรงงานโดยตรง ซึ่งเปิดโอกาสให้แรงงานได้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปรับปรุงพัฒนาสถานที่ทำงาน เพื่อให้แรงงานลูกจ้างมีความพึงพอใจมากขึ้นและมีอัตราการทำงานในระยะยาวเพิ่มมากขึ้น



ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิตและคู่ค้า : ความเสมอภาคในสถานที่ทำงาน

SUPPLIER PARTNER REQUIREMENTS: WORKPLACE EQUALITY

เดอะ เวิลด์ ไวส์ กรุ๊ป เชื่อว่าการปฏิบัติต่อแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ ศาสนา ชนชั้น หรือสัญชาติเป็นรากฐานสำคัญของวิธีปฏิบัติเพื่อการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในสถานที่ทำงาน เราจึงคาดหวังให้ผู้ผลิต/คู่ค้าของเราปฏิบัติตามวิธีปฏิบัติดังต่อไปนี้ ในกรณีที่พบการไม่ปฏิบัติตาม จะต้องให้การเยียวยาแก่แรงงาน

A. การสรรหาว่าจ้าง

1. จะต้องตรวจสอบอายุของผู้สมัคร ห้ามการจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ มีกระบวนการเยียวยาแก้ไขให้ถูกต้องหากมีการสรรหาว่าจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์
2. นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานมีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ ข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน ทักษะ ข้อกำหนด เงื่อนไข การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ก่อนที่พวกเขาจะตกลงรับการจ้างงาน
3. ต้องมีกระบวนการสรรหาว่าจ้างที่เชื่อถือได้ การสรรหาว่าจ้างต้องคำนึงถึงหลักการนายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงิน (Employer Pays Principle) ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสรรหาว่าจ้างและการจ้างแรงงานที่ดำรงอยู่ควรรับผิดชอบโดยนายจ้าง (ตามคำจำกัดความของ ILO เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย) กระบวนการสรรหาว่าจ้างต้องมีความซื่อตรง งานที่เสนอว่าจ้างควรเป็นงานที่ตรงกับงานที่ทำ ผู้สมัครงานควรได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพตลอดกระบวนการสรรหาว่าจ้าง กล่าวคือ นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าไม่มีการกระทำที่รุนแรงและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้สมัครงาน
4. ไม่ควรมีแรงงานคนใดต้องจ่ายเงินเพื่อแลกกับการได้งาน (กรุณาดูรายละเอียดทั้งหมดในข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ)

B. การปฐมนิเทศและฝึกอบรม

1. นายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานมีความเข้าใจในสิทธิของพวกเขาและข้อตกลงในการจ้างงาน
2. แรงงานทุกคนจะต้องได้รับการปฐมนิเทศอย่างเหมาะสมเพียงพอและได้รับคู่มือพนักงานที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิและภาระผูกพันตามกฎหมาย ข้อกำหนดในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ กฎและระเบียบของนายจ้าง ระบบทางวินัย วิธีที่แรงงานจะติดต่อสื่อสารกับฝ่ายบริหาร (การรับฟังความคิดเห็นของแรงงาน) และกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์
3. ต้องมีการฝึกอบรมก่อนการเริ่มต้นทำงานและนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมรวมถึงเวลาในการฝึกอบรมของแรงงาน

C. เงื่อนไขในการจ้างงาน

1. แรงงานทุกคนจะต้องมีสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่จัดทำขึ้นในภาษาของพวกเขา ก่อนเริ่มต้นทำงาน ตามหลักการแล้วลูกจ้างควรได้รับการทำสัญญาโดยตรงไม่ผ่านนายหน้าจัดหางาน ผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ให้บริการจัดหาแรงงาน ยกเว้นเฉพาะลูกจ้างชั่วคราว นายจ้างจะต้องมีกระบวนการอย่างเป็นทางการเพื่อปรับเปลี่ยนลูกจ้างเหล่านี้เข้าสู่การจ้างงานเองโดยตรง ซึ่งควรกำหนดโครงสร้างการทำงานของพวกเขให้เป็นปกติวิสัย จะต้องไม่ใช่สัญญาระยะสั้นเป็นกลไกในการหลีกเลี่ยงการเข้าระบบประกันสังคม ภาระผูกพันในการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับการว่าจ้างโดยตรง แต่จ้างผ่านนายหน้าจัดหางาน สัญญารับเหมาช่วง หรือผู้ให้บริการจัดหาแรงงานต่าง ๆ เป็นความรับผิดชอบของคู่ค้านั้น ๆ ที่จะให้แน่ใจว่านายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย สัญญา และมาตรฐานการจ้างงานที่ดีที่สุด สิ่งนี้ควรได้รับการตรวจสอบผ่านการตรวจสอบภายในเป็นประจำ (หมายเหตุ : ลูกจ้างบางรายอาจขอการตรวจสอบภายนอกจากผู้ให้บริการจัดแรงงาน)

2. ในกรณีที่แรงงานไม่ได้รับการจ้างแรงงานโดยตรง เช่น การจ้างผ่านนายหน้าจัดหางาน ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้ให้บริการจัดหาแรงงานอื่น ๆ ยังเป็นความรับผิดชอบของผู้ผลิต/คู่ค้าเพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือสัญญาและมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี นอกจากนี้ เป็นความรับผิดชอบของผู้ผลิต/คู่ค้าเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานที่เชื่อมโยงกับผู้ให้บริการจัดหาแรงงานไม่ได้จ่ายค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายการสรรหาว่าจ้าง ในเรื่องนี้ควรได้รับการตรวจสอบโดยการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ ความสม่ำเสมอควรสะท้อนจากระดับความเสี่ยง ในกรณีที่ผู้ให้บริการจัดหาแรงงานไม่ได้ทำตามมาตรฐานการจ้างแรงงานที่จำเป็น มันเป็นความรับผิดชอบของผู้ผลิต/คู่ค้าเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานจะได้รับการเยียวยา ผู้ผลิต/คู่ค้าได้รับการสนับสนุนให้วางข้อกำหนดในข้อตกลงในการให้บริการ (Service Level Agreement) (SLAs) ที่ชัดเจน รวมถึงการกระทำที่จะนำไปสู่การยกเลิกสัญญากับผู้ให้บริการจัดหาแรงงาน ในเรื่องนี้ควรได้รับการตรวจสอบโดยการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ (หมายเหตุ : ลูกจ้างบางรายอาจร้องขอการตรวจสอบภายนอกของผู้ให้บริการจัดหาแรงงาน)

3. ข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาที่รวมถึงการจ่ายเงินและสวัสดิการของแรงงานทุกคนที่มีเริ่มต้นในบทบาทหน้าที่เหมือนกันต้องเหมือนกัน โดยมีต้องคำนึงถึงอายุ เพศ ศาสนา ชนชั้น สัญชาติ หรือสถานะการจ้างงานโดยอ้อม/โดยตรง

4. สัญญาต้องวางข้อกำหนดและเงื่อนไขที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและนายจ้าง คู่มือของแรงงาน (Worker Handbooks) ต้องกำหนดวางแนวปฏิบัติของบริษัท ในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดเนื้อหาของสัญญา สิ่งต่อไปนี้จะต้องรวมอยู่ในสัญญาและคู่มือ

- รายละเอียดงาน อายุสัญญาและเงื่อนไขการต่ออายุ ระยะเวลาทดลองงานและข้อกำหนดเวลาทำการปกติ ช่วงเวลาที่อนุญาตให้พัก อัตราค่าจ้างรวม/สุทธิ กำหนดจ่ายค่าจ้าง อัตราค่าล่วงเวลา รายการหักเงินจากค่าจ้างตามกฎหมาย การทำงานล่วงเวลาภายใต้อนุญาตตามกฎหมาย ระยะเวลาส่งหนังสือบอกกล่าว และมูลเหตุที่จะทำให้เกิดการบอกเลิกสัญญา
- สวัสดิการใด ๆ ซึ่งประกอบด้วย ความคุ้มครองเรื่องการรักษาพยาบาล วันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง การลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง แผนการจ่ายเงินโบนัส การลาหยุดประจำปีและวันหยุดราชการ การเดินทาง การจัดหาที่พักและอาหาร
- กระบวนการลงโทษทางวินัย รายการหักเงิน และค่าปรับที่จะต้องทำตามมาตรการลงโทษทางวินัย

5. นายจ้างจะต้องไม่ยึดถือเอกสารแสดงตนของแรงงานไว้ แรงงานจะต้องลงนามรับทราบนโยบายเรื่องการยึดถือเอกสารที่แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนที่นายจ้างจำเป็นต้องใช้เอกสารแสดงตนในกระบวนการขอใบอนุญาต และแรงงานทุกคนจะต้องได้รับสถานที่จัดเก็บเอกสารดังกล่าวของตน ซึ่งมีความปลอดภัยและปิดล็อกได้ สัญญาที่ปรับให้เป็นปัจจุบันต้องได้รับการลงนามอีกครั้งโดยแรงงาน

6. การเปลี่ยนแปลงสัญญาแม้จะเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย ก็จะทำให้เฉพาะหลังจากอธิบายให้แรงงานรับทราบอย่างเหมาะสมเพียงพอเท่านั้น

7. แรงงานทุกคนต้องได้รับโอกาสสำหรับการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเสมอภาคกัน

D. เวลาทำการ

1. การทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นไปโดยสมัครใจตามหลักการและวิธีปฏิบัติ โดยจะต้องระบุไว้ในสัญญาของแรงงานว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นเรื่องของความสมัครใจ เป็นความรับผิดชอบของผู้ผลิต/คู่ค้า เพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับเหมาช่วงหรือนายหน้าจัดหางานใด ๆ ปฏิบัติตามนโยบายชั่วโมงการทำงานของตน เพื่อที่จะแน่ใจได้ว่านโยบายของผู้ผลิต/คู่ค้าไม่มีการทำงานล่วงเวลาแบบบังคับ (ในหลักการและวิธีปฏิบัติ) ต้องมีกระบวนการสำหรับการอนุมัติ การยอมรับ หรือการปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา กระบวนการนั้นต้องแน่ใจได้ว่าการทำงานล่วงเวลาได้รับการจัดสรรอย่างเป็นธรรม เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการฝึกอบรมนโยบายนั้น

2. นายจ้างควรมีระบบที่สามารถตรวจสอบเวลาทำงานของพนักงานแต่ละคน - ชั่วโมงมาตรฐาน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานทั้งหมด ระบบควรระบุได้ด้วยหากเวลาทำงานกำลังจะเกินขีดจำกัดตามกฎหมาย และทำให้มั่นใจได้ว่าคนงานจะได้รับวันหยุดตามที่ระบุไว้ด้านล่าง

3. นายจ้างอยู่ภายใต้ความคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวกับเวลาทำการและการทำงานล่วงเวลา หากเวลาทำงานตามกฎหมายมากกว่าหลักจรรยาบรรณพื้นฐาน (ETI Base Code) (60 ชั่วโมง/สัปดาห์) จะต้องมีการป้องกันเพิ่มเติมเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสม (หยุด 1 วันในระหว่างทำงาน 7 วัน หรือหยุด 2 วันในระหว่างทำงาน 14 วัน) และจะต้องติดตามอย่างใกล้ชิดถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างการทำงานที่ยาวนานกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ ประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพสินค้า

E. การจ่ายค่าจ้าง

1. แรงงานทุกคนจะต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอย่างต่ำ จ่ายวันหยุดและเงินป่วยตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด ควรมีการจ่ายค่าล่วงเวลาอย่างน้อย 125% ตามข้อกำหนดของ ETI หรือตามกฎหมายท้องถิ่นที่สูงกว่านี้ นายจ้างจะต้องตระหนักถึงและดำเนินการเพื่อให้แรงงานมีค่าจ้าง/รายได้ในระดับที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ
2. จะต้องจ่ายค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา โดยให้จ่ายค่าจ้างเข้าบัญชีธนาคารของแรงงานตามที่แรงงานเลือก และบัญชีนั้นจะต้องเป็นชื่อบัญชีแรงงานเอง รวมถึงไม่ควรจ่ายค่าจ้างผ่านบุคคลที่สาม และห้ามระงับหรือจ่ายค่าตอบแทนล่าช้า
3. ห้ามมิให้หักเงินค่าจ้างของแรงงานเกินกว่าขอบเขตที่กฎหมายของประเทศกำหนดไว้ โดยให้ระบุรายการหักเงินตามกฎหมายไว้ให้ชัดเจนในสัญญาและในสลิปเงินเดือน ห้ามมิให้บังคับใช้แผนเงินออม และจะต้องจัดการประเด็นปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงานผ่านกระบวนการทางวินัยโดยไม่ใช้วิธีการหักเงิน ในกรณีที่การหักเงินที่เป็นเรื่องทางวินัยได้รับอนุญาตให้กระทำได้ภายใต้กฎหมายท้องถิ่น ต้องมีการระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานและต้องมีกระบวนการที่โปร่งใสในการนำไปปฏิบัติ การหักเงินต้องไม่เป็นการลดเงินเดือนของแรงงานที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับรอบการจ่ายนั้น
4. แรงงานทุกคนจะต้องได้รับรายการแสดงรายละเอียดการจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงการจ่ายค่าล่วงเวลาและรายการหักเงินตามกฎหมาย หากไม่สามารถจัดทำสลิปเงินเดือนเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ นายจ้างจะต้องแสดงค่าแปลของสลิปเงินเดือนไว้ให้แรงงานทราบ และเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานเข้าใจรายละเอียดในสลิปเงินเดือนของตน

F. สวัสดิการ

1. นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในส่วนของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) หรือรูปแบบที่แรงงานจำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานตามข้อกำหนดของตนให้ครบถ้วน และจะต้องมีอุปกรณ์ดังกล่าวพร้อมสำหรับการเปลี่ยนใหม่ภายในกรอบเวลาที่เหมาะสมตามควร ในกรณีที่การเปลี่ยนใหม่ไม่ได้ทำภายในกรอบเวลานี้ต้องมีกระบวนการคืนเงินให้แก่แรงงานสำหรับ PPE ที่ซื้อมา
2. จะต้องจัดการให้แรงงานทุกคนเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้

3. แรงงานทุกคนจะต้องได้รับค่าชดเชยในกรณีที่บาดเจ็บ
4. แรงงานจะต้องมีอิสระในการเลือกว่าจะอยู่ในที่พักส่วนตัวหรือที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ (ถ้ามี) และแรงงานต้องมีเสรีภาพในการเดินทางโดยไม่ถูกจำกัด
5. ที่พักทั้งหมดที่นายจ้างจัดหาให้จะต้องปลอดภัย สะอาด และถูกสุขลักษณะ พร้อมทั้งมีน้ำสะอาดดื่มได้ และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขาภิบาลที่เหมาะสมเพียงพอ และจะต้องมีตู้เก็บของที่ปิดล็อกได้อย่างมิดชิดสำหรับจัดเก็บของใช้ส่วนตัว ส่วนอาคารสถานที่พักก็จะต้องตรงตามกฎระเบียบควบคุมอาคารและกฎระเบียบว่าด้วยอาคารที่พักอาศัยต่าง ๆ
6. หากนายจ้างเสนอที่พักหรือการอำนวยความสะดวกเพื่อเข้าถึงที่พักแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอว่าสภาพการดำรงชีพนั้นมีลักษณะตรงตามมาตรฐานที่กำหนด
7. นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานสามารถเดินทางระหว่างสถานที่ทำงานและที่พักอาศัยของพวกเขาได้อย่างปลอดภัยโดยเฉพาะในยามวิกาล จึงต้องจัดให้มีบริการขนส่งที่ออกเดินทางบ่อยเพียงพอที่จะไม่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อการใช้เวลาส่วนตัว
8. นายจ้างจะต้องจัดการให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงอาหารที่เหมาะสมกับข้อกำหนดทางศาสนา ไม่ว่าด้วยวิธีการวางข้อกำหนดในสถานที่ปฏิบัติงาน หรืออนุญาตให้แรงงานนำอาหารมารับประทานในสถานที่ปฏิบัติงาน
9. นายจ้างจะต้องจัดหาหรืออำนวยความสะดวกให้แรงงานที่พักอาศัยอยู่ ณ สถานที่ปฏิบัติงานได้เข้าถึงกิจกรรมสันทนาการหรือกิจกรรมทางสังคม

G. ผู้แทนของแรงงาน

1. แรงงานทุกคนย่อมมีสิทธิเลือกที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน และเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองตามข้ออนุญาตของกฎหมายในประเทศ
2. หากสหภาพเป็นข้อต้องห้ามตามกฎหมาย หรือไม่มีสหภาพ นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการเปิดโอกาสให้แรงงานได้มีผู้แทนอย่างเป็นทางการโดยผ่านการเลือกตั้งคณะกรรมการแรงงานอย่างเป็นอิสระ และผู้ผลิตมีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานกลุ่มเสี่ยง เช่น สตรี หรือ

แรงงานข้ามชาติมีผู้แทนที่ทรงประสิทธิภาพ รายงานการประชุมคณะกรรมการแรงงานจะต้องแสดงไว้ในที่ที่คนงานทุกคนสามารถอ่านได้ในภาษาที่สามารถเข้าถึงได้ สมาชิกของคณะกรรมการแรงงานจะต้องเปิดเผยต่อพนักงานทุกคนผ่านสื่อหรือรูปถ่ายที่ป้ายประกาศที่เข้าถึงได้

- ผู้ผลิตจะต้องสามารถพิสูจน์ได้ว่าคณะกรรมการแรงงานเป็นผู้แทนที่มีส่วนร่วมเชิงรุกในการปรับปรุงพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
- จะต้องไม่มีบทลงโทษ หรือคุกคามองค์การแรงงาน

H. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

- สถานที่ทำงานจะต้องปลอดภัยและถูกสุขอนามัยก่อนที่คนงานจะเริ่มทำงาน และแรงงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเหมาะสมเพียงพอต่อบทบาทหน้าที่เฉพาะเจาะจงของพวกเขา
- นายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพวกเขา
- นายจ้างจะต้องให้แรงงานมีส่วนร่วมในการติดตามดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยกำหนดช่องทางติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและด้วยการให้แรงงานเป็นสมาชิกในคณะกรรมการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

I. การคุ้มครองแรงงานและกระบวนการร้องทุกข์

- แรงงานทุกคนจะต้องทำงานโดยปราศจากการก่อกวน การใช้ความรุนแรง การข่มขู่ หรือคุกคามทุกรูปแบบซึ่งถือเป็นข้อต้องห้ามโดยเด็ดขาด การคุกคามทางเพศต่อแรงงานไม่ว่าในรูปแบบใดเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้ และจะต้องจัดการเรื่องร้องทุกข์ด้วยความใส่ใจและเป็นความลับ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามแรงงานทุกคนจะถือว่ามีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

- นายจ้างจะต้องเคารพวิธีปฏิบัติทางศาสนาของแรงงาน จัดเตรียมสถานที่ที่เหมาะสมให้พร้อมสำหรับประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และให้แรงงานสามารถเข้าถึงสถานที่สักการบูชาได้ทั้งเพศชายและหญิง
- นายจ้างจะต้องเสนอช่องทางติดต่อสื่อสารที่จะไม่เปิดเผยการแจ้งหรือร้องทุกข์นั้น เพื่อให้แรงงานแจ้งข้อร้องทุกข์หรือข้อกังวล ยกเว้นประเด็นที่อ่อนไหว นายจ้างต้องมีระบบที่ใช้ร่วมกับคนงาน เช่น ผ่านคณะกรรมการแรงงาน นายจ้างตอบรับต่อประเด็นทั้งหมดที่เกิดขึ้นผ่านช่องทางการสื่อสารที่แตกต่างกัน ยิ่งคนงานได้ยินนายจ้างของพวกเขาตอบรับต่อความเดือดร้อนของพวกเขา มากขึ้นเท่าไร พวกเขาจะสื่อสารมากขึ้นเท่านั้น ภายใต้การสื่อสารต่าง ๆ ของนายจ้างเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นของคนงานเป็นสิ่งสำคัญที่การรักษาความลับของคนงานและการไม่เปิดเผยชื่อถือเป็นเคารพในสิทธิของคนงาน

- แรงงานทุกคนจะต้องสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ที่เชื่อถือได้ โดยไม่ต้องหวาดกลัวว่าจะได้รับบทลงโทษทางการเงิน ถูกข่มขู่คุกคาม การแย่งกลับ หรือไล่ออก
- เมื่อมีการร้องทุกข์เกิดขึ้น แรงงานทุกคนจะต้องมีโอกาสได้รับการเยียวยาแก้ไข เช่น ได้รับค่าชดเชยตามความเหมาะสม และแรงงานทุกคนจะต้องเข้าถึงการเยียวยาตามกฎหมายได้

J. การสิ้นสุดการจ้างงาน

- แรงงานทุกคนสามารถบอกเลิกการจ้างงานของตนได้ด้วยการแจ้งภายในระยะเวลาที่เหมาะสม (ดังที่ระบุไว้ในสัญญา) โดยไม่ถูกลงโทษ
- เคารพเสรีภาพในการเปลี่ยนงานและให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย
- เมื่อสิ้นสุดสัญญา จะต้องจ่ายค่าจ้างคงค้างและสวัสดิการอื่นใด หรือเงินฝากค้างจ่ายให้แก่แรงงานทุกคนเต็มจำนวนก่อนที่แรงงานจะออกจากงาน
- แรงงานจะต้องไม่ถูกไล่ออกด้วยเหตุผลทางสุขภาพใด ๆ ที่ไม่กระทบถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของพวกเขา (เช่น การเป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวี) อนึ่งหากจำเป็นจะต้องให้ออกจากงานตามที่กฎหมายกำหนด ก็จะต้องเยียวยาให้แก่แรงงานอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : แรงงานข้ามชาติ

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : แรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติมีส่วนสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศที่จ้างแรงงานและประเทศต้นทางที่เป็น
ภูมิลำเนาของแรงงานจากการส่งเงินกลับประเทศ นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติยังมีส่วนเกี่ยวข้อง
โดยตรงต่อความสำเร็จของ เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป ด้วยเช่นกัน

เราตระหนักดีว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มเปราะบางในห่วงโซ่อุปทานของเรา อุปสรรคเรื่องภาษา
อาจกระทบถึงความเข้าใจในเรื่องของสิทธิ ภาระผูกพันตามสัญญา และการฝึกอบรม แรงงานข้ามชาติ
อาจไม่ทราบถึงบทบัญญัติแห่งกฎหมายในท้องถิ่น วิธีปฏิบัติ และบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม แรงงาน
ที่มาทำงานผ่านการจัดหางานในช่องทางต่าง ๆ ที่มีค่าธรรมเนียมอันก่อให้เกิดภาวะหนี้สินมีความ
เสี่ยงอย่างยิ่งที่จะเป็นแรงงานขัดหนี้และถูกแสวงประโยชน์ ดังนั้น เมื่อพวกเขาอยู่ภายใต้การจ้างงาน
ซึ่งมีรายได้ ก็อาจพูดคุยเกี่ยวกับการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ หรือสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่สามารถ
ยอมรับได้ตามลำดับความสำคัญ และ เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป สนับสนุนให้ใช้หลักการดักก้า² เพื่อ
ให้เกิดการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ



² คำแปลของหลักการดักก้า (Dhaka Principles) ได้ที่นี่

เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป เชื่อในความเสมอภาคของแรงงาน และเพื่อเป็นการตรวจสอบว่ามี การใช้ข้อกำหนดพิเศษที่จำเป็นต่อแรงงานข้ามชาติดังระบุไว้นี้ รวมถึงมีการปฏิบัติตามหลักปฏิบัติที่สรุปคร่าว ๆ ไว้ภายใต้เกณฑ์เรื่องความเสมอภาคของแรงงานในนโยบายฉบับนี้ เราจึง คาดหวังให้ผู้ผลิตของเราปฏิบัติตามหลักปฏิบัติดังต่อไปนี้ ในกรณีที่พบการไม่ปฏิบัติตามจะ ต้องให้การเยียวยาแก่แรงงาน

A. การสรรหาว่าจ้าง

เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป สนับสนุนหลักการของการสรรหาว่าจ้างที่เชื่อถือได้ กล่าวคือ กระบวนการ ของการสรรหาว่าจ้างต้องมีความซื่อตรง งานที่เสนอว่าจ้างควรเป็นงานที่ตรงกับงานที่ให้ทำ

- ห้ามมิให้สรรหาว่าจ้างแรงงานข้ามชาติอายุต่ำกว่า 18 ปี ห้ามการจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ นายจ้างจะต้องตรวจสอบอายุของผู้สมัคร และมีกระบวนการแก้ไขให้ถูกต้องหากมีการสรรหาว่าจ้าง แรงงานที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์
- หากเป็นไปได้ นายจ้างจะต้องสรรหาว่าจ้างแรงงานข้ามชาติเองโดยตรง และหากเป็นไปได้ ก็จะต้องใช้นายหน้าจัดหางานที่มีการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานมีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ ข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน ทักษะ ข้อกำหนด เงื่อนไข การจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการ ก่อนที่ผู้สมัครจะตกลงรับการจ้างงาน
- ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกทั้งหมดต้องรับการฝึกอบรมก่อนไปทำงานในต่างประเทศในภาษาของ พวกเขา ซึ่งรวมถึงรายละเอียดของสัญญา เอกสาร ข้อมูลประเทศปลายทางที่จะไปทำงาน ข้อมูลจำเพาะ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่งาน สภาพของงาน การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ทักษะ ลักษณะการทำงาน และ การเข้าถึงกลไกการร้องเรียนหลังจากไปถึง หากผู้ผลิต/คู่ค้าไม่ได้ดำเนินการฝึกอบรมด้วยตนเองจะต้องให้ ข้อมูลแก่นายหน้าจัดหางาน ห้ามมิให้ทดสอบการตั้งครครร์ ยกเว้นว่าจะเป็นข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่น
- นายจ้างจะต้องมีนโยบายซึ่งห้ามเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน บรรจุเข้าทำงาน และค่าใช้จ่าย ในการส่งกลับประเทศจากแรงงานข้ามชาติ นโยบายนี้จะต้องได้รับการเผยแพร่ให้กับผู้สมัครงานใน ระหว่างกระบวนการสรรหาว่าจ้าง

- นายจ้างต้องมีนโยบายซึ่งห้ามการกระทำที่รุนแรงและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมตลอดทั้งกระบวนการ สรรหาว่าจ้าง การรับสมัครนทุกรูปแบบจากแรงงานเพื่อแลกกับความมั่นคงในการจ้างงาน หรือห้ามรับ สินบนทุกรูปแบบจากบริษัทนายหน้าเพื่อแลกกับการได้สัญญาจ้างงานที่แน่นอน ลูกจ้างที่กระทำการ ดังกล่าวจะต้องถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- การสรรหาว่าจ้างต้องคำนึงถึงหลักการนายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงิน ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับการสรรหาว่าจ้างและการจ้างแรงงานที่ดำรงอยู่ควรรับผิดชอบโดยนายจ้าง (ตามคำจำกัด ความของ ILO เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย) ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายเหล่านี้ รวมถึงค่านายหน้า ค่าบรรจุเข้าทำงาน ค่าเดินทางและภาษี ใบอนุญาต/บัตรต่าง ๆ ของแรงงาน และการต่ออายุ ค่าวิชา ค่ารักษาพยาบาล การฝึกอบรมก่อนไปทำงานในต่างประเทศ การปฐมนิเทศ การประกันภัย นอกจากนี้ นายจ้างยังจะต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และนายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายใด ๆ ในกรณีที่จำเป็นจะต้องต่อ อายุสัญญาหรือเอกสาร
- นายจ้างและนายหน้าจัดหางานต้องรวมรายการของค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างและค่าบริการ ในสัญญาหรือข้อตกลงในการให้บริการของตน สัญญาของนายจ้างกับนายหน้าจัดหางานต้อง ระบุว่าใครจะเป็นฝ่ายรับผิดชอบใช้คืนค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่แรงงานซึ่งรวมถึงตัวแทนช่วงต้องจ่าย ไปโดยไม่ถูกต้องตามควร ตัวแทนการสรรหาว่าจ้างต้องจัดให้ผู้ว่าจ้างมีแผนผังของกระบวนการ สรรหาว่าจ้าง รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแทนช่วงใด ๆ
- นายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบว่านายหน้าปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญา รวมถึงการใช้ตัวแทนช่วงใด ๆ และจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวแทนช่วงรายใด ๆ โดยสามารถกระทำการผ่านผู้ตรวจสอบ การสัมภาษณ์แรงงาน กลไกการร้องทุกข์ที่เป็นความลับ ผู้สมัครงานต้องสามารถเข้าถึงกลไกการ ร้องทุกข์ของนายจ้างได้ตลอดกระบวนการสรรหาว่าจ้าง
- นายจ้างจะต้องใช้เวลาเพียงพอสำหรับให้นายหน้าจัดหางานดำเนินกระบวนการสรรหาว่าจ้างได้ จริง เพื่อให้พวกเขาสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้องได้
- นายจ้างจะต้องอนุญาตให้นายหน้าจัดหางานเข้าตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานของนายจ้าง และ ตรวจสอบสัญญาว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลที่กำหนดไว้ในกระบวนการสรรหาว่าจ้าง
- แรงงานข้ามชาติที่พำนักอยู่ในประเทศที่จ้างงานอยู่แล้ว จะต้องได้รับโอกาสในการจ้างงาน เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติที่จะสรรหาว่าจ้างข้ามพรมแดน

B. การปฐมนิเทศและฝึกอบรม

- การปฐมนิเทศแรงงานข้ามชาติเมื่อเริ่มเข้าทำงานต้องรวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและภาระผูกพันของพวกเขา กฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการจดทะเบียนการจ้างงาน ข้อกำหนดเรื่องการรักษาพยาบาลและผู้ใช้บริการรักษาพยาบาล สุขภาพจิตที่ควรทราบและการรองรับ ความเสี่ยงเกี่ยวกับโรคติดเชื้อในท้องถิ่น (เช่น โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (STDs)) กฎและระเบียบนายจ้าง ระบบทางวินัย ระบบการติดต่อสื่อสาร และกระบวนการร้องทุกข์ นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องกำหนดวิธีที่จะช่วยเหลือแรงงานในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ ส่งกลับประเทศ และประเด็นปัญหาใด ๆ ที่มีกับหน่วยงานในท้องถิ่น ต้องมีการฝึกอบรมก่อนการเริ่มต้นทำงาน และนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม รวมถึงเวลาในการฝึกอบรมของแรงงาน
- สำหรับลูกจ้างที่ไม่รู้หนังสือ จะต้องให้ล่ามที่มีได้ขึ้นอยู่กับนายหน้าจัดหางานเป็นผู้อธิบายข้อมูลให้พวกเขาทราบด้วยภาษาของพวกเขา
- นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการแนะนำให้แรงงานข้ามชาติรู้จักกับตัวแทนคณะกรรมการแรงงาน และผู้จัดการที่พูดภาษาเดียวกับพวกเขา

C. เงื่อนไขในการจ้างงาน

- นายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้สมัครทุกรายมีสิทธิที่จะทำงานและมีเอกสารที่จำเป็นสำหรับการทำงานก่อนเดินทางออกจากประเทศ
- ให้ทำสัญญาจ้างงานเป็นภาษาของแรงงาน โดยนายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติเข้าใจและยอมรับในข้อกำหนดและเงื่อนไขอย่างเป็นอิสระภายใต้การตัดสินใจของตนเองก่อนที่จะลงนามในสัญญา
- แรงงานข้ามชาติต้องได้รับสำเนาสัญญาฉบับที่พวกเขาลงนามไว้แล้ว ซึ่งระบุข้อกำหนดของการจ้างงานและนโยบายของนายจ้างเรื่องค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างและข้อกำหนดในกรณีเจ็บป่วยและการส่งกลับประเทศก่อนที่พวกเขาออกจากประเทศบ้านเกิด

- ให้ตรวจสอบความเข้าใจในสัญญาของแรงงานก่อนออกเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และให้ตรวจสอบในลักษณะเดียวกันเมื่อถึงประเทศปลายทาง หากพบความขัดแย้งใด ๆ ระหว่างสัญญาที่จัดทำโดยนายหน้าจัดหางานกับนายจ้าง จะต้องแก้ไขทันทีด้วยปฏิบัติการแก้ไขตามจำเป็น
- ห้ามมิให้กำหนดเงื่อนไขในการจ้างงานให้แรงงานข้ามชาติต้องจ่ายเงินมัดจำหรือวางเงินประกัน ยกเว้นว่าจะกำหนดไว้ในกฎหมายท้องถิ่น ไม่ควรมีเอกสารของผู้สมัครงานที่ตัวแทนการสรรหาว่าจ้างหรือนายจ้างยึดถือไว้

D. เวลาทำการ

- เป็นความรับผิดชอบของผู้ผลิต/คู่ค้าเพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับเหมาช่วงหรือนายหน้าจัดหางานใด ๆ ปฏิบัติตามนโยบายชั่วโมงการทำงานของตน
- เพื่อให้แน่ใจได้ว่านโยบายของผู้ผลิต/คู่ค้าไม่มีการทำงานล่วงเวลาแบบบังคับ (ในหลักการและวิธีปฏิบัติ) ต้องมีกระบวนการสำหรับการอนุมัติ การยอมรับ หรือการปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา กระบวนการนั้นต้องแน่ใจได้ว่าการทำงานล่วงเวลาได้รับการจัดสรรอย่างเป็นธรรม เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการฝึกอบรมนโยบายนั้น

E. การจ่ายค่าจ้าง

- นายจ้างจะต้องช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติเรื่องการลงทะเบียนเข้าสู่ระบบประกันสังคมและระบบภาษีของประเทศที่อยู่ภายใต้ภาระผูกพัน รวมถึงการเปิดบัญชีธนาคารตามที่พวกเขาเลือก หากจำเป็น และจะต้องจ่ายค่าจ้างของแรงงานข้ามชาติเข้าบัญชีธนาคารที่เป็นชื่อบัญชีของพวกเขาเอง
- แรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับสลิปเงินเดือนที่แสดงรายการค่าตอบแทนที่เป็นภาษาของแรงงานเอง หากการจัดทำสลิปเงินเดือนด้วยภาษาดังกล่าวไม่สามารถเป็นไปได้ จะต้องแสดงค่าแปลของรายการในสลิปเงินเดือนไว้บนกระดานข่าวสำหรับแรงงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงาน
- ห้ามมิให้มีการหักเงินจากการจ่ายเงิน ซึ่งรวมถึงแผนบังคับการออม เงินฝาก และ “ประกันการหลบหนี” หรือเพื่อวัตถุประสงค์ทางวินัย



F. สวัสดิการ

1. แรงงานข้ามชาติจะต้องเลือกได้ว่าพวกเขาจะอยู่ในบ้านพักที่ผู้ผลิตจัดหาให้หรือหาที่พักเอง และนายจ้างจะต้องให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ร้องขอความช่วยเหลือในการสรรหาที่พักที่เหมาะสม
2. หากนายจ้างช่วยจัดการเรื่องที่พัก จะต้องอธิบายให้แรงงานทราบเกี่ยวกับตัวเลือกต่าง ๆ (เช่นการเดินทาง) ให้ชัดเจนด้วยภาษาของพวกเขา และจะต้องไม่กีดกันเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ
3. แรงงานข้ามชาติซึ่งพักอาศัยอยู่ในที่พักประจำสถานที่ปฏิบัติงานตามที่ผู้ผลิตจัดหาให้ จะต้องมีส่วนที่สนทนากันที่พวกเขาสามารถเข้าถึงได้ ผู้ผลิตควรพิจารณาเสนอการฝึกอบรมภาษาเพื่อส่งเสริมให้แรงงานดำรงชีวิตได้อย่างกลมกลืน พร้อมทั้งสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและ WI-FI
4. นายจ้างจะต้องคำนึงถึงความต้องการด้านโภชนาการของแรงงานข้ามชาติอันเชื่อมโยงถึงสุขอนามัยหรือข้อกำหนดทางศาสนาของพวกเขา หรืออนุญาตให้พวกเขานำอาหารมารับประทานเอง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน
5. แรงงานข้ามชาติต้องมีอิสระในการกลับภูมิลำเนาในระหว่างช่วงที่ลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างโดยมีต่อหวาดกลัวว่าจะถูกตอบโต้หรือลงโทษ

G. ผู้แทนของแรงงาน

1. แรงงานข้ามชาติต้องมีสิทธิที่จะตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในสหภาพแรงงานหรือไม่ ในกรณีที่เป็นข้อห้ามโดยกฎหมาย ผู้ผลิต นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานมีผู้แทนในคณะกรรมการแรงงานของพวกเขาอย่างเท่าเทียม การต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายของท้องถิ่น

- จะต้องอำนวยความสะดวกด้านการแปลอย่างเป็นอิสระให้พร้อมตามจำเป็น เพื่อเอื้ออำนวยให้แรงงานข้ามชาติติดต่อสื่อสารได้อย่างเป็นความลับและร่วมอยู่ในคณะกรรมการแรงงาน ต้องจัดทำข้อกำหนดสำหรับผู้แทนของแรงงานเพื่อให้บทบาทหน้าที่ของพวกเขาภายในชั่วโมงการทำงานสำเร็จลุล่วง การจ่ายเงินต้องไม่ถูกหักสำหรับเวลาในการดำเนินการนี้ รายงานการประชุมของคณะกรรมการแรงงานต้องจัดทำในทุกภาษาของแรงงาน
- นายจ้างจะต้องไม่แทรกแซงวิธีการขอความช่วยเหลือจากผู้แทนคณะกรรมการแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ต้องมีการคุ้มครองอย่างเพียงพอเพื่อคุ้มครองแรงงานจากการแทรกแซงหรือการเลือกปฏิบัติ

H. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

- นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในภาษาที่พวกเขาเข้าใจได้ก่อนที่คนงานจะเริ่มทำงาน
- คำแนะนำในการประกอบ การ แข่งเตื่อนเรื่องความปลอดภัย และป้ายเตือนวัสดุอันตรายจะต้องมีค่าแปลเป็นภาษาที่เกี่ยวข้องหรือจัดทำเป็นรูปภาพ
- นายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติมีความเข้าใจเรื่องการรักษาพยาบาลที่มีไว้สำหรับพวกเขาทั้งในและนอกสถานที่ปฏิบัติงาน

I. การคุ้มครองแรงงานและกระบวนการร้องทุกข์

- นายจ้างจะต้องมีนโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ซึ่งลงนามโดยฝ่ายบริหารระดับสูง
- ผู้จัดการสายงานและหัวหน้างานจะต้องได้รับการฝึกอบรมและรับทราบถึงข้อกำหนดเพิ่มเติมที่กำหนดไว้ว่าจะต้องไม่เลือกปฏิบัติกับแรงงานข้ามชาติในกรณีที่ทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติ ยกตัวอย่างเช่น จะต้องมีการกำหนดเพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าการติดต่อสื่อสารในพื้นที่จริงในโรงงานจะใช้ภาษาของแรงงาน

- นายจ้างจะต้องไม่ยึดถือเอกสารแสดงตนของแรงงานไว้ รวมถึงการที่นายจ้างเก็บรักษาหรือครอบครองเอกสารไว้ในที่ปลอดภัยตามคำขอของลูกจ้างนั้นก็เป็็นสิ่งที่ไม่ได้ และแรงงานทุกคนจะต้องได้รับสถานที่จัดเก็บเอกสารของตนในที่ปลอดภัยซึ่งสามารถปิดล็อกได้ และพวกเขาจะต้องสามารถเข้าถึงได้อย่างอิสระ
- แรงงานจะต้องลงนามรับทราบนโยบายเรื่องการยึดถือเอกสารที่แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนที่ผู้ผลิตจำเป็นจะต้องใช้เอกสารแสดงตนในกระบวนการขอใบอนุญาต
- ในกรณีที่นายจ้างพบว่าแรงงานข้ามชาติไม่มีเอกสารสำคัญ ผู้ผลิตจะต้องแสวงหาวิธีทำให้แรงงานกลับคืนสู่สถานะปกติที่ถูกต้อง
- นายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติเข้าใจในกระบวนการร้องทุกข์ และสามารถเข้าถึงวิธีการเยียวยาที่มีไว้สำหรับพวกเขา ต้องมีกลไกการร้องทุกข์ให้กับแรงงานทุกคนที่อยู่ในที่ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงแรงงานรับเหมาช่วงต้องสามารถเข้าถึงแรงงานในภาษาของตนเองได้ การร้องทุกข์ การสอบสวน และการเยียวยาทั้งหมดต้องถูกบันทึกไว้เป็นเอกสารและการคุ้มครองจากการปฏิบัติ การตอบโต้ต้องได้รับการรับประกัน กรณีที่มีความอ่อนไหวหรือความเสี่ยงสูงต้องได้รับการสอบสวนโดยเจ้าหน้าที่ซึ่งมีทักษะผู้ซึ่งไม่มีความเกี่ยวข้องกับคดีที่สอบสวนและต้องใช้วิธีการที่น่าเชื่อถือ และการร่วมมือของแรงงานที่เกี่ยวข้อง
- ในกรณีที่การร้องทุกข์ได้เกิดขึ้นแล้ว แรงงานทั้งหมดต้องเข้าถึงการเยียวยาที่สะท้อนความรุนแรงของการร้องทุกข์ แรงงานควรมีบทบาทในการกำหนดการเยียวยา การเยียวยาไม่ใช่เพียงแต่การชดใช้ทางการเงินเท่านั้น ตัวอย่างเช่น การเยียวยาอาจเป็นการช่วยเหลือการให้กลับคืนสู่สภาพเดิม และการได้กลับคืน การให้บริการการดูแลสุขภาพ การให้ความช่วยเหลือ ในการกลับคืน หรือการคืนสู่สภาพเดิม
- การเข้าถึงการเยียวยาทางศาลจะต้องไม่ได้รับการปฏิเสธ

J. การสิ้นสุดการจ้างงาน

- นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศเมื่อสิ้นสุดสัญญา หรือในสภาพการณ์ยกเว้น (เช่น เหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ ความไม่สงบทางการเมืองซึ่งทำให้แรงงานตกอยู่ในความเสี่ยงอันตราย) นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามสัญญาที่มีกับแรงงานข้ามชาติ และไม่ใช่เหตุผลเท็จเพื่อบอกเลิกสัญญาของแรงงานก่อนกำหนด เพื่อหลีกเลี่ยงการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายอันเกี่ยวกับการส่งแรงงานกลับประเทศ
- หากแรงงานข้ามชาติบอกเลิกสัญญาของตนหลังจากพ้นกำหนดทดลองงาน แต่เป็นช่วงเวลาก่อนถึงกำหนดสิ้นสุดสัญญาจะต้องไม่มีค่าปรับ และจะต้องให้ความช่วยเหลือเรื่องการส่งกลับประเทศตามปกติวิสัย ยกเว้นว่าแรงงานจะละเมิดสัญญาอย่างชัดเจน
- หากมีการเลิกจ้าง จะต้องมียะยะเวลาพักงานเพื่อให้สามารถสอบสวนได้อย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องเสี่ยงถูกเนรเทศ และในระหว่างที่มีการสอบสวนเรื่องร้องเรียน แรงงานย่อมมีสิทธิที่จะอยู่ในสถานะเป็นผู้ได้รับการจ้างงานและได้พำนักรออยู่ที่พักของพวกเขา
- ให้เคารพเสรีภาพในการเปลี่ยนงานและให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย
- เมื่อสิ้นสุดสัญญา จะต้องจ่ายค่าจ้างคงค้างและสวัสดิการอื่นใด หรือเงินฝากค้างจ่ายให้แก่แรงงานทุกคนเต็มจำนวนก่อนที่แรงงานจะออกจากงาน
- ในกรณีที่มีการยุบตำแหน่ง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยอย่างเป็นธรรมและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับประเทศ

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : แรงงานเด็กและ เยาวชน

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : แรงงานเด็กและเยาวชน

เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟุตส์ กรุป ตระหนักดีว่าเด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องจากภัยอันตราย มีสิทธิที่จะได้รับการศึกษา และควรจะเข้าโรงเรียนก่อนที่พวกเขาจะเริ่มทำงาน เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟุตส์ กรุป จึงมีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปกป้องและดูแลสวัสดิภาพของเด็กหรือผู้เยาว์ทุกคนที่พบในห่วงโซ่อุปทานของเรา ILO ให้คำจำกัดความของแรงงานผู้เยาว์มีอายุในระหว่าง 18-24 ปี

เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟุตส์ กรุป ตระหนักดีว่าปัญหาแรงงานเด็กเป็นเรื่องซับซ้อนโดยเฉพาะในระดับพาร์ม ซึ่งอาจทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง และยากที่จะระบุชัดเจนว่าเป็นการช่วยเหลือครอบครัวในบางครั้ง บางคราวหรือกำลังประสบปัญหาแรงงานเด็ก องค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุว่าแรงงานเด็กส่วนใหญ่จะทำงานในภาคเกษตรกรรมและมีรายได้ครัวเรือนในเกณฑ์ที่ต่ำมาก และแรงกดดันจากครอบครัวมีส่วนผลักดันให้เกิดปัญหาแรงงานเด็ก เมื่อเด็กเข้าสู่การทำงานก็มักจะอยู่ในตำแหน่งที่ใช้ทักษะการทำงานต่ำ เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกคุกคามจากหัวหน้างาน และจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยนายจ้างสูงมากหากพวกเขาเดินทางมาจากถิ่นอาศัย

ในขณะที่อายุ 18 ปี มักจะเป็นเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการจ้างงานสำหรับผู้ผลิต/คู่ค้าระดับเทียร์วัน (Tier One) ของเรา แต่เราตระหนักดีว่าจำเป็นจะต้องใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อตรวจสอบเรื่องนี้ และเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีการใช้แรงงานเด็กในเทียร์ (Tier) อื่น ๆ ในห่วงโซ่อุปทานของเรา

เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟุตส์ กรุป ยอมรับมาตรฐานระดับสากล³ ซึ่งระบุเรื่องแรงงานเด็กและคาดหวังให้ผู้ผลิต/คู่ค้าของเรายึดถือตามมาตรฐานดังกล่าวโดยปฏิบัติให้ตรงตามข้อกำหนดในนโยบายฉบับนี้ นอกจากนี้ เรายังคาดหวังให้ผู้ผลิต/คู่ค้าระดับเทียร์วัน (Tier One) แคร่มาตรฐานนี้ หรือนโยบายของตนเองกับผู้ผลิตของพวกเขา รวมถึงระบุและตรวจสอบเขตพื้นที่เสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานที่เราใช้ร่วมกัน

เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟุตส์ กรุป คาดหวังให้ผู้ผลิต/คู่ค้าของเราปฏิบัติตามหลักปฏิบัติดังต่อไปนี้

- นายจ้างจะต้องว่าจ้างแรงงานที่มีอายุเกิน 18 ปี หรืออายุถึงเกณฑ์ทำงานตามกฎหมาย และห้ามมิให้ว่าจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือมีอายุอยู่ในช่วงวัยเข้าเรียนในการศึกษาภาคบังคับ

- นายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบอายุแรงงานทุกคนของตน และต้องผ่านการฝึกอบรมการตรวจพิสูจน์เอกสารเท็จ
- หากพบแรงงานเด็ก จะต้องแจ้งให้ เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟุตส์ กรุป ทราบทันที ซึ่ง เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟุตส์ กรุป จะให้ความช่วยเหลือผู้ผลิต/คู่ค้าและให้ความร่วมมือในการดำเนินกระบวนการส่งกลับประเทศ ทั้งนี้ เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟุตส์ กรุป พร้อมทั้งจะบอกเลิกความสัมพันธ์กับผู้ผลิต/คู่ค้า หากพวกเขามีเจตนาไม่เคารพนโยบายฉบับนี้ หรือปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามกระบวนการแก้ไขตามข้อตกลง
- หากพบแรงงานเด็ก การปกป้องเด็กและคำนึงถึงผลประโยชน์ของเด็กจะต้องสำคัญเป็นอันดับแรก พวกเขาจะต้องไม่ถูกไล่ออก แต่จะต้องปฏิบัติตามกระบวนการส่งกลับประเทศ และหาวิธีแก้ไขเยียวยา โดยประสานความร่วมมือกับครอบครัวของพวกเขา เพื่อให้พวกเขาสามารถเข้าถึงการศึกษา เด็กจะต้องไม่ทำงาน แต่จะต้องได้รับค่าจ้างและที่พักเพื่อให้อยู่ได้หากพวกเขาไม่ไปทำงานที่อื่นใด โดยให้ตกลงกระบวนการส่งกลับประเทศโดยครบถ้วนทั้งหมดร่วมกับ เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟุตส์ กรุป
- การใช้ความรุนแรงต่อแรงงานรายใด ๆ รวมถึงแรงงานเด็กหรือผู้เยาว์เป็นความผิดร้ายแรง และจะส่งผลให้ถูกเลิกจ้าง
- ว่าจ้างแรงงานซึ่งเป็นผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้ทำงานในเวลากลางคืน หรือในสภาวะที่สุ่มเสี่ยงต่อสุขอนามัย ความปลอดภัยของพวกเขา หรือศีลธรรมอันดี และ/หรือเป็นอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ พัฒนาการทางศีลธรรมหรือสังคมของพวกเขา โดยนายจ้างมีหน้าที่ระบุสภาวะดังกล่าวผ่านการประเมินความเสี่ยง
- การทำงานนอกเวลาจะต้องไม่รบกวนการศึกษาของเด็ก
- เดอะ เวิลด์ ไวส์ ฟุตส์ กรุป สนับสนุนโครงการฝึกอบรมตามพื้นฐานของงานและการเป็นลูกมือฝึกหัด ซึ่งจะช่วยให้แรงงานเยาวชนสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ซึ่งพวกเขาต้องขึ้นทะเบียนและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลอย่างเหมาะสม และไม่ถูกแสวงประโยชน์ในรูปของแรงงานบังคับหรือแรงงานราคาถูก
- ไม่อนุญาตให้เด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) อยู่ในสถานที่ผลิต (โรงงาน) หรือในเขตพื้นที่ของส่วนงานการผลิตในโรงงานของผู้ผลิต ยกเว้นเฉพาะในกรณีที่เป็นการศึกษาของโรงเรียน

³ อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก' ขององค์การแรงงานประเทศ ฉบับ 182, อนุสัญญาฉบับ 138 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และข้อกำหนดพื้นฐานเรื่องจริยธรรมพื้นฐานทางการค้า

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : สตรีในห่วงโซ่อุปทาน ของเรา

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : สตรีในห่วงโซ่อุปทานของเรา

เดอะ เวิลด์ ไวลด์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป ตระหนักดีว่าความหลากหลายทางเพศช่วยให้ประกอบธุรกิจได้ดีขึ้น การกีดกันมิให้ประชากรครึ่งหนึ่งใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ของพวกเขาไม่ใช่งานทำธุรกิจที่ดี เราสนับสนุนหลักการส่งเสริมพลังสตรีแห่งสหประชาชาติ ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมบทบาทของสตรีใน สถานที่ทำงานและชุมชน

สตรีเป็นส่วนสำคัญในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก และเป็นส่วนสำคัญยิ่งในธุรกิจของเรา ขณะที่ภาวะโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดโอกาสในการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น สตรีก็ถือครองสัดส่วนสูงมากในการจ้างงานนอกระบบและตามฤดูกาล และมักจะพบสตรีในงานที่ใช้ทักษะการทำงานต่ำ ได้รับค่าจ้างต่ำ ค่อนข้างสูงมาก เราตระหนักดีว่าสตรีเป็นกลุ่มเปราะบางในห่วงโซ่อุปทานของเรา จึงต้องให้แน่ใจว่าได้คำนึงถึงทักษะ ประสิทธิภาพ และศักยภาพของพวกเขา

เดอะ เวิลด์ ไวลด์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป ตระหนักดีว่าผู้ผลิตของเรามีโอกาสเฉพาะตัวในการแก้ไขข้อจำกัดที่กระทบต่อสตรีในสถานที่ทำงาน ด้วยการตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ผลิตเป็นนายจ้างที่ใส่ใจต่อการไม่แบ่งแยกเพศตั้งแต่ขั้นตอนสรรหาว่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาทักษะ และเงื่อนไขในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนช่วยเหลือเรื่องการรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน

ขณะเดียวกันจะต้องปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติเรื่องความเสมอภาคของแรงงานในนโยบายฉบับนี้ ซึ่งเราคาดหวังให้ผู้ผลิตของเราปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานจะให้ความเสมอภาคต่อสตรี

A. เงื่อนไขในการจ้างงาน

1. นายจ้างต้องไม่สอบถามข้อมูลของสตรีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสรรหาว่าจ้าง เช่น สถานภาพการสมรส แผนการตั้งครรภ์ หรือการใช้อุปกรณ์คุมกำเนิด นายจ้างต้องเสาะหาเพื่อเข้าใจและปรับปรุงปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลกระทบต่อการเข้างานและการคงอยู่ของแรงงานสตรีอย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น หน้าที่หลักในการดูแลผู้สูงอายุในอุปการะ

B. โอกาสในการฝึกอบรม

1. ผู้ผลิตจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ใด ๆ จะจัดขึ้นในเวลาและสถานที่ที่สตรีสามารถเข้าถึงได้สะดวก

C. เวลาทำการ การจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการ

1. สัญญาของแรงงานสตรีจะต้องเสมอภาคกับแรงงานรายอื่นในบทบาทหน้าที่เดียวกัน (การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการที่รวมถึงค่าจ้างในระหว่างลาคลอดบุตร ค่าทำงานในวันหยุด ความมั่นคงในงาน ระยะเวลาของสัญญาและข้อกำหนดและเงื่อนไข)

2. แรงงานสตรีทุกคนจะต้องควบคุมดูแลค่าตอบแทนของพวกเขาเอง โดยให้จ่ายค่าตอบแทนเข้าบัญชีธนาคารตามที่พวกเขาเลือกซึ่งเป็นข้อบัญญัติของพวกเขาเอง

D. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

1. 1. แรงงานสตรีจะต้องได้รับโอกาสอย่างเสมอภาคในที่ทำงาน ตัวอย่างเช่น การทำงานล่วงเวลา หรือการเลื่อนตำแหน่ง นายจ้างต้องรู้ดีเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งของตุนั้นมีเจตนาหรือไม่มีเจตนาที่จะกีดกันสตรี ยกตัวอย่างเช่น การย้ายงานของสตรีจะต้องไม่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดที่แบ่งแยกงานของ “เพศชาย” และ “เพศหญิง”

E. การสื่อสารของแรงงาน

1. จะต้องมีการสื่อสารเป็นผู้นำแทนในคณะกรรมการแรงงานตามสัดส่วนที่เหมาะสม

7. หัวหน้างานจะต้องผ่านการฝึกอบรมและตระหนักรู้ถึงพลังในการขับเคลื่อนอย่างสมดุลระหว่างแรงงานเพศชายและเพศหญิง โดยให้ระบุความคาดหวังในพฤติกรรมที่เหมาะสมและบทลงโทษทางวินัยสำหรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไว้ในการปฏิญญาแรงงานและสัญญาของแรงงานทุกคน
8. ผู้ผลิตจะต้องขอความคิดเห็นจากแรงงานสตรี ไม่ว่าด้วยการร้องขอให้ผู้ตรวจสอบสอบถามจากแรงงานสตรีเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม หรือผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแรงงานสตรีในแบบสำรวจแรงงาน

F. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1. นายจ้างต้องคำนึงถึงความต้องการเฉพาะเจาะจงของแรงงานสตรี ณ สถานที่ปฏิบัติงาน ต้องมี PPE ที่เหมาะกับแรงงานสตรี สุขภัณฑ์ที่เข้าถึงได้ง่ายและเพียงพอ การจัดหาถังขยะสำหรับทิ้งผ้าอนามัย วางข้อกำหนดใหม่ และ/หรือเพิ่มเวลาพักสำหรับแรงงานที่ตั้งครรภ์ มีห้องให้นมบุตร ลาดลอด (ตามระยะเวลาขั้นต่ำที่กฎหมายในประเทศกำหนด) และมีพื้นที่ประกอบพิธีสักการบูชาทางศาสนาเฉพาะสำหรับสตรี ถ้าเป็นไปได้อาจเสนอให้มีข้อกำหนดในการดูแลเด็ก

G. การคุ้มครองแรงงานและกระบวนการร้องทุกข์

1. ผู้ผลิตต้องคำนึงถึงปฏิบัติการพิเศษใด ๆ ที่จำเป็นต่อการตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานสตรีจะมีความปลอดภัยและรู้สึกปลอดภัยไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงาน ที่พักประจำสถานที่ปฏิบัติงาน ที่พักนอกสถานที่ปฏิบัติงาน (ตามที่ผู้ผลิตจัดหาให้ หรือแนะนำให้) หรือการเดินทางตามที่จัดหาให้ (โดยเฉพาะยามวิกาล)
2. นายจ้างต้องมีกระบวนการรองรับเรื่องร้องทุกข์จากแรงงานอันเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ การข่มขู่ หรือความรุนแรง รวมถึงทางเลือกในการปกป้องคุ้มครองแรงงานในระหว่างการสอบสวน (เช่น การเปลี่ยนที่พัก) คำจำกัดความของ ILO ในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ คือ พฤติกรรมทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการและละเมิดต่อผู้ถูกระทำ คำจำกัดความของความรุนแรงบนฐานเพศภาวะ (Gender Based Violence) คือ การกระทำที่เป็นอันตรายและมุ่งไปยังปัจเจกบุคคลบนฐานขอเพศภาวะของพวกเขา ต้องมีพันธสัญญาในการแก้ไขนโยบายให้ชัดเจน โดยต้องกำหนดให้เป็นการลงโทษทางวินัยขั้นร้ายแรงสำหรับผู้กระทำผิด

ข้อมูลอ้างอิง

ข้อมูลอ้างอิง



ข้อกำหนดพื้นฐานเรื่องจริยธรรมพื้นฐานทางการค้า

หลักการดักก้า

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ – และยังมีคำอธิบายอยู่ในวิดีโอสั้น ๆ ในนี้

คำแปลหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

หลักการส่งเสริมพลังสตรีแห่งสหประชาชาติ

‘อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก’ ขององค์การแรงงานประเทศ ฉบับ 182 และอนุสัญญาฉบับ 138 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

หลักปฏิบัติด้านการจัดหาทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบของเดอะ เวิลด์ ไวลด์ ฟู้ดส์ กรุ๊ป

รายการตรวจสอบสำหรับผู้ผลิตหรือคู่ค้า

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิตหรือคู่ค้า	สอดคล้อง (✓/✗)	ข้อตกลงร่วมกันสำหรับขั้นตอนต่อไป
ความรับผิดชอบของผู้ผลิตและคู่ค้า : มาตรฐานขั้นต่ำ		
มาตรฐานขั้นต่ำ		
ความรับผิดชอบของผู้ผลิตและคู่ค้า : นายจ้างที่ตอบสนองอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ		
นายจ้างที่ตอบสนองอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ		
ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิตและคู่ค้า : ความเสมอภาคในสถานที่ทำงาน		
A. การสรรหาว่าจ้าง		
1		
2		
3		
B. การปฐมนิเทศและฝึกอบรม		
1		
2		
C. เงื่อนไขในการจ้างงาน		
1		
2		
3		
4		

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิตหรือคู่ค้า	สอดคล้อง (✓/✗)	ข้อตกลงร่วมกันสำหรับขั้นตอนต่อไป
5		
6		
D. เวลาทำการ		
1		
2		
3		
E. การจ่ายค่าจ้าง		
1		
2		
3		
4		
F. สวัสดิการ		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
G. ผู้แทนของแรงงาน		
1		
2		

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิตหรือคู่ค้า	สอดคล้อง (✓/✗)	ข้อตกลงร่วมกันสำหรับขั้นตอนต่อไป
3		
4		
H. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย		
1		
2		
3		
I. การคุ้มครองแรงงานและกระบวนการร้องทุกข์		
1		
2		
3		
4		
5		
J. การสิ้นสุดการจ้างงาน		
1		
2		
3		
4		
ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : แรงงานข้ามชาติ		
A. การสรรหาว่าจ้าง		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิตหรือคู่ค้า	สอดคล้อง (✓/✗)	ข้อตกลงร่วมกันสำหรับขั้นตอนต่อไป
8		
9		
10		
11		
12		
B. การปฐมนิเทศและฝึกอบรม		
1		
2		
3		
C. เงื่อนไขในการจ้างงาน		
1		
2		
3		
4		
5		
D. เวลาทำการ		
1		
E. การจ่ายค่าจ้าง		
1		
2		
3		
F. สวัสดิการ		
1		
2		
3		
4		

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิตหรือลูกค้า	สอดคล้อง (✓/✗)	ข้อตกลงร่วมกันสำหรับขั้นตอนต่อไป
5		
G. ผู้แทนของแรงงาน		
1		
2		
3		
H. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย		
1		
2		
3		
I. การคุ้มครองแรงงานและกระบวนการร้องทุกข์		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
J. การสิ้นสุดการจ้างงาน		
1		
2		
3		
4		

ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิตหรือลูกค้า	สอดคล้อง (✓/✗)	ข้อตกลงร่วมกันสำหรับขั้นตอนต่อไป
5		
6		
ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : แรงงานเด็กและเยาวชน		
แรงงานเด็กและเยาวชน		
ข้อกำหนดสำหรับผู้ผลิต : สตรีในห่วงโซ่อุปทานของเรา		
A. เงื่อนไขในการจ้างงาน		
1		
B. โอกาสในการฝึกอบรม		
1		
C. เวลาทำการ การจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการ		
1		
2		
D. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง		
1		
E. การสื่อสารของแรงงาน		
1		
2		
3		
F. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย		

All information correct at time of publication
©c 2021 World Wise Foods Group

Contact ethicaltrade@worldwisefoods.co.uk

