



**MEKONG  
CLUB**

**คู่มือกฎหมายความโปร่งใสสำหรับ  
ซัพพลายเออร์ (ผู้จัดบริการและสินค้า)**

เอกสารนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสรุปผลกระทบของกฎหมายต่อต้านการ  
ค้าทาส/HRDD ในการดำเนินธุรกิจที่ดำเนินธุรกิจที่มีห่วงโซ่อุปทาน  
จากทั่วโลก และช่วยให้ธุรกิจเหล่านี้ปฏิบัติตามพันธกรณีของตนได้  
โดยแนะนำมาตรการสำหรับโรงงานเพื่อให้มีสภาพการทำงานที่ดี



## อะไรคือกฎหมายต่อต้านการค้ำทาส/HRDD



ในระดับโลก กฎหมายใหม่มีผลบังคับใช้เพื่อจัดการกับความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทเอกชนในห่วงโซ่อุปทานของตน ซึ่งเรียกว่ากฎหมายต่อต้านการค้ำทาสและการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)



ปัจจุบันบริษัทมากมายกำลังทำงานเชิงรุกเพื่อปรับปรุงความพยายามด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการสร้างความเข้าใจและบรรเทาความเสี่ยงจากห่วงโซ่อุปทานของตนเอง



กฎหมายต่อต้านการค้ำทาส/HRDD สอดคล้องกับ [หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ \(UNGPs\)](#) และ [ข้อควรพิจารณาที่สำคัญในการตรวจสอบธุรกิจอย่างรอบด้านภายใต้แนวทางสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD](#) ที่กำหนดให้บริษัทต่างๆจัดการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นรวมถึงที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนการบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ ติดตามความก้าวหน้า และมีการสื่อสารเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขผลกระทบ

## กฎหมาย HRDD มีประเภทใดบ้าง

### การเปิดเผยข้อมูล:

กฎหมายต่อต้านการค้ำทาส/HRDD บางฉบับมีการกำหนดให้บริษัทต่างๆเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการพยายามด้านสิทธิมนุษยชน อาทิ [รัฐบัญญัติแห่งแคลิฟอร์เนียว่าด้วยความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน](#) [รัฐบัญญัติว่าด้วยการเป็นทาสยุคใหม่ของสหราชอาณาจักร](#) และ [รัฐบัญญัติว่าด้วยการเป็นทาสยุคใหม่ของประเทศออสเตรเลีย](#)

### การเปิดเผยข้อมูล + การตรวจสอบอย่างรอบด้าน:

กฎหมาย HRDD มีความเคร่งครัดมากขึ้น โดยกำหนดให้บริษัทต่างๆต้องดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้านในการตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานของตนเอง และรายงานความพยายามในการตรวจสอบดังกล่าว เช่น [รัฐบัญญัติว่าด้วยหน้าที่ในการเฝ้าระวังของประเทศฝรั่งเศส](#) [ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่ไม่ใช่การเงิน \(non-financial\)](#) และ [การตรวจสอบอย่างรอบด้านและความโปร่งใสเกี่ยวกับแร่ธาตุและโลหะจากพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและแรงงานเด็กของประเทศสวิตเซอร์แลนด์](#) และ [กฎหมาย S-211 ของประเทศแคนาดา](#)

## การเปิดเผยข้อมูล + การตรวจสอบอย่างรอบด้าน+ แนวทางการแก้ไข:

กฎหมาย HRDD ยิ่งมีความเข้มงวดมากขึ้น มี [รัฐบัญญัติว่าด้วยการตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานอย่างรอบด้านของประเทศเยอรมัน](#) และ [ข้อบังคับด้านความยั่งยืนขององค์กร \(CSDDD\)](#) ซึ่งครอบคลุมทุกประเทศสมาชิก ตลอดจนบริษัทต่างๆที่สร้างมูลค่าการค้าขายอย่างมีนัยสำคัญในสหภาพยุโรป ทั้งนี้กฎหมายกำหนดให้บริษัทต่างๆ ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้



บูรณาการการตรวจสอบอย่างรอบด้านในการบริหารจัดการ



ดำเนินการจัดการประเมินความเสี่ยง



สร้างกลไกร้องทุกข์เพื่อให้คนงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทานสามารถร้องเรียนข้อกังวลต่างๆได้



ติดตามความคืบหน้าและรายงานผลเรื่องความพยายามในการตรวจสอบอย่างรอบด้าน

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนกฎหมายความโปร่งใส สามารถติดต่อได้ที่ [info@themekongclub.org](mailto:info@themekongclub.org)

### ผลที่ตามมาสำหรับบริษัทที่ได้รับผลกระทบ (ผู้ซื้อ)



ผู้ซื้ออาจอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจที่ศาลและกฎหมายควบคุมไปถึงอันเกี่ยวกับกฎหมาย HRDD อย่างน้อย 1 ฉบับ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานทั้งหมดของคุณ ตั้งแต่ซัพพลายเออร์โดยตรงไปจนถึงระดับล่างของห่วงโซ่อุปทาน



บริษัทที่มีข้อกล่าวหาเรื่องการบังคับใช้แรงงาน/การปฏิบัติด้านแรงงานที่ไม่ดีอาจสร้างความเสียหายต่อแบรนด์ได้รับความกดดันจากองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ถูกฟ้องร้องดำเนินคดีแบบกลุ่ม และถูกดำเนินคดีทางอาญา ซึ่งส่งผลให้ต้องเสียค่าปรับจำนวนมากและบทลงโทษอื่นๆ สุดท้ายนี้พวกเขายังอาจต้องเผชิญกับการดำเนินจากลูกค้าและนักลงทุน



บริษัทกำลังยกระดับกระบวนการตรวจสอบและการระบุนโยบายผู้มีส่วนร่วมในห่วงโซ่อุปทานซึ่งจะพิจารณาขึ้นเหนือไปจากซัพพลายเออร์ระดับ 1 มาตรการในการตรวจสอบนั้นจะก้าวไปไกลกว่าหลักจรรยาบรรณและการตรวจสอบทางสังคม และบริษัทกำลังนำระบบที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับคนงานมากขึ้น เช่น การฟังเสียงคนงานโดยตรงผ่านกลไกการร้องเรียน

### ผลที่ตามมาสำหรับซัพพลายเออร์ของบริษัทที่ได้รับผลกระทบ (ซัพพลายเออร์)



ซัพพลายเออร์ที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานจะมีความเสี่ยงในความสัมพันธ์เชิงธุรกิจ เนื่องจากบริษัทต่างๆ กำลังเปลี่ยนแปลงจากการเลิกจ้างซัพพลายเออร์ทันทีมาสู่การหาแนวทางการแก้ไข ซึ่งทางซัพพลายเออร์ถูกคาดหวังให้ใช้แนวทางปฏิบัติเชิงรุกมากขึ้น



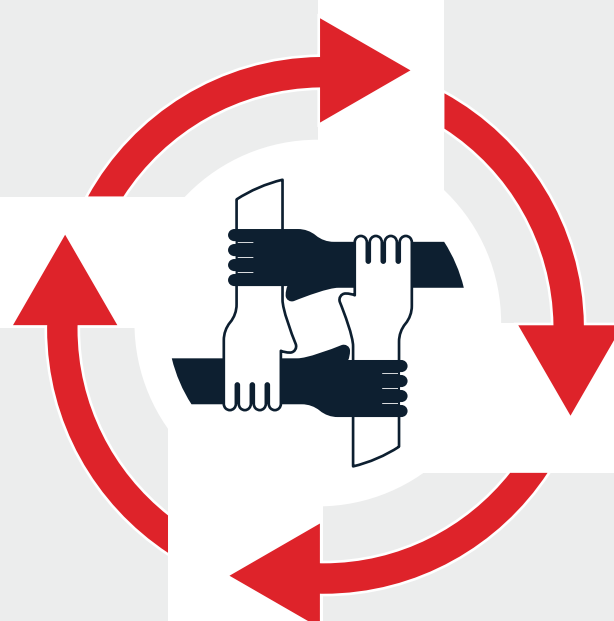
เพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไป สิ่งสำคัญสำหรับซัพพลายเออร์คือจะต้องเข้าใจและปฏิบัติตามภาระผูกพันทางกฎหมายและความคาดหวังของผู้ซื้อ

1) ระบุความเสี่ยงหลักต่อคนงานและปัญหาการปฏิบัติตามกฎระเบียบหลักภายในโรงงานของซัพพลายเออร์และห่วงโซ่อุปทานก่อนการผลิต เน้นอนนว่าการป้องกันย่อมดีกว่าการรักษา



2) สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้ซื้อและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแผนสำหรับการเข้าถึงมาตรฐานสากลของ HRDD โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

- มีขั้นตอนที่เจาะจง และสามารถดำเนินการได้สำหรับการปรับปรุงปัญหาการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ
- มีการฝึกอบรมการบริหารจัดการด้านสิทธิแรงงานและแนวทางการแก้ไขต่างๆ
- เสริมสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในการพัฒนากลไกการร้องทุกข์/โปรแกรมการรับฟังเสียงของคนงาน
- ให้ความรู้แก่คนงานเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและช่องทางการร้องทุกข์/ฟังเสียงเสียงของคนงาน

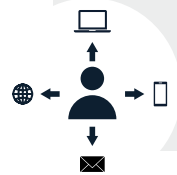


4) ร่วมมือกับผู้ซื้อและองค์กรบุคคลที่สามในการตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาลิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น



3) ดำเนินการรักษาช่องทางการสื่อสารแบบเปิดกว้างกับผู้ซื้อในเรื่องของการดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้าน และแนวทางที่เป็นไปได้ในการขอรับการสนับสนุน โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

- สื่อสารปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับธุรกิจ และกำลังการผลิต
- ร่วมมือกันในการปรับปรุงมาตรฐานการจัดซื้ออย่างมีความรับผิดชอบ
- ปรับปรุงความโปร่งใสเพื่อแก้ไขการดำเนินงานร่วมกัน





## มาตรฐานการทำงานที่เป็นธรรม

- คนงานควรได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายหรือค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรมท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมความต้องการขั้นพื้นฐานและรายได้เพิ่มเติมตามที่เห็นสมควร
- ควรกำหนดโควตาการผลิตและอัตราการทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยที่คนงานไม่ต้องทำงานนอกเวลาทำงานปกติเพื่อให้ได้ค่าจ้างขั้นต่ำ
- การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดควรเป็นไปตามความสมัครใจ และเป็นไปตามมาตรฐานชั่วโมงทำงานระดับชาติและนานาชาติ
- การจัดการปัญหาการทำงานล่วงเวลามากเกินไป ควรสื่อสารกับบริษัทลูกค้าเพื่อร่างขั้นตอนในการปรับปรุง
- งานล่วงเวลาควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่างานปกติ
- คนงานควรได้รับอนุญาตให้มีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่ง 1 วันในทุกๆ 7 วัน
- คนงานควรได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเดือนละครั้ง
- ในทุกงวดการจ่ายเงิน คนงานควรได้รับใบแจ้งค่าจ้างโดยละเอียดในภาษาที่พวกเขาสามารถเข้าใจได้
- คนงานทุกคนควรได้รับการว่าจ้างให้ทำงานโดยตรง
- ควรพัฒนากลไกการร้องทุกข์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับโรงงาน เพื่อให้คนงานสามารถสื่อสารและแก้ไขปัญหาภัยกับฝ่ายบริหารอย่างโปร่งใสและไม่ต้องกลัวผลกระทบ



## การป้องกันการบังคับใช้แรงงาน

- มาตรฐานแรงงานบังคับ: การจัดหางานโดยการหลอกลวงหรือการบังคับขู่เข็ญ ข้อจำกัดในการเลิกจ้างโดยสมัครใจ และไม่ควรถูกจำกัดเสรีภาพในการเดินทางของคนงาน
- ควรมีการคัดเลือกคนงานด้วยวิธีการที่โปร่งใสและยุติธรรม
- หากใช้ตัวแทนจัดหางานบุคคลที่สาม ให้ดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้านก่อนที่จะทำสัญญากับหน่วยงานเหล่านั้นเพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการสรรหาบุคลากรถูกกฎหมายและมีจริยธรรม
- ไม่ใช่สัญญาหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางาน/การจัดเตรียมเอกสารกับคนงานในทางที่ผิด
- ห้ามเก็บเงินมัดจำ/เงินประกัน หรือค้ำจ่ายค่าจ้างจากคนงานไม่ว่าสถานการณ์ไหนก็ตาม
- ไม่ควรมีสัญญาเพิ่มเติมหรือสัญญาที่มีการปรับเปลี่ยนอันสำคัญที่สร้างสภาวะบังคับต่อคนงาน
- คนงานควรสามารถเข้าถึงหนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว/เอกสารการเดินทาง และทรัพย์สินมีค่าของพวกเขาได้อย่างอิสระ
- คนงานควรมีเสรีภาพในการเดินทาง และหากมีข้อจำกัดด้านความปลอดภัยในที่ทำงานก็ควรมีการสื่อสารต่อคนงานอย่างสมเหตุสมผลและชัดเจน
- ภายใต้ง่อนไขของสัญญาควรระบุว่าคนงานมีสิทธิในลาออกโดยสมัครใจ



### กลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง: แรงงานข้ามชาติ

- แรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงเป็นพิเศษที่จะถูกแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบ เนื่องจากอุปสรรคทางภาษา ขาดการเข้าถึงการสนับสนุน การหางานบ่อยครั้งผ่านองค์กรบุคคลที่สาม หรือความกลัวที่เกิดจากสถานะการเข้าเมืองที่ผิดปกติ
- บริษัทควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเรื่องการจัดหางาน และค่าธรรมเนียมในการย้ายถิ่นฐานต่างๆของแรงงานข้ามชาติ
- บริษัทควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางเมื่อแรงงานข้ามชาติต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางของตนเมื่อถูกเลิกจ้าง
- สัญญาของแรงงานข้ามชาติควรใช้ภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน และสามารถบังคับใช้ได้ทั้งในประเทศที่ทำงานและประเทศต้นทาง
- การตรวจสอบอย่างรอบด้านขององค์กรจัดหางานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสรรหาแรงงานข้ามชาติ




### กลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง: การรับเหมาช่วงที่ไม่ได้รับอนุญาต

- การรับเหมาช่วงโดยไม่ได้รับอนุญาตมีความเสี่ยงในการปฏิบัติตามการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของซัพพลายเออร์และบริษัทลูกค้า เนื่องจากผู้รับเหมาช่วงในสวนท้ายๆอาจไม่ได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดในเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงานในระดับเดียวกัน
- ในบางบริษัทมีข้อระบุในสัญญาเกี่ยวกับซัพพลายเออร์ในเรื่องของการปฏิเสธการจ้างผู้รับเหมาช่วงโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งส่งผลให้ความสัมพันธ์ในธุรกิจกับบริษัทลูกค้าตกอยู่ในความเสี่ยง
- ความจำเป็นที่อาจเกิดขึ้นในการใช้การรับเหมาช่วงโดยไม่ได้รับอนุญาตอาจเกี่ยวข้องกับปัญหาการส่งผลิตที่ไม่สมเหตุสมผลจากบริษัทลูกค้า (เช่น ปริมาณที่มากเกินไปและ/หรือเวลาในการทำงานที่จำกัด) ทั้งนี้ สามารถแก้ไขได้ด้วยการสื่อสารที่โปร่งใสเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมของซัพพลายเออร์เอง



Contact us at:

 [info@themekongclub.org](mailto:info@themekongclub.org)


 [www.themekongclub.org](http://www.themekongclub.org)

Follow us on:

 [@themekongclub](https://www.facebook.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://twitter.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.linkedin.com/company/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.youtube.com/channel/UC...)