

เทคนิคการตรวจ SEDEX: Freely Chosen



BSI, a Royal Charter Company

1. Employment is Freely Chosen / อิสระในการจ้างงาน

1.1 ต้องไม่มีแรงงานบังคับ แรงงานที่ถูก
ผูกมัด หรือแรงงานนอกระบบที่ไม่เต็มใจ

1.2 ห้ามเรียกรับหลักประกันในการทำงาน
(เงิน เอกสารส่วนบุคคล) พนักงานมีสิทธิที่
จะลาออกจากงานเมื่อมีการแจ้งให้ทราบ
ล่วงหน้าอย่างเหมาะสม



Current Systems and Evidence Examined

การตรวจสอบและหลักฐาน

- ตรวจสอบนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร
- ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเข้าใจนโยบายหรือไม่ และมีบันทึกกระบวนการในการควบคุม 'อิสระในการจ้างงาน'
- หมายเหตุ: การจ้างงานของผู้รับเหมา แรงงานต่างด้าว ให้ไปอยู่ใน Section 8 เรื่อง Regular Employment.

ผู้ตรวจประเมินยังตรวจสอบว่าสถานประกอบการรู้เกี่ยวข้องกับกฎหมายท้องถิ่นและข้อกำหนด ETI

- ❖ พนักงานลาออกอย่างไรและต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างไร?
- ❖ มีการคำนวณและจ่ายเงินเดือนงวดสุดท้ายให้กับพนักงานอย่างไร? ถ้าพนักงานได้รับการคัดเลือกในต่างประเทศ มีขั้นตอน ข้อตกลงสำหรับพนักงานอย่างเป็นธรรม
- ❖ มีกองทุนสินเชื่อหรือไม่และมีวิธีการจัดการอย่างไร?

- ❖ มีนโยบายที่ห้ามไม่ให้มีการบังคับแรงงานหรือไม่? สิ่งนี้รวมถึงการใช้แรงงานนักโทษ และพวกเขาจ้างลูกค้าหรือไม่?
- ❖ สถานประกอบการมีระบบในการตรวจสอบว่าไม่มีการเก็บเอกสารสำคัญส่วนตัวของพนักงาน เช่นบัตรประชาชน พาสปอร์ต ใบอนุญาตทำงาน โดยโรงงานเองหรือเอเจนซี่
- ❖ ที่ กฎหมายอนุญาตให้เก็บเอกสารเหล่านั้นในประเทศได้ พนักงานสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลาที่ต้องการหรือไม่

Note: พนักงานจะต้องเข้าถึงเอกสารของพวกเขาได้โดยไม่ต้องแจ้งหรือบอกเหตุผลกับใคร ไม่มีค่าธรรมเนียมใด ๆ ในการเข้าถึงเอกสารเหล่านั้น กระบวนการที่กระทำนี้จะต้องชัดเจนและอธิบายให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน

ผู้ตรวจประเมินยังตรวจสอบว่าสถานประกอบการรู้เกี่ยวข้องกับกฎหมายท้องถิ่นและข้อกำหนด ETI (ต่อ)

- ❖ มีเอกสารหลักฐานอะไรที่ปฏิบัติในเรื่องนี้ ผู้ตรวจประเมินจะต้องบันทึกรายละเอียดในส่วนนี้
- ❖ รปภ. มีการควบคุมการเข้าออก และพนักงานเข้าออกได้ตลอดเวลาหรือไม่? มีข้อจำกัดใด ๆ หรือการขออนุญาตเข้าออก ควรจะบันทึกเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

- ❖ ที่ไหนที่มีกฎหมายกำหนดเรื่องอิสระในการจ้างงาน เช่น กฎหมายการค้าแรงงานทาสของประเทศอังกฤษฉบับใหม่
 - การปฏิบัติตามกฎหมายการค้าแรงงานทาสฉบับใหม่ด้วยความโปร่งใส
 - โรงงานตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น แรงงานบังคับ / ถูกผูกมัดในธุรกิจของพวกเขาหรือห่วงโซ่อุปทาน?
 - หากมีความเสี่ยง กิจกรรมมีการดำเนินการอย่างไรเพื่อลดความเสี่ยงเหล่านั้น

ตรวจสอบและรายงานต่อไปนี้

สัญญาและการสิ้นสุดสัญญาจ้าง



- ❖ พนักงานสามารถลาออกโดยสมัครใจ หลังจากแจ้งให้ทราบล่วงหน้าที่เหมาะสม ไม่มีการลงโทษทางการเงินสำหรับการลาออก รวมถึงการระงับโบนัสที่มีสิทธิได้รับแล้ว?
- ❖ มีกระบวนการในการจ่ายเงินเดือนงวดสุดท้ายหรือไม่ หากพวกเขาไม่กลับมาทำงานหลังวันหยุดยาว
- ❖ มีข้อจำกัดใด ๆ ในเรื่องการลาออกที่ระบุในสัญญาจ้างหรือไม่?
- ❖ มีข้อตกลงทางการเงินใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นส่วนตัวหรือเพื่อสมาชิกในครอบครัวหรือผู้ติดตามเช่น เงินกู้ยืมที่เป็นข้อจำกัดของการลาออก?

ตรวจสอบและรายงานต่อไปนี่ (ต่อ)

- ❖ รปภ. ระบุในสัญญาให้ชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่ของ รปภ. ในการห้ามจำกัดสิทธิ์การเข้าออก หรืออิสระในการเคลื่อนไหวของพนักงาน
- ❖ มีการจัดการสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานอย่างไร พนักงานคนใดที่อยู่ภายใต้การดูแลอย่างต่อเนื่องหรือไม่และหากเป็นเช่นนั้นจะจัดการความเป็นส่วนตัวได้อย่างไร?
- ❖ มีอิสระที่จะออกหลังเลิกงาน และไม่ล่าช้าอย่างไม่สมเหตุสมผล เช่น กระบวนการตรวจสอบของ รปภ.?

- ❖ พนักงานมีอิสระในการสื่อสารกับภายนอก รวมถึงสมาชิกครอบครัว เป็นต้น
- ❖ พนักงานมีอิสระที่จะปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา หากมี มีระเบียบปฏิบัติอย่างไร?
- ❖ แรงงานต่างด้าวต้องจ่ายค่าธรรมเนียม ภาษี เงิน ประกัน หรือข้อผูกมัดใด ๆ หรือไม่?
- ❖ มีหลักฐานว่านายจ้างให้เอกสารที่จำเป็นแก่คนงาน เมื่อพนักงานออกจากงาน / ออกนอกประเทศ เช่น วีซ่า หรือไม่?
- ❖ ระยะเวลาทดลองไม่เกินกฎหมายกำหนด

ตรวจสอบและรายงานต่อไปนี้ (ต่อ)

เพิ่มประวัติพนักงาน

- ❖ นายจ้างเก็บเฉพาะสำเนาของเอกสารสำคัญ เช่น บัตรประชาชน หนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน หรือไม่?
- ❖ เอกสารฉบับจริงคืนให้พนักงานทันทีหรือไม่

- ❖ หากกฎหมายอนุญาตให้เก็บเอกสารฉบับจริงได้ พนักงานยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าถึงเอกสารได้ตลอดเวลาหรือไม่
- ❖ กรณีมีเงินกู้ให้พนักงาน มีการเซ็นรับทราบข้อตกลงทั้งสองฝ่าย มีรายละเอียดการชำระคืน ระยะเวลาและเงื่อนไข ที่ยุติธรรมหรือไม่ และรายได้รวมจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ
- ❖ เงินกู้ยืมนั้นมีความเป็นไปได้จริงหรือไม่ที่จะชำระคืนเมื่อสุดการจ้างงาน
- ❖ มีระเบียบปฏิบัติหรือไม่ สำหรับสินเชื่อค้างให้กับนายจ้างใหม่หรือกระบวนการเบื้องต้น ในการชำระเงินกู้อีกครั้ง ที่การชำระคืนเงินกู้นั้นไม่ได้เป็นการป้องกันพนักงานลาออกจากงาน
- ❖ มีกระบวนการในการป้องกันหนี้สินของพนักงานและมีการตรวจสอบอย่างไร? มีการยืนยันการจ่ายเงินให้กับพนักงานหรือไม่?

ตรวจสอบและรายงานต่อไปนี่ (ต่อ)

การหักค่าจ้าง

- ❖ มีการหักเงินหรือไม่ — ดูรายละเอียดการหักโดยสมัครใจทั้งหมด (แม้ว่าจะเป็นไปตามกฎหมายหรือขัดกับกฎหมาย)
- ❖ มีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นไปตามกฎหมาย

- ❖ รายได้รวมจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ
- ❖ ถ้าหักสำหรับการลงโทษที่สมเหตุสมผลและกฎหมายต้องอนุญาต
- ❖ ไม่ใช่สำหรับ **PPE**, อุปกรณ์ในการทำงาน
- ❖ ไม่ใช่ภาคบังคับ เงื่อนไขเป็นแรงจูงใจของการจ้างงาน
- ❖ เงินหักตามข้อตกลงต้องคืนเงินให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม
- ❖ ไม่หักเงินก่อนเริ่มหรือระหว่าง เพื่อเป็นเงื่อนไขการจ้างงาน
- ❖ มีค่าธรรมเนียมหรือค่าที่พักโดยสมัครใจ (คนงานสามารถเลือกได้ว่าจะอยู่ในที่พักนี้หรือไม่) และราคายุติธรรมหรือไม่
- ❖ เงินที่หักไว้ทั้งหมดจะต้องคืนให้กับพนักงานเมื่อสิ้นสุดการจ้าง

ตรวจสอบและรายงานต่อไปนี้ (ต่อ)

ถ้ามีการใช้แรงงานนักโทษ



- ❖ แรงงานเหล่านั้นทำงานด้วยความ
สมัครใจ
- ❖ ว่างงานอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้มี
อำนาจตามกฎหมาย
- ❖ ค่าจ้างและชั่วโมงทำงานตามกฎหมาย

การสัมภาษณ์พนักงาน

- มีขั้นตอนในการลาออกอย่างไร
- บริษัทมีเก็บเงินมัดจำไว้สำหรับอะไรและจ่ายคืนเมื่อไหร่
- PPE** หรืออุปกรณ์ในการทำงานแจกให้ฟรีไหมหรือมี คชจ. ถ้ามีเท่าไร
- โรงงานมีเอกสารตัวจริงเช่นบัตรประชาชน พาสปอร์ต ใบอนุญาตทำงานหรือไม่
- ถ้าเก็บไว้เพราะกฎหมายกำหนด พวกเขารู้ถึงวิธีการเข้าถึงเอกสารเหล่านั้นหรือไม่

- ช่วงพักกลางวันสามารถออกข้างนอกได้หรือไม่
- ปฏิเสธ **OT** ได้ไหม
- เลิกกะแล้วสามารถกลับบ้านได้เลยหรือไม่
- พักอยู่หอพักไหม แล้วออกจากหอพักได้สะดวกหรือไม่
- ในโรงงานมีระบบเงินกู้ให้พนักงานหรือไม่
- ได้รับค่าจ้างโดยตรงไหม หรือจ่ายผ่านนายหน้า