

เทคนิคการตรวจ **SEDEX:**  
**Child Labour and  
Young Workers**



**bsi.**

## 4. Child Labor / การใช้แรงงานเด็ก

4.1 ไม่มีแรงงานเด็ก

4.2 บริษัทจะพัฒนาส่งเสริมนโยบายและแผนสำหรับ  
แรงงานเด็กที่พบ เพื่อให้ได้ศึกษาต่อจนพ้นวัยเด็ก

4.3 เด็กต่ำกว่า **18** ปีต้องไม่ทำงานล่วงเวลา และเวลา  
กลางคืนหรืองานอันตราย

4.4 นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติต้องสอดคล้องกับ  
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหรือ (ILO)



## การตรวจสอบระบบและหลักฐาน

1. เกณฑ์ที่ใช้สำหรับประกาศรับสมัครงาน
2. มีการตรวจสอบอายุอย่างไรในขั้นตอนการทำงาน
3. การศึกษาขั้นต่ำ
4. กำหนดอายุขั้นต่ำ
5. เอกสารอะไรที่ใช้ตรวจสอบอายุ
6. ขั้นตอนเพื่อให้มั่นใจว่าเอกสารยังไม่หมดอายุและไม่ปลอมแปลง
7. กระบวนการต่าง ๆ ถูกเขียนไว้เพื่อบุคคลอื่นอาจเข้ามารับผิดชอบในกรณีที่ผู้รับผิดชอบลา

## เกณฑ์ในการตรวจสอบ

- นโยบายเรื่องแรงงานเด็ก แรงงานผู้เยาว์
- นโยบายสื่อสารไปยังพนักงาน
- ระบบในการตรวจสอบอายุในกระบวนการสรรหา
- ไม่มีพนักงานต่ำกว่า **15** ปีหรือเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายหากเข้มกว่านี้ หากอายุ **14** ปีได้รับอนุญาตตามข้อยกเว้นของประเทศกำลังพัฒนา (อนุสัญญา **ILO 138**) อาจใช้อายุขั้นต่ำได้
- หากพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กในอดีต จะตรวจสอบว่าปัจจุบันมีระบบเพียงพอที่ป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ
- แรงงานผู้เยาว์ (ยังไม่เต็ม **18** ปีบริบูรณ์)
  - จินทะเบียนแรงงานผู้เยาว์
  - หนังสือยินยอมจากผู้ปกครอง
  - สัญญาเป็นไปตามกฎหมาย ไม่ทำงานอันตรายหรือทำงานกลางคืน เป็นต้น
  - หลักฐานการตรวจสอบสุขภาพ



## เกณฑ์ในการตรวจสอบ (ต่อ)

- ✓ ทะเบียนแรงงานผู้เยาว์พร้อมตำแหน่งงาน
- ✓ หลักฐานการทำงานและการสิ้นสุดการจ้างในรอบ 12 เดือน เพื่อตรวจสอบว่ามีการเลิกจ้าง ไล่เด็กออกก่อนจะ มีการตรวจประเมินหรือเปล่า
- ✓ แผนการฝึกอบรม การฝึกงาน เพื่อดูข้อกำหนดและเงื่อนไข



ตรวจสอบว่าสิ่งเหล่านี้เป็นไปตามกฎหมาย  
หรือไม่ อาจจะรวมถึง แต่ไม่จำกัด เฉพาะ:

- ✓ ลายเซ็นของผู้ปกครองหรือตัวแทน
- ✓ ลงทะเบียนกับหน่วยงานท้องถิ่น
- ✓ จ่ายค่าตอบแทนตามกฎหมายเช่น อัตราค่าจ้าง  
ชั่วโมงทำงาน ในฐานะผู้ฝึกงาน / นศ.ฝึกงาน  
การจ่ายประกันสังคมและผลประโยชน์อื่น ๆ

- มีระบบในการตรวจสอบอายุของผู้รับเหมาช่วง / ผู้รับงานไปที่บ้านอย่างไร
- การฝึกอาชีพใด ๆ นั้นมีความเหมาะสมเช่น ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับสารเคมีอันตรายหรือเครื่องจักรกลหนัก
- มีนโยบายและขั้นตอนการเยียวยาการใช้แรงงานเด็กหรือไม่ และสนับสนุนเด็กให้ได้รับการศึกษา รวมถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ แต่ไม่จำกัดเฉพาะ:

- แรงงานเด็กที่พบไม่ได้ทำงานต่อไป
- เด็กอยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ต้องทำงาน
- กำหนดสำหรับการชำระค่าจ้าง
- ติดต่อไปยังผู้ปกครอง

- เป็นไปได้ที่จะจัดสรรงานให้กับสมาชิกในครอบครัวที่เป็นผู้ใหญ่
- ส่งเด็กเข้าสู่ระบบการศึกษา

ถ้าพบว่ามีกรณีเยียวยาแรงงานเด็ก  
เป็นไปตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ข้างต้น  
หรือเปล่า



## ถ้าพบว่ามีแรงงานเด็ก ผู้ตรวจประเมิน และผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังนี้

- ยอมรับว่ามันไม่เป็นที่ยอมรับในการเลิกจ้างพวกเขา
- นำเด็กออกจากพื้นที่อันตรายทันที
- ผู้บริหารตกลงและมีความมุ่งมั่นในการแก้ไข
- ยอมรับนโยบายและขั้นตอนการแก้ไขตามมาตรฐาน **ETI**
- แจ้งลูกค้าทันที และกรณีนี้จะเป็นการละเมิดข้อตกลงการรักษาความลับ เราควรกระตุ้นให้ **supplier** คุยกับลูกค้าของพวกเขาเอง
- บันทึกตัวตนของเด็กเช่น หมายเลขประจำตัว ทะเบียนบ้าน และข้อมูลส่วนตัวอื่น ๆ



กรณีที่มีสถานดูแลเด็ก ให้ตรวจสอบว่ามีพนักงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย ปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นและระยะห่างที่เพียงพอระหว่างพวกเขา กับสถานที่ทำงาน เพื่อให้แน่ใจว่าเด็กจะไม่ได้รับอันตรายหรือสามารถเข้าทำงานได้

## การสัมภาษณ์



ปัจจุบันมีการจ้าง  
แรงงานเด็กใหม่



มีการจ้างพนักงานต่ำกว่า  
18 หรือไม่



คุยกับพนักงานผู้เยาว์  
เรื่องของเงื่อนไขการ  
จ้างงานของพวกเขา



การจ้างแรงงานผู้เยาว์ต้อง  
เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น  
และกฎหมายระหว่างประเทศ



พนักงานพึงพอใจกับ  
สถานที่เลี้ยงเด็กที่จัด  
ให้หรือเปล่า



พนักงานเข้าใจนโยบาย  
แรงงานเด็กและแรงงาน  
ผู้เยาว์

## Good example:

- โรงงานสนับสนุนเด็ก ๆ จากชุมชนท้องถิ่น หรือจากภูมิลำเนาที่ยากจน เพื่อเข้าสู่ระบบการศึกษา
- เสนอโครงการฝึกงาน / ฝึกอบรม สำหรับผู้จบการศึกษา
- เป็นส่วนหนึ่งของสมาคมอุตสาหกรรมในท้องถิ่น ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำจัดการใช้แรงงานเด็ก
- มีนโยบายการเยียวยาแรงงานเด็กเป็นของตัวเอง มากกว่าที่ถูกลำกำหนด

Any Questions?



By Royal Charter

bsi.