

Modern Slavery Benchmarking Tool

Performance Results and Recommendations

ID: 197

Country: afghanistan

Industry: agriculture-food-beverage

Score: 6

Total possible score: 30

Referrer: <https://www.walkfree.org/resources/guidance-on-modern-slavery-risks-for-thai-businesses/>

Report URL: <https://cdn.walkfree.org/exports/modern-slavery-report-230718-082842-8278.html>

Created at: 2023-07-18 16:28:42

Survey ID: 24990

QUESTION: ความรับผิดชอบ

How can we improve?

มีการกำหนดและเผยแพร่ นโยบายที่สอดคล้องกับหลักปฏิบัติหรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงความมุ่งมั่นขององค์กรในการรับมือกับความเสี่ยงเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่อย่างจริงจัง รวมทั้งอธิบายนโยบายเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน โดยมีขอบพร้อมกับระบุว่า เป็นนโยบายที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทหรือไม่ และมีการเปิดเผยสู่สาธารณะผ่านช่องทางใด

- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และ/หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ
- นโยบายการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม และ/หรือ หลัก Employer Pays Principle
- นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง และ/หรือ จรรยาบรรณคู่ค้า (รวมถึงข้อกำหนดว่าด้วยการใช้แรงงานทาสยุคใหม่)
- นโยบายทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมถึงนโยบายการรับเรื่องร้องเรียน
- กลไกการร้องทุกข์และนโยบายการแจ้งเบาะแส
- นโยบายหรือกรอบแนวทางการลงทุน
- นโยบายหรือกรอบแนวทางการเยียวยา

QUESTION: กลยุทธ์

How can we improve?

มีการบูรณาการนโยบายด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินธุรกิจและเป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดในสัญญาที่เกี่ยวข้อง

- พนักงานและแรงงาน (นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล สัญญาจ้างงาน และนโยบายสรรหาอย่างมีจริยธรรม)
- คู่ค้า บริษัทจัดหาแรงงาน ผู้รับเหมา (นโยบายการสรรหา นโยบาย Employer Pays Principle กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง จรรยาบรรณคู่ค้า และสัญญา)
- ข้อกำหนดในสัญญาอื่น ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถติดตามตรวจสอบคู่ค้า (ผ่านการตรวจประเมิน การตรวจสอบ และการพิจารณาข้อร้องเรียน) และกำหนดให้คู่ค้าทำการประเมินความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในห่วงโซ่อุปทานของตัวเอง และจัดการกับความเสี่ยงที่พบ

แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง ฝ่ายกฎหมาย และฝ่ายบริหารความเสี่ยง) คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจอื่น (เช่น พันธมิตรร่วมทุน) รับทราบถึงนโยบายด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ กระบวนการทำงาน และเงื่อนไขประกอบสัญญาต่าง ๆ รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานและคู่ค้าซึ่งรวมถึงพนักงานใหม่และคู่ค้ารายใหม่เพื่อสร้างความรับรู้และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายอย่างทั่วถึง

กำหนดให้มีการติดตามผลการปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อพัฒนามาตรการการจัดการและการเยียวยา เช่น จัดให้มีแบบสอบถามเพื่อประเมินตนเอง มีการตรวจประเมินและตรวจสอบ มีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของแรงงานและคู่ค้า และมีแผนการแก้ไข

QUESTION: การประกาศนโยบาย

How can we improve?

มีกระบวนการรายงานภายในเพื่อให้คณะกรรมการและผู้บริหารรับทราบถึงความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ดังนี้

- จำนวนกรณีการละเมิดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่
- จำนวนเหตุการณ์หรือจำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่
- มาตรการรับมือและมาตรการเยียวยาขององค์กร
- ผลการวิเคราะห์พร้อมสรุปบทเรียนเพื่อป้องกันการเกิดเหตุซ้ำอีกในอนาคต

กำหนดแนวทางการรายงานต่อสาธารณะเกี่ยวกับความเสี่ยงและการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย

QUESTION: การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
How can we improve? สิ่งที่ต้องการสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้อีก

QUESTION: การรายงาน
How can we improve?

วิเคราะห์การดำเนินการและห่วงโซ่คุณค่าเพื่อประเมินหาความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่
รวมทั้งขยายขอบเขตการประเมินให้ครอบคลุมนอกเหนือไปจากการดำเนินการขององค์กรซึ่งรวมถึงการประเมินความเสี่ยงในกลุ่มพนักงานและคู่ค้าโดยตรงอย่างเร่งด่วน

ระบบประเภทของความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (เช่น การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานชดหนี้ และการใช้วิธีหลอกลวงแรงงาน เป็นต้น) รวมถึงให้ข้อมูลว่ามีความเสี่ยงเกิดขึ้นที่ใดในการดำเนินงานและในห่วงโซ่คุณค่า พร้อมกำหนดตัวชี้วัด (เช่น มีการจำกัดอิสรภาพในการเคลื่อนไหว ไม่มีการตรวจสอบอายุแรงงาน แรงงานต้องจ่ายค่าจัดหางาน หรือมีการเปลี่ยนเงื่อนไขในสัญญา) พร้อมอธิบายความเชื่อมโยงว่าองค์กรเป็นต้นเหตุ มีส่วนร่วม หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงกับความเสี่ยงนั้นอย่างไร

จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงตามความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดขึ้น

- ประเมินความรุนแรงของผลกระทบโดยพิจารณาจากความเสียหาย (เช่น จำนวนผู้ที่ได้รับผลกระทบ) และระดับความยากในการดำเนินการเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้น
- ประเมินความเป็นไปได้ที่จะเกิดความเสี่ยง (ควรให้ความสำคัญกับความเสี่ยงที่มีผลกระทบสูงแม้จะมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยก็ตาม)

QUESTION: การประเมินความเสี่ยง
How can we improve?

ประเมินแนวปฏิบัติในการจ้างงานเพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ
หรือทำให้แรงงานมีความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ พร้อมระบุแนวปฏิบัติที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง

ท่านสามารถดูคำถามทั้งหมดในเช็คลิสต์ด้านล่างเพื่อใช้ในการอ้างอิง

- แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ (ค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต)
- แรงงานได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตรงตามเวลาหรือไม่
- แรงงานถูกบังคับให้ทำงานเป็นเวลานานเกินควรหรือไม่
- แรงงานต้องจ่ายค่าจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เพื่อให้ได้งานหรือไม่
- แรงงานอยู่ในสถานการณ์ของการเป็นแรงงานชดหนี้หรือไม่
- แรงงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานและที่พักอาศัยที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยหรือไม่
- ในสัญญาจ้างมีการใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจหรือไม่
- แรงงานสามารถเข้าถึงหนังสือเดินทางและบัตรประจำตัวประชาชนได้ตลอดเวลาหรือไม่
- แรงงานมีเสรีภาพในการออกจากงานหรือที่พักคนงานได้ตลอดเวลาหรือไม่
- มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างเพียงพอรวมถึงมีการอนุญาตให้เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือสมาคมเกี่ยวกับด้านแรงงานหรือไม่
- มีการตรวจสอบอายุแรงงานเพื่อป้องกันไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กหรือไม่
- มีการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานหรือไม่

QUESTION: แนวปฏิบัติในการจ้างงาน
How can we improve?

มีการบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้านเพื่อประเมินและจัดการกับความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่
ซึ่งได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทและมีการสื่อสารให้พนักงานและคู่ค้ารับทราบ โดยมีการระบุความเสี่ยงและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่
ข้อควรปฏิบัติในการรับมือกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การติดตามผล ตลอดจนการสื่อสารถึงวิธีการจัดการกับความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ ทั้งนี้ ให้ถือว่าการรายงาน
การกำหนดนโยบาย และการประเมินความเสี่ยงที่ใดกล่าวถึงข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบนี้

การตรวจสอบอย่างรอบด้านจะสมบูรณ์เมื่อมีกระบวนการติดตามตรวจสอบดังนี้

- มีการสอบถามคู่ค้าเกี่ยวกับสภาพแรงงาน สถานที่ประกอบการ แนวปฏิบัติต่อแรงงาน นโยบายและกระบวนการในการป้องกันไม่ให้มีการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก (เช่นการตอบแบบประเมินตนเองของคู่ค้า เป็นต้น)
- มีการตรวจเยี่ยมสถานที่ประกอบการของคู่ค้า
- มีการตรวจสอบด้านสังคมของคู่ค้า
- มีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของคนงาน ได้แก่ การสำรวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์ หรือการใช้เทคโนโลยีแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ (ซึ่งอาจเป็นเครื่องมือที่จะนำมาใช้เพื่อการตรวจสอบเป็นรายครั้ง หรือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารกับแรงงานอย่างต่อเนื่อง)
- มีการใช้เครื่องมือประเมินความเสี่ยงอื่น ๆ เช่น การใช้การตรวจสอบย้อนกลับ (traceability) และเครื่องมือจัดทำแผนที่ความเสี่ยง (risk mapping)
- มีการให้องค์กรภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยง

QUESTION: การมีส่วนร่วมของคู่ค้าและการตรวจสอบอย่างรอบด้าน
How can we improve?

ทบทวนแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อเพื่อตรวจสอบว่ามีส่วนใดที่อาจกีดกันให้คู่ค้าต้องเร่งผลิตให้ทันตามสัญญาหรือตามคำสั่งซื้อ
จนนำไปสู่การใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรมและเพิ่มความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่

หากแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อมีส่วนทำให้เกิดความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ องค์กรควรกำหนดให้มั่น นโยบายการจัดซื้อที่มีความรับผิดชอบ
และสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ พร้อมทั้งนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ รวมถึงกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดในสัญญาต่าง ๆ

- กำหนดให้มีการเจรจาต่อรองราคากับคู่ค้าอย่างเป็นธรรม ห้ามเรียกราคาต่ำกว่าต้นทุนการผลิต มีการแยกค่าแรงออกจากการเจรจาต่อรองด้านราคา และตรวจสอบว่าค่าแรงมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ
- ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานกำหนดกรอบเวลาและเป้าหมายในการผลิตที่ชัดเจนและเป็นไปได้จริง เพื่อหลีกเลี่ยงการสร้างแรงกดดันจนทำให้คู่ค้าต้องลดต้นทุน
- หากมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งซื้อหรือปรับการคาดการณ์คำสั่งซื้อ ควรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

และปรับกรอบเวลาการทำงานใหม่ให้เหมาะสมกำหนดให้ต้องมีการชำระเงินเต็มจำนวนแก่คู่ค้าตามเวลาที่กำหนด

องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้า จัดหาจากคู่ค้าจำนวนน้อยรายเพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าจะสามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติได้อย่างสอดคล้อง เพิ่มความชัดเจนและความโปร่งใส เพื่อลดความซับซ้อนในห่วงโซ่อุปทาน

องค์กรควรตอบแทนคู่ค้าที่ปฏิบัติตามนโยบายด้วยการมอบโอกาสในการทำธุรกิจร่วมกันมากขึ้น พร้อมสร้างแรงจูงใจให้คู่ค้าหมั่นติดตามตรวจสอบสภาพการทำงาน ในสถานประกอบการของตนเองและในห่วงโซ่อุปทานลำดับถัดไป

QUESTION: แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อ

How can we improve? สิ่งที้องค์กรสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้อีก

QUESTION: กลไกร้องทุกข์

How can we improve?

กำหนดให้กระบวนการร้องทุกข์และการร้องเรียน (กลไกร้องทุกข์) ที่มีการสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่เป็นไปตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

- สามารถรับเรื่อง แก้ไข และเยียวยาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน โดยมีขอบและการใช้แรงงานทาสได้
- เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ เชื่อถือได้ โปร่งใส เป็นธรรม อิงหลักสิทธิมนุษยชน สามารถรักษาความลับของผู้ร้องเรียน และป้องกันไม่ให้เกิดการแก้แค้นหรือการตอบโต้ตามมาได้
- โดยควรให้ทุกฝ่ายรับรู้ว่ามีกลไกการร้องทุกข์ที่เป็นช่องทางสำหรับการร้องทุกข์โดยไม่มีอุปสรรคทางภาษา และสามารถใช้ร้องทุกข์แบบไม่ต้องเปิดเผยตัวตนได้

พิจารณาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ คู่ค้า แรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคม มีส่วนร่วมในกระบวนการออกแบบกลไกและการสื่อสาร

ตรวจสอบว่าคู่ค้ามีกลไกการร้องทุกข์ด้วยหรือไม่ และพิจารณาแนวทางให้คู่ค้ารายงานผลกลับมาให้องค์กรทราบด้วยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานในห่วงโซ่อุปทานมีช่องทางในการร้องทุกข์ทั้งกับองค์กรและกับคู่ค้า

QUESTION: มาตรการรับมือและกระบวนการเยียวยา

How can we improve?

การพัฒนากรอบการทำงานที่ระบุขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนในการสอบสวนและการเยียวยาเมื่อเกิดเหตุ โดยกรอบการเยียวยาควรคำนึงถึง

- การช่วยเหลือผู้เสียหาย
- การป้องกันและลดโอกาสเกิดเหตุขึ้นอีกในอนาคต

กระบวนการสอบสวนควรมีการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล เพื่อพิสูจน์ว่ามีความเสียหายเกิดขึ้นจริงหรือไม่ และนำเสนอแนวทางรับมือและแก้ไขต่อไป โดยควรมีการคุ้มครองพยานและผู้ให้ปากคำตลอดกระบวนการด้วย

องค์กรมีการคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้ในการพัฒนากรอบการเยียวยา

- กระบวนการเยียวยาควรยึดหลักการ “ชดเชย” ความเสียหายที่เกิดขึ้นและช่วยให้ผู้เสียหายได้รับการฟื้นฟู ซึ่งอาจรวมถึงการจัดให้มีการรักษาพยาบาล การให้บริการด้านกฎหมายและด้านจิตสังคม (psychosocial) การส่งตัวกลับประเทศ หรือการจ่ายเงินชดเชย
- บทบาทขององค์กร ในการเยียวยาขึ้นอยู่กับความเกี่ยวข้องระหว่างองค์กรกับความเสียหายที่เกิดขึ้น ว่าองค์กรเป็นต้นเหตุ มีส่วนก่อให้เกิด หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับความเสียหายนั้น ทั้งนี้ องค์กรอาจเป็นผู้เยียวยาโดยตรงหรือให้ผู้อื่นเป็นผู้เยียวยาแทนแล้วแต่กรณี
- ควรพิจารณาช่องทาง ในการแจ้งเหตุการละเมิดให้เหมาะสม ซึ่งอาจรวมถึงกระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้านและกลไกการร้องทุกข์

กรอบการเยียวยาควรประกอบด้วย

- การกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรง ในการขับเคลื่อนและบริหารจัดการกระบวนการเยียวยา
- การรายงานข้อมูลให้คณะกรรมการและผู้บริหารรับทราบตลอดกระบวนการ
- การทบทวนเหตุการณ์ หลังเสร็จสิ้นกระบวนการเยียวยาแล้ว เพื่อสรุปบทเรียนและพิจารณามาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายขึ้นอีกในอนาคต รวมถึงการกำหนดให้มีการตรวจสอบอย่างรอบด้านอย่างต่อเนื่อง