

ต้นฉบับ



แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น
และการสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

ฉบับพิมพ์ครั้งที่: 1

จัดทำโดย : ICWC

อนุมัติโดย : ICWC, 2016-04-29

แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น และการสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น - การรับรอง ไอเวย์ข้อ 11.5

สารบัญ

1. วัตถุประสงค์
2. คำนิยาม
3. ภูมิหลัง
4. ขั้นตอนการรับรองสิทธิของพนักงานวัยรุ่น
 - 4.1 เมื่อผู้ผลิตสินค้ามีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น
 - 4.2 เมื่อผู้ผลิตสินค้าไม่มีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

1. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของเอกสารนี้เพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ผลิตสินค้าไอเกียในการรับประกันการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่นในสถานประกอบการ และเพื่อสนับสนุนให้มีการจ้างงานภายใต้กฎหมายภายในประเทศที่ใช้บังคับและสถานะและข้อกำหนดของไอเกีย

2. คำนิยาม

พนักงานวัยรุ่น : พนักงานวัยรุ่นคือบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี แต่สูงกว่าอายุวัยทำงานขั้นต่ำ ซึ่งมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. ภูมิหลัง

พนักงานวัยรุ่นมีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องจากการจ้างงานหรืองานประเภทใดก็ตามที่มีลักษณะหรือในสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานที่น่าจะเป็นภัยต่อสุขภาพความปลอดภัยหรือศีลธรรมของพวกเขา ผู้ผลิตสินค้าจะต้องรับรองว่าตนมีความรู้และปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศซึ่งห้ามและกำกับดูแลการจ้างงานพนักงานวัยรุ่นในการประกอบอาชีพที่เป็นอันตราย ขั้นตอนการปฏิบัติและสถานะที่ผิด



แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น
และการสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

หลักอนามัย^{*1} ในประเทศส่วนใหญ่จะมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานกะกลางคืน การทำงานล่วงเวลาที่จำกัด การทำงานหนักและการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานวัยรุ่น ข้อกำหนดดังกล่าวช่วยในการรับรองว่าการทำงานอยู่ภายใต้สภาวะที่ถูกต้อง ผู้ผลิตสินค้าจะต้องทราบกฎหมายเหล่านี้และนำไปปฏิบัติ

การจ้างงานพนักงานวัยรุ่นที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อพนักงานวัยรุ่นผู้ซึ่งมีประสบการณ์และความรู้ที่มีคุณค่า และต่อนายจ้างผู้ซึ่งมั่นใจได้ว่าอนาคตที่ผ่านการฝึกฝนอย่างดีจะมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญเติบโตในอนาคต

ผู้ผลิตสินค้าน่าจะลังเลที่จะจ้างงานพนักงานวัยรุ่น เพราะไม่ทราบกฎหมายท้องถิ่นที่ใช้บังคับซึ่งจะนำมาใช้กับพวกเขา หรือเกรงว่าจะถูกกล่าวหาว่าใช้แรงงานเด็ก ไอเคียต้องการที่จะสนับสนุนผู้ผลิตสินค้าให้ตระหนักถึงศักยภาพของพนักงานวัยรุ่นและช่วยพวกเขาในการพัฒนาทักษะในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ไอเคียเชื่อว่าพนักงานวัยรุ่นมีสิทธิที่จะทำงานตรงเท่าที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดทั้งหมดในอนุสัญญาระหว่างประเทศและกฎหมายภายในประเทศ ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้ การไม่จ้างงานพนักงานวัยรุ่นจะถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

4. การรับรองสถานะของไอเคียเกี่ยวกับพนักงานวัยรุ่น

ผู้ผลิตสินค้าจะต้องรับรองว่าได้คำนึงถึงข้อกำหนดของไอเคียเกี่ยวกับพนักงานวัยรุ่น มีขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติตามสองขั้นตอน ขึ้นอยู่กับว่าผู้ผลิตสินค้ามีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่นหรือไม่

4.1 เมื่อผู้ผลิตสินค้ามีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

ขั้นตอนที่ 1 – จะต้องทราบเกี่ยวกับกฎหมายภายในประเทศ ที่ใช้บังคับและข้อกำหนดของไอเคีย
ให้ตรวจสอบกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวกับพนักงานวัยรุ่นและข้อกำหนดของไอเคีย

^{*1} ตามอนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (ฉบับที่ 182) โดยการร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างและองค์กรด้านแรงงาน รัฐบาลจะต้องกำหนดว่า “งานอันตราย” ประกอบด้วยอะไรบ้าง และจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (เช่น จำพวกที่เกี่ยวกับเครื่องจักรและสารเคมีที่เป็นอันตราย) และสถานะที่ผิดหลักอนามัยที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี



แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น
และการสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

กฎหมายในประเทศจะมีรายชื่อประเภทของงานที่พนักงานวัยรุ่นไม่ควรทำ ในกรณีที่ไม่ว่าจะงานบางประเภทเป็นอันตรายหรือไม่ ให้ขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากผู้ที่ท่านติดต่อที่ไอเคีย

โปรดทราบว่า การมีนโยบายไม่จ้างงานผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี โดยไม่มีเหตุอันควรตามกฎหมายเป็นการเลือกปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 – การนำข้อกำหนดของไอเคียไปใช้

ต้องแน่ใจว่าพนักงานวัยรุ่นไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการหรือประเภทของการจ้างงานที่เป็นอันตราย

งานที่เป็นอันตรายคืองานใดที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต และ/หรือ ศีลธรรมของพนักงานวัยรุ่น ให้ดูกฎหมายภายในประเทศสำหรับคำนิยามที่สมบูรณ์ที่ใช้บังคับในประเทศ

ข้อกำหนดซึ่งเป็นแบบอย่างบางประการเกี่ยวกับงานของพนักงานวัยรุ่นคือ พนักงานวัยรุ่น :

- จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมและคำแนะนำด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับงานและเครื่องมือ/เครื่องจักรที่ใช้ พนักงานวัยรุ่นไม่ควรจะทำงานกับเครื่องจักรหนัก
- จำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลและคำแนะนำที่เหมาะสม
- จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ ในกรณีที่งานนั้นยากเกินไป
- ไม่สามารถทำงานเกินชั่วโมงการทำงาน
- ไม่สามารถทำงานในช่วงกะกลางคืน

ผู้ควบคุมดูแล และ/หรือ ผู้จัดการจำเป็นต้อง :

- รับรองสวัสดิภาพโดยทั่วไปของพนักงานวัยรุ่นที่สถานประกอบการ (ป้องกันการข่มขู่หรือการคุกคามจากผู้ร่วมงานอื่นๆ)
- ประเมินอย่างต่อเนื่องว่าจะต้องกระทำหรือปรับปรุงสิ่งใดเพื่อทำให้งานของพนักงานวัยรุ่นดีขึ้นสำหรับพวกเขาหรือไม่
- มอบหมายผู้ซึ่งได้รับความไว้วางใจจาก (บรรดา) พนักงานวัยรุ่น ที่พนักงานวัยรุ่นสามารถมีส่วนร่วมในความทุกข์/ความกังวล/ความยากลำบากของพวกเขาโดยปราศจากความกลัว



แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตสินค้าเกี่ยวกับการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่น
และการสนับสนุนการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

เนื่องจากมีอายุน้อยและมีความเปราะบาง ผู้ผลิตสินค้าควรจะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานวัยรุ่นจะต้องไม่ตกอยู่ภายใต้การล่วงละเมิดหรือการข่มขู่ในระหว่างการทำงาน คำแนะนำก็คือให้แต่งตั้งบุคคลที่ติดต่อซึ่งได้รับความไว้วางใจจากพนักงานวัยรุ่นที่พวกเขาจะหันเข้าหาในกรณีที่มีความต้องการหรือมีความทุกข์ใดๆ

ถ้าจำเป็น ให้ถามผู้ที่ท่านติดต่อที่ไอเคียเกี่ยวกับแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีที่สุดในการรักษาลิทธิของพนักงานวัยรุ่นของผู้ผลิตสินค้าอื่นๆ

4.2 เมื่อผู้ผลิตสินค้าไม่มีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น

ตรวจสอบข้อกำหนดมาตรฐานไอเอช (ข้อ 11.5) และกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับพนักงานวัยรุ่น

ให้ระบุ ตำแหน่งหรือประเภทของงานภายในกิจกรรม/สถานที่ตั้งของท่านซึ่งอาจเป็นที่พึงพอใจตามความต้องการของพนักงานวัยรุ่นตามข้อ 11.5 ของข้อกำหนดไอเอช หากจำเป็น ให้ขอความช่วยเหลือหรือตัวอย่างของแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีที่สุดจากผู้ที่ท่านติดต่อที่ไอเคีย

จัดเตรียมแผนสำหรับการจ้างงานพนักงานวัยรุ่น ซึ่งรวมถึง :

- ตำแหน่งซึ่งพนักงานวัยรุ่นอาจรับ
- จะสามารถจ้างงานพนักงานวัยรุ่นได้จำนวนกี่คนในอนาคต
- จะมีมาตรการอะไรที่จะรับรองว่ามีการคุ้มครองพนักงานวัยรุ่นอย่างเพียงพอในสถานประกอบการ ฯลฯ

หลังจากมีการจ้างงานพนักงานวัยรุ่นแล้ว ให้ปฏิบัติตามขั้นตอนดังที่ได้อธิบายในข้อ 4.1..

ข้อสังเกตสำหรับผู้อ่าน รายละเอียดในเอกสารฉบับนี้เป็นเนื้อหาจากการแปล Supplier Guideline on Protecting Young Workers and Supporting their Employment edition 1 การแปลฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงจากต้นฉบับภาษาอังกฤษเท่านั้น ไม่สามารถใช้สำหรับอ้างอิงในเชิงของเอกสารสัญญาใดๆ กรณีที่มีความขัดแย้งหรือภาวะคลุมเครือเกิดขึ้น เอกสารอ้างอิงคือฉบับภาษาอังกฤษเท่านั้น