



ຂໍ້ກຳນົດດ້ານແຮງງານຕົ້ນຕໍຂອງມາດຕະຖານ FSC-COC

FSC – COC ແມ່ນມາດຕະຖານທີ່ວລມເອົາການບັນທຶກເອກະສານໃນທຸກຂະບວນການຂອງຜະລິດຕະພັນຈາກປ່າໄມ້ ໂດຍເລີ່ມຕົ້ນການຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້ ຈົນໄປເຖິງການຜະລິດ ແລະ ນຳສົ່ງໄປສູ່ຜູ້ບໍລິໂພກ.

ສ່ວນໜຶ່ງຂອງຫຼັກການຂອງ FSC ແມ່ນການປົກປ້ອງ ແລະ ເຄົາລົບສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ກຳນົດໃຫ້ຜູ້ຖືໃບຢັ້ງຢືນ FSC ປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານ FSC-COC ໂດນໄດ້ລວມຂໍ້ກຳນົດດ້ານແຮງງານຫຼັກດັ່ງນີ້:

1. ເສລີພາບໃນການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ສິດໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມກັນ

- ພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ຈ້າງງານມີສິດໃນການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກຄວາມແຕກຕ່າງທາງ ຊົນຊັ້ນ, ເຊື້ອຊາດ, ຊົນເຜົ່າ, ສາສະໜາ, ສີຜິວ, ຕຳແໜ່ງງານ, ສາສະໜາ, ເພດ, ລົດຊະນີຍົມທາງເພດ, ອາຍຸ, ແລະ ຄວາມຄິດເຫັນທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ສາມາດຮວມໂຕກັນໂດຍບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີການຂໍອະນຸມັດຈາກລັດຖະບານ.
- ຕົວຢ່າງໃນການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ:
 - ການສ້າງຕັ້ງກຸ່ມດຳເນີນກິດຈະກຳຕ່າງໆເຊັ່ນ: ກຸ່ມກິລາ, ກຸ່ມຈັກສານ, ກຸ່ມສິລະປະ
 - ການສ້າງຕັ້ງສະຫະພັນແຮງງານ ຫຼື ແມ່ຍິງຂອງບໍລິສັດ
 - ການສ້າງຕັ້ງກຸ່ມເພື່ອເປັນຕົວແທນສະເໜີຜົນປະໂຫຍດທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍຂອງແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຈ້າງງານ
- ບໍລິສັດເຄົາລົບສິດທິຂອງພະນັກງານໃນການເຂົ້າຮ່ວມກຸ່ມ ຫຼື ດຳເນີນກິດຈະກຳທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ໂດຍຈະບໍ່ມີການຈຳແນກ ຫຼື ລົງໂທດພະນັກງານ.
- ພະນັກງານມີສິດໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່ ສິດດັ່ງກ່າວແມ່ນວ່າດ້ວຍຂະບວນການເຈລະຈາລະຫວ່າງນາຍຈ້າງກັບກຸ່ມຄົນງານ ແນໃສ່ຂໍ້ຕົກລົງເພື່ອກຳນົດເງື່ອນໄຂແຮງງານຕ່າງໆທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ມີຄວາມສົມເຫດສົມຜົນເຊັ່ນ: ເງິນເດືອນໃນການເຮັດວຽກ, ເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ຜົນປະໂຫຍດກ່ຽວກັບຄ່າຊົດເຊີຍ/ຕອບແທນ ແລະ ສິດອື່ນໆຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.

2. ການຕໍ່ຕ້ານ ແລະ ລົບລ້າງແຮງງານບັງຄັບ

ແຮງງານແບບບັງຄັບ ບໍ່ໄດ້ຈຳກັດໃສ່ແຕ່ຝຽງ ສະຖານະການທີ່ຄົນງານ/ ຜູ້ອອກແຮງງານຖືກບັງຄັບດ້ວຍຄວາມຮຸນແຮງທີ່ສາມາດເຫັນໄດ້ຢ່າງປະຈັກຕາເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງລວມມີ:

- ການສວຍໃຊ້ຄວາມບໍ່ເຂັ້ມແຂງ ຫຼື ຄວາມບໍ່ຮູ້ຂອງຜູ້ອື່ນໃນທາງຜິດ
- ການກັກຂັງໜ່ວງໜ່ວງ
- ການແຍກປ່ຽວ
- ການລະເມີດທາງຮ່າງກາຍ ແລະ ທາງເພດ
- ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ການຄຸກຄາມໂດຍຄຳເວົ້າ ແລະ ທ່າທາງ
- ການຍຶດໜັງສືເດີນທາງ ແລະ ບັດປະຈຳຕົວ/ບັ້ມສຳມະໂນຄົວ
- ການກັກເງິນຄ່າຈ້າງ
- ການສ້າງຂໍ້ຜູກມັດໃນການໃຊ້ໜີ້
- ການສ້າງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ການເປັນຢູ່ແບບຂົ່ມເຫັງທາລຸນ
- ການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາແບບເກີນຂອບເຂດ
- ການນາບຊຸ່ໂດຍການກ່າວປະນາມ

ນອກຈາກເປັນການລະເມີດທີ່ຮ້າຍແຮງຕໍ່ກັບສິດທິມະນຸດຂັ້ນຜູ້ຖານ ແລະ ສິດຂອງແຮງງານແລ້ວ, ການຊຸ່ເຊັນເອົາແຮງງານແບບບັງຄັບ ແມ່ນຖືເປັນການກະທຳຜິດທາງອາຍາ.

ບໍ່ວາພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂສິ່ງແວດລ້ອມໃດໆກໍຕາມ MTP ຈະບໍ່ນຳໃຊ້ແຮງງານແບບບັງຄັບດັ່ງທີ່ໄດກຳນົດຂ້າງເທິງ

- ທຸກໆໜ້າວຽກຕ້ອງດຳເນີນການບົນຜູ້ຖານຄວາມສະໝັກໃຈ, ແລະ ບໍ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການນາບຊູ່, ສ້າງການປັບໄໝ ຫຼື ການລົງໂທດຕ່າງໆ.
- ແຮງງານ/ຄົນງານບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງວາງເງິນມັດຈຳ/ ຫຼັກຄ້າປະກັນທາງການເງິນ ແລະ ມອບເອກະສານສະບັບແທ້ໃນການເຂົ້າເປັນພະນັກງານ (ເຊັ່ນ ໜັງສືເດີນທາງ, ບັດປະຈຳ ແລະ ອື່ນໆ)
- ບໍລິສັດຈະບໍ່ມີການຈ່າຍເງິນຄ່າແຮງງານຊ້າກວ່າກຳນົດໂດຍບໍ່ສົມເຫດສົມຜົນ
- ບໍລິສັດເຄົາລົບສິດຂອງຄົນງານ ທີ່ຈະອອກຈາກບ່ອນເຮັດວຽກ ພາຍຫຼັງໝົດເວລາວຽກຂອງເຂົາເຈົ້າ
- ພະນັກງານ/ຜູ້ອອກແຮງງານມີສິດສະໝັກວຽກຢ່າງເປັນອິດສະຫຼະ ແລະ ສາມາດລາອອກຈາກວຽກໂດຍບໍ່ມີການບັງຄັບໃຫ້ສືບຕໍ່ ໂດຍສອດຄ່ອງຕາມສັນຍາແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ.

3. ການຕໍ່ຕ້ານການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສິດທິເດັກ

- ບໍລິສັດດຳເນີນນະໂຍບາຍ “ບໍ່ມີແຮງງານເດັກ” ຢ່າງເຂັ້ມງວດ. ພະນັກງານ MTP ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໂຮງງານປຸງແຕ່ງໄມ້ຕ້ອງມີອາຍຸ 18 ປີຂຶ້ນໄປ
- ພະນັກງານຂອງ MTP ທຸກຄົນຕ້ອງຮັບຮູ້ວ່າ “ເດັກນ້ອຍ” ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ເຂົ້າມາພາຍໃນບໍລິເວນເຂດໂຮງງານ. ທຸກໆຄົນທີ່ມີໜ້າຢູ່ໃນສະຖານທີ່ໂຮງງານຕ້ອງມີອາຍຸຢ່າງໜ້ອຍ 18 ປີ.

4. ການຕໍ່ຕ້ານການຈຳແນກໃນການຈ້າງງານ ແລະ ອາຊີບ

- ບໍລິສັດຮັບເອົາຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ສະໜັບສະໜູນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແບບສ່ວນລວມ
- ການພິຈາລະນາການຈ້າງງານ ຈະບໍ່ມີການແບ່ງແຍກ ຊົນຊັ້ນ, ເຊື້ອຊາດ, ຊົນເຜົ່າ, ສາສະໜາ, ສີຜິວ, ເພດ, ລົດຊະນິຍົມທາງເພດ, ອາຍຸ ແລະ ສະຖານະທາງສັງຄົມ
- ຄ່າຈ້າງງານຈະຖືກອີງໃສ່ຕຳແໜ່ງແລະໜ້າວຽກໂດຍບໍ່ມີການແບ່ງແຍກທຸກຮູບແບບ
- ພະນັກງານທຸກຄົນຕ້ອງຮັບຮູ້ ແລະ ຍ້ອງຍໍຮູບແບບການເຮັດວຽກ ແລະ ຫັດສະໜະທີ່ແຕກຕ່າງກັນ
- ທຸກຄົນມີສິດໃນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສື່ສານ ແລະ ແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານແບບເປັນອິດສະລະ

ພະນັກງານທຸກຄົນຕ້ອງປະຕິບັດຢ່າງເຄັ່ງຄັດຕໍ່ກັບຂໍ້ກຳນົດດ້ານແຮງງານຕົ້ນຕໍຂອງມາດຕະຖານ FSC-COC, ຫາກພົບເຫັນເຫດການທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ ພະນັກງານທຸກຄົນສາມາດ:

- ລາຍງານໂດຍເຊິ່ງໜ້າຫາຜູ້ຈັດການ, ຄຸມງານຂອງຕົນ ຫຼື ພະນັກງານພາກສະໜາມຂອງພະແນກຄວາມຍິນຍົງຂອງ MTP
- ໂທຫາເບີໂທທີ່ຂຽນຢູ່ໃນບັດ GCCM
- ລາຍງານຜ່ານກ່ອງແດງ

MTP ມີການປະເມີນ ແລະ ປັບປຸງລະບົບການຈັດການເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານ FSC COC. ຫົວໜ້າພະແນກປຸງແຕ່ງໄມ້ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຮັກສາບົດປະເມີນຕົນເອງ ແລະມີການທວນຄືນຢ່າງໜ້ອຍ 1 ຄັ້ງຕໍ່ປີ ແລະ ສິ່ງໃຫ້ອົງການຮັບຮອງກ່ອນທີ່ຈະມີການກວດສອບ.