

การตรวจสอบของ FLA ในกรณีโรงงานฮงเสิ่ง  
สรุปข้อเสนอแนะและแผนการเยียวยา

แก้ไขล่าสุด 28 กุมภาพันธ์ 2025

#### แผนการเยียวยา:

จ่ายค่าจ้าง 100% สำหรับวันที่หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (หน้า 38-41)

Nike ได้พยายามที่จะส่งเสริมในเรื่องสิทธิมนุษยชนและสวัสดิการของลูกจ้าง อีกทั้งมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องที่จะปรับปรุงในเรื่องของความโปร่งใสและความรับผิดชอบของฐานการผลิตทั้งหมด ถึงแม้ว่าจะมีหลายฝ่ายสรุปว่าการให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายไทยแล้ว Nike ได้ร่วมมือกับผู้ผลิตในการดำเนินการเยียวยาลูกจ้างสูงกว่าที่กำหนดไว้ในข้อเสนอแนะของ FLA โดยจัดให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องที่ปัจจุบันยังทำงานอยู่กับฮงเสิ่งและแคสเซียร์ได้รับวันลาเพิ่มเติม และเยียวยาโดยจ่ายเป็นเงินให้กับลูกจ้างที่ปัจจุบันมิได้ทำงานกับฮงเสิ่งและแคสเซียร์แล้ว รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 7,051,293 บาท (211,539 ดอลลาร์สหรัฐ) ซึ่งผู้ตรวจสอบ FLA เสนอให้ควรจ่ายเป็นเงิน 4,779,805.50 บาท แผนการเยียวยานี้จึงเยียวยามากกว่าข้อเสนอแนะของ FLA อย่างมีนัยสำคัญ

#### 1. การเยียวยาที่มากกว่าข้อเสนอแนะของ FLA สำหรับลูกจ้างปัจจุบัน

- ก. ผู้ผลิตจะเยียวยาลูกจ้างตามข้อเสนอแนะของ FLA กล่าวคือ 50% ของการหยุดงานที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง โดยผู้ผลิตจะเพิ่มวันหยุดพักผ่อนให้กับลูกจ้าง และมีแผนจะดำเนินการให้เสร็จภายในเดือนมีนาคม 2025 การเยียวยาดังกล่าวนี้จะทำให้ทั้งฮงเสิ่งและแคสเซียร์สามารถดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ FLA เสร็จสมบูรณ์ในเดือนมีนาคม 2025
- ข. นอกเหนือไปจากข้อเสนอแนะของ FLA แล้ว ทั้งฮงเสิ่งและแคสเซียร์จะให้วันหยุดลูกจ้างเพิ่มเติมอีกเป็นจำนวน 50% ของการหยุดงานที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง โดยผู้ผลิตจะเพิ่มวันหยุดพักผ่อนให้กับลูกจ้าง และมีแผนจะดำเนินการให้เสร็จภายในเดือนมกราคม 2026

**คำอธิบาย:** จากนโยบายของโรงงาน ลูกจ้างจะมีสิทธิใช้วันหยุดพักผ่อนตลอดปี 2025 และเมื่อสิ้นปีแล้ววันหยุดที่ไม่ได้ใช้จะคำนวณเป็นเงินแล้วจ่ายให้ลูกจ้าง

#### 2. การส่งเสริมให้จ่ายเงินเยียวยาให้อดีตลูกจ้างของฮงเสิ่ง

สำหรับลูกจ้างที่ได้สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างของฮงเสิ่งภายใต้กฎหมายไทยแล้ว ผู้ผลิตจะจ่ายเงินให้กับลูกจ้างเหล่านี้เท่ากับ 100% ของค่าจ้างที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หากไม่สามารถติดต่อลูกจ้างได้หรือลูกจ้างไม่มาขอรับเงินภายใน 6 เดือน เงินจำนวนนี้จะจัดสรรไปยังกองทุนเพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างปัจจุบันที่ระบุไว้ในแผนการดำเนินการนี้

#### การจัดสรรเงินในกองทุนจากเงินที่ลูกจ้างไม่มาขอรับเงินเพื่อโครงการอันเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

เงินที่ลูกจ้างไม่มาขอรับภายใน 6 เดือนจะถูกนำไปรวมไว้ในกองทุนเฉพาะสำหรับโครงการอันเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างปัจจุบัน โครงการเหล่านี้จะพัฒนาและดำเนินการภายใต้คำแนะนำของสถาบัน Issara เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างและจัดลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ Issara เป็นหน่วยงานไม่แสวงหากำไรของไทยที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างที่ทำงานในห่วงโซ่อุปทานโดยใช้แอปพลิเคชัน Worker Voice และเน้นการมีส่วนร่วม วิธีการนี้ก็เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดสรรเงินในกองทุนนี้ได้เป็นไปเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสองโรงงานนี้อย่างแท้จริง

การตรวจสอบของ FLA ในกรณีโรงงานฮงเส็ง  
สรุปข้อเสนอแนะและแผนการเยียวยา

รายละเอียดดังต่อไปนี้ เป็นรายละเอียดแผนการเยียวยาตามข้อเสนอแนะของ FLA (ทั้งที่ดำเนินการอยู่และที่กำลังจะดำเนินการ)

ประเด็น	ข้อเสนอแนะของ FLA	แผนการเยียวยา	กำหนดเวลา
การบีบบังคับ ข่มขู่ และการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม (หน้า 41-42)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดให้มีระบบการสื่อสารของบริหารการจัดการลูกจ้างที่โปร่งใส รวมถึงจัดให้มีกล่องรับคำแนะนำ กรรมการลูกจ้าง และการประชุมร่วมกับตัวแทนลูกจ้าง</li> <li>● จัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับลูกจ้างและผู้บริหารเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการร้องทุกข์และทำให้ระบบเข้าถึงได้ง่ายและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย</li> </ul>	<p><b><u>ร่วมกับ Issara ในการยกระดับ Worker Voice</u></b> ให้ลูกจ้างสามารถส่งเรื่องร้องทุกข์แบบไม่เปิดเผยชื่อได้ผ่านแอปพลิเคชัน Worker Voice ของ Issara โดย Issara จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อนำข้อร้องเรียนที่ส่งเข้ามาในแอปพลิเคชันไปหารือกับฝ่ายบริหารเพื่อหาทางออกร่วมกัน</p> <p>แอปพลิเคชัน Worker Voice จะโฆษณาอยู่บนโปสเตอร์ที่ติดอยู่ภายในโรงงานเพื่อให้ลูกจ้างทราบและสามารถดาวน์โหลดแอปพลิเคชันได้เมื่อต้องการ</p> <p>ทั้งฮงเส็งและแคสเซียร์จะประชุมร่วมกันทุกปีเพื่อทบทวนการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพของแอปพลิเคชัน Worker Voice</p> <p><b><u>การฝึกอบรมสำหรับลูกจ้างและผู้บริหารในเรื่องของกระบวนการร้องทุกข์</u></b> ทั้งฮงเส็งและแคสเซียร์จะจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอให้กับลูกจ้างในการใช้แอปพลิเคชัน Worker Voice การรายงานร้องทุกข์ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้าง โดยจัดอบรมหลากหลายภาษาในช่วงเวลาทำงานเพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างสามารถฟังเข้าใจ และสำหรับการฝึกอบรมฝ่ายบริหารจะเน้นถึงการจัดการที่เป็นธรรมในกรณีที่มีการร้องทุกข์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการปฏิบัติตามกฎหมาย</p>	ยืนยันดำเนินการแล้วเสร็จ ทั้งสิ้นภายในเดือนมีนาคม 2025

การตรวจสอบของ FLA ในกรณีโรงงานฮงเสิ่ง  
สรุปข้อเสนอแนะและแผนการเยียวยา

<p>การตอบโต้ (หน้า 43-44)</p>	<p>1. การเยียวยาลูกจ้างที่ 1 <u>ลูกจ้างที่ 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่พบว่ามีการละเมิดกฎหมายและไม่พบหลักฐานของการตอบโต้</li> <li>กำหนดให้จ่ายเงินเยียวยาบางส่วนโดยคำนวณจากเงินชดเชยตามกฎหมายไทยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับหากลูกจ้างนั้นถูกเลิกจ้าง</li> </ul> <p>59,580 บาท = 1,746.27 ดอลลาร์สหรัฐ (ค่าจ้าง 180 วัน คำนวณจากระยะเวลาที่ทำงานให้กับนายจ้างเป็นเวลานานสามปี) เงินเยียวยานี้แนะนำให้จ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นธรรม แต่มิได้มุ่งเพื่อชดเชยความเสียหายเต็มจำนวน</p>	<p>การเยียวยาลูกจ้างที่ 1 (W1)</p> <p>ได้จ่ายเงินค่าจ้างในระหว่างการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างที่ร้องเรียนไปเรียบร้อยแล้วในปี 2020</p> <p>ฮงเสิ่งและแคสเซียร์จะทำงานร่วมกับ Issara เพื่อค้นหาตัว W1 และจ่ายเงินเยียวยาเท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมายไทย</p>	<p>ฮงเสิ่งและแคสเซียร์จะทำงานร่วมกับ Issara เพื่อค้นหาตัว W1</p> <p>หากไม่สามารถติดต่อ W1 ได้หรือ W1 ไม่มาขอรับเงินภายใน 6 เดือน เงินจำนวนนี้จะจัดสรรไปเพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างปัจจุบัน</p>
<p>การตอบโต้ (หน้า 43-44)</p>	<p>1. การเยียวยาลูกจ้างที่ 2 <u>ลูกจ้างที่ 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พบพยานหลักฐานการตอบโต้ลูกจ้าง แม้ว่าลูกจ้างที่ 2 จะมิได้เห็นว่า การเลิกจ้างนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</li> <li>การตอบโต้มีลักษณะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย แต่ลูกจ้างที่ 2 นี้จะไม่สามารถฟ้องคดีต่อศาลได้เนื่องจากพ้นระยะเวลา 60 วันที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว</li> <li>จ่ายเงินค่าเสียหายคำนวณจากเงินค่าเสียหายจำนวนสูงสุดที่ลูกจ้างที่ 2 น่าจะได้รับหากยื่นฟ้องคดีต่อศาลและชนะคดี และให้จ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีนับแต่วันที่เลิกจ้าง</li> </ul> <p>43,030 บาท = 1,261.19 ดอลลาร์สหรัฐ</p>	<p>การเยียวยาลูกจ้างที่ 2 (W2)</p> <p>ได้จ่ายเงินค่าจ้างในระหว่างการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างที่ร้องเรียนไปเรียบร้อยแล้วในเดือนตุลาคม 2020 และจ่ายค่าชดเชยไปแล้วในเดือนกุมภาพันธ์ 2021</p> <p>ฮงเสิ่งและแคสเซียร์จะทำงานร่วมกับ Issara เพื่อค้นหาตัว W2 และจ่ายเงินเยียวยาเท่ากับที่เสนอให้จ่ายตามข้อเสนอแนะ ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้</p>	<p>ฮงเสิ่งและแคสเซียร์จะทำงานร่วมกับ Issara เพื่อค้นหาตัว W2</p> <p>หากไม่สามารถติดต่อ W2 ได้หรือ W2 ไม่มาขอรับเงินภายใน 6 เดือน เงินจำนวนนี้จะจัดสรรไปเพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างปัจจุบัน</p>

การตรวจสอบของ FLA ในกรณีโรงงานฮงเสิ่ง  
สรุปข้อเสนอแนะและแผนการเยียวยา

<p><b>การตอบโต้ (หน้า 43-44)</b></p>	<p>บังคับใช้กระบวนการที่เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณของ FLA เพื่อป้องกันการตอบโต้และการเลือกปฏิบัติ และเพื่อให้เป็นไปตามข้อปฏิบัติที่ ER.17.6</p>	<p>ฮงเสิ่งและแคสเซียร์จะยกระดับการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับการป้องกันการตอบโต้ให้กับพนักงานทุกระดับภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ อันเป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA ที่ 17.6</p> <p>การจัดอบรมนี้จะแล้วเสร็จในเดือนมีนาคม 2025 และคนงานจะมีความรู้และความมั่นใจในการสนับสนุนและดำเนินการตามนโยบายนี้</p> <p>ฮงเสิ่งและแคสเซียร์จะจัดให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาทำการสำรวจคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมของลูกจ้างเพื่อตอบสนองต่อข้อกังวลของลูกจ้างมากขึ้น และนำผลของการสำรวจไปปรับปรุงระบบและกระบวนการในโรงงาน และทำการสำรวจซ้ำเป็นประจำทุกปี</p>	<p>มีนาคม 2025</p>
<p><b>ภาระงานและค่าล่วงเวลา (หน้า 44)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ปรับเป้าหมายการผลิตให้อยู่ในระดับที่สามารถทำให้เสร็จสิ้นได้ภายในชั่วโมงการทำงานปกติ</li> <li>● เสนอให้ลูกจ้างที่ต้องการหารายได้เสริมสามารถทำงานล่วงเวลาได้หากเป้าหมายการผลิตไม่สามารถบรรลุผลได้ในชั่วโมงการทำงานปกติ</li> </ul>	<p>ปัจจุบันฮงเสิ่งและแคสเซียร์มีนโยบายให้ผลิตผลงานตามเป้าหมายภายในชั่วโมงการทำงานปกติเพื่อติดตามดูลูกจ้างที่มีความสามารถให้คงทำงานกับบริษัทและให้ทำงานล่วงเวลาเฉพาะในกรณีที่จำเป็นเท่านั้น</p> <p>แม้ว่าจะมีเป้าหมายการผลิตและมีค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น แต่ลูกจ้างทุกคนก็ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย และมีการจ่ายค่าล่วงเวลาที่ปฏิบัติตามกฎหมายไทยและมาตรฐานของ Nike</p> <p>ฮงเสิ่งและแคสเซียร์จะพัฒนาการทำความเข้าใจกับหัวหน้าสายการผลิตให้สื่อสารเรื่องภาระงาน (KPIs) ให้กับทีมอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและจัดการปัญหาด้านความเข้าใจ</p>	<p>นโยบายปัจจุบัน</p> <p>มีนาคม 2025</p>

การตรวจสอบของ FLA ในกรณีโรงงานฮงเสิ่ง  
สรุปข้อเสนอแนะและแผนการเยียวยา

<p>ความโปร่งใสและการให้ความร่วมมือ (หน้า 44-45)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ประเด็นการปกปิดข้อมูลในรายงานของ ELEVATE และพยานหลักฐานของ WRC “แม้ว่ารายงานการตรวจสอบของ WRC จะเผยแพร่อยู่เว็บไซต์ทางการของหน่วยงาน และในช่วงต้นของการตรวจสอบนี้ WRC ได้ส่งเอกสารบางส่วนให้กับผู้ตรวจสอบ อย่างไรก็ตาม ยังมีหลักฐานอีกหลายรายการที่ WRC สงวนไว้ไม่อนุญาตให้ผู้ตรวจสอบได้ตรวจสอบ” (หน้า 11)</li> <li>● ให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกฎบัตรของ FLA และขอบเขตการจ้างซึ่งเน้นถึงความโปร่งใสและกำหนดให้มีมาตรการปกป้องสำหรับข้อมูลที่เป็นความลับ</li> <li>● การเพิ่มความเชื่อใจและความร่วมมือในการตรวจสอบในอนาคต มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การตรวจสอบเป็นไปได้อย่างแม่นยำและไม่ใช้เวลานานเกินไป เพื่อสนับสนุนให้กระบวนการตรวจสอบของ FLA เป็นธรรมและน่าเชื่อถือ</li> </ul>	<p>เนื่องจาก Nike เป็นสมาชิกร่วมก่อตั้งของ FLA จึงตระหนักว่าการให้ความร่วมมือและความโปร่งใสเป็นรากฐานสำคัญของธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ Nike พร้อมทั้งจะยังคงปฏิบัติตามกฎบัตรและมุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจและให้ความร่วมมือกับการตรวจสอบทั้งหมด</p> <p>Nike จะทบทวนนโยบายภายในเพื่อให้สามารถจัดการกับการตรวจสอบในช่วงสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น ช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด</p>	
---	---	---	--