



FSC Core Labour Requirements Self-Assessment : Year 2022

Company Name : Green River Panels (Thailand) Co., Ltd.
COC certificate code :
(if already certified)
Country : Thailand
Assessment Place : GP Production Meeting Room
Assessment Date : 15/06/2022, 3:00 pm.
Assessment Teams : (HR & Safety),
: (Account & Store/WH),
: (Production),
: (QC/QA),
: (Purchase),
: (Sale),
: (R&D)
Reviewed By : (FSC Manager/QMR)
Approved By : (Managing Director)

Child Labour

Requirement ข้อกำหนด	Questions คำถาม	Answer คำตอบ
<p>7.2 The organization shall not use child labour. <i>องค์กรต้องไม่จ้างแรงงานเด็ก</i></p> <p>7.2.1 The organization shall not employ workers below the age of 15, or below the minimum age as stated under national, or local laws or regulations, whichever age is higher, except as specified in 7.2.2. <i>องค์กรต้องไม่จ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือในกรณีที่กฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศนั้น ๆ กำหนดไว้ต่ำกว่านี้ ยกเว้นตามที่ระบุไว้ในข้อ 7.2.2</i></p> <p>7.2.2 In countries where the national law or regulations permit the employment of persons between the ages of 13 to 15 years in light work, such employment should not interfere with schooling nor, be harmful to their health or development. Notably, where children are subject to compulsory education laws, they shall work only outside of school hours during normal day-time working hours. <i>ในประเทศที่กฎหมายหรือข้อบังคับนั้นอนุญาตให้จ้างงานบุคคลที่อายุระหว่าง 13 ถึง 15 ปี ในลักษณะงานเบา แรงงานเหล่านั้นต้องไม่ถูกกีดกันด้านการศึกษา, สุขภาพและการพัฒนาตามสิทธิ ทั้งนี้ ในกรณีที่มีการศึกษาภาคบังคับนั้น แรงงานเหล่านี้จะต้องทำงานนอกเวลาเรียนในวันทำงานปกติ นั้นได้</i></p>	<p>-What is the statutory, legal, or regulated minimum age at the place of your operations? บริษัท ฯ ใช้กฎหมายฉบับใดในการอ้างอิงและปฏิบัติตามเกี่ยวกับการไม่จ้างแรงงานเด็ก</p> <p>-What measures have you taken to ensure that child labour is not used in your operations? บริษัทฯ ใช้วิธีการใดในการที่จะตรวจคัดกรองไม่ให้มีการจ้างแรงงานเด็กเข้าทำงาน</p>	<p>We comply with the applicable legislation which addresses this core labour requirement, which is identified in Section 45 of Labour Protection Act B.E.2541. บริษัท ฯ ปฏิบัติตามมาตราที่ 45 ของพรบ.คุ้มครองแรงงานฉบับพ.ศ.2541 เกี่ยวกับการไม่จ้างแรงงานเด็ก</p> <p>Upon initial hiring, our organization maintains records of each employee's date of birth to ensure that there are no employees hired below the minimum regulated age. This process demonstrates that we meet the FSC Core Labour Requirement. บริษัทฯ พิจารณาจากเอกสารสมัครงานเป็นหลัก ดูที่วันเดือนปีเกิดของผู้สมัคร จะต้องไม่มีพนักงานที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหรือต้องอายุ 18 ปีบริบูรณ์แล้ว</p>
	<p>-Do you employ children below the age of 15? บริษัทมีการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้าทำงานหรือไม่ จงอธิบาย</p>	<p>The company has no policy to employ children below the age of 15. Those who applied to be the employee of the company must be 18 years old or above as stipulated in the Company's Rules and Regulations. บริษัทไม่มีนโยบายจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้าทำงาน โดยกำหนดไว้ในกฎระเบียบบริษัทฯ ว่าเกณฑ์ในการจ้างนั้นคือบุคคลที่อายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป</p>
<p>7.2.3 No person under the age of 18 is employed in hazardous or heavy work except for the purpose of training within approved national laws and regulation. <i>จะต้องไม่จ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปีเพื่อมาทำงานภายใต้สภาวะอันตราย หรือเป็นลักษณะงานหนัก เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานภายใต้การฝึกอบรม ทั้งนี้ ต้องมีประกาศอย่างเป็นทางการของกฎหมายในประเทศนั้น ๆ หรือมีข้อบังคับที่ให้การทำได้</i></p> <p>7.2.4 The organization shall prohibit the worst forms of child labour. <i>องค์กรต้องห้ามการดำเนินงานกับแรงงานเด็กในแบบที่เลวร้ายที่สุด</i></p>	<p>-If you employ workers between the ages of 15 to 18, describe what measures you have taken to ensure that they don't perform hazardous or heavy work. If there are a requirement for training and education, indicate supporting documents. กรณีที่บริษัทมีการจ้างแรงงานอายุ 15 – 18 ปี จะต้องให้ความคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ มีมาตรการอย่างไรที่จะกำหนดไม่ให้ทำงานภายในสภาวะงานอันตรายตามกฎหมาย รวมถึงไม่กระทำการในแบบที่เลวร้ายที่สุด จงอธิบาย</p>	<p>The company shall submit a notification form of Kor.Lor.2 to the Labour Protection and Welfare Office for employment of workers at the ages of 15-18 and to provide the protection for these group of employees in accordance with the Labour Protection Act B.E.2541 as follows: บริษัทฯ มีการจัดทำเอกสาร คร. 2 แบบแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี โดยยื่นแจ้งไปยังสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ในสังกัด และมีการกำหนดการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวตามหลักกฎหมายตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Prohibited to perform any of the work under Section 49 ห้ามทำงานภายใต้สภาวะอันตรายตามมาตรา 49 2) Do not allowed to work overtime or on holidays ไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

		3) Do not allowed to work during the hours of 10:00 PM – 6:00 AM, unless permitted in writing by the Director-General ไม่อนุญาตให้ทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีฯ
--	--	---

Forced Labour

Requirement ข้อกำหนด	Questions คำถาม	Answer คำตอบ
<p>7.3 The organization shall eliminate all forms of forced and compulsory labour. <i>องค์กรต้องขจัดการดำเนินงานต่างๆ ที่เข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ</i></p> <p>7.3.1 Employment relationships are voluntary and based on mutual consent, without the threat of a penalty. <i>การจ้างงานต้องเป็นไปโดยสมัครใจ ไม่มีการข่มขู่ หรือทำให้เกิดความกลัว</i></p> <p>7.3.2 There is no evidence of any practices indicative of forced or compulsory labour, including, but not limited to, the following: <i>ต้องไม่ปฏิบัติการใช้แรงงาน บังคับใช้แรงงาน อาทิ;-</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • physical and sexual violence <i>การก่อความรุนแรงทางกายภาพและการคุกคามทางเพศ</i> • bonded labour <i>การผูกมัดด้านแรงงาน</i> • withholding of wages / including payment of employment fees and or payment of deposit to commence employment <i>การหักค่าจ้างค่าแรง / รวมถึงการหักค่าธรรมเนียมการจ้างงาน และหรือ การหักเงินส่วนหนึ่งเพื่อเป็นการประกันการเริ่มงาน</i> • restriction of mobility/movement <i>การออกข้อบังคับในการห้ามออกนอกบริษัทในเวลางาน</i> • retention of passport and identity documents <i>การยึดเอกสารประจำตัว, พาสปอร์ต</i> • threats of denunciation to the authorities. <i>ข่มขู่ ให้ออกจากงาน</i> 	<p>-Does your organization comply with Clause 7.3? บริษัทฯ มีการดำเนินการจ้างงานที่เป็นไปตามข้อกำหนด 7.3 หรือไม่</p> <p>-Describe how your organization knows it show compliance with this principle. อธิบายวิธีปฏิบัติเพื่อแสดงถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ได้</p>	<p>Yes, we comply with the applicable legislation which addresses this Core Labour Requirement, which is identified in Labour Protection Act B.E.2541. and online public policy at: http://legal.labour.go.th ใช่ บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายที่ระบุถึงข้อกำหนดด้านแรงงาน ซึ่งระบุไว้ในพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และนโยบายสาธารณะ</p> <p>We have a policy on the prohibition of forced labour, which demonstrates that we meet this FSC Core Labour Requirement. เรามีนโยบายเกี่ยวกับการห้ามใช้แรงงานบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเราปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานนี้</p> <p>Our Employment offer letters/ work agreements/ contracts demonstrate that employees can leave upon notice to the employer and therefore we meet this FSC Core Labour Requirement. หนังสือเสนอการจ้างงาน/ ข้อตกลงการทำงาน/ สัญญาแสดงให้เห็นว่าพนักงานสามารถลาออกได้เมื่อแจ้งให้นายจ้างทราบ ดังนั้นถือว่าเราได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานนี้</p>

Discrimination in Employment and Occupation

Requirement ข้อกำหนด	Questions คำถาม	Answer คำตอบ
<p>7.4 The organization shall ensure that there is no discrimination in employment and occupation. องค์กรต้องทำให้มั่นใจว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติในการทำงานและสายอาชีพ</p> <p>7.4.1 Employment and occupation practices are non-discriminatory. การจ้างงานและการประกอบอาชีพที่ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ</p>	<p>-Does your organization comply with Clause 7.4? บริษัทมีการดำเนินการจ้างงานที่เป็นไปตามข้อกำหนด 7.4 หรือไม่</p> <p>-For the individuals employed by you at the site/sites holding the certificate, describe how your organization knows it complies with Clause 7.4. อธิบายวิธีปฏิบัติเพื่อแสดงถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ได้</p>	<p>Yes, we comply with the applicable legislation which addresses this core labour requirement, which is identified in Labour Protection Act B.E.2541. ใช่ บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อบังคับตามกฎหมายของพรบ.คุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541</p> <p>We have an equal opportunity policy, which demonstrates that we meet this FSC Core Labour Requirement. เรามีนโยบายด้านโอกาสที่เท่าเทียมกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเราปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานหลักนี้</p> <p>Our Employment offer letters/ work agreements/ contracts include an equal opportunity statement, which demonstrates that we meet this FSC Core Labour Requirement. หนังสือเสนอการจ้างงาน/ ข้อตกลงการทำงาน/ สัญญารวมถึงคำชี้แจงโอกาสที่เท่าเทียมกันซึ่งแสดงให้เห็นว่าเราปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานนี้</p> <p>Our job announcements have an opportunity statement, which demonstrates that we meet this FSC Core Labour Requirement. การประกาศรับสมัครงานของบริษัทมีคำชี้แจงโอกาส ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเราปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานนี้</p>

Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining

Requirement ข้อกำหนด	Questions คำถาม	Answer คำตอบ
<p>7.5 The organization shall respect freedom of association and the effective right to collective bargaining. <i>องค์กรต้องเคารพซึ่งสิทธิเสรีภาพในการเจรจาต่อรอง</i></p> <p>7.5.1 Workers are able to establish or join worker organizations of their own choosing. <i>ลูกจ้างสามารถที่จะตัดสินใจจัดตั้ง หรือ เข้าร่วมใน worker organization ได้</i></p> <p>7.5.2 The organization respects the full freedom of workers' organizations to draw up their constitutions and rules. <i>องค์กรต้องเคารพสิทธิเสรีภาพของลูกจ้าง ในการกำหนดร่าง ข้อเสนอ ข้อต่อรองต่างๆ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของ worker organization</i></p> <p>7.5.3 The organization respects the rights of workers to engage in lawful activities related to forming, joining or assisting a workers' organization, or to refrain from doing the same, and will not discriminate or punish workers for exercising these rights. <i>องค์กรต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างในการที่จะกำหนดกิจกรรมในการก่อตั้ง การเข้าร่วม การประชุม worker organization โดยไม่กีดกัน ชัดขวาง</i></p> <p>7.5.4 The organization negotiates with lawfully established workers' organizations and/ or duly selected representatives in good faith and with the best efforts to reach a collective bargaining agreement. <i>องค์กรจะต้องเจรจาต่อรองในเชิงกฎหมายในการกำหนดผู้แทนลูกจ้างอย่างเป็นธรรม โปร่งใส</i></p> <p>7.5.5 Collective bargaining agreements are implemented where they exist. <i>ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันนั้นจะต้องถูกจัดทำขึ้นและรับทราบทั้งสองฝ่าย</i></p>	<p>-Does your organization comply with the Clause 7.5? บริษัทดำเนินการเกี่ยวกับการเคารพซึ่งสิทธิเสรีภาพในการเจรจาต่อรองตามข้อกำหนด 7.5 หรือไม่</p> <p>c) For the individuals employed by you at the site/sites holding the certificate, describe how your organization knows it complies with Clause 7.5. บริษัทมีระบบเกี่ยวกับการเคารพซึ่งสิทธิเสรีภาพในการเจรจาต่อรองเป็นไปตามข้อกำหนดนี้อย่างไร</p>	<p>Yes, we comply with the applicable legislation which addresses this core labour requirement, which is identified in Labour Protection Act B.E.2541 and Labour Relation Act B.E.2518. ใช่ บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อบังคับตามกฎหมายของพรบ.คุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541 และ พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518</p> <p><input type="checkbox"/> We have an organizational policy, which demonstrates that we meet this FSC Core Labour Requirement. เรามีนโยบายองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเราได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานนี้</p> <p><input type="checkbox"/> Our collective bargaining agreement demonstrates that we meet this FSC Core Labour Requirement. ข้อตกลงการเจรจาต่อรองของเรา แสดงให้เห็นว่าบริษัทปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานนี้</p> <p><input type="checkbox"/> We have minutes or documents from meetings related to the development of the collective bargaining agreement. เรามีรายงานการประชุมหรือเอกสารจากการประชุมที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน</p> <p><input type="checkbox"/> We have documented evidence and records of the workers' representative(s) elections. เราได้จัดทำเอกสารหลักฐานและบันทึกการเลือกตั้งตัวแทนแรงงาน/ลูกจ้าง</p>