

หนังสือคู่มือ

ค่าจ้างเพื่อการครองชีพ (Living Wage) ภายใต้อ โปรแกรมความร่วมมือของ Unilever

หนังสือคู่มือฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คำแนะนำสำหรับที่สามารถปฏิบัติได้จริงและเป็นตัวอย่างสำหรับองค์กรที่ต้องการนำแนวคิดค่าจ้างเพื่อการครองชีพมาใช้ในการดำเนินงานของตนเอง โดยคู่มือนี้ไม่ถือเป็นคำแนะนำทางกฎหมาย และไม่สามารถใช้แทนการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญได้ ผู้ใช้งานควรปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของตน และปรึกษากับที่ปรึกษาด้านกฎหมาย การเงิน และทรัพยากรบุคคลตามความจำเป็น การใช้คู่มือฉบับนี้ถือว่าผู้ใช้งานยอมรับความรับผิดชอบทั้งหมดในการนำไปใช้และผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น ผู้ใช้งานยังเข้าใจว่า IDH ไม่ได้เป็นตัวแทนของ Unilever ในการให้ข้อมูลผ่านคู่มือฉบับนี้ ภายใต้ขอบเขตสูงสุดที่กฎหมายอนุญาต ทั้ง IDH และ Unilever จะไม่รับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด การละเว้น ความบกพร่อง ความสูญเสีย หรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากหรือเกี่ยวข้องกับการใช้คู่มือฉบับนี้ และ/หรือ ข้อมูลที่ให้ผ่านคู่มือฉบับนี้

ยินดีต้อนรับ!

ในปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับความไม่เท่าเทียมเป็นหนึ่งในความท้าทายที่ใหญ่ที่สุด มีประชากรประมาณ 630 ล้านคน หรือประมาณหนึ่งในสามของแรงงานทั่วโลก ที่มีรายได้ต่ำกว่า 3.2 ดอลลาร์สหรัฐต่อวัน เราสามารถช่วยทำลายวงจรความยากจนและสร้างสังคมที่ครอบคลุมได้ โดยการทำให้มีค่าจ้างเพื่อการครองชีพสำหรับแรงงาน

การให้ค่าจ้างเพื่อการครองชีพไม่เพียงแต่ช่วยให้แรงงานและครอบครัวของพวกเขา มีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังส่งผลเชิงบวกอย่างชัดเจนในการลดอัตราการลาออกของแรงงาน และเพิ่มแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจในเชิงบวก

โดยการยอมรับว่ามาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เราจะสามารถเปิดทางไปสู่สิทธิที่จำเป็นอื่น ๆ เช่น การเข้าถึงบริการสุขภาพ อาหาร และโภชนาการ ที่อยู่อาศัย และการศึกษา

Unilever กำลังร่วมมือกับ IDH ในฐานะพันธมิตรด้านการเรียนรู้ เพื่อจัดทำคู่มือฉบับนี้ขึ้นมาเพื่อสนับสนุนซัพพลายเออร์ของเรา คู่มือนี้สรุปข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์และตัวอย่างเชิงปฏิบัติจำนวนมาก เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทซัพพลายเออร์ของเราดำเนินการตามแนวทางค่าจ้างเพื่อการครองชีพ



เนื้อหา

บทที่ 1

ค่าจ้างเพื่อการครองชีพคืออะไร?

- คำนิยามของค่าจ้างเพื่อการครองชีพ
- ทำไมต้องจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอต่อการครองชีพ?
- สิทธิมนุษยชนและค่าจ้างเพื่อการครองชีพ
- ค่าจ้างเพื่อการครองชีพและ UN SDGs
- ผลประโยชน์และแรงจูงใจทางธุรกิจ
- ประวัติความเป็นมาของแนวคิดค่าจ้างเพื่อการครองชีพ
- ค่าจ้างเพื่อการครองชีพ vs ค่าแรงขั้นต่ำ
- ค่าจ้างเพื่อการครองชีพ vs รายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพ
- วิธีการคำนวณเกณฑ์มาตรฐานค่าจ้างเพื่อการครองชีพ

บทที่ 2

การดำเนินการเกี่ยวกับค่าจ้างเพื่อการครองชีพ

- กำหนดขอบเขตของคุณ
- คำนวณช่องว่างของคุณ
- กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
- สร้างแผนงานที่ครอบคลุม
- การดำเนินการเพื่อแก้ไขช่องว่าง

* เครื่องมือและทรัพยากร

บทที่ 1 แบบทดสอบ

คำจ้างเพื่อการครองชีพคืออะไร?

ค่าจ้างเพื่อการครองชีพ คืออะไร?

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ระบุว่าแนวคิดของค่าจ้างเพื่อการครองชีพ คือ: ระดับค่าจ้างที่จำเป็นเพื่อให้แรงงานและครอบครัวสามารถมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากบริบทของแต่ละประเทศ และคำนวณจากงานที่ดำเนินการในช่วงเวลาทำงานปกติ*

ตามข้อมูลจาก Global Living Wage Coalition ค่าจ้างเพื่อการครองชีพควรรวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การศึกษา การรักษาพยาบาล การเดินทาง เครื่องแต่งกาย และความต้องการพื้นฐานอื่น ๆ เช่น การเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ไม่คาดฝัน

*“ช่วงโง่งมการทำงานปกติ” หมายถึงเวลาที่นายจ้างสามารถใช้แรงงานได้ภายในกรอบเวลาทำงานที่กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศกำหนด โดยไม่รวมถึงการทำงานล่วงเวลา (ข้อมูลจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ)

เหตุผลที่เราสนับสนุนค่าจ้างเพื่อการครองชีพ (Living Wage)

แรงงานจำนวน 1 พันล้านคนทั่วโลก (ข้อมูลจาก ILO ปี 2020) ยังไม่ได้รับค่าจ้างเพื่อการครองชีพ

ค่าจ้างเพื่อการครองชีพเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และเชื่อมโยงโดยตรงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รวมถึงการต่อสู้กับความยากจน ความหิวโหย และปัญหาสังคมอื่น ๆ เช่น การใช้แรงงานเด็ก

การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพลักษณะของแบรนด์ แต่ยังช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับห่วงโซ่อุปทานค่า อีกทั้งยังมีแรงกดดันเพิ่มขึ้นจากรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ และนักลงทุน

นี่คือเหตุผลที่ภาคธุรกิจมีแรงจูงใจในการจ่ายค่าจ้างเพื่อการครองชีพ บริษัทชั้นนำหลายแห่งได้ให้คำมั่นว่าจะดำเนินการเรื่องค่าจ้างเพื่อการครองชีพในห่วงโซ่อุปทานของตน



คำจ้างเพื่อการครองชีพใน บริบทของสิทธิมนุษยชน

คำจ้างเพื่อการครองชีพ (Living Wage) เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล [มาตรา 23 และ 25 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน]

สิทธิมนุษยชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคำจ้างเพื่อการครองชีพ ได้แก่:

- คำจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง

แหล่งข้อมูล: Shift, 2021b. โอบุสตันสิทธิมนุษยชน 15 กรณีศึกษาจริงที่ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมต่อ
ชีวโม่งการทำงานที่เหมะสม
Sustainable Development Goals โดยยึดหลักประชาชนเป็นสำคัญ

- สิทธิในการได้รับการคุ้มครองทางสังคม

Shift



ประโยชน์ทางธุรกิจของการจ่าย ค่าจ้างเพื่อการครองชีพ



เพิ่มผลิตภาพและลดอัตราการลาออกของพนักงาน

- บริษัท Costco ลดอัตราการลาออกของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ และมีผลิตภาพที่ดีขึ้น ([Harvard Business Review, 2006](#))



ประหยัดต้นทุนจากพฤติกรรมของพนักงานที่เปลี่ยนไป

- บริษัทค้าปลีกในกลุ่ม Fortune 500 ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) สูงถึง 35% จากการเพิ่มค่าจ้าง ซึ่งส่งผลให้ผลิตภาพเพิ่มขึ้นและต้นทุนจากการลาออกลดลง ([Harrington & Emanuel, Harvard, 2020](#))



เสริมสร้างภาพลักษณ์และการเป็นที่ยอมรับ

- 86% ของบริษัทในสหราชอาณาจักรที่ได้รับการรับรอง Living Wage รายงานว่าภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น และ 64% ระบุว่าช่วยสร้างความแตกต่างในตลาด ([UK Living Wage Foundation, 2017](#))



สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

- 78% ของประชาชนมีแนวโน้มที่จะซื้อสินค้าและบริการจากบริษัทที่ลงนามเข้าร่วม SDGs มากขึ้น ([BFP, CISL, Shift, 2022 | PWC, 2015](#))



เจาะลึกเพิ่มเติม – ทำไมต้องค่าจ้างเพื่อการครองชีพ?

แรงจูงใจทางธุรกิจ

สิทธิมนุษยชน

ชื่อเสียง

ความมั่นคงในการจัดหา



โอกาสในการใช้ประโยชน์

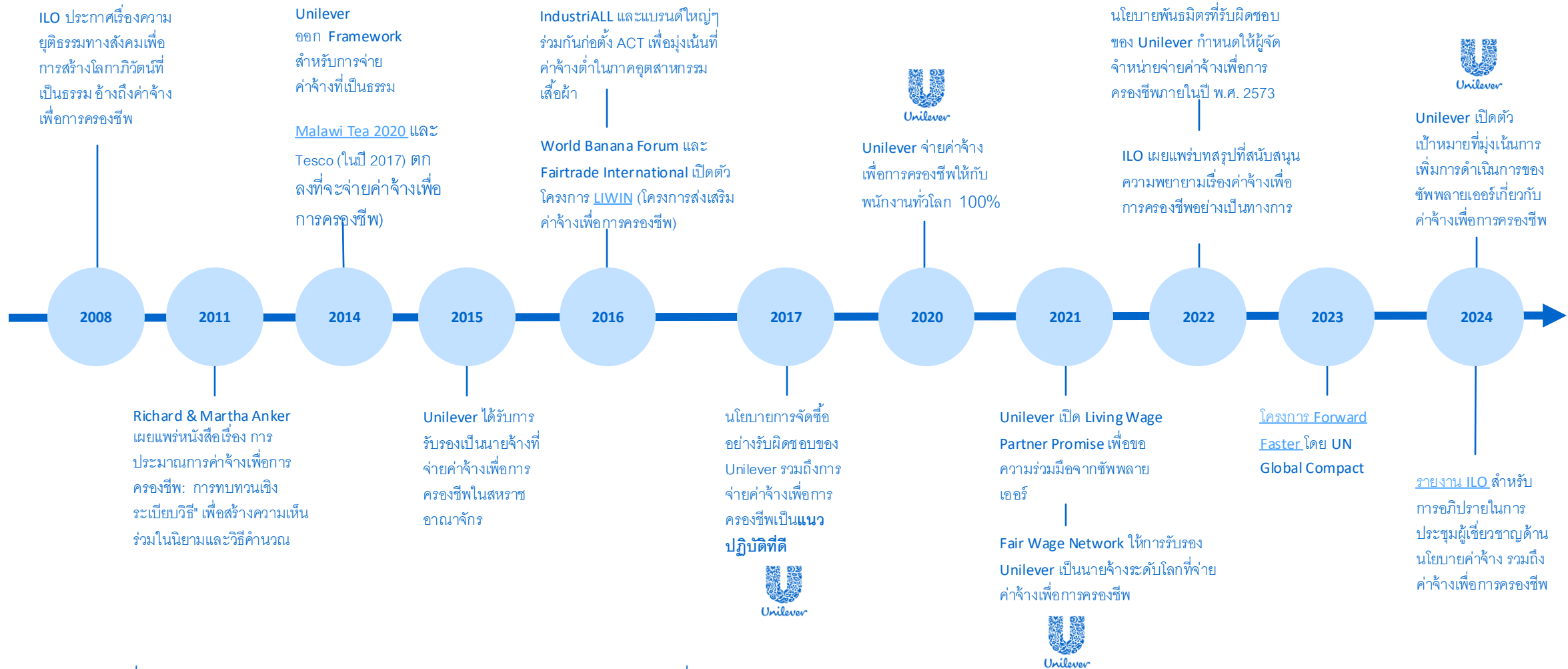
- ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านการตรวจสอบสถานะและการรายงาน
- เป็นผู้นำในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน (SDGs 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 11)
- ส่งเสริมคุณค่าของแบรนด์ ชื่อเสียง และความภักดีของลูกค้า
- เพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด และได้รับเงินปันผลทางการเงินที่ดีจากนักลงทุน หรือเปิดโอกาสในการลงทุนใหม่
- ลดอัตราการลาออกและต้นทุนทางธุรกิจ
- เพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงาน
- สร้างแรงจูงใจในความสนใจในภาคธุรกิจ



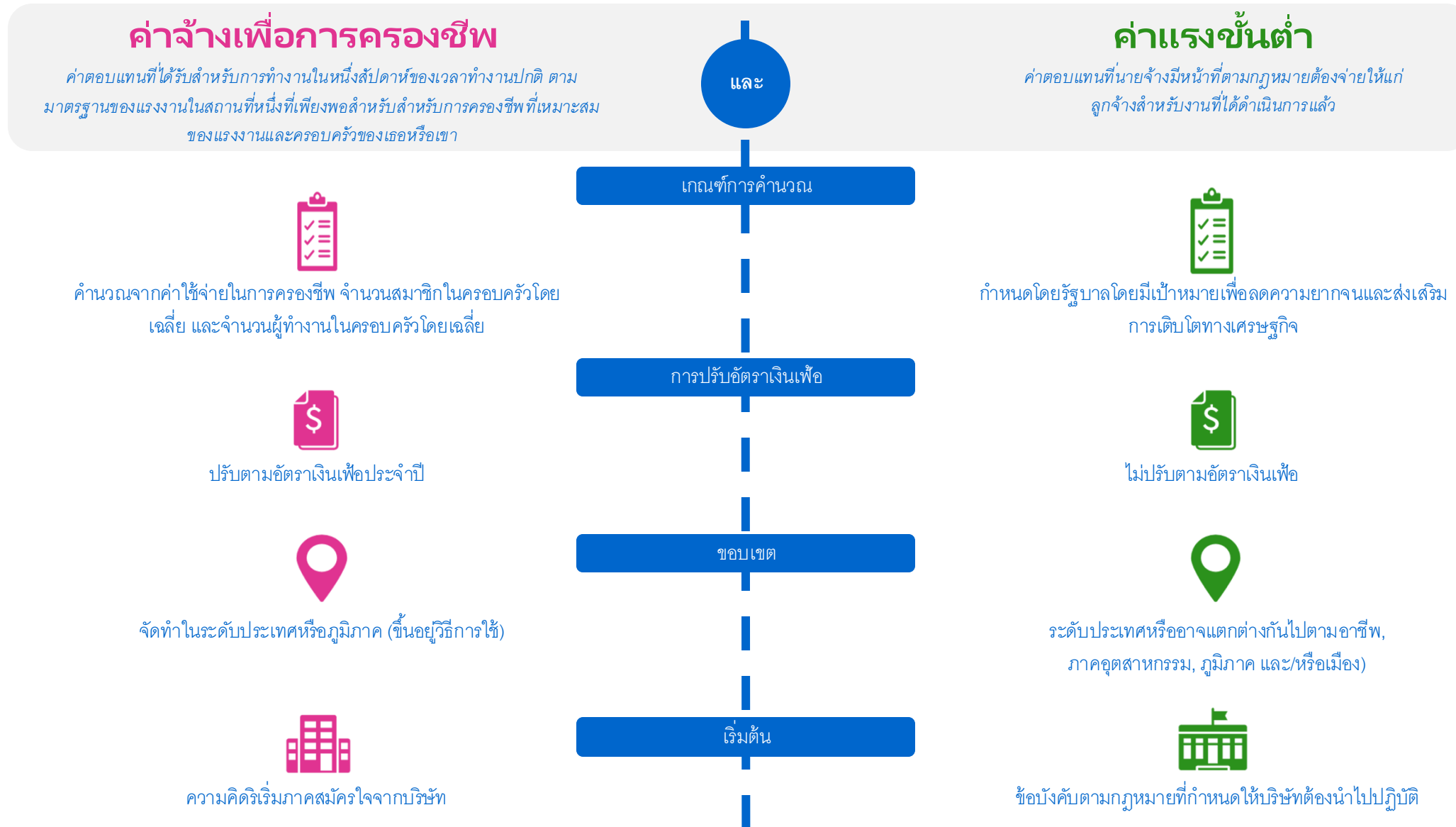
ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหากไม่ดำเนินการ

- ปัญหาการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐาน
- ค่าจ้างต่ำเพิ่มความเสี่ยงต่อการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็ก
- การถูกวิพากษ์วิจารณ์และข่าวเชิงลบ
- ความไม่มั่นคงของผู้มีส่วนร่วมในห่วงโซ่อุปทาน ส่งผลต่อคุณภาพและการส่งมอบ
- ผลตอบแทนต่ำจากการลงทุนด้านความยั่งยืน

ประวัติความเป็นมาของค่าจ้างเพื่อการครองชีพ



ในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา มีความก้าวหน้าอย่างมากบนเส้นทางสู่การจ่ายค่าจ้างเพื่อการครองชีพ



รายได้ที่เพียงพอต่อการ ครองชีพ



บุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระ
(เช่น เกษตรกรรายย่อย)



รวมรายได้จากผู้ใหญ่ทุกคนในครัวเรือน



การบรรลุมาตรฐานการครอง
ชีพที่เหมาะสม



ค่าจ้างเพื่อการ ครองชีพ



ลูกจ้าง



ค่าจ้างจากผู้ใหญ่ที่มีรายได้ในครัวเรือน

หากต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างรายได้เพื่อการครองชีพและค่าจ้างเพื่อการครองชีพ [คลิกที่นี่](#)

ใครเป็นคนคำนวณค่ามาตรฐานค่าจ้างเพื่อการครองชีพ



แนวทางการประเมินค่าจ้างเพื่อการครองชีพที่ IDH รับรอง

เกณฑ์ค่าจ้างเพื่อการครองชีพ
สำหรับแต่ละพื้นที่ถูกพัฒนาโดยองค์กรวิจัย
อิสระ โดยใช้วิธีการที่แตกต่างกัน

วิธีการคำนวณค่าจ้างเพื่อการครองชีพมีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ
ดังนี้:

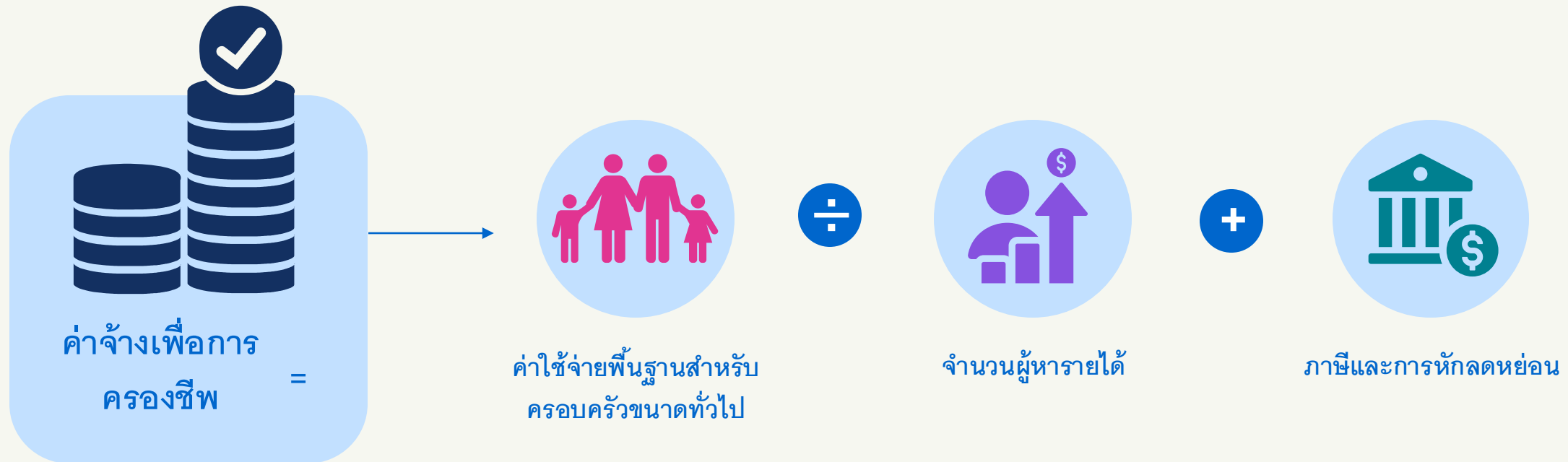
1. แนวทางในเกณฑ์การคำนวณ เช่น การรวมองค์ประกอบของค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันตามแต่ละวิธี)
2. จำนวนสถานที่ที่มีการจัดทำข้อมูล เช่น WageIndicator - 165 ประเทศ
ค่าจ้างเพื่อการครองชีพสำหรับสหรัฐอเมริกา - 1 ประเทศ
3. การเข้าถึงข้อมูล: วิธีการของ Anker และ WageIndicator สามารถเข้าถึงได้ฟรีออนไลน์ ในขณะที่ Fair Wage Network ต้องซื้อ



เกณฑ์ค่าจ้างเพื่อการครองชีพ คำนวณอย่างไร



วิธีการคำนวณเกณฑ์ค่าจ้าง เพื่อการครองชีพ



คำตอบแทนปัจจุบันที่เปรียบเทียบได้

คำตอบแทนที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานและสอดคล้องกับงานที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ

ค่าจ้าง

คำตอบแทนเป็นเงินที่ตกลงล่วงหน้าโดยแรงงานได้รับในช่วงเวลาทำงานปกติในหนึ่งสัปดาห์ (ไม่รวมค่าทำงานล่วงเวลา)

โบนัส

โบนัสทั้งหมดที่ตกลงล่วงหน้า ทั้งในแง่มูลค่าเงินและความสม่ำเสมอในการจ่ายเงิน ซึ่งคาดหมายได้ล่วงหน้า และไม่ได้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของนายจ้าง (เช่น โบนัสเทศกาล)

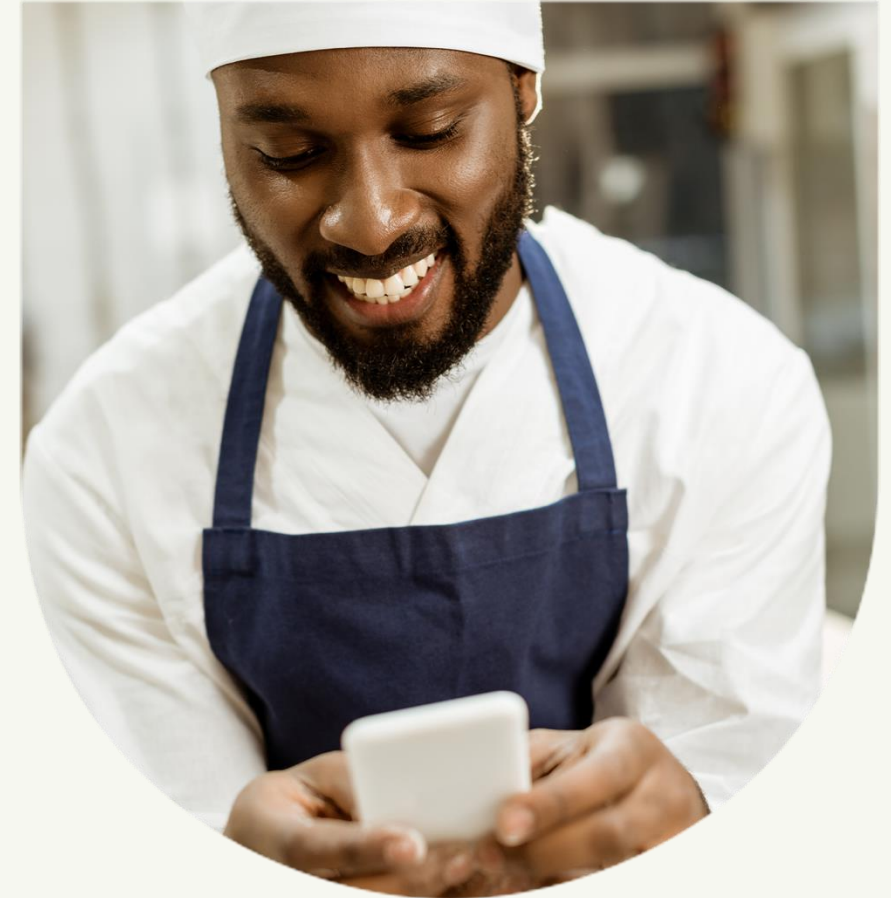
สวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน

สิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น อาหาร การขนส่ง การศึกษา การรักษาพยาบาล และที่อยู่อาศัย ซึ่งช่วยลดจำนวนเงินสดที่แรงงานต้องใช้เพื่อการครองชีพที่มีคุณภาพ

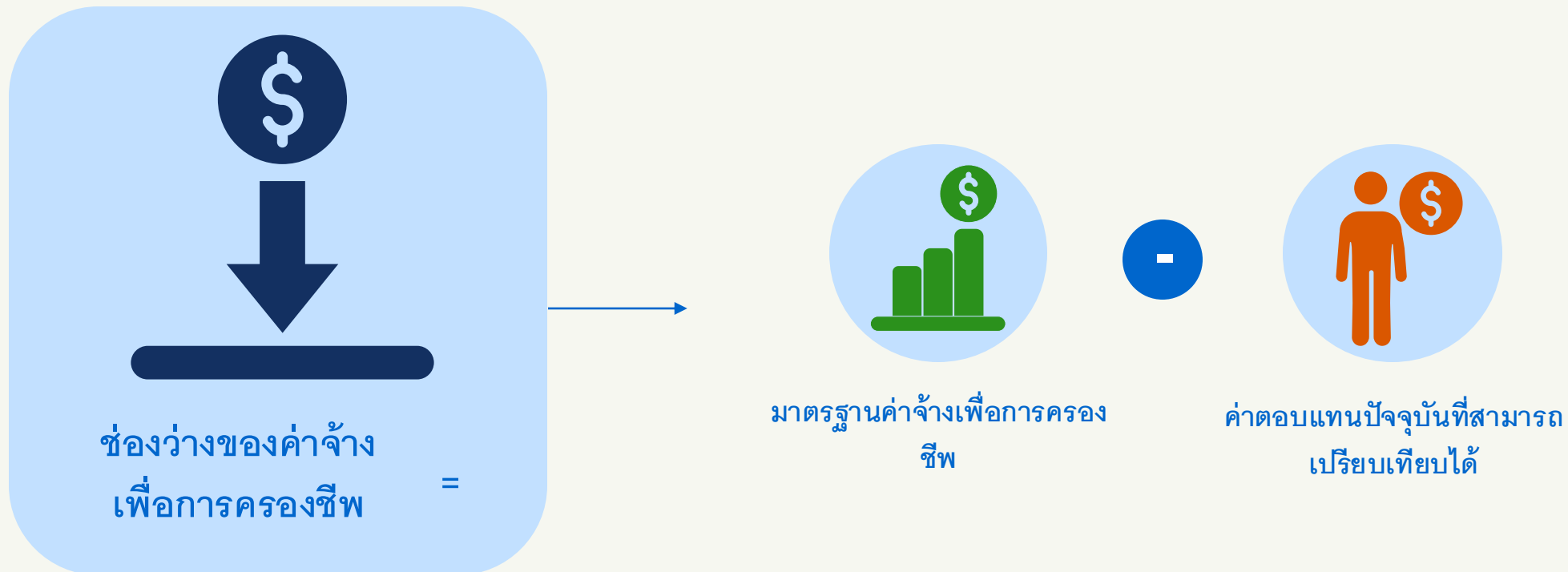
เฉพาะสวัสดิการบางประเภทเท่านั้นที่สามารถนับรวมเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างเพื่อการครองชีพ โดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้:

- มีให้แก่แรงงานทุกคน ยอมรับได้ และมีมูลค่าที่แรงงานเห็นว่าเป็นประโยชน์
- จัดให้เป็นประจำและมีการตกลงล่วงหน้า
- เป็นสวัสดิการที่ให้เพิ่มเติมจากข้อกำหนดตามกฎหมาย

สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินได้ที่ [ที่นี่](#)



ช่องว่างระหว่างค่าจ้างที่พนักงานได้รับจริง กับ ค่าจ้างเพื่อการครองชีพคืออะไร?



บทที่ 2 แบบทดสอบ

การดำเนินการเกี่ยวกับ ค่าจ้างเพื่อการครองชีพ

การดำเนินการเกี่ยวกับ ค่าจ้างเพื่อการครองชีพ

เมื่อเราได้อธิบายถึงประวัติและแนวคิดของค่าจ้างเพื่อการครองชีพแล้ว ต่อไปเราจะมาว่าคุณสามารถดำเนินการภายในบริษัทของคุณเพื่อเริ่มต้นเส้นทาง ค่าจ้างเพื่อการครองชีพได้อย่างไร

เริ่มต้นด้วยการลงนามใน Unilever Living Wage Promise เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าค่าจ้างแรงงานของคุณสอดคล้องกับค่าจ้างเพื่อการครองชีพเพียงใด และระบุช่องว่างระหว่างพื้นที่ทำงานต่างๆ ของคุณและกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญของคุณ

แม้ว่าการประเมินขนาดของช่องว่างค่าจ้างเพื่อการครองชีพจะมีความสำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันคือการค้นหาประเด็นเชิงโครงสร้างที่อาจเป็นสาเหตุของช่องว่างเหล่านี้พิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น ช่องว่างตามกลุ่มประชากร เช่น เพศ เชื้อชาติ อายุ และสถานะการจ้างงาน รวมถึงกลไกการจ่ายค่าจ้างสำหรับแรงงานที่มีช่องว่างมากที่สุด ระยะเวลาของสัญญา และสวัสดิการที่ได้รับในสโตร์ถัดไป คุณจะพบแนวทาง 5 ขั้นตอนสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับค่าจ้างเพื่อการครองชีพ



แนวทางการดำเนินการเรื่องค่าจ้างเพื่อ การครองชีพที่คุณสามารถเริ่มได้ทันที

 ร่วมมือกับผู้ประกอบการในโซ่อุปทาน



1. กำหนดขอบเขต ของคุณ

การเริ่มต้นการเดินทางสู่ค่าจ้างเพื่อการครองชีพต้องมีพื้นฐานที่มั่นคง การกำหนดขอบเขตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกำหนดเขตของโครงการของคุณและวางแผนสำหรับการพัฒนาในอนาคต ขั้นตอนแรกคือเริ่มจากพนักงานของคุณเองและการดำเนินการของคุณ

ปัจจัยที่ควรพิจารณา:

1. ภูมิศาสตร์/ประเทศ: ให้ความสำคัญกับพื้นที่ที่มีช่องว่างค่าจ้างเชิงโครงสร้างสูง และมีสัดส่วนแรงงานมาก
2. การดำเนินงาน: ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่สำคัญซึ่งมีสัดส่วนแรงงานสูง
3. ประเภทของพนักงาน: พนักงานประจำ, พนักงานสัญญาจ้างหลัก, สัญญาจ้างแรงงานรอง, อื่น ๆ
4. แรงงานกลุ่มเปราะบาง: เน้นที่ผู้หญิง, ชนกลุ่มน้อย, แรงงานทักษะต่ำ ฯลฯ



2. วิธีคำนวณช่องว่างค่าจ้าง เพื่อการครองชีพของคุณ

เลือกเครื่องมือในการคำนวณช่องว่างของคุณ: **Salary Matrix** เป็นเครื่องมือที่เปิดให้ใช้งานฟรีและไม่จำกัดภาคธุรกิจ ซึ่งช่วยให้คุณคำนวณช่องว่าง ค่าจ้างเพื่อการครองชีพได้

1



กรุณาใส่ข้อมูลค่าจ้างของคุณในเครื่องมือที่คุณเลือก ตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณมีข้อมูลและข้อมูลที่เป็นเพียงพอในการใส่ข้อมูลค่าจ้างของคุณ คุณสามารถอ่านรายการตรวจสอบนี้เพื่อแน่ใจว่าคุณมีทุกสิ่งที่คุณต้องการเปรียบเทียบค่าตอบแทนของพนักงานของคุณกับมาตรฐานค่าจ้างที่เพียงพอต่อการครองชีพ

2



เลือกเกณฑ์: เราขอแนะนำให้ใช้วิธีการที่ได้รับการรับรองจาก IDH เช่น วิธีการ Anker, WageIndicator, Fair Wage Network, และอื่น ๆ สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติม [คลิกที่นี่](#)



3. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

กำหนดเป้าหมายที่โปร่งใสและสามารถวัดผลได้ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรเป็นเป้าหมายที่สะท้อนถึงผลกระทบจากการจ่ายค่าจ้างเพื่อการครองชีพ (Living Wage)

กระบวนการนี้ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันและความมุ่งมั่นทั่วทั้งองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานที่มั่นคงสำหรับการดำเนินงานด้านค่าจ้างเพื่อการครองชีพอย่างประสบความสำเร็จ



พารามิเตอร์ในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน:

เฉพาะเจาะจง

ระบุให้ชัดเจนว่าเป้าหมายคืออะไร ผลกระทบที่ต้องการคืออะไร ใครรับผิดชอบ และต้องดำเนินการอย่างไร

สามารถวัดผลได้

ความก้าวหน้าจะวัดผลได้ดีที่สุดเมื่อเป้าหมายมีการระบุเป็นตัวเลข หรือค่าที่ชัดเจน

เป็นไปได้

เป้าหมายมีโอกาสสำเร็จมากขึ้นเมื่อมีความเป็นไปได้

การทำงานร่วม

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ

มีกรอบระยะเวลา

กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินการเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลได้

ตัวอย่าง:

- พนักงานในการดำเนินการของฉันทัน 100% ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการครองชีพโดยภายในปี X
- สร้างแผนการดำเนินการร่วมกับลูกค้า 2 รายใหญ่เพื่อแก้ไขช่องว่างค่าจ้างเพื่อการครองชีพ 80% ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า
- ลดช่องว่างค่าจ้างปัจจุบันลง 10% ต่อปี เป็นระยะเวลา X ปี

4. แนวทางการจัดทำแผนแบบองค์รวมเพื่อแก้ไขช่องว่างค่าจ้างเพื่อการครองชีพ

เมื่อคุณมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ค่าจ้างเพื่อการครองชีพของบริษัทแล้ว ให้กำหนดกลยุทธ์ในการปิดช่องว่างค่าจ้างเพื่อการครองชีพโดยใช้ค่าจ้าง โบนัส และ/หรือสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน ด้านล่างนี้คือคำแนะนำที่ควรคำนึงถึง



รู้จักลำดับความสำคัญของคุณ

- กลุ่มพนักงานที่เปราะบางที่สุด
- พื้นที่ที่มีความเสี่ยงและผลกระทบสูงสุด

ตรวจสอบวิธีการดำเนินธุรกิจของคุณ

- นโยบายการจ้างงาน (ไม่มีสัญญาที่ไม่แน่นอน)
- ชั่วโมงการทำงาน (ไม่มีการทำงานนอกเวลามากเกินไป)
- การเลือกปฏิบัติ (ไม่มีความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างเพศ)
- นโยบายค่าจ้าง (โบนัสที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและจ่ายอย่างสม่ำเสมอ)

การพิจารณาโอกาสในการสร้างมูลค่า

- การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (มูลค่าจากสิ่งนี้)
- การปรับปรุงคุณภาพ (มูลค่าจากสิ่งนี้)

การพิจารณาความท้าทาย

- ช่องว่างที่เหลืออยู่คืออะไร?
- จะต้องมีการสนับสนุนอะไรเพื่อปิดช่องว่าง?

การมีส่วนร่วมและแจ้งข้อมูลแก่พนักงาน

- ส่งเสริมการสนทนาเชิงสังคม (ในฐานะพันธมิตรร่วมเดินทาง)

5. การดำเนินการเพื่อ แก้ไขช่องว่าง

โดยพิจารณาจากแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในขั้นตอนก่อนหน้านี้ และคำนึงถึง (1) ขนาดของช่องว่างค่าจ้าง (เล็ก/ใหญ่) (2) ประเภทของความสัมพันธ์ทางการค้า (โดยตรง/โดยอ้อม) คุณสามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินการเพื่อแก้ไขช่องว่างนี้ได้ ด้านล่างนี้คือตัวอย่างเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่:



ตัวเลือกที่แนะนำ: เงินเดือนรายเดือนคงที่

- ตัวเลือกที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดในการสร้างมูลค่า
- มีผลกระทบที่ยั่งยืนและมีสาระสำคัญมากที่สุด



โบนัสค่าจ้างเพื่อการ ครองชีพใน สลิป เงินเดือน

- มีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงของคนงาน
- มักเป็นประโยชน์สำหรับพันธมิตรในห่วงโซ่อุปทานที่จะบันทึกการมีส่วนร่วม



บัตรของขวัญ

- คณะกรรมการพนักงานมักเลือกตัวเลือกนี้ เนื่องจากเข้าถึงพนักงานทุกคนได้ง่าย
- สามารถเชื่อมโยงกับระบบโรงอาหารของนายจ้างได้อย่างสะดวก



สนับสนุนส่วนลด ค่าอาหารในโรงอาหาร บริษัท

- คณะกรรมการพนักงานมักเลือกตัวเลือกนี้ เนื่องจากสามารถเข้าถึงพนักงานทุกคนได้ง่าย
- สามารถเชื่อมโยงเข้ากับระบบโรงอาหารของนายจ้างได้อย่างสะดวก

แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด: การตรวจสอบ ช่องว่างของค่าจ้างเพื่อการครองชีพของคุณ

คุณค่าจากการตรวจสอบข้อมูล

ขอแนะนำให้คุณตรวจสอบการคำนวณของคุณโดยองค์กรอิสระก่อนที่จะรายงานช่องว่างด้วยตนเอง

การตรวจสอบโดยองค์กรอิสระสามารถช่วยให้คุณได้ดังนี้:

- ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลช่องว่าง
- เพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับความคืบหน้าและข้อเรียกร้องที่คุณรายงาน
- สนับสนุนการปรับปรุงค่าจ้างอย่างมีความหมาย

จะหาผู้ตรวจสอบได้ที่ไหน?

- คุณสามารถค้นหาผู้ตรวจสอบที่ได้รับอนุญาตจาก IDH และที่ปรึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมจาก IDH ได้ที่นี่



แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด: ร่วมมือกับพันธมิตร ในห่วงโซ่อุปทานของคุณ

การร่วมมือกับผู้จัดหาและผู้รับเหมาของคุณถือเป็นก้าวสำคัญต่อไปในการเดินทางสู่การจ่ายค่าจ้างเพื่อการครองชีพในห่วงโซ่อุปทานของคุณ

คุณสามารถจัดลำดับความสำคัญของการมีส่วนร่วมตามความสำคัญต่อธุรกิจของคุณ โดยเลือกผู้จัดหาโดยตรง หรือผู้ที่ดำเนินงานในประเทศที่มีความเสี่ยงสูง หรือแม้แต่ผู้จัดหาที่มีความเสี่ยงต่ำ

สื่อสารขอบเขตและเป้าหมายของคุณอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกัน

เน้นความโปร่งใส และขอความคิดเห็นจากผู้จัดหา โดยพิจารณามุมมองของพวกเขาว่ามีคุณค่าอย่างยิ่งในการกำหนดแนวทางร่วมกัน

มีรูปแบบหลัก 2 ประเภทของความร่วมมือกับพันธมิตรในห่วงโซ่อุปทาน:

1. ส่งเสริมให้ผู้จัดหาโดยตรงของคุณจ่ายค่าจ้างเพื่อการครองชีพ: เพื่อขยายผลกระทบจากความพยายามของคุณ
2. แก้ไขปัญหาของแรงงานที่เปราะบางในต้นน้ำของห่วงโซ่คุณค่า ผ่านการปรับแนวทางร่วมกับจุดเชื่อมโยงระหว่างกลางในห่วงโซ่



แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด: ติดตามความคืบหน้า แบ่งปัน บทเรียน และสื่อสารเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านค่าจ้างเพื่อ การจ่ายค่าจ้างเพื่อการครองชีพของคุณ

เมื่อคุณได้พัฒนาเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน การติดตามความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อการจ่ายค่าจ้างเพื่อการครองชีพมีความสำคัญ การติดตามช่วยให้คุณเข้าใจว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาไว้ทำงานตามที่วางแผนไว้หรือไม่ และมีข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคุณที่จะใช้ในการสื่อสารเกี่ยวกับมัน การแบ่งปันประสบการณ์และการอัปเดตเกี่ยวกับการทำงานของคุณมีค่ามาก สิ่งนี้ช่วยเพิ่มความโปร่งใส สำหรับผู้ร่วมมือและผู้บริโภคของคุณ ซึ่งในลักษณะของมันสามารถเพิ่มฐานะของคุณได้

เพื่อทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวอย่างการเดินทางในการจ่ายค่าแรงการทำงานที่มีชีวิตชีวา อ่านกรณีศึกษาบนเว็บไซต์ของ [IDH](#)

เราขอให้ผู้จัดหาแบ่งปันข้อมูลอะไรบ้าง?

1. จำนวนพนักงานทั้งหมดในบริษัทของคุณคือเท่าใด?
2. คุณได้ประเมินช่องว่างค่าจ้างเพื่อการครองชีพให้กับพนักงานของคุณแล้วเป็นสัดส่วนเท่าใด?
3. พนักงานของคุณมีสัดส่วนเท่าใดที่ได้รับค่าจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าค่าจ้างเพื่อการครองชีพแล้ว?
4. กรุณาอธิบายโดยสังเขปเกี่ยวกับกลยุทธ์และแผนงานที่คุณได้กำหนดไว้เพื่อแก้ไขช่องว่างค่าจ้างเพื่อการครองชีพ (ถ้ามี) ในธุรกิจของคุณ และคุณต้องการการสนับสนุนประเภทใดบ้าง?
5. คุณตั้งเป้าที่จะแก้ไขช่องว่างค่าจ้างเพื่อการครองชีพในธุรกิจของคุณภายในเวลาใด?

แบบฟอร์มรายงานช่องว่างค่าจ้างเพื่อการครองชีพ

แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด: จัดทำข้อเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรมและน่าเชื่อถือ

เมื่อบริษัทของคุณได้ให้คำมั่นภายในองค์กรว่าจะดำเนินการเรื่องค่าจ้างเพื่อการครองชีพแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดเวลาและวิธีการสื่อสารคำมั่นนี้ต่อสาธารณะ

“ข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้างเพื่อการครองชีพ” ของคุณสามารถช่วยเสริมแรงผลักดันของการริเริ่มในระดับองค์กรได้

ในปี 2023 องค์กร ISEAL Alliance ได้พัฒนาแนวทางกรอบการดำเนินงานสำหรับข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้างเพื่อการครองชีพที่น่าเชื่อถือ โดยได้รับข้อมูลจากองค์กรกำหนดมาตรฐาน บริษัทต่าง ๆ และตัวแทนสหภาพแรงงาน

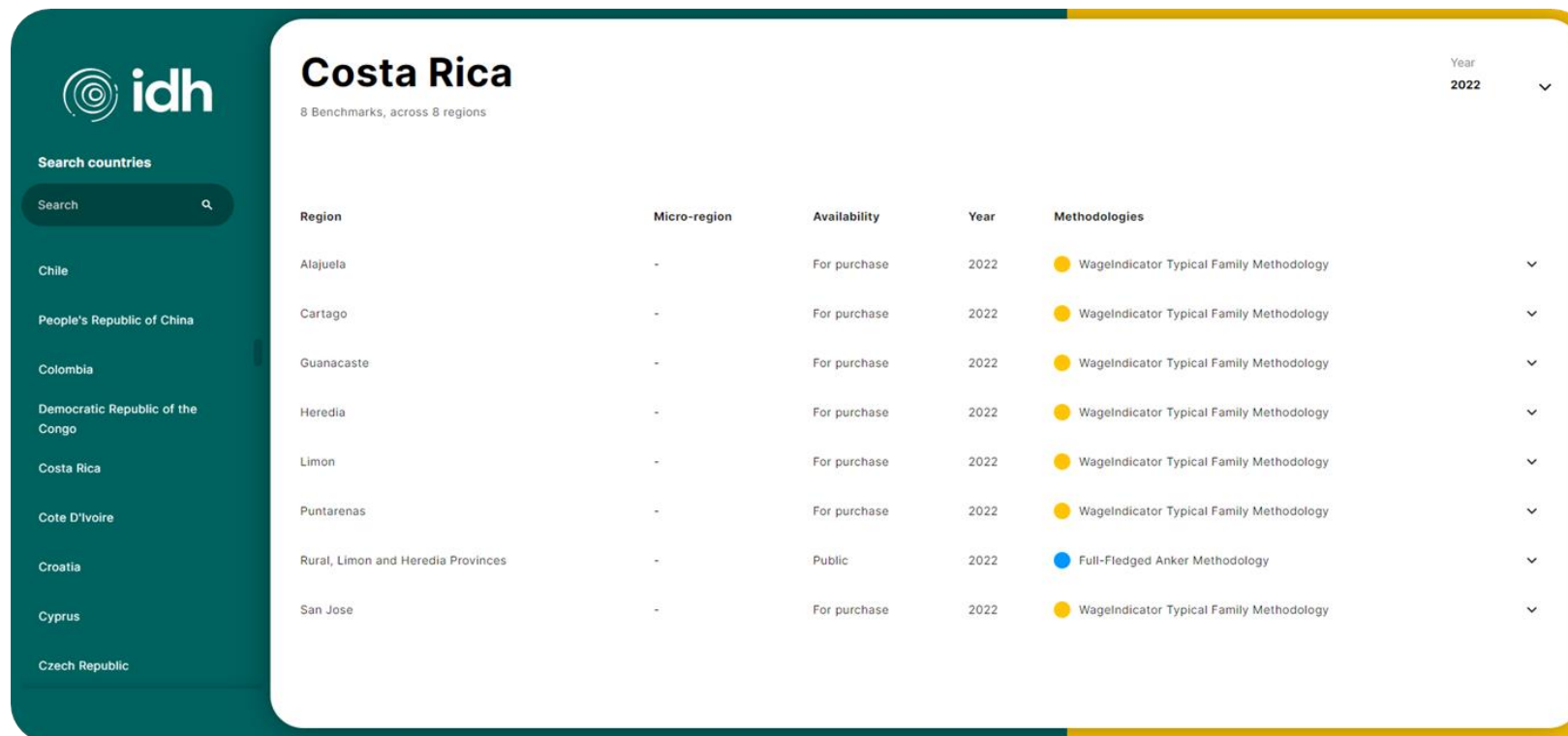
กรอบแนวทางนี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี และปรับปรุงความแข็งแกร่งของระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านค่าจ้างเพื่อการครองชีพ พร้อมทั้งสนับสนุนความต้องการทางธุรกิจไปพร้อมกัน



เครื่องมือและทรัพยากร

เครื่องมือค้นหาค่าจ้างเพื่อการครองชีพ

เครื่องมือนี้จะแสดงรายการค่าจ้างเพื่อการครองชีพที่ได้รับการรับรองโดย IDH ซึ่งมีให้สำหรับแต่ละประเทศ โดยมีการจัดเรียงตามภูมิภาคและปี

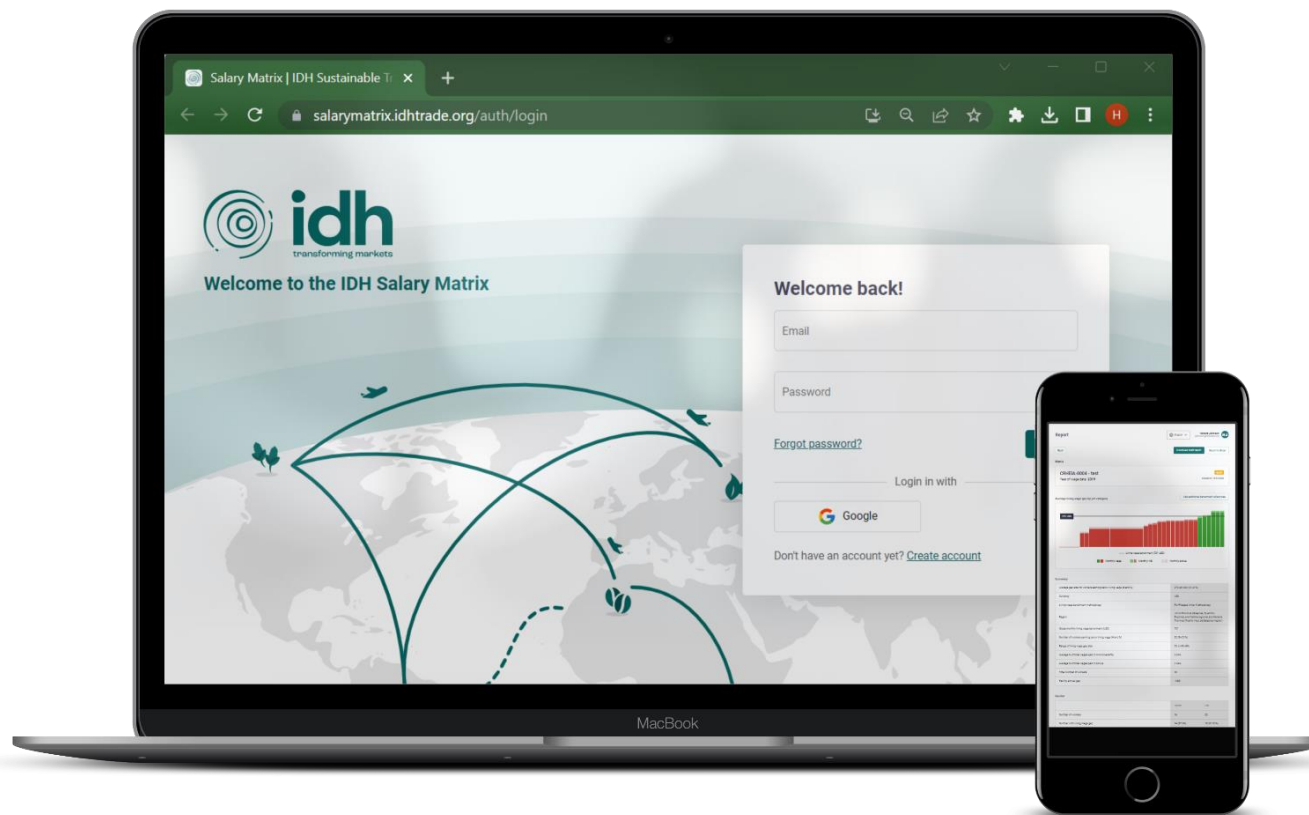


Costa Rica		Year		
8 Benchmarks, across 8 regions		2022		
Region	Micro-region	Availability	Year	Methodologies
Alajuela	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Cartago	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Guanacaste	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Heredia	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Limon	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Puntarenas	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Rural, Limon and Heredia Provinces	-	Public	2022	Full-Fledged Anker Methodology
San Jose	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology

ตารางเงินเดือน

ตารางเงินเดือนเป็นเครื่องมือเชิงปฏิบัติที่ช่วยให้คุณประเมินได้ว่า
ค่าตอบแทนรวมที่พนักงานของคุณได้รับ (รวมถึงเงินเดือน โบนัส เงินสด
และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน)
มีความสอดคล้องกับค่าจ้างเพื่อการครองชีพที่เกี่ยวข้องในภูมิภาคของคุณ
มากน้อยเพียงใด

เข้าสู่หน้าเมทริกซ์เงินเดือน



แหล่งที่มาของข้อมูล

- Wage Indicator Public Available Living Wage Estimates, funded by Unilever <https://wageindicator.org/>
- คู่มือการทำงานเพื่อค่าจ้างเพื่อการครองชีพของ IDH: <https://www.idhsustainabletrade.com/living-wage-platform/>
- IDH - คำเชิญชวนสู่การลงมือทำ: <https://www.idhsustainabletrade.com/living-wage-platform/verifying-calculations/>
- AIM Progress คู่มือการทำงานเพื่อค่าจ้างเพื่อการครองชีพ: <https://livingwageguide.idhtrade.org/>
- UN Global Compact, คู่มือการดูแลระบบในเรื่องตัวบ่งชี้สิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ: <https://www.idhsustainabletrade.com/cta-living-wages/>
- UN เว็บไซต์ Microsite ของการจ่ายค่าจ้างเพื่อการครองชีพ: https://www.aim-progress.com/storage/resources/AIM_Living%20Wage%20Playbook_v0.4_FINAL.pdf
- UN SDG Ambition แผนงานอ้างอิงสำหรับ SDG 8: <https://unglobalcompact.org/library/5>
- การทำงานที่มีเงินได้และการเติบโตทางเศรษฐกิจ: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/livingwages>
- UN SDG Ambition Reference Sheet for SDG 8 Decent Work and Economic Growth: https://ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com/docs/publications/Achieving_the_Living_Wage_Ambition_Reference_Sheet_and_Implementation_Guidance_EN.pdf

คำขอบคุณ

IDH – โครงการการค้าที่ยั่งยืน

IDH มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนโฉมการทำงานในแต่ละประเทศผ่านการสร้างนวัตกรรมแบบร่วมมือกัน และการลงทุนในโซลูชันที่ครอบคลุมและยั่งยืนซึ่งช่วยให้ธุรกิจสามารถสร้างคุณค่าให้กับผู้คนและโลก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ IDH ได้รวบรวมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่มีความมุ่งมั่นจากทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทานระดับโลกเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนงานสำหรับการค้าที่ยั่งยืน

IDH มีเครือข่ายระดับนานาชาติที่ครอบคลุมหลายภูมิภาคและพื้นที่

โดยมีบุคลากรราว 400 คน รวมถึงผู้เชี่ยวชาญที่ฝังตัวอยู่ในห่วงโซ่คุณค่าหลัก เช่น ภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิต อุตสาหกรรมแฟชั่น และสินค้าโภคภัณฑ์

ตลอดระยะเวลา 15 ปีของการดำเนินงาน IDH ได้ระดมการลงทุนและการสนับสนุนจากภาคเอกชน เพื่อทดสอบและสร้างนวัตกรรมรูปแบบธุรกิจใหม่ที่ออกแบบมาเพื่อสร้างงานที่ดีขึ้น รายได้ที่ดีขึ้น สิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น และความเท่าเทียมทางเพศสำหรับทุกคน

[เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ IDH และงานของพวกเขา](#)

Thank you.