**ประกาศ**

**นโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม**

***ความมุ่งมั่นต่อหลักการสรรหาบุคลากรด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม***

บริษัทฯมุ่งมั่นที่จะรักษาหลักการและแนวทางการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ซึ่งเคารพ ปกป้อง และปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงข้อปฏิบัติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการต่อรองร่วมกัน การป้องกันและกำจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็กและการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาบุคลากรและการจ้างงาน บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการสรรหาบุคลากรควรตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ควรขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ ไม่ควรแทนที่กำลังคนที่มีอยู่ ลดมาตรฐานแรงงาน ค่าแรง หรือสภาพการทำงาน หรือทำให้คุณค่าของงานลดน้อยลง ไม่ว่าบริษัทจะรับสมัครบุคลากรที่เป็นคนในท้องถิ่นหรือเลือกรับสมัครบุคลากรที่เป็นชาวต่างชาติ ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย  
และข้อบังคับของประเทศที่มีการบังคับใช้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความโปร่งใส มีการคุ้มครองแรงงาน  
ตลอดกระบวนการสรรหาและการจ้างงาน รวมถึงพนักงานรับรู้สิทธิที่ควรจะได้รับ เสรีภาพในการเดินทางภายในประเทศไทยหรือออกจากประเทศไทย การดูแลเอกสารแสดงตน และสัญญาต่าง ๆ ด้วยตัวเอง และการเข้าถึงวิธีการร้องเรียน ร้องทุกข์และการระงับข้อพิพาท รวมถึงการแก้ไขที่เหมาะสม[[1]](#footnote-1)

บริษัทฯ ได้พิจารณานโยบายนี้ว่ามีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาแรงงานที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น  
ในกระบวนการสรรหาบุคลากร ผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงในการถูกเอารัดเอาเปรียบ  
โดยเริ่มจากประเทศต้นทาง บริษัทฯ ในฐานะนายจ้างปลายทางที่อาจไม่รับทราบถึงวิธีการรับสมัครงานที่อาจมีการหลอกลวงหรือฉ้อโกงแรงงาน[[2]](#footnote-2) แต่บริษัทฯ เป็นผู้ที่เสียหายมากที่สุดจากผลกระทบที่เกิดขึ้นหากมีการละเมิดนโยบายนี้ ทั้งต่อเครื่องหมายการค้า ชื่อเสียง ลูกค้าและความเป็นไปได้ทางธุรกิจ ในการสรรหาบุคลากรที่ไม่มีความรับผิดชอบและผิดกฎหมายโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทาน จากการปฏิบัติที่ไม่รับผิดชอบและละเมิดกฎหมายโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ดังนั้นจากการดำเนินการนโยบายนี้ บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการอย่างเต็มที่เพื่อที่จะส่งเสริมการปรับปรุงวิธีปฏิบัติในการรับสมัครบุคลากรที่มีความรับผิดชอบและเป็นธรรมอย่างต่อเนื่อง[[3]](#footnote-3) โดยเชื่อว่าด้วยกลยุทธ์นี้ บริษัทฯจะสามารถช่วยลด และ/หรือกำจัดความเสี่ยง  
จากการถูกเอารัดเอาเปรียบและการละเมิดต่อผู้หางานและผู้ที่ถูกจ้างงานในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร ดังนั้นบุคลากรทุกคนรวมถึงผู้หญิงจะสามารถมีงานที่มีคุณค่าและมีรายได้ที่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

***สิ่งที่จะไม่ยอมให้เกิดขึ้นอย่างเด็ดขาด***

บริษัทฯ ยืนหยัดต่อต้านการกระทำที่ผิดกฎหมายทุกรูปแบบ การประกาศ ข้อบ่งชี้และหลักฐานการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้ แรงงานทาส สัญญาผูกมัด การบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ชาติพันธุ์ รสนิยมทางเพศ ความพิการและอื่น ๆ สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม รวมถึงการปฏิบัติใด ๆ  
ที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตสุขภาพ ความปลอดภัยและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้หางานและพนักงาน บริษัทฯพิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณ ผิดกฎหมาย และไม่สามารถต่อรองได้ ดังนั้นบริษัทฯ จะดำเนินการกับผู้กระทำผิด โดยรู้ว่าการกระทำดังกล่าวเป็นอันตรายหรือเป็นสาเหตุให้เกิดอันตราย  
ต่อทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเปราะบางโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและเด็ก โดยการสร้างภาระหนี้ ทำให้สูญเสียอิสรภาพ ถูกใช้แรงงานโดยมิได้สมัครใจ ความเสี่ยงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายชั่วคราวหรือถาวร หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและการมีรายได้  
ที่เหมาะสม

***การบังคับใช้และขอบเขต***

บริษัทฯ และพนักงานทุกคนจะ

* ไม่เกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือยอมรับ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และสิทธิของแรงงานตามที่กำหนดไว้ในประเด็นหลัก 4 ประการของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (ตามอนุสัญญา 8 ฉบับ) [[4]](#footnote-4) และได้มีการกำหนดสิทธิแรงงานหลักแต่ละข้อไว้ในนโยบายอื่น ๆ ของบริษัทฯ
* ไม่ทำธุรกิจใด ๆ กับบุคคลหรือองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายหน้าจัดหาแรงงาน และบริษัทจัดหาแรงงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องสงสัย หรือถูกกล่าวหาว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชน  
  ขั้นพื้นฐานและสิทธิของแรงงานโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้ แรงงานทาส สัญญาผูกมัด หรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ การคุกคามทางเพศ หรือ แสวงหาประโยชน์ทางเพศในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทาน
* ไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน บริษัทจัดหาแรงงาน ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำใด ๆ ที่ขัดต่อศีลธรรมและผิดกฎหมายตามที่กล่าว  
  ในข้างต้น
* ไม่ใช้ความรุนแรง การข่มขู่ การล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางจิตใจ หรือบังคับใช้แรงงาน  
  เป็นมาตรการลงโทษหรือตักเตือนพนักงานที่แจ้งเหตุ หรือแสดงความเห็น หรือพูดคุยกับพนักงานคนอื่น ทั้งยังไม่ใช้เป็นหนทางในการเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่น ๆ ด้วย

บริษัทฯ คาดหวังให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ และพนักงานทุกคน ปฏิบัติตามมาตรการที่เข้มงวดที่สุดในการไม่ยุ่งเกี่ยวและไม่สนับสนุนการละเมิดนโยบายการรับสมัครพนักงานตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานและนอกเวลางาน ในทำนองเดียวกัน บริษัทฯ คาดหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด ได้แก่  
ผู้จำหน่าย ผู้รับจ้างเหมาช่วง นายหน้า โดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงาน องค์กร ผู้ประกอบการหรือชุมชน จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ เกี่ยวกับการสรรหาบุคคลากรด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม บริษัทฯ คาดหวังว่า  
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษามาตรฐานระดับสูงสุดด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการดำเนินการสรรหาบุคคลากร

***ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้น***

การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและบุตรของเขา หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ และกลุ่มอื่น ๆ ที่จะเกิดการเลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะให้การพิจารณากลุ่มคนเหล่านี้เป็นพิเศษ และจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและตามศักยภาพของบริษัทฯ การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายที่สร้างความตระหนัก เพิ่มการป้องกัน สร้างการรับรู้ การรายงานข้อมูลที่เป็นความลับ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน  
ร้องทุกข์ และทางเลือกในการแก้ไข มีการติดตามตรวจสอบและทำให้แน่ใจว่ากลยุทธ์ทั้งหมดเหล่านี้สามารถจัดการปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนความพยายามในการดำเนินการตามนโยบายการสรรหาด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ซึ่งสามารถลด จำกัด และป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนได้เสียทุกคน รวมถึงแรงงานที่เปราะบางด้วย

**นโยบายนี้ถูกประกาศและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่……………………………………………**

**จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน**

**.....................................**

**( )**

**กรรมการผู้จัดการ**

1. หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2016 [↑](#footnote-ref-1)
2. แนวทางปฏิบัติการเพื่อจัดหางานที่เป็นธรรมเพื่อยุติการถูกเอารัดเอาเปรียบของ BSCI, 2015 [↑](#footnote-ref-2)
3. หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อจัดหางานที่เป็นธรรมของ BSCI สำหรับผู้เข้าร่วม BSCI, กันยายน 2017 [↑](#footnote-ref-3)
4. อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ: อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ, 1930, อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ, 1957, อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, 1948; อนุสัญญาฉบับที่ 98  ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและในการร่วมเจรจาต่อรอง, 1949, อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน, 1951, อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ),1958, อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ, 1973; อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก, 1999 [↑](#footnote-ref-4)