**ประกาศ**

**นโยบายสภาพการทำงานที่มีคุณค่า**

***การยึดถือในหลักการของการทำงานที่มีคุณค่า***

บริษัทฯ จะยึดมั่นในเสาหลัก 4 ประการของการทำงานที่คุณค่าตามมาตรฐานหลักด้านแรงงานของ ILO ซึ่งประกอบไปด้วย

1) การให้ความเคารพในหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน

2) การสร้างการจ้างงานที่มีประสิทธิผลและโอกาสในการสร้างรายได้ของผู้หญิงและผู้ชาย

3) การให้ความคุ้มครองทางสังคม

4) การส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคม[[1]](#footnote-1)

ทั้งนี้ ด้วยเป็นเพราะว่าการทำงานที่เหมาะสมและมีคุณค่าจะขึ้นอยู่กับการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไข
เรื่องเสรีภาพ ความเท่าเทียม ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของมนุษย์ ทางบริษัทฯ จึงมีหน้าที่รับผิดชอบ
ในการนำเอานโยบายนี้ไปใช้เพื่อให้บรรลุซึ่งองค์ประกอบตามที่กล่าวมาข้างต้นในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ รวมถึงห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ซึ่งเป็นส่วนท้ายสุด ยิ่งกว่านั้น บริษัทตระหนักว่าในการป้องกันไม่ให้เกิดการข่มเหงทารุณและการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนด้วยการนำเอานโยบายด้านการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบไปใช้

การแข่งขันในระดับโลกที่ทวีความเข้มข้นขึ้นมีส่วนในการสร้างแรงกดดันให้กับสภาพในการทำงาน
และมาตรฐานทางแรงงานซึ่งอยู่ในสถานการณ์เลวร้ายและยากจะควบคุม ส่งผลทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะทำให้
การสรรหาแรงงานและการว่าจ้างงานมีความมั่นคงปลอดภัยน้อยลง โดยเฉพาะในส่วนของแรงงานข้ามชาติ
จากประเทศที่ยากจนกว่า ที่จะมีความเสี่ยงและมีข้อด้อยในเรื่องของอำนาจในการต่อรอง อย่างไรก็ตาม
ทางบริษัทฯ ตระหนักว่า นั่นไม่ใช่สถานการณ์ที่เอื้อต่อการสรรหาแรงงานซึ่งถือเป็นศูนย์กลางของความสามารถ
ในการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น แต่กระนั้น ถือเป็นเรื่องที่ดีที่ประเทศไทยได้ดำเนินการสร้างเสริมกฎหมายและข้อบังคับทางด้านแรงงานของชาติให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ตลอดจนกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการประมง[[2]](#footnote-2) ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดกรอบให้กับภาคส่วนด้านอาหารทะเลในการปฏิบัติตามมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานของ ILO
ดังนั้น ทางบริษัทฯ จะดำเนินการให้แน่ใจว่าจะมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย รวมถึงกฎหมายด้านการประมงที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เมื่อมีการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการนำนโยบายไปใช้ ตลอดจนกระบวนการในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

บริษัทฯ ถือว่าการให้การคุ้มครองทางสังคมและการเจรจาทางสังคมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยส่งเสริมเป้าหมายทางด้านสังคมให้กับบริษัทฯ และทั่วทั้งภาคส่วนของอาหารทะเล เราเตรียมพร้อมที่จะลงทุนในเรื่องของการสร้างทักษะเพื่อให้เกิดความสามารถในระยะยาว งานที่มีความปลอดภัยมากขึ้นเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยมากขึ้น รวมทั้งความเท่าเทียมทางเพศสำหรับแรงงาน
ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

***สิ่งที่ไม่ยอมให้เกิดขึ้นอย่างเด็ดขาด***

บริษัทฯ ตระหนักในความสำคัญของการยึดมั่นในหลักการด้านศีลธรรมที่มีการแสดงความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและช่วยทำให้บุคคลทั้งหลาย รวมถึงผู้หญิงและเด็กผู้หญิง สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และทำให้แน่ใจว่าพวกเขาจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในสภาพแวดล้อมที่ได้รับการปกป้องและส่งเสริม ดังนั้น เราจึงยืนหยัดต่อต้านอย่างเข้มแข็งต่อการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรมอันมีความเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานทาส แรงงานจำยอม และแรงงานภาคบังคับที่ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ แรงงานเด็ก การแบ่งแยกทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ความพิการ รวมถึงการคุกคามทางเพศ
สิทธิในการมีเสรีภาพหรือการรวมกลุ่มหรือการร่วมการเจรจาต่อรอง ตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่ส่งผลเสียต่อชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีของผู้ที่มองหางานและพนักงาน

บริษัทฯ ถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นสิ่งที่ไม่สามารถอนุโลมให้ได้ เป็นสิ่งที่ไร้ศีลธรรม และผิดต่อกฎหมาย ดังนั้น เราจะดำเนินการกับผู้กระทำผิด และการกระทำใด ๆ ที่อาจเป็นอันตรายหรือมีวิธีการที่เป็นอันตราย
กับบุคคลทั้งหลาย โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเสี่ยงของบริษัทฯ และมุ่งเน้นไปที่ผู้หญิงและเด็กผู้หญิง ด้วยการสร้างภาระทางหนี้สิน การสูญเสียอิสรภาพ การเป็นทาสโดยไม่สมัครใจ ความเสี่ยงทางด้านร่างกาย
และจิตใจ ซึ่งสามารถที่จะสร้างความเสียหายหรือสร้างความบาดเจ็บชั่วคราวหรือถาวรต่อชีวิต ทรัพย์สิน
ความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนโอกาสและความสามารถในการที่จะได้รับรายได้และมีการทำงานอย่างเหมาะสม

***การบังคับใช้และขอบเขต***

บริษัทฯ และพนักงานทั้งหมดจะ

* ไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง เชิญชวน สนับสนุน หรือกระทำการใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม อันเป็นการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานแกนหลักด้านแรงงานสากลของ ILO  4 ประการ ที่มีการกล่าวถึงข้างต้น (มีพื้นฐานมาจากอนุสัญญาแกนหลัก 8 ประการของ ILO)[[3]](#footnote-3) และเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในนโยบายอื่น ๆ ของบริษัทฯ
* ไม่ทำธุรกิจกับบุคคลหรือองค์กร โดยเฉพาะผู้จัดหาหรือบริษัทจัดหาแรงงาน ที่มีความเกี่ยวพัน หรือต้องสงสัย หรือถูกกล่าวหา หรือถูกดำเนินคดีในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของลูกจ้าง โดยเฉพาะมีความเกี่ยวพันกันกับการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานทาส แรงงานจำยอม แรงงานบังคับอย่างไม่เต็มใจ
การคุกคามทางเพศหรือการแสวงหาผลประโยชน์ ซึ่งปรากฏอยู่ในการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทานของบุคคลเหล่านั้น
* ไม่ทำการจัดซื้อวัสดุหรือจัดจ้างบริการจากผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ นายหน้า ตัวแทน รวมถึงบริษัทจัดหาแรงงานที่อาจจะหรือมีความเกี่ยวข้องกับการกระทำที่ไร้ซึ่งศีลธรรม
และผิดกฎหมายตามที่กล่าวมาข้างต้น
* ไม่ลงโทษหรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสถึงสิ่งที่สังเกตพบหรือมีความเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานในพนักงานรายอื่น ๆ หรือมีการรายงานถึงการฝ่าฝืนนโยบายนี้ และจะไม่ใช้เป็นเหตุผลในการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือการเลือกปฏิบัติอื่น ๆ

บริษัทฯ คาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการและพนักงานที่อยู่ภายในองค์กร จะยึดเอามาตรฐานที่มีความเคร่งครัดที่สุดในส่วนของการไม่ไปเกี่ยวข้องและไม่ให้การสนับสนุนการละเมิดใด ๆ
ต่อนโยบายนี้ตลอดเวลา ทั้งในสถานที่ทำงานและนอกเวลาทำงาน เช่นเดียวกัน บริษัทฯ คาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร ผู้จัดหา ผู้รับเหมาช่วง นายหน้า ตัวแทน โดยเฉพาะบริษัทจัดหาแรงงาน องค์กร ผู้ประกอบการหรือชุมชน จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯและจุดยืนในเรื่องของการทำงานที่มีคุณค่า บริษัทฯคาดหวังไว้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงในการดำเนินงานของพวกเขา

***ความรับผิดชอบในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้***

ด้วยการยอมรับในความเสี่ยงของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม อาทิเช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิง
และบุตรของเขา หญิงที่ตั้งครรภ์ บุคคลที่มีความพิการ บริษัทฯ มีหน้าที่ที่จะพิจารณาเป็นกรณีพิเศษและจัดหาทรัพยากรให้กับบุคคลเหล่านั้นโดยเป็นไปตามค่านิยมของบริษัทฯ และเป็นไปตามความสามารถของบริษัทฯ
การปฏิบัติตามนโยบายนี้จะได้รับการชี้แนะแนวทางด้วยกระบวนการในการนำเอานโยบายไปใช้ซึ่งจะช่วยยกระดับการรับรู้ เพิ่มการปกป้อง ช่วยสร้างการยอมรับและการรายงานที่เป็นความลับ จัดเตรียมช่องทางในการร้องทุกข์และทางเลือกในการแก้ไขเยียวยา เฝ้าสังเกตและตรวจสอบว่ากลยุทธ์เหล่านี้ยังสามารถที่จะแก้ไขความไม่เท่าเทียมที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบอยู่หรือไม่ ตลอดจนอำนวยให้กับเกิดการนำหลักการด้านการทำงานที่มีคุณค่าไปใช้

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

**จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วกัน**

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

**( )**

**กรรมการผู้จัดการ**

1. แถลงการณ์ของ ILO สำหรับทุกฝ่ายที่อยู่ในเศรษฐกิจโลก พ.ศ. 2542 [↑](#footnote-ref-1)
2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2562, พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546, พระราชบัญญัติต่อต้านการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (มีฉบับแก้ไขออกมาในปีพ.ศ. 2558), พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557, กฎกระทรวงว่าด้วยสถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน พ.ศ. 2559 [↑](#footnote-ref-2)
3. อนุสัญญาแกนหลักของ ILO ประกอบด้วย C29 – อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473, C105 – อนุสัญญาว่าด้วยการล้มเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500, C87 – อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในสมาคม พ.ศ. 2491, C98-อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492, C100 – อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียม พ.ศ. 2494,C111- อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ), C138 - อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516, C182 – อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 [↑](#footnote-ref-3)