

การทำงานร่วมกับคู่ค้าของเรา

บทนำ

บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ซึ่งต่อไปในเอกสารนี้จะเรียกว่า "กลุ่มบริษัท ไทยยูเนียน" ได้ตั้งคำมั่นสัญญาเพื่อดำรงความปลอดภัยและความเป็นธรรมต่อผู้ใช้แรงงานของเราด้วยการจัดพิมพ์ [จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติด้านแรงงาน](#) ขึ้นในปี พ.ศ. 2558 โดยโครงการพัฒนาเรือประมงและแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง (VCoC) ฉบับนี้เป็นการดำเนินการที่ต่อยอดมาจากจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติด้านแรงงานดังกล่าว โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานบนเรือประมงอันมีลักษณะเฉพาะและต้องได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษจากผู้ทรงความรู้เฉพาะด้าน โดยเรานำ "หลักการพื้นฐาน" 12 ประการ มาประยุกต์ใช้ในทุกภาคส่วนของธุรกิจและนำเอาหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ในการตีกรอบเนื้อหาจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจทั้งสองฉบับนี้ด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อความในเอกสารฉบับนี้ถูกจัดทำขึ้นเพื่อประยุกต์ใช้กับเรือประมงเป็นการเฉพาะ หลักปฏิบัติตามโครงการนี้จะป็นแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนที่มอบให้แก่เรือประมงที่เป็นแหล่งจัดหาวัตถุดิบของเรา และจะมุ่งเน้นในการดำเนินการปรับปรุงจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่และหลักปฏิบัติด้านแรงงานของการประมง

กลุ่มบริษัท ไทยยูเนียน ให้ความสำคัญกับมาตรฐาน ธรรมเนียมปฏิบัติ และประมวลหลักการปฏิบัติต่างๆ ในเอกสารดังต่อไปนี้ ซึ่งการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวยอมทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของ VCoC ฉบับนี้ได้ บริษัทฯ ไม่ประสงค์ที่จะสร้างเอกสารที่ทับซ้อนกับเอกสารที่ถูกจัดทำขึ้นไว้อย่างสมบูรณ์แล้ว หากแต่เราต้องการสนับสนุนให้อุตสาหกรรมการประมงนำหลักการต่างๆ เหล่านี้ไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแนวปฏิบัติที่เยี่ยมของอุตสาหกรรม

- United Nations International Labour Organization (ILO) [C188 - Work in Fishing Convention](#), 2007 (No. 188) *ข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับการทำประมงขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญา C188*
- The Global Seafood Assurances; [Responsible Fishing Scheme Standard](#)
- Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) [UNE195006:2016](#) *ปลาทูน่าจากเรือประมงอวนล้อมจับปลาแซลมอนที่มีความรับผิดชอบ*

เอกสารอ้างอิงอื่นๆ ที่นำมาใช้เพื่อการจัดทำแนวปฏิบัตินี้ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง [หลักปฏิบัติของสหประชาชาติ](#) ว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน: การปฏิบัติตามกรอบข้อตกลงว่าด้วย "ความคุ้มครอง การให้ความเคารพ และการเยียวยา" [United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect, and Remedy" Framework], มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม [SAI [Social Accountability 8000](#) International 2014], คณะทำงาน Seafood Task Force และสถาบันมาตรฐานของอังกฤษ [PAS 1550:2017](#) เพื่อการสอบทานธุรกิจในด้านแหล่งที่มาของอาหารทะเลและผลิตภัณฑ์ทางทะเลที่ถูกต้องตามกฎหมาย

การบังคับใช้แนวปฏิบัติ

คู่ค้าจะต้องลงนามรับรองแนวปฏิบัติ VCoC ฉบับนี้ก่อนที่จะเริ่มความสัมพันธ์ทางธุรกิจใดๆ กับบริษัทฯ รวมถึงบรรดาคู่ค้าที่มีอยู่ทั้งหมดในปัจจุบันของบริษัทฯ ด้วยเช่นกัน แนวปฏิบัตินี้ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้กับเรือประมงทุกลำที่อยู่ห่วงโซ่อุปทานทั่วโลกที่จัดหาปลาและอาหารทะเลอื่นๆ ให้กับของกลุ่มบริษัท ไทยยูเนียน ทั้งนี้ กลุ่มบริษัท ไทยยูเนียน มีสิทธิ์ในการขอตรวจสอบระดับของการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ VCoC ของคู่ค้า ตัวอย่างเช่น ตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบซึ่งเป็นบุคคลภายนอก หรือตรวจสอบในช่วงเวลาใดก็ได้ตลอดที่มีการดำเนินธุรกรรมทางธุรกิจ โดยกลุ่มบริษัท ไทยยูเนียนจะจัดให้มีโครงการตรวจสอบการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ VCoC นี้เป็นประจำทุกปี กลุ่มบริษัท ไทยยูเนียนเขียนแนวปฏิบัติ VCoC ฉบับนี้ขึ้นเป็นภาษาอังกฤษ และได้แปลเป็นภาษาต่างๆ หลายฉบับ ทั้งนี้ให้ยึดถือฉบับภาษาอังกฤษเป็นหลัก

อีกทั้ง แนวปฏิบัติ VCoC ยังครอบคลุมถึงการให้คำมั่นสัญญาของคู่ค้าในการพัฒนาโครงการพัฒนาเรือประมง (Vessel Improvement Program: VIP) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของแนวปฏิบัตินี้โดยไม่มีเงื่อนไข และการจัดการแก้ไขประเด็นต่างๆ ที่ไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติซึ่งเป็นสาระสำคัญหรืออยู่ในขอบข่ายที่นำกังวล กลุ่มบริษัท ไทยยูเนียน เชื่อว่าแนวปฏิบัตินี้จะช่วยเพิ่มความโปร่งใสให้กับคู่ค้า รวมทั้งเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและยังสามารถช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วย

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม สามารถดูรายละเอียดได้จากเอกสารแนวทางปฏิบัติสำหรับโครงการพัฒนาเรือประมง

1. การดำเนินธุรกิจจะต้องถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต

มีระบบการบริหารจัดการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่จำเป็นครบถ้วน โดยระบบและขั้นตอนดังกล่าวสอดคล้องกับกฎหมาย กฎข้อบังคับ และบรรดาข้อตกลงต่างๆ เรือประมงปฏิบัติงานอย่างมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ สามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของห่วงโซ่อุปทานได้อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อระบุต้นกำเนิดอาหารทะเลที่เป็นไปตามกฎหมาย การเคลื่อนไหวและการแปรรูปอาหารทะเลทั้งหมดจะต้องถูกเก็บเป็นเอกสารหลักฐาน และได้รับการบันทึกไว้อย่างเหมาะสม

- 1.1 ห้ามมีการทุจริตและการให้สินบน และจะต้องกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อป้องกันการกระทำเหล่านั้น
- 1.2 ธุรกรรมทางธุรกิจ/การเงิน และข้อตกลงทางการค้าจะต้องมีความโปร่งใส และได้รับการบันทึกไว้อย่างถูกต้องแม่นยำ
- 1.3 เรือประมงจะต้องครอบครองใบอนุญาตทั้งหมดที่จำเป็น และใบอนุญาตเหล่านั้นต้องผ่านการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
- 1.4 การปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดทั้งหมดของรัฐเจ้าของธงเรือ รัฐที่เกี่ยวข้อง และกฎข้อบังคับสากล
- 1.5 เรือประมงจะต้องไม่เคยมีชื่ออยู่ในรายการเรือที่ทำการประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม ขององค์การจัดการประมงระดับภูมิภาค และควรได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการปลาในน่านน้ำ
- 1.6 การรับ การจัดเก็บ และดำเนินการทางเอกสารจะต้องทำด้วยความถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์ และมีไว้พร้อมสำหรับการตรวจสอบอยู่เสมอ
- 1.7 สมุดบันทึกการทำประมง (logbook) จะต้องต้องมีข้อมูลที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ เช่น พันธุ์สัตว์น้ำ วันที่/เวลา น้ำหนัก พื้นที่จับ ชนิดของอุปกรณ์ที่ใช้จับ
- 1.8 ห้ามไม่ให้มีการขนถ่ายสินค้าทางเรือในทะเล (transshipment) หรือไม่เช่นนั้นก็ต้องต้องมีการลงบันทึกไว้อย่างชัดเจน
- 1.9 สำหรับเรือประมงเบ็ดราว (long line vessel) จะต้องมีการสังเกตการณ์แบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือมีคนคอยสังเกตการณ์อยู่บนเรือ
- 1.10 เรือขนาดเกิน 100 ตันกรอสส์ ควรมีหมายเลขเพื่อเป็นเอกลักษณ์สำหรับเรือประมง (Unique Vessel Identifier) และได้รับลงรายการไว้ในบันทึกสากล (Global Record)

2. การจ้างงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานการตกลงกันอย่างอิสระ และมีเอกสารการว่าจ้างที่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

ลูกเรือจะต้องมีสัญญาที่ถูกต้องตามกฎหมาย และจะต้องเข้าใจเนื้อหาสัญญา และได้เข้าทำสัญญาโดยอิสระ ลูกเรือไม่ต้องชำระค่าจ้างงาน พร้อมทั้งมีการอธิบายและเจรจาต่อรองอย่างครบถ้วนทุกกรณีก่อนการเซ็นสัญญา

- 2.1 ลูกเรือมีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีสิทธิในการทำงาน
- 2.2 ลูกเรือมีหนังสือสัญญาที่มีการลงนามกันในภาษาที่พวกเขาสามารถเข้าใจได้ และมีการออกสำเนาสัญญาเหล่านั้นให้ไว้แก่ลูกเรือด้วย
- 2.3 เนื้อหาในสัญญาว่าจ้างอย่างน้อยจะต้องมี ระบุการจ่ายเงิน กระบวนการร้องทุกข์และกระบวนการทางวินัย ชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงการพัก การทำงานล่วงเวลา วันหยุด การส่งกลับประเทศ การลาออก และการสิ้นสุดของสัญญา (รวมถึงเหตุการณ์อันเป็น "เหตุสุดวิสัย" ด้วย)
- 2.4 ไม่มีการยึดเย็ดหรือบีบบังคับให้ลูกเรือเซ็นสัญญา หรือเพื่อให้ยินยอมในการแก้ไขสัญญา
- 2.5 ลูกเรือและลูกจ้างสามารถทบทวน และสอบถามเพื่อรับคำแนะนำเกี่ยวกับข้อสัญญาต่างๆ ก่อนที่จะทำการสรุปเพื่อตกลงยอมรับสัญญา
- 2.6 จะต้องมีการเก็บบันทึกการลาออกและการสิ้นสุดของสัญญาไว้อย่างน้อย 12 เดือนหลังสัญญาของลูกเรือสิ้นสุดลง
- 2.7 ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าจ้างงานหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างจากลูกเรือ

- 2.8 หากพบว่ามีกรณีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ จากลูกเรือโดยนอกเหนือจากขอบเขตของกฎหมาย จะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์/การเยียวยาในการจ่ายเงินคืน และต้องมีการสื่อสารหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ลูกเรือทราบด้วย
- 2.9 จะต้องมีการปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญาตลอดระยะเวลาการว่าจ้างให้ปฏิบัติงานบนเรือประมง
- 2.10 ผู้ว่าจ้างจะต้องชำระค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศเดิมให้แก่ลูกเรือตามสัญญาการว่าจ้าง

3. พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเคารพและให้เกียรติ

ลูกเรือต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและการให้เกียรติ และจะไม่มีกีดกันหรือเลือกปฏิบัติในหลายๆ รูปแบบ เช่น การกลั่นแกล้ง การข่มขู่ หรือการกระทำทารุณ

- 3.1 ห้ามไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของ ชนชั้นชาติกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ความทุพพลภาพ เพศ สถานภาพทางการสมรส รสนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความคิดเห็นทางการเมือง การตั้งครรรภ์ สุขภาพหรือความทุพพลภาพ
- 3.2 จะต้องไม่มีการกระทำที่รุนแรงและทารุณอย่างไร้ศีลธรรมเกิดขึ้นต่อลูกเรือขณะอยู่บนเรือ รวมถึงไม่มีการล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ ทางวาจา ทางจิตวิทยา หรือการกลั่นแกล้ง และการข่มขู่ในรูปแบบอื่นๆ
- 3.3 ลูกเรือจะต้องได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน
- 3.4 แรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม และมีการตั้งข้อกำหนดเพื่อให้พวกเขาได้รับสวัสดิการและความต้องการต่างๆ ในการจ้างงานที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ VcoC ฉบับนี้

4. การทำงานเป็นไปด้วยความสมัครใจและไม่มีการใช้แรงงานบังคับ

ลูกเรือจะต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่บนเรือโดยเจตจำนงของตนเอง และไม่ได้ถูกบังคับให้ทำงานบนเรือโดยการให้สินบน หรือการใช้อำนาจบีบบังคับ กระบวนการเข้าทำงานและการจ้างงานต้องเป็นไปตามกฎหมาย และลูกเรือจะต้องเข้าใจกระบวนการเหล่านี้ก่อนออกเดินทาง

- 4.1 บนเรือจะต้องปราศแรงงานบังคับ แรงงานเกณฑ์แรงงานขัดหนี้ แรงงานที่ถูกกักขัง แรงงานที่ถูกผูกมัดไว้ด้วยสัญญา (indentured labor) แรงงานที่ผลิตโดยนักโทษ หรือแรงงานจากการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ เว้นเสียแต่ว่าได้มีการจัดทำเอกสารและลงนามเพื่อตกลงเบิกค่าจ้างล่วงหน้าแล้ว
- 4.2 จะต้องมีการเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคลของลูกเรือตามกระบวนการทางกฎหมาย และลูกเรือจะต้องสามารถเข้าถึงเอกสารเหล่านั้นได้
- 4.3 เสรีภาพในการเคลื่อนไหวของลูกเรือจะต้องไม่ถูกจำกัดอย่างไม่มีเหตุผลสมควร และลูกเรือจะต้องไม่ถูกกักขังหน่วงเหนี่ยวอย่างไม่สมเหตุผลผลทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่
- 4.4 จะต้องเก็บรักษาบันทึกการว่าจ้าง สัญญา และเอกสารยืนยันทางกฎหมายต่างๆ ไว้อย่างครบถ้วน
- 4.5 ทุกคนย่อมมีสิทธิตามกฎหมายในการทำงาน
- 4.6 ในกรณีของเรือประมงที่อยู่ในทะเลหลวง:
 - 4.6.1 พนักงานมีเสรีภาพในการบอกเลิกการจ้างงานในตารางจอดเทียบท่าเรือถัดไป โดยจะต้องแจ้งให้กับต้นเรือทราบล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 10 วันก่อนเรือจอดเทียบท่า
 - 4.6.2 อาจมีการเก็บค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการส่งพนักงานกลับประเทศสำหรับพนักงานที่สิ้นสุดการจ้างงานก่อนวันที่ระบุในสัญญา โดยค่าใช้จ่ายนี้จะได้รับการคำนวณตามอัตราสัดส่วน
- 4.7 เรือ/บริษัทเรือจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งพนักงานกลับประเทศเมื่อสิ้นสุดสัญญาหรือสิ้นสุดการเดินทาง เรือ หรือการยุติสัญญา

5. อายุของพนักงานทุกคนจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

ลูกเรือจะต้องมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนดให้สามารถทำงานบนเรือประมงได้ และงานที่มอบหมายให้ลูกเรือแต่ละรายจะต้องเหมาะสมกับอายุและระดับประสบการณ์ของพวกเขา รวมถึงจะต้องมีขั้นตอนการตรวจสอบอายุของการว่าจ้างงานใหม่เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงานเด็ก

- 5.1 มีการตรวจสอบอายุของลูกเรือทุกคนก่อนทำการเซ็นสัญญา
- 5.2 ลูกเรือที่มีอายุอยู่ระหว่างระดับอายุขั้นต่ำในการทำงานถึงอายุ 18 ปี จะต้องได้รับการประเมินงานที่บุคคลดังกล่าวสามารถทำได้เพียงลำพังโดยไม่ก่อให้เกิดอันตราย
- 5.3 ระดับอายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานได้ตามกฎหมายให้เป็นไปตามที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่กฎหมายแรงงานของพื้นที่นั้นๆ เช่น พื้นที่ชายฝั่ง หรือรัฐเจ้าของธงเรือ
- 5.4 เอกสารของลูกเรือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีจะต้องได้รับการดูแลรักษา และนำมาแสดงได้หากมีการร้องขอ

6. พนักงานทุกคนต้องได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ค่าตอบแทนของลูกเรือจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของกฎหมาย และมีการเก็บรักษาบันทึกไว้อย่างละเอียด รวมถึงมีการจัดทำขั้นตอนการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบเอกสาร และลูกเรือทุกคนจะต้องเข้าใจถึงขั้นตอนต่างๆ เหล่านั้น

- 6.1 มีการเก็บรักษาบันทึกการจ่ายเงินเดือนตามกฎหมาย ซึ่งรวมถึงโบนัส และการหักลบเงินจำนวนต่าง ๆ
- 6.2 มีการออกสลิปเงินเดือน (หรือเอกสารหลักฐานการจ่ายเงิน) ให้แก่ลูกเรือ พร้อมรายละเอียดการจ่ายเงิน และการดำเนินการอื่นๆ อย่างชัดเจนในทุกกรณี เช่น จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติและทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานปกติและทำงานล่วงเวลา และการหักลบเงินใดๆ ตามกฎหมายหรือการหักลบตามที่ตกลงกัน
- 6.3 ลูกเรือได้รับค่าตอบแทนทุกเดือน หรือตามรอบการจ่ายประจำอื่นๆ (ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งในทุกๆ สามเดือน)
- 6.4 ไม่สามารถหักลบค่าตอบแทนได้ นอกจากเป็นการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมาย หรือเหตุผลอื่นๆ ในสัญญา เช่น การจ่ายล่วงหน้า โดยการตกลงกับลูกเรือโดยการทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้า
- 6.5 ลูกเรือจะได้รับการจ่ายค่าตอบแทนโดยตรง หรือจะจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนไปยังสมาชิกลูกเรือที่ได้รับการแต่งตั้งก็ได้ ทั้งนี้ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ เพิ่มเติม
- 6.6 ค่าตอบแทนที่จ่ายจะเท่ากับจำนวนค่าตอบแทนที่ระบุในสัญญา

7. ชั่วโมงการทำงานสำหรับพนักงานมีความเหมาะสม

ลูกเรือปฏิบัติหน้าที่และพักผ่อนในโครงสร้างบนเรือที่มีความเหมาะสม และทำให้สามารถเดินเรือต่อไปได้อย่างปลอดภัย ชั่วโมงการทำงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่ตกลงกันในสัญญาของลูกเรือ

- 7.1 เก็บรักษารายชื่อลูกเรือ และบันทึกเวลาทำงานของสมาชิกแต่ละคนอย่างถูกต้องแม่นยำ
- 7.2 เรือทุกลำที่มีขนาดความยาว 24 เมตรหรือมากกว่าต้องมี "ระดับความจุต่ำสุด (minimum level of manning)" เพื่อการเดินเรือที่ปลอดภัย พร้อมระบุจำนวนและคุณสมบัติของคนหาปลาที่จำเป็นต้องมี
- 7.3 สำหรับเรือที่ออกทะเลเป็นเวลามากกว่าสามวัน ชั่วโมงการพักของลูกเรือจะต้องไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในทุกๆ รอบระยะเวลา 24 ชั่วโมง และในทุกๆ หนึ่งสัปดาห์จะต้องได้ชั่วโมงพักรวมกันถึง 77 ชั่วโมง
- 7.4 โดยในระหว่างช่วงที่มีการจับปลาและการแปรรูปปลาอย่างต่อเนื่อง ชั่วโมงการพักขั้นต่ำ 10 ชั่วโมงต่อวันดังกล่าวอาจถูกลดลงได้ แต่จะต้องไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงที่ต่อเนื่องกัน อย่างไรก็ตาม ลูกเรือจะต้องได้พักตามช่วงเวลาที่กำหนดโดยเร็วที่สุดเมื่อสามารถทำได้

8. พนักงานมีสิทธิสภาพในการใช้สิทธิเพื่อการจัดตั้ง และ/หรือ เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน และเสรีภาพในการเจรจาต่อรองตามที่กฎหมายกำหนด

ลูกเรือมีสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมหรือก่อตั้งสมาคมตามความประสงค์ของตนเอง และรวมกลุ่มเจรจาต่อรองโดยไม่มีผลกระทบต่อคำสั่งของหัวหน้าทีมและหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวมเกี่ยวกับความปลอดภัยของลูกเรือและการทำงานบนเรือ

- 8.1 ลูกเรือมีสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมสมาคม และสามารถเข้าร่วมหรือจัดตั้งสหภาพต่างๆ ได้ด้วยตนเอง
- 8.2 ลูกเรือมีสิทธิในการดำเนินการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือเงื่อนไขการจ้างต่างๆ
- 8.3 กัปตันเรือ หรือเจ้าของเรือจะต้องจัดทำข้อตกลงการเจรจาเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือเงื่อนไขการจ้างต่างๆ หรือสัญญาจ้างแรงงานที่ครอบคลุมถึงสมาชิกลูกเรือให้พร้อมไว้ให้ลูกเรือตรวจสอบเมื่อมีการร้องขอ

9. พนักงานได้รับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

สภาพการทำงานบนเรือจะต้องมีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โดยจะต้องทำให้แน่ใจว่ามีสวัสดิการด้านความต้องการพื้นฐานของลูกเรืออย่างพอเพียง สุขภาพและความปลอดภัยของลูกเรือมีความสำคัญเป็นอันดับแรก และมีการเตรียมการแพทย์ฉุกเฉินไว้พร้อมเสมอ

- 9.1 เรือต้องมีสภาพที่แข็งแรงและพร้อมสำหรับการออกทะเล โดยต้องได้รับการสำรวจตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และต้องทำการตรวจสอบด้านความแข็งแรงและความปลอดภัยด้วยเช่นกัน
- 9.2 มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ช่วยป้องกันความเสี่ยงให้แก่ลูกเรือ และนโยบายเหล่านี้มีพื้นฐานมาจากการประเมินความเสี่ยงสำหรับเรือลำดังกล่าวโดยเฉพาะ
- 9.3 สำหรับการทำงานบนเรือที่มีความยาว 24 เมตรขึ้นไป ลูกเรือทุกคนจะต้องมีใบรับรองแพทย์อย่างละเอียด
- 9.4 มีอุปกรณ์การแพทย์และอุปกรณ์กู้ชีพพร้อมไว้บนเรือ และอุปกรณ์เหล่านี้ต้องมีอยู่ในจำนวนที่เหมาะสมกับจำนวนลูกเรือและระยะเวลาของการเดินเรือ
- 9.5 ต้องมีบุคคลที่คุณสมบัติ หรือผ่านการฝึกด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างน้อยหนึ่งคนที่จะสามารถใช้ อุปกรณ์ทางการแพทย์บนเรือได้
- 9.6 มีการเก็บรักษาบันทึกการเจ็บป่วยและการได้รับบาดเจ็บ
- 9.7 ในกรณีที่มีการบาดเจ็บสาหัส ลูกเรือมีสิทธิขึ้นเทียบฝั่งได้
- 9.8 ลูกเรือจะได้รับอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment: PPE) และชุดที่ใช้สวมใส่ในการทำงาน (เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินความเสี่ยงนโยบายและการปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย) โดยลูกเรือไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในส่วนนี้ อีกทั้งหากอุปกรณ์หรือชุดทำงานชำรุดจากการใช้งานปกติ ลูกเรือจะได้รับอุปกรณ์หรือชุดใหม่มาแทนที่
- 9.9 ลูกเรือสามารถเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ ได้ เช่น น้ำดื่ม และห้องสุขา ทั้งในช่วงเวลาทำงาน และช่วงเวลาพัก
- 9.10 มีการประเมินปริมาณน้ำ (และอาหารสำหรับการเดินเรือในระยะเวลาที่ยาวกว่ากำหนด) ต่อจำนวนลูกเรือในทุกเที่ยวการเดินทาง
- 9.11 มีการจำกัดไม่ให้ลูกเรือที่ไม่มีประสบการณ์หรือไม่มีทักษะเข้าถึงพื้นที่อันตรายซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยได้
- 9.12 แพ หรือเรือกู้ชีพมีเนื้อที่เพียงพอสำหรับลูกเรือทุกคน สามารถเคลื่อนกำลังพลได้โดยง่าย และทุกคนบนเรือได้ฝึกการใช้เรือกู้ชีพในสถานการณ์ฉุกเฉิน
- 9.13 เรือมีพื้นที่สุขาภิบาลส่วนบุคคล และในเรือที่มีขนาดความยาวมากกว่า 24 เมตรจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้วย

10. พนักงานเข้าถึงขั้นตอนในทางปฏิบัติที่เป็นธรรม

เรือประมงมีขั้นตอนในทางปฏิบัติที่เป็นธรรมและโปร่งใสเพื่อให้มั่นใจว่าการสิ้นสุดสัญญา การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ และการพิจารณาความผิดทางวินัยนั้นเป็นไปอย่างยุติธรรมและเป็นความลับ การแก้ไขเหตุการณ์ใดๆ จะเป็นไปโดยปราศจากผลกระทบต่อลูกเรือ และเหตุการณ์นั้นๆ จะได้รับการเฝ้าระวังให้คลี่คลายไปโดยปราศจากความลำเอียง

- 10.1 มีระบบที่ใช้ในการสอดส่องดูแลและรายงานข้อกังวลและคำร้องทุกข์ใดๆ ซึ่งลูกเรือ/พนักงานสามารถใช้ได้ โดยไม่มีความเสี่ยงทำให้พวกเขาได้รับผลที่ตามมาในแง่ลบ
- 10.2 มีการแจ้งให้ทราบถึงขั้นตอนปฏิบัติในการสิ้นสุดสัญญา การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ และการพิจารณาความผิดทางวินัยอย่างแพร่หลายก่อนออกเดินเรือ และตรวจสอบให้มั่นใจว่าลูกเรือทุกคนเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติต่างๆ ดังกล่าวแล้ว
- 10.3 ขั้นตอนในทางปฏิบัตินี้รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง ค่าจำกัดความของ การรักษาความลับ ช่องทางการรายงาน กลไกในการรายงานบุคคลใดๆ ที่ไม่ใช่หัวหน้างานโดยตรงของลูกเรือ วิธีการติดตามผลการร้องทุกข์ที่ได้รายงานไปแล้ว วิธีการที่ลูกเรือสามารถตรวจสอบสถานะการร้องเรียน การตอบโต้ที่ต้องห้าม และระบบการอุทธรณ์สำหรับการแก้ไขข้อร้องเรียนและการพิจารณาความผิดทางวินัยที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ
- 10.4 เรื่องร้องทุกข์จะได้รับการสืบสวนและตัดสินอย่างรวดเร็วด้วยความที่เป็นกลางและเป็นธรรม
- 10.5 ผู้ตรวจสอบหรือผู้สังเกตการณ์สามารถขอสัมภาษณ์พนักงานได้ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

11. การดำเนินธุรกิจจะต้องเป็นไปอย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เราสนับสนุนให้เรือประมงทุกลำดำเนินงานบนพื้นฐานของความรักความรับผิดชอบและการให้ความเคารพต่อระบบนิเวศน์ พร้อมกับช่วยลดการส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางทะเล เรือประมงควรมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุมาตรฐานสูงสุด และเป็นไปตามอนุสัญญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่ถึงแม้เรื่องดังกล่าวจะเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม หลักเกณฑ์ทางสิ่งแวดล้อมจะไม่ถูกรวมไว้เป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบในกระบวนการนี้ โปรดอ้างอิงเอกสารแนบเพื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม

12. มีการตรวจสอบความคืบหน้าและการปฏิบัติตาม

การปฏิบัติตาม VCoC จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเมื่อมีการสอดส่องดูแลและตรวจสอบในแต่ละรายการที่กำหนดไว้ โดยจะเริ่มใช้โครงการ VIP เมื่อมีการตรวจพบการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในประการสำคัญหรือการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขอย่างร้ายแรง

- 12.1 ควรตรวจสอบกิจกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานโดยใช้หลักเกณฑ์ใน VCoC ฉบับนี้
- 12.2 ควรมีการตรวจสอบระบบและนโยบายต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
- 12.3 จะต้องไม่มีลูกเรือหรือพนักงานคนใดได้รับการลงโทษหรือถูกไล่ออกอันเนื่องมาจากการให้ข้อมูลที่เป็นความจริง หรือในการให้ความช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติตาม VCoC ฉบับนี้
- 12.4 โครงการ VIP จะเริ่มต้นขึ้นหากพื้นที่สำหรับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Areas For Continuous Improvement: AFIs) มีการระบุในระหว่างที่มีการตรวจสอบการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ VCoC
- 12.5 โครงการ VIP จะรวมถึงเอกสารเกี่ยวกับการกระทำที่ตรวจพบ เหตุการณ์สำคัญและช่วงระยะเวลาต่างๆ ด้วย

กลุ่มบริษัท ไทยยูเนียน
โครงการพัฒนาเรือประมง
และแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง ฉบับที่ 1.1



การแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติฝ่าฝืน สามารถยื่นเรื่องได้ที่:

ที่อยู่: 72/1 หมู่ 7 ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าทราย
อำเภอเมืองสมุทรสาคร 74000 ประเทศไทย
โทรศัพท์: +66 (0) 3481-6500 โทรสาร: +66 (0) 3481-6499

อีเมลลับเฉพาะ: VesselCode@thaiunion.com

กลุ่มบริษัท ไทยยูเนียน
โครงการพัฒนาเรือประมง
และแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง ฉบับที่ 1.1



การไม่ปฏิบัติตามหลักปฏิบัตินี้ หรือการไม่สามารถดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องตามแนวทางหรือวิธีการที่แนะนำได้ จะส่งผลให้เกิดการยกเลิกสัญญาและการดำเนินคดีทางกฎหมาย โดยปราศจากสิทธิในการเรียกร้องเพื่อเยี่ยวยาความเสียหายใดๆ

ประกาศ ณ วันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2563

.....

นายเซง นีรุตตินานนท์
ประธานคณะกรรมการบริหาร
บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

.....

นาย ธีรพงศ์ จันศิริ
ประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

กลุ่มบริษัท ไทยยูเนียน
โครงการพัฒนาเรือประมง
และแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง ฉบับที่ 1.1



รับทราบและยอมรับ

ข้าพเจ้าขอยืนยันว่า ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจข้อความในแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมงของกลุ่มบริษัท ไทยยูเนียน ฉบับนี้อย่างถี่ถ้วนแล้ว ข้าพเจ้าในฐานะที่เป็นตัวแทนผู้มีอำนาจของบริษัทฯ ขอให้คำมั่นว่าบริษัทฯ และ/หรือ เรือประมงที่เกี่ยวข้อง จะปฏิบัติตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ระบุในแนวปฏิบัติฉบับนี้ หากมีการตรวจสอบพบการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมงของกลุ่มบริษัท ไทยยูเนียน เราจะดำเนินการเพื่อแก้ไขปรับปรุงความบกพร่องนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด

คู่ค้า: _____

ที่อยู่: _____

ตัวแทน: _____

ลายเซ็น: _____

วันที่: _____