โครงการพัฒนาเรือประมง
และแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง ฉบับที่ 3.0

**การทำงานร่วมกับคู่ค้าของเรา**

**บทนำ**

บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ซึ่งต่อไปในเอกสารนี้จะเรียกว่า "ไทยยูเนี่ยน" ได้ตั้งคำมั่นสัญญาเพื่อดำรงความปลอดภัยและความเป็นธรรมต่อผู้ใช้แรงงานของเราด้วยการจัดพิมพ์ จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติด้านแรงงาน ขึ้นในปี พ.ศ. 2558 โดยโครงการพัฒนาเรือประมงและแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง (VCoC) ฉบับนี้เป็นการดำเนินการที่ต่อยอดมาจากจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติด้านแรงงานดังกล่าว โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานบนเรือประมงอันมีลักษณะเฉพาะและต้องได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ โดยเรานำ "หลักการพื้นฐาน" 12 ประการ มาประยุกต์ใช้ในทุกภาคส่วนของธุรกิจและนำเอาหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ในการตีกรอบเนื้อหาจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจทั้งสองฉบับนี้ด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อความในเอกสารฉบับนี้ถูกจัดทำขึ้นเพื่อประยุกต์ใช้กับเรือประมงเป็นการเฉพาะ

VCoC ฉบับนี้เป็นฉบับที่สามนับตั้งแต่ที่มีการเผยแพร่ครั้งแรก และมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นใจว่า VCoC จะดำเนินไปด้วยแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) และตอบสนองความคาดหวังจากลูกค้า อุตสาหกรรมในวงกว้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปลี่ยนแปลงของ VCoC เกิดขึ้นจากข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจสอบตลอดจนลูกค้า คู่ค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและคณะที่ปรึกษา ซึ่งเราหวังว่า VCoC นี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมบนเรือประมงได้อย่างต่อเนื่อง เรื่องนี้จะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเนื่องจากตลาดมีความต้องการเรื่องห่วงโซ่อุปทานเพิ่มมากขึ้น และจากที่หลายๆประเทศได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาการประมง (C188) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

VCoC นี้ไม่ได้ทำให้ภาระผูกพันของธุรกิจหรือพนักงานเป็นโมฆะภายใต้การบังคับใช้กฎหมาย

**แนวทางการนำไป**ปฏิบัติ

คู่ค้าจะต้องลงนามรับรองแนวปฏิบัติ VCoC ฉบับนี้ก่อนที่จะเริ่มความสัมพันธ์ทางธุรกิจใดๆ กับบริษัทฯ รวมถึงบรรดาคู่ค้าที่มีอยู่ทั้งหมดในปัจจุบันของบริษัทฯ ด้วยเช่นกัน แนวปฏิบัตินี้ใช้กับเรือประมงทุกลำทั่วโลกที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานที่จัดหาปลาและอาหารทะเลอื่นๆ ให้กับเราและใช้กับทุกคนที่อยู่บนเรือประมงในทะเล ทั้งนี้ ไทยยูเนี่ยนมีสิทธิ์ในการขอข้อมูลที่จะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ VCoC ของคู่ค้า ตัวอย่างเช่น การตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบซึ่งเป็นบุคคลภายนอก ณ จุดใด ๆ ในการทำธุรกรรมทางธุรกิจ โครงการตรวจสอบ VCoC ประจำปีอย่างต่อเนื่องจะดำเนินการโดยบริษัทที่ปรึกษาที่ทำสัญญากับไทยยูเนี่ยน นอกจากนี้ แม้ว่า VCoC นี้จะได้รับการแปลเป็นภาษาต่างๆ ทั้งนี้ ให้ยึดถือฉบับภาษาอังกฤษเป็นหลัก

แนวปฏิบัติ VCoC ครอบคลุมถึงการให้คำมั่นสัญญาของคู่ค้าในการพัฒนาโครงการพัฒนาเรือประมง (Vessel Improvement Program: VIP) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของแนวปฏิบัตินี้อย่างไม่มีเงื่อนไข และมีการจัดการแก้ไขประเด็นต่างๆ ที่ไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ถูกระบุขึ้นจากการตรวจสอบ (audit) ไทยยูเนี่ยนเชื่อว่านี่เป็นโอกาสในการเพิ่มความโปร่งใส แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเมื่อพบข้อบกพร่องใดๆ

การจัดการ VCoC การตรวจสอบ ความสามารถของผู้ตรวจสอบ และการจัดการข้อมูล เป็นการดำเนินการภายในของไทยยูเนี่ยน และขึ้นอยู่กับการตรวจสอบโดยอิสระ สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดดูเอกสารแนวทางปฏิบัติสำหรับโครงการพัฒนาเรือประมง VCoC จะใช้ร่วมกับการตีความในเอกสารแนวทางปฏิบัติและคู่มือผู้ตรวจสอบ

## 1. การดำเนินธุรกิจจะต้องถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต

มีระบบการบริหารจัดการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่จำเป็นครบถ้วน โดยระบบและขั้นตอนดังกล่าวสอดคล้องกับกฎหมาย กฎข้อบังคับ และบรรดาข้อตกลงต่างๆ เรือประมงปฏิบัติงานอย่างมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบยืนยันการปฏิบัติตาม VCoC ได้ สามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของห่วงโซ่อุปทานได้อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อระบุต้นกำเนิดอาหารทะเลที่เป็นไปตามกฎหมาย การเคลื่อนไหวและการแปรรูปอาหารทะเลทั้งหมดจะต้องถูกเก็บเป็นเอกสาร และได้รับการบันทึกไว้อย่างเหมาะสม มีการมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจนสำหรับขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อนำนโยบายสิทธิมนุษยชนไปใช้ และมี

การฝึกอบรมให้กับทั้งลูกเรือ และผู้ดำเนินนโยบาย คู่ค้าและผู้ตรวจสอบสามารถอ้างอิงจากคู่มือว่านโยบายสิทธิมนุษยชนควรครอบคลุมเรื่องใดบ้าง

1.1 ห้ามมีการทุจริตและการให้สินบน และต้องกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันการกระทำเหล่านั้น
1.2 มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และพนักงานทุกคน รวมถึงผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินนโยบาย ตระหนักถึงนโยบายดังกล่าว ลูกเรือจะต้องสามารถเข้าถึงขั้นตอนการร้องทุกข์ได้หากมีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน (อ้างอิงหลักการที่ 10)
1.3 ธุรกรรมทางธุรกิจ/การเงิน และข้อตกลงทางการค้าจะต้องมีความโปร่งใส และได้รับการบันทึกไว้อย่างถูกต้องแม่นยำ
1.4 เรือประมงจะต้องครอบครองใบอนุญาตทั้งหมดที่จำเป็น และใบอนุญาตเหล่านั้นต้องผ่านการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
1.5 การปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามข้อกฎหมายทั้งหมดของรัฐเจ้าของธงเรือ รัฐที่เกี่ยวข้อง และกฎข้อบังคับสากล ในกรณีที่ข้อบังคับของกฎหมายแตกต่างจากข้อกำหนดของ VCoC ควรปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ให้ความคุ้มครองกับคนงานได้มากกว่า โดยที่จะต้องไม่กระทบกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้
1.6 เรือประมงจะต้องมีระบบติดตามเรือ (Vessel Monitoring Systems หรือ VMS) ที่เป็นไปตามข้อกำหนดของประเทศ และ/หรือ รัฐเจ้าของธง และ/หรือ ข้อกำหนดขององค์กรจัดการประมงระดับภูมิภาค
1.7 เรือประมงจะต้องไม่เคยมีชื่ออยู่ในรายการเรือที่ทำการประมง "ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (IUU)" ขององค์กรจัดการประมงระดับภูมิภาค หรือของประเทศ และต้องได้รับอนุญาตให้ประกอบการประมงในน่านน้ำ
1.8 มีการทำเอกสารบันทึกการจับ การจัดเก็บ การแปรรูป และการถ่ายโอน อย่างถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์ และมีการส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดเรื่องการตรวจสอบย้อนกลับ (traceability) และห่วงโซ่การคุ้มครอง (chain of custody)
1.9 สมุดบันทึกการทำการประมง (logbook) จะต้องมีข้อมูลและรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด เช่น พันธุ์สัตว์น้ำ วันที่/เวลา น้ำหนัก พื้นที่จับ ประเภทเครื่องมือประมง และมีข้อมูล FAD ถ้าเป็นการจับทูน่า
1.10 ห้ามไม่ให้มีการขนถ่ายสินค้าทางเรือในทะเล (transshipment) หรือถ้ามีการขนถ่าย จะต้องมีการบันทึกไว้อย่างชัดเจน
1.11 สำหรับเรือประมงทูน่าที่ทำการประมงในทะเลหลวง จะต้องมีเครื่องสังเกตการณ์แบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือมีคนคอยสังเกตการณ์อยู่บนเรือ
1.12 เรือประมงควรมีหมายเลขเพื่อเป็นเอกลักษณ์สำหรับเรือประมง (Unique Vessel Identifier) และอยู่ในรายการบันทึกสากล (Global Record)

## 2. การจ้างงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานการตกลงกันอย่างอิสระ และมีเอกสารการว่าจ้างที่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

ลูกเรือจะต้องมีสัญญาที่ถูกต้องตามกฎหมาย ที่ลูกเรือมีความเข้าใจในเนื้อหาสัญญา และมีการทำสัญญาโดยอิสระ ลูกเรือไม่ต้องชำระค่าจัดหางาน พร้อมทั้งมีการอธิบายและเจรจาต่อรองอย่างครบถ้วนทุกกรณีก่อนการเซ็นสัญญา

2.1 ลูกเรือมีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีสิทธิในการทำงาน
2.2 ลูกเรือมีหนังสือสัญญาที่มีการลงนามกันในภาษาที่พวกเขาสามารถเข้าใจได้ และมีการออกสำเนาสัญญาเหล่านั้นให้ไว้แก่ลูกเรือด้วย มีการเก็บสำเนาสัญญาลูกเรือเอาไว้บนเรือประมงและสามารถนำมาแสดงได้ถ้ามีการขอดู
2.3 เนื้อหาในสัญญาว่าจ้างอย่างน้อยจะต้องมี ตารางการจ่ายเงิน กระบวนการร้องทุกข์และกระบวนการทางวินัย ชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงการพัก การทำงานล่วงเวลา วันหยุด การส่งกลับประเทศ การลาออก และการสิ้นสุดของสัญญา (รวมถึงสถานการณ์ที่เป็น "เหตุสุดวิสัย")
2.4 ไม่มีการใช้กำลังหรือบีบบังคับเพื่อให้ลูกเรือเซ็นสัญญา หรือขอให้ยินยอมในการแก้ไขสัญญา ผู้ว่าจ้างไม่ควรห้ามไม่ให้มีการแก้ไขสัญญา (ภายในเหตุผล) ตามข้อ 2.5 หากนายจ้างประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้าง นายจ้างควรแจ้งให้ลูกเรือทราบอย่างครบถ้วนก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ (เช่น ก่อนออกเดินทางจากประเทศต้นทาง)

2.5 ลูกเรือและลูกจ้างสามารถตรวจสอบ และขอคำแนะนำเกี่ยวกับเงื่อนไขของสัญญา ก่อนที่จะทำการเซ็นสัญญา
2.6 ต้องมีการเก็บบันทึกการลาออก และการสิ้นสุดของสัญญา ไว้อีกอย่างน้อย 12 เดือน หลังจากสัญญาของลูกเรือสิ้นสุดลง
2.7 ไม่มีการเรียกเก็บค่าจัดหางานหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างจากลูกเรือ
2.8 มีการปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญาตลอดระยะเวลาการว่าจ้างให้ปฏิบัติงานบนเรือประมง
2.9 ผู้ว่าจ้างจะต้องชำระค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกเรือตามสัญญาการว่าจ้าง

## 3. พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเคารพและให้เกียรติ

ลูกเรือได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติจากผู้ว่าจ้างและเพื่อนร่วมงาน และไม่มีใครถูกละเมิด คุกคาม ข่มขู่ หรือถูกปฏิบัติอย่างไร้มนุษยธรรมใดๆ

3.1 ห้ามไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของ ชนชั้น ชาติกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ความทุพพลภาพ เพศ สถานภาพทางการสมรส รสนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความคิดเห็นทางการเมือง การตั้งครรภ์ สุขภาพหรือความทุพพลภาพ
3.2 จะต้องไม่มีการกระทำที่รุนแรงและทารุณอย่างไร้ศีลธรรมเกิดขึ้นต่อลูกเรือขณะอยู่บนเรือ รวมถึงไม่มีการล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ ทางวาจา ทางจิตวิทยา หรือการกลั่นแกล้ง และการข่มขู่ในรูปแบบอื่นๆ
3.3 ลูกเรือจะต้องได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน
3.4 แรงงานข้ามชาติได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และมีข้อกำหนดเพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับสวัสดิการและความต้องการต่าง ๆ ในการจ้างงานที่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ VcoC ฉบับนี้

## 4. การทำงานเป็นไปด้วยความสมัครใจและไม่มีการใช้แรงงานบังคับ

ลูกเรือจะต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่บนเรือโดยเจตจำนงของตนเอง และไม่ได้ถูกบังคับให้ทำงานบนเรือโดยการให้สินบน หรือการใช้อำนาจบีบบังคับ กระบวนการเข้าทำงานและการจ้างงานต้องเป็นไปตามกฎหมาย และลูกเรือจะต้องเข้าใจกระบวนการเหล่านี้ก่อนออกเดินทาง

4.1 เรือประมงจะต้องปราศจากแรงงานบังคับ แรงงานเกณฑ์ แรงงานขัดหนี้ แรงงานที่ถูกผูกมัดไว้ด้วยสัญญา (indentured labor) แรงงานนักโทษ หรือแรงงานจากการค้ามนุษย์
หากมีการรายงานใดๆ เกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงาน จะต้องมีขั้นตอนในการสอบสวนโดยทันที และดำเนินการแก้ไขหากสมควร (เช่น การชดเชยความเสียหายส่วนบุคคลและทรัพย์สิน) และการดำเนินการเหล่านี้จะต้องถูกบันทึกและรายงานตามที่กำหนด
4.2 จะต้องมีการเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคลของลูกเรือตามกระบวนการทางกฎหมาย และลูกเรือจะต้องสามารถเข้าถึงเอกสารเหล่านั้นได้โดยไม่มีการจำกัด
4.3 เสรีภาพในการเคลื่อนไหวของลูกเรือจะต้องไม่ถูกจำกัดอย่างไม่มีเหตุผลสมควร ในระหว่างเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน
4.4 ต้องมีการเก็บรักษาบันทึกการว่าจ้าง สัญญา และเอกสารยืนยันทางกฎหมายต่างๆ ไว้อย่างครบถ้วน
4.5 ทุกคนย่อมมีสิทธิตามกฎหมายในการทำงาน
4.6 ในกรณีของเรือประมงที่อยู่ในทะเลหลวง:
4.6.1 ลูกเรือมีเสรีภาพในการบอกเลิกการจ้างงานในการจอดเทียบท่าเรือตามที่กำหนดในครั้งถัดไป โดยจะต้องแจ้งให้กัปตันเรือทราบล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 10 วันก่อนเรือจอดเทียบท่า
4.6.2 สามารถเก็บค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการส่งลูกเรือกลับประเทศจากลูกเรือได้ สำหรับกรณีที่ลูกเรือบอกเลิกการจ้างงานก่อนวันสิ้นสุดสัญญา โดยค่าใช้จ่ายนี้จะได้รับการคำนวณตามอัตราสัดส่วน (pro-rata)
4.7 หากบริษัทเรือประมงมีการว่าจ้างลูกเรือจากต่างประเทศ เรือประมง/บริษัทเรือประมงต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งลูกเรือไปยังเรือประมงเมื่อเริ่มต้นสัญญาของลูกเรือ และส่งลูกเรือกลับประเทศ ในกรณีที่สัญญาหรือการเดินทางสิ้นสุด หรือมีการยุติสัญญา การส่งลูกเรือไปยังเรือประมงในขณะที่เรืออยู่ในทะเลควรจะเป็นไปอย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์

## 5. อายุของพนักงานทุกคนจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

ลูกเรือจะต้องมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนดให้สามารถทำงานบนเรือประมงได้ และงานที่มอบหมายให้ลูกเรือจะต้องเหมาะสมกับอายุและระดับประสบการณ์ มีกระบวนการในการตรวจสอบอายุของพนักงานใหม่เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย VCoC อาจอนุญาตให้มีโครงการฝึกอบรม/ฝึกงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายของประเทศที่เกี่ยวข้อง และลักษณะเฉพาะของหน้าที่ในการทำงานจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพหรือความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ผู้ฝึกงาน

5.1 มีการตรวจสอบอายุของลูกเรือทุกคนก่อนทำการเซ็นสัญญา

5.2 อายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานได้ตามกฎหมายให้เป็นไปตามที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่กฎหมายแรงงานของรัฐนั้นๆ เช่น รัฐชายฝั่งทะเล หรือรัฐเจ้าของธงเรือ สำหรับรัฐที่ไม่ได้กำหนดอายุขั้นต่ำตามกฎหมาย ให้ถือว่าอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานบนเรือประมงคือ 16 ปี

5.3 เอกสารของลูกเรือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีจะต้องได้รับการดูแลรักษา และนำมาแสดงได้หากมีการร้องขอ

5.4 ลูกเรือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ห้ามทำงานในเวลากลางคืนหรือในสภาวะที่เป็นอันตราย

5.5 หากลูกเรือได้รับการตรวจสอบว่ามีอายุต่ำกว่าอายุที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานได้ หรือมีอายุระหว่างอายุขั้นต่ำถึงอายุ 18 ปี และพบว่าทำงานในเวลากลางคืนหรือในสภาวะที่เป็นอันตราย จะต้องมีการจัดทำแผนการเยียวยาทันที ซึ่งแผนการเยียวยาจะต้องคำนึงถึงอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ได้เกิดขึ้นกับลูกเรือ

## 6. พนักงานทุกคนต้องได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ค่าตอบแทนของลูกเรือจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของกฎหมาย และมีการเก็บรักษาบันทึกที่เหมาะสม รวมถึงมีการจัดทำขั้นตอนการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบเอกสาร และลูกเรือทุกคนจะต้องเข้าใจถึงขั้นตอนต่างๆ เหล่านั้น

6.1 มีการเก็บรักษาบันทึกการจ่ายเงินเดือนตามกฎหมาย ซึ่งรวมถึงโบนัส และการหักลบเงินจำนวนต่าง ๆ

6.2 มีการออกสลิปเงินเดือน (หรือเอกสารหลักฐานการจ่ายเงิน) ให้แก่ลูกเรือ พร้อมรายละเอียดการจ่ายเงินและการดำเนินการอื่นๆ อย่างชัดเจนในทุกกรณี เช่น จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติและทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานปกติและทำงานล่วงเวลา และการหักลบเงินใดๆ ตามกฎหมายหรือการหักลบตามที่ตกลงกัน

6.3 ลูกเรือได้รับค่าตอบแทนทุกเดือน หรือตามรอบการจ่ายประจำอื่นๆ (ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งในทุกๆ สามเดือน) ห้ามการจ่ายเงินในรูปแบบที่ไม่ใช่เงินสด รวมถึงบัตรกำนัล ตั๋วสัญญาใช้เงิน หรือการจ่ายด้วยสิ่งของ มาจ่ายแทนค่าแรงขั้นต่ำ

6.4 ห้ามมิให้มีการใช้เงินมัดจำ การค้ำประกันทางการเงินหรือหลักประกัน หรือใช้ทรัพย์สินส่วนบุคคล

6.5 ห้ามมิให้มีการหักเงินที่ผิดกฎหมาย และควรได้รับการตรวจสอบ ซึ่งรวมถึงเงินมัดจำที่อาจมีการเรียกเก็บจากลูกเรืออย่างผิดกฎหมาย

6.6 สินค้าและบริการใดๆ ที่ขายหรือมอบให้กับลูกเรือจะต้องมีราคาที่ยุติธรรมและสมเหตุสมผล ลูกเรือไม่ควรถูกบังคับให้ใช้บริการร้านค้าหรือบริการใดๆ

6.7 ลูกเรือได้รับการจ่ายค่าตอบแทนโดยตรง หรือจะจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนไปยังผู้ที่ลูกเรือเป็นคนแต่งตั้งก็ได้ ทั้งนี้ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ เพิ่มเติม หากมีการใช้อัตราแลกเปลี่ยนใด ๆ จะต้องใช้อัตราแลกเปลี่ยนของตลาดที่ยุติธรรม เป็นปัจจุบัน และสมเหตุสมผล

6.8 หากต้องมีการทดรองจ่ายและให้กู้ยืมแก่ลูกเรือ ข้อกำหนดและเงื่อนไข (รวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะอัตราดอกเบี้ย) จะต้องได้รับการจัดทำเป็นเอกสารและจัดเตรียมให้กับลูกเรือในลักษณะที่เข้าใจได้ ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการกู้ยืมควรมีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล และไม่เกินขีดจำกัดที่กำหนดโดยข้อกำหนดทางกฎหมายของประเทศที่เกี่ยวข้อง สัญญาเงินกู้ใดๆต้องไม่ถูกนำมาใช้ผูกมัดให้ลูกเรือทำงาน

6.9 ลูกเรือได้รับค่าตอบแทนอย่างน้อยตามค่าแรงขั้นต่ำ และเป็นไปตามที่ระบุในสัญญาว่าจ้าง หรือข้อตกลงที่ได้จากการเจรจาต่อรองร่วม (ถ้ามี) แล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่า หลังจากที่จ่ายค่าตอบแทนให้ลูกเรือแล้ว ผู้ว่าจ้างไม่สามารถที่จะควบคุมการใช้จ่ายและการจัดการเรื่องเงินของลูกเรือ รวมถึงผู้ว่าจ้างต้องไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมใดๆ ในการถอนเงินค่าจ้างของลูกเรือไม่ว่าจะเป็นการถอนจากนายจ้างหรือจากบุคคลที่สาม

**7. ชั่วโมงการทำงานของพนักงานมีความเหมาะสม**

ลูกเรือทำงานและพักผ่อนบนเรือโดยแบ่งหน้าที่ ชั่วโมงการทำงานอย่างเท่าเทียม และทำให้เรือดำเนินงานได้อย่างปลอดภัย จำนวนชั่วโมงเป็นไปตามกฎหมายและตามที่ตกลงไว้ในสัญญาว่าจ้างของลูกเรือ

7.1 มีการเก็บรักษารายชื่อลูกเรือ และพนักงานอื่นทุกคน
7.2 มีการเก็บรักษาบันทึกเวลาที่ถูกต้องสำหรับลูกเรือแต่ละคน และมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าชั่วโมงการทำงานสอดคล้องกับรายละเอียดที่กำหนดไว้ในข้อ 7.4 และ 7.5
7.3 เรือจะต้องมี "ระดับความจุต่ำสุด (minimum level of manning)" เพื่อการเดินเรือที่ปลอดภัย พร้อมระบุจำนวนและคุณสมบัติที่ลูกเรือต้องมี รวมถึงความสามารถของกัปตันเรือ
7.4 สำหรับเรือที่ออกทะเลเป็นเวลามากกว่าสามวัน ชั่วโมงการพักผ่อนของลูกเรือจะต้องไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในทุกๆ รอบระยะเวลา 24 ชั่วโมง และในทุกๆ หนึ่งสัปดาห์จะต้องมีชั่วโมงพักผ่อนรวม 77 ชั่วโมง
7.5 หากอยู่ในช่วงที่มีการจับปลาและการแปรรูปปลาอย่างต่อเนื่อง ชั่วโมงการพักผ่อนที่ขั้นต่ำ 10 ชั่วโมงต่อวันดังกล่าวอาจถูกปรับลดลงแต่จะต้องไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อเนื่องกัน อย่างไรก็ตาม ลูกเรือจะต้องได้รับช่วงเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็วที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

**8. พนักงานมีอิสระภาพในการใช้สิทธิเพื่อการจัดตั้ง และ/หรือ เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน และเสรีภาพในการเจรจาต่อรองร่วมกัน**

ลูกเรือมีสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมหรือก่อตั้งสมาคมตามความประสงค์ของตนเอง และรวมกลุ่มเจรจาต่อรองโดยที่ไม่มีผลกระทบต่อคำสั่งของกัปตันและหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวมต่อความปลอดภัยของลูกเรือและการดำเนินงานอย่างปลอดภัยของเรือ

8.1 ลูกเรือมีสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมสมาคม และสามารถเข้าร่วมหรือจัดตั้งสหภาพต่างๆ ได้ด้วยตนเอง
8.2 ลูกเรือทราบว่าตนมีสิทธิและเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน และได้รับแจ้งเกี่ยวกับวิธีการเข้าถึงองค์กรคนงานที่มีอยู่แล้ว (ถ้ามี)
8.3 กัปตันหรือเจ้าของเรือจะต้องจัดเตรียมข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันหรือสัญญาจ้างงานที่ครอบคลุมถึงลูกเรือให้พร้อม และสามารถแสดงให้กับลูกเรือเมื่อมีการร้องขอ
8.4 ตัวแทนคนงานที่ได้รับเลือกอย่างถูกต้องของสหภาพแรงงานและองค์กรคนงานอื่นๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นตัวแทนคนงานได้โดยไม่มีอุปสรรค
8.5 ในกรณีที่ไม่มีการคุ้มครองทางกฎหมายในเรื่องของสิทธิและเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน ทางบริษัทเรือจะต้องให้คนงานมีส่วนร่วมผ่านทางเลือกที่เป็นกลไกที่ชอบด้วยกฎหมายที่สามารถอนุญาตให้ตัวแทนคนงานเข้าร่วมการเจรจาเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในที่ทำงาน

**9. พนักงานได้รับการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยในที่ทำงาน**

สภาพการทำงานบนเรือจะต้องมีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โดยจะต้องทำให้แน่ใจว่ามีสวัสดิการด้านความต้องการพื้นฐานของลูกเรืออย่างพอเพียง สุขภาพและความปลอดภัยของลูกเรือมีความสำคัญเป็นอันดับแรก และมีการเตรียมการแพทย์ฉุกเฉินไว้พร้อมเสมอ ไม่ว่าในสถานการณ์ใดก็ตาม ข้อกำหนดภายใน VCoC ไม่ควรกระทบต่อสิทธิและหน้าที่ของกัปตันเรือหรือหน่วยงานใดจากการปฏิบัติงานที่จำเป็นเพื่อความปลอดภัยในทันทีของเรือประมง บุคคลที่อยู่บนเรือ หรือวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือแก่เรือหรือเรือลำอื่น หรือบุคคลอื่น ที่ประสบภัยอยู่ในทะเล

9.1 เรือต้องมีสภาพที่พร้อมสำหรับการออกทะเล โดยต้องได้รับการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการตรวจสอบเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย เครื่องจักรและอุปกรณ์หลักควรได้รับการลงทะเบียน ตรวจสอบและรับรองตามข้อกำหนดทางกฎหมายของประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการสื่อสารทางวิทยุและดาวเทียม
9.2 เจ้าของเรือจะต้องมอบหมายความรับผิดชอบและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา ดำเนินการ และรักษาข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัย
9.3 ต้องมีการจำกัดพื้นที่อันตรายที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยกับลูกเรือที่ไม่มีประสบการณ์หรือไม่มีทักษะ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำเครื่องหมายไว้อย่างชัดเจนถึงทางหนีไฟ เส้นทาง

หลบหนี อุปกรณ์ดับเพลิง และสัญญาณแจ้งเตือนเหตุเพลิงไหม้ นอกจากนี้อุปกรณ์ฉุกเฉินจะต้องสามารถเข้าถึงได้ทันที และทางออกจะต้องปราศจากสิ่งกีดขวาง

9.4 แพ หรือเรือกู้ชีพมีเนื้อที่เพียงพอสำหรับลูกเรือทุกคน สามารถเข้าถึงและทำการเคลื่อนกำลังพลได้โดยง่าย และทุกคนบนเรือได้ฝึกการใช้เรือกู้ชีพในสถานการณ์ฉุกเฉิน

9.5 มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ช่วยป้องกันความเสี่ยงให้แก่ลูกเรือ และมีการฝึกอบรมเป็นประจำในภาษาที่ลูกเรือเข้าใจได้ ซึ่งนโยบายเหล่านี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมสำหรับเรือ มีการสื่อสารความเสี่ยงและการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย ที่เฉพาะเจาะจงกับเรือให้แก่ลูกเรือในช่วงเวลาทำงานที่ได้รับค่าจ้าง มีการปรับปรุงการประเมินความเสี่ยงอย่างน้อยปีละครั้ง (หรือถี่กว่านั้น) และทันทีหลังจากเกิดเหตุการณ์สำคัญใดๆ หรือมีการวางระบบใหม่ที่สำคัญ

9.6 การฝึกอบรมบนเรือจะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงขั้นตอนความปลอดภัยจากอัคคีภัย การกู้ภัย การอพยพ และการเอาตัวรอด ซึ่งเป็นไปตามการประเมินความเสี่ยง

9.7 มีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคต่างๆ บนพื้นฐานการประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมโดยมีการคำนึงถึงอันตรายที่เฉพาะเจาะจงใดๆ

9.8 มีการเก็บรักษาบันทึกการเจ็บป่วยและการได้รับบาดเจ็บ โดยรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะสาเหตุของเหตุการณ์ เวลาที่เกิดขึ้น และการดำเนินการแก้ไขที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำของเหตุการณ์ที่คล้ายกัน

9.9 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมหรืออุปกรณ์ของเรือประมงที่ทำให้เกิดความเสี่ยงใหม่ที่สำคัญ จะต้องมีการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยซ้ำให้กับลูกเรือใหม่และลูกเรือที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ทั้งนี้ลูกเรือควรได้รับค่าตอบแทนสำหรับการฝึกอบรมที่ผู้ว่าจ้างกำหนดตามข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาว่าจ้าง

9.10 ต้องมีบุคคลบนเรืออย่างน้อยหนึ่งคนที่มีคุณสมบัติ หรือผ่านการฝึกด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่จะสามารถใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์บนเรือได้

9.11 ในกรณีที่มีการบาดเจ็บสาหัส ลูกเรือมีสิทธิขึ้นเทียบฝั่งได้

9.12 สำหรับการทำงานบนเรือที่มีความยาว 24 เมตรขึ้นไป ลูกเรือทุกคนจะต้องมีใบรับรองแพทย์อย่างละเอียดเพื่อแสดงว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างงาน

9.13 ลูกเรือและบุคลากรอื่นที่อยู่บนเรือจะต้องได้รับอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment: PPE) และชุดสำหรับสวมใส่ในการทำงาน (ที่สอดคล้องกับการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย) โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และได้รับการอบรมการใช้และการดูแล PPE อีกทั้งหาก PPE ชำรุดจากการใช้งานตามปรกติ ลูกเรือจะต้องได้รับ PPE ชุดใหม่มาแทนที่

9.14 ลูกเรือและบุคลากรอื่น ๆ สามารถที่จะสื่อสารถึงความเสี่ยงและภัยคุกคามต่อสุขภาพและความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่นโดยไม่ต้องกลัวว่าจะโดนตอบโต้

9.15 มีอุปกรณ์การแพทย์ (รวมถึงชุดปฐมพยาบาลและยาที่เหมาะสม) และอุปกรณ์กู้ชีพสามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีความเหมาะสมกับจำนวนลูกเรือและระยะเวลาเดินเรือ และยังไม่หมดอายุ

9.16 ลูกเรือและบุคลากรอื่น ๆ สามารถเข้าถึงสิ่งจำเป็นพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม และห้องสุขา ทั้งในและนอกเวลางาน

9.17 มีการประเมินในเรื่องของปริมาณน้ำและอาหารให้เหมาะสมกับจำนวนลูกเรือในการออกเรือทุกครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่ามีคุณค่าทางโภชนาการ คุณภาพ ปริมาณ และความหลากหลาย โดยคำนึงถึงข้อกำหนดทางศาสนาของลูกเรือด้วย

9.18 เรือมีพื้นที่สุขาภิบาลส่วนตัวและมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่พักของลูกเรือต้องเหมาะสมกับจำนวนลูกเรือและระยะเวลาที่ต้องอยู่บนเรือ โดยคำนึงถึงคุณภาพ (เช่น การระบายอากาศ) พื้นที่ และอุปกรณ์

## 10. พนักงานเข้าถึงขั้นตอนในทางปฏิบัติที่เป็นธรรม

เรือมีขั้นตอนในทางปฏิบัติที่เป็นธรรมและโปร่งใสเพื่อให้มั่นใจว่าการสิ้นสุดสัญญา การร้องทุกข์ และการพิจารณาความผิดทางวินัยนั้นเป็นไปอย่างยุติธรรมและเป็นความลับ การแก้ไขเหตุการณ์ใดๆ จะเป็นไปโดยปราศจากผลกระทบต่อลูกเรือ และเหตุการณ์นั้นๆ จะได้รับการเฝ้าดูแลให้มีการคลี่คลายโดยปราศจากความลำเอียง

10.1 มีระบบที่ใช้ในการสอดส่องดูแลและรายงานข้อกังวลและคำร้องทุกข์ใดๆ ซึ่งช่วยให้ลูกเรือ / คนงานสามารถแจ้งปัญหาได้โดยไม่เสี่ยงต่อผลกระทบในเชิงลบ

10.2 มีการแจ้งให้ทราบถึงขั้นตอนปฏิบัติในการสิ้นสุดสัญญา การร้องทุกข์ และการพิจารณาความผิดทางวินัยให้แก่ลูกเรือก่อนที่จะออกเดินเรือ และมีการตอบคำถามต่างๆ ในเวลาที่เหมาะสม เช่น ในการประชุมหรือระหว่างการฝึกอบรม

10.3 ขั้นตอนในทางปฏิบัตินี้รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง คำจำกัดความของ การรักษาความลับ ช่องทางการรายงาน กลไกในการรายงานบุคคลใดๆ ที่ไม่ใช่หัวหน้างานโดยตรงของลูกเรือ วิธีการติดตามการร้องทุกข์ที่ได้รายงานไปแล้ว วิธีการที่ลูกเรือสามารถตรวจสอบสถานะการร้องเรียน การห้ามไม่ให้มีการตอบโต้ และระบบการอุทธรณ์สำหรับการแก้ไขข้อร้องเรียนและการพิจารณาความผิดทางวินัยที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ นอกจากนี้จะต้องมีการเก็บรักษาบันทึกการร้องทุกข์ที่ได้รับรายงานและการดำเนินการทางวินัยใด ๆ ที่เกิดขึ้น

10.4 ในการลงโทษทางวินัยต่อลูกเรือ จะต้องไม่มีการลงโทษทางวินัยที่ผิดกฎหมาย เช่น การกำหนดงานหรือค่าปรับที่ผิดกฎหมาย

10.5 เรื่องร้องทุกข์จะได้รับการสืบสวนและตัดสินอย่างรวดเร็วด้วยความเป็นกลางและเป็นธรรม

10.6 ผู้ตรวจสอบหรือผู้สังเกตการณ์สามารถขอสัมภาษณ์พนักงานได้ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

## 11. การดำเนินธุรกิจจะต้องเป็นไปอย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เราสนับสนุนให้เรือประมงทุกลำดำเนินงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบและการให้ความเคารพต่อระบบนิเวศ พร้อมกับช่วยลดการส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางทะเล เรือประมงควรมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุมาตรฐานสูงสุด และเป็นไปตามอนุสัญญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

11.1 เรือและบริษัทประมงสามารถแสดงให้เห็นว่ามีการปฏิบัติตามมาตรการการจัดการอนุรักษ์ขององค์การจัดการประมงระดับภูมิภาค (RFMO) กฎหมายของรัฐเจ้าของธง และ/หรืออนุสัญญาระหว่างประเทศใดๆ ที่เกี่ยวข้อง

11.2 ควรมีการวางแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้มีการจัดการการปฏิบัติตามกฎหมายตลอดจน แต่ไม่จำกัดเฉพาะ การใช้สารเคมีอันตราย การสร้างมลภาวะของเสีย น้ำเสีย และอากาศ การบริโภคน้ำและพลังงาน

11.3 มีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มั่นใจว่ามีความรู้และสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่จำเป็น ตามมติ และตามแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม

11.4 เรือประมงทูน่าจะต้องปฏิบัติตามมาตรการอนุรักษ์ของมูลนิธิความยั่งยืนทางอาหารทะเลนานาชาติ (ISSF)

## 12. **มีการติดตาม**ความคืบหน้าและการปฏิบัติตาม**ข้อกำหนด**

การปฏิบัติตาม VCoC จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเมื่อมีการสอดส่องดูแลและตรวจสอบในแต่ละหลักการที่กำหนดไว้ โดยจะมีการจัดทำโครงการ VIP หากมีการตรวจสอบแล้วพบการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่มีความสำคัญหรือพบการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างร้ายแรง

12.1 มีการตรวจสอบกิจกรรมการทำงาน/แผนการปรับปรุง โดยใช้หลักเกณฑ์ใน VCoC ฉบับนี้ และการทำการศึกษาเรื่องการสรรหาบุคลากร (recruitment mapping exercise)

12.2 ควรมีการตรวจสอบระบบและนโยบายต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และมีการรายงานในรายการตรวจสอบการประเมินตนเองซึ่งโดยทั่วไปจะมีการดำเนินการอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกๆ 365 วัน

12.3 จะต้องไม่มีลูกเรือหรือพนักงานคนใดได้รับการลงโทษหรือถูกไล่ออกอันเนื่องมาจากการให้ข้อมูลที่เป็นความจริง หรือในการให้ความช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติตาม VCoC ฉบับนี้

12.4 มีการจัดทำโครงการ VIP หากมีการระบุ 'เรื่องที่ต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง' (Areas For Continuous Improvement: AFIs) ในระหว่างที่มีการตรวจสอบการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ VCoC ฉบับนี้ และการทำการศึกษาเรื่องการสรรหาบุคลากร (recruitment mapping exercise)

12.5 โครงการ VIP จะรวมถึงเอกสารที่เกี่ยวกับการกระทำที่ตรวจพบ เหตุการณ์สำคัญ และช่วงระยะเวลาต่างๆ

### การทำการศึกษาเรื่องการสรรหาบุคลากร (recruitment mapping exercise)

วัตถุประสงค์ของการทำการศึกษาเรื่องการสรรหาบุคลากร (recruitment mapping exercise) คือเพื่อขยายแผนงานการตรวจสอบของ VCoC ให้ครอบคลุมข้อกำหนดเพิ่มเติม และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงานประมงอย่างมีจริยธรรม

โดยเฉพาะ การเพิ่มขึ้นนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คำแนะนำที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการจัดหางานในภาคการประมงที่สอดคล้องกับหลักปฏิบัติ/มาตรฐานใหม่ ๆ ยกตัวอย่างเช่น มาตรฐานการตรวจสอบเรือของ Seafood Task Force: 14 นายหน้าและบริษัทจัดหางานเอกชน และส่วนขยายของ VCoC นี้จะช่วยให้แน่ใจว่าโปรแกรมของไทยยูเนี่ยนมีเนื้อหาที่ครอบคลุมโดยจะอยู่ในเอกสาร VCoC เอกสารคำแนะนำ เอกสารแนวทางปฏิบัติ และ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและหนังสือคู่มือผู้ตรวจสอบ

การทำการศึกษาเรื่องการสรรหาบุคลากร สามารถดำเนินการได้ในระดับกองเรือ แทนที่จะเป็นระดับเรือ และด้วยเหตุนี้จึงเป็นส่วนที่แยกต่างหากแต่เป็นส่วนเสริมของการตรวจสอบที่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้น การใช้ตัวแทนจัดหางาน/การเตรียมการจ้างงานไม่ส่งผลให้ภาระผูกพันต่อคนงานภายใต้กฎหมายแรงงานและประกันสังคมแห่งชาติที่บังคับใช้เป็นโมฆะ

- RM.a มีการจัดทำกระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน (due diligence) สำหรับผู้จัดหางาน/ตัวแทนจัดหางานทั้งหมด
- RM.b มีการทำสัญญากับผู้จัดหางาน/ตัวแทนจัดหางานที่กำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขในการจัดการการจัดหาบุคลากร
- RM.c ผู้จัดหางานหรือบริษัทจัดหางานรับเหมาช่วงมีการดำเนินงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และสามารถแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากรเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบ

โครงการพัฒนาเรือประมง
และแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง ฉบับที่ 3.0

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

**การไม่ปฏิบัติตามหลักปฏิบัตินี้ หรือการไม่สามารถดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องตามแนวทางหรือวิธีการที่แนะนำได้ จะส่งผลให้เกิดการยกเลิกสัญญาและการดำเนินคดีทางกฎหมาย โดยปราศจากสิทธิในการเรียกร้องเพื่อเยียวค่าความเสียหายใดๆ**

**ประกาศ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566**

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

**นายเชง นิรุตตินานนท์**
**ประธานคณะกรรมการบริหาร**
**บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)**

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

**นาย ธีรพงศ์ จันศิริ**
**ประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร**
**บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)**

**การรับทราบและยอมรับ**

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจข้อความในแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมงของไทยยูเนี่ยนฉบับนี้อย่างถี่ถ้วนแล้ว ข้าพเจ้าในฐานะที่เป็นตัวแทนผู้มีอำนาจของบริษัทฯ ขอให้คำมั่นว่าบริษัทฯ และ/หรือ เรือประมงที่เกี่ยวข้อง จะปฏิบัติตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ระบุในแนวปฏิบัติฉบับนี้ รวมถึงการดำเนินการอย่างขันแข็งในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องใดๆ ที่ได้รับการระบุไว้ตาม VIP

คู่ค้า: ________________________________

ที่อยู่: ________________________________

ตัวแทน: ________________________________

ลายเซ็น: ________________________________

วันที่: ________________________________