



แนวทางปฏิบัติสำหรับ

โครงการพัฒนาเรือประมง (Vessel Improvement Program)

และแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง ของ

ไทยยูเนียน (Vessel Code of Conduct)

ในการทำงานร่วมกับลูกค้าของเรา

ฉบับที่ 1.0 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561

รายละเอียดในการติดต่อ

บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 72/1 หมู่ 7 ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าทราย

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000 ประเทศไทย

โทร: +66 (0) 3481-6500

แฟกซ์: +66 (0) 3481-6499

อีเมลล์: VesselCode@thaiunion.com

สารบัญ

อักษรย่อ	ii
คำศัพท์และนิยาม	ii
1 บทนำ	1
2 ขอบเขต	1
3 การนำไปปฏิบัติ	2
3.1 การรายงานและผลลัพธ์	2
3.2 ประเภทของการประเมิน	3
3.3 โครงการพัฒนาเรือประมง (VIP)	3
3.4 แนวทางของข้อกำหนดต่างๆ	4
3.5 หลักฐานในการปฏิบัติตามข้อกำหนด	5
4 ก่อธิบายข้อกำหนดใน VCoC	6
1. การดำเนินธุรกิจจะต้องถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต	6
2. การจ้างงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานการตกลงกันอย่างอิสระ และมีเอกสารการว่าจ้างที่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย	8
3. พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเคารพและให้เกียรติ	10
4. การทำงานเป็นไปด้วยความสมัครใจและไม่มีการใช้แรงงานบังคับ	11
5. อายุของพนักงานทุกคนจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด	12
6. พนักงานทุกคนต้องได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	13
7. ชั่วโมงการทำงานสำหรับพนักงานมีความเหมาะสม	14
8. พนักงานมีอิสรภาพในการใช้สิทธิเพื่อการจัดตั้ง และ หรือ/เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน และเสรีภาพในการเจรจาต่อรองตามที่กฎหมายกำหนด	15
9. พนักงานได้รับการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยในที่ทำงาน	16
10. พนักงานเข้าถึงขั้นตอนในทางปฏิบัติที่เป็นธรรม	18
11. การดำเนินธุรกิจจะต้องเป็นไปอย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	19
12. มีการตรวจสอบความคืบหน้าและการปฏิบัติตาม	20
ภาคผนวก ก: แบบการประเมินตนเอง	21

อักษรย่อ

FAO	องค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ
GPS	ระบบระบุตำแหน่งบนพื้นโลก
GT	ระวางน้ำหนักเรือรวม
ILO	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ILO C188	อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซี188 – ว่าด้วยงานในภาคประมง (ฉบับที่ 188)
IMO	องค์การทางทะเลระหว่างประเทศ
ITF	สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ
IUU	[การประมง] ที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และขาดการควบคุม
PIPO	เรือเข้า – เรือออก
PPE	อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
RFMO	องค์การบริหารจัดการประมงในระดับภูมิภาค
US	ประเทศสหรัฐอเมริกา
UVI	เอกสิทธิ์ของเรือประมง
VCoC	แนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง [ของไทยยูเนียน]
VIP	โครงการพัฒนาเรือประมง

คำศัพท์และนิยาม

สำหรับความมุ่งหมายในการใช้ VCoC นี้ ให้ใช้นิยามต่อไปนี้

ผู้ตรวจสอบ	บุคคลที่ทำการตรวจสอบ
กัปตัน	บุคคลที่รับผิดชอบเรือประมง
แรงงานเด็ก	การจ้างเด็กทำงาน ซึ่งปกติส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อช่วงวัยเด็ก การศึกษา ความมีเกียรติและความปลอดภัย
สัญญา	ข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีผลผูกมัด
ยินยอม	เมื่อบุคคลเห็นชอบ หรืออนุญาต สำหรับบางสิ่งบางอย่างให้เกิดขึ้นได้
ที่ปรึกษา	บุคคลที่ให้บริการตามความเชี่ยวชาญ
การร่วมเจรจาต่อรอง	กระบวนการที่กลุ่มของลูกจ้างซึ่งจัดตั้งขึ้นเจรจาในข้อกำหนดและเงื่อนไขกับผู้ว่าจ้าง
การปฏิบัติตาม (ปฏิบัติตาม); ไม่ปฏิบัติตาม	สอดคล้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง; ไม่สอดคล้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
ลูกเรือ	ลูกจ้างของบริษัทเรือประมงและบุคคลใดที่ทำงานบนเรือประมง รวมถึงวิศวกร ชาวประมง คนปรุงอาหาร ลูกเรือบนคาค้ำ

การดำเนินการทางวินัย	กระบวนการที่จะดำเนินการเมื่อการกระทำหรือประสิทธิภาพของลูกจ้างไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ที่คาดหวังไว้
รัฐเจ้าของเรือ	รัฐที่เรือประมงจดทะเบียนและมีเขตอำนาจเหนือในรัฐนั้น
เหตุสุดวิสัย	บางสิ่งที่เกิดขึ้นที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้หรือไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้
แรงงานบังคับ	สถานการณ์ที่บางบุคคลข่มขู่หรือชักใยกับแรงงานเพื่อบีบบังคับพวกเขาให้ทำงาน
เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม	สิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อประท้วง ปกป้อง ต่อรอง จัดตั้งให้เป็นสหภาพแรงงานหรือสมาคมในประเด็นปัญหาโดยทั่วไปโดยปราศจากการแทรกแซง
เสรีภาพในการเคลื่อนไหว	การที่บุคคลที่ได้รับอนุญาตในการเคลื่อนย้ายตำแหน่งตามเจตจำนงโดยเสรี
สามารถทวนสอบแหล่งที่มาได้อย่างสมบูรณ์	ความสามารถในการติดตามอาหารทะเลตั้งแต่ผลิตภัณฑ์ที่ผู้บริโภคไปจนถึงการทำประมง
กระบวนการร้องทุกข์	กระบวนการอย่างเป็นทางการในการร้องทุกข์ ความกังวล หรือประเด็นปัญหา
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	การพิจารณาและการกระทำที่เกิดขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าสถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะสามารถป้องกันอุบัติเหตุ และปกป้องสุขภาพของลูกจ้าง
การปฏิบัติอย่างไรมนุษยธรรม	ไร้มนุษยธรรม ทำให้เกิดความทรมานทุกข์ อันตราย และปราศจากความเห็นอกเห็นใจ
อุปกรณ์ช่วยชีวิต	อุปกรณ์ที่ใช้เพื่อช่วยชีวิตหรือช่วยคน
อุปกรณ์ทางการแพทย์	อุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษา วินิจฉัย หรือติดตามสุขภาพของบุคคล
อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	อุปกรณ์ทั้งหมดสำหรับลูกเรือในการป้องกันตนเองในขณะที่ทำงานและในกรณีฉุกเฉินด้วย เช่น อุปกรณ์ลอยตัวส่วนบุคคล
การส่งกลับประเทศเดิม	การขนส่งลูกจ้างจากบนเรือประมงไปยังบ้านเกิดหรือสถานที่ที่ระบุบนบก
การลาออก	เมื่อลูกจ้างสมัครใจที่จะยื่นขอการสิ้นสุดสัญญา
ความเสี่ยง	บางสิ่งบางอย่างที่อาจก่อให้เกิดการคุกคาม ภัย หรืออันตราย
การประเมินความเสี่ยง	การประเมินเพื่อตรวจสอบความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน
อาหารทะเล	สิ่งมีชีวิตในน้ำที่สามารถบริโภคได้
ห่วงโซ่อุปทาน	การเดินทางในแต่ละขั้นตอนที่แตกต่างกันที่อาหารทะเลเดินทางจากเรือประมงไปยังผู้บริโภค
การเปลี่ยนถ่ายสินค้า	การเคลื่อนย้ายอาหารทะเลจากเรือลำหนึ่งไปยังเรืออีกลำหนึ่งในทะเล
เอกลักษณ์ของเรือประมง	เลขที่กำหนดขึ้นโดยเฉพาะสำหรับเรือลำหนึ่งเมื่อสร้างเรือลำนั้น และจะอยู่กับเรือลำนั้นจนตลอดประจำการและเรือออก

1 บทนำ

เรือประมงและกลุ่มเรือประมงทั่วโลกเป็นรากฐานอุตสาหกรรมการจับสัตว์น้ำในทะเล สิ่งสำคัญลำดับต้นๆ ของภาคการค้าคือให้แน่ใจว่า อาหารทะเลมาจากห่วงโซ่อุปทานที่ปราศจากแรงงานบังคับ แรงงานทาส แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ หรือที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพอื่นๆ เมื่อไม่กี่ปีมานี้ รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ได้กระตุ้นให้เกิดการพูดคุยและการริเริ่มของภาคธุรกิจในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน และสร้างสภาพการทำงานที่เหมาะสมบนเรือประมง

บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า ไทยยูเนี่ยน ได้ริเริ่มข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติอย่างปลอดภัยและยุติธรรมต่อคนงานของเราในปี พ.ศ. 2558 ด้วยการตีพิมพ์เผยแพร่ [จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติด้านแรงงาน](#) ในวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2560 เราได้ตีพิมพ์เผยแพร่ โครงการพัฒนาเรือประมง (VIP) และแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง (VCoC) ซึ่งเป็นภาคขยายของจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติด้านแรงงาน ‘หลักการพื้นฐาน’ 12 ประการ ได้นำมาใช้กับทุกส่วนของธุรกิจของเราและเป็นกรอบของแนวปฏิบัติทั้งสองอย่างไว้ก็ตาม ใน VCoC หลักเกณฑ์ต่างๆ ได้ถูกปรับให้เหมาะสมสำหรับการใช้ในเรือประมง เพื่อให้สะท้อนสภาพการทำงานในทะเล เราตั้งใจจะใช้โครงการนี้สร้างแนวทางการปฏิบัติให้กับเรือประมงที่เป็นคู่ค้าของเรา พร้อมทั้งปรับปรุงสถานการณ์ด้านแรงงานในภาคการประมง

ไทยยูเนี่ยนจัดซื้ออาหารทะเลมาจากเรือประมงทั่วโลกหลายประเภท ทั้งชนิดเรือ อุปกรณ์ทำประมง รัฐเจ้าของธงเรือ และลูกเรือ ที่แตกต่างกัน อาหารทะเลที่จัดซื้อมีแหล่งที่มาหลายที่ รวมถึง ยุโรป สหรัฐอเมริกา เอเชีย และอื่นๆ และจะถูกผ่านกระบวนการผลิตและแปรรูปในโรงงาน ความคาดหวังของเราคือ เรือประมงทุกลำในห่วงโซ่อุปทานของเราปฏิบัติตามข้อกำหนดของ VCoC และเราให้คำมั่นว่าจะติดตามระดับของการปฏิบัติ ไทยยูเนี่ยนต้องการทำงานกับคู่ค้าและพันธมิตรในการพัฒนาสภาพบนเรือประมง การมีส่วนร่วมและทำงานกับรัฐบาลชายฝั่งและรัฐเจ้าของธงของเรือประมงเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงภายในอุตสาหกรรม

2 ขอบเขต

หัวใจหลักของ VIP และ VCoC คือ สภาพการทำงาน และการปฏิบัติต่อลูกเรือบนเรือประมงที่เป็นคู่ค้าของไทยยูเนี่ยน VCoC จะต้องได้รับการลงนามโดยคู่ค้าก่อนที่เราจะเริ่มความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และได้รับการลงนามโดยคู่ค้าทุกรายของเรา VCoC ใช้กับเรือประมงทุกลำในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลกของเรา ที่จัดหาปลาและอาหารทะเลอื่น รวมถึง ปลาหมึก ปลาหมึกทะเล ปลาแมคเคอเรล ปลาแซลมอน และอื่นๆ VCoC รวมถึงคำมั่นของคู่ค้าในการพัฒนา VIP เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดต่างๆ อย่างไม่มีเงื่อนไข พร้อมทั้งแก้ไขประเด็นละเมิดข้อกำหนด VCoC ที่พบระหว่างกระบวนการประเมิน ไทยยูเนี่ยนเชื่อว่า VIP และ VCoC จะช่วยสร้างความโปร่งใส แสดงถึงความรับผิดชอบ และแก้ไขข้อบกพร่อง ทั้งนี้ VIP และ VCoC ไม่นับว่าเป็นการรับรองมาตรฐาน (certification scheme)

ไทยยูเนี่ยนสงวนสิทธิ์ที่จะขอการพิสูจน์ความถูกต้องของระดับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของคู่ค้าของ VCoC เช่น ผ่านผู้ตรวจสอบ (auditor) บุคคลที่สาม ณ เวลาใดก็ได้ การใช้โครงการตรวจสอบ (audit program) ประจำปี จะถูกดำเนินการโดยบริษัทที่ปรึกษาที่ทำสัญญากับไทยยูเนี่ยน (ซึ่งอธิบายในรายละเอียดด้านล่างในส่วนที่ 3.2.2)

เอกสารฉบับนี้ให้ข้อมูลสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ VCoC รวมถึง แต่ไม่จำกัดเฉพาะ ที่ปรึกษา ผู้ตรวจสอบ (auditor) บริษัทเรือประมง เจ้าของเรือประมง ลูกเรือและคู่ค้าของเรา เอกสารนี้มุ่งให้คำอธิบายและคำชี้แจงของข้อต่างๆ และช่วยคู่ค้าของเรา ถ้าจำเป็นให้สามารถพัฒนาตนเอง เพื่อให้พวกเขาเป็นไปตาม VCoC

VCoC ไม่สามารถทดแทนกฎหมายหรือข้อตกลงอยู่แล้วในเรื่องนี้ VCoC เป็น ‘ชุดเครื่องมือ’ เพื่อใช้ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และเพื่อช่วยขับเคลื่อนวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practice) บุคคลและองค์กรแต่ละรายในห่วงโซ่อุปทานต้องรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย

3 การนำไปปฏิบัติ

3.1 การรายงานและผลลัพธ์

ก่อนการประเมิน VCoC ทุกครั้งจะต้องระบุขอบเขตของการประเมิน ซึ่งควรรวมถึงรายละเอียด เช่น ชื่อของเรือประมงที่ทำการประเมิน ความยาวหรือระวางน้ำหนักเรือ (หรือทั้งสองอย่าง) รัฐเจ้าของธงเรือ ประเภทของอุปกรณ์ทำประมงที่ใช้ พื้นที่ที่ทำการประมง ท่าจอดเรือ ชนิดสัตว์น้ำที่จับ ระยะเวลาของการออกทำการประมง และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ไทยยูเนียนจะมอบหมายบริษัทที่ปรึกษาดำเนินการตรวจสอบ (third-party audit) เรือประมงในห่วงโซ่อุปทานของพวกเขา บริษัทที่ปรึกษาจะต้องนำเสนอผลสรุปจากการตรวจสอบ (audit) และผลสรุปจากการประเมินตนเอง (self assessments). วัตถุประสงค์เพื่อจะช่วยให้วิเคราะห์ประเด็นการละเมิดข้อกำหนด VCoC ที่เกิดขึ้นบ่อยๆ ทั้งในระดับเรือประมงแต่ละลำ และในระดับภาพรวม ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้เราทราบว่าควรดำเนินการต่ออย่างไร เช่น ระดับการปกครองที่ไทยยูเนียนหรือผู้อื่นที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานสามารถสนับสนุนโครงการพัฒนาได้

ผลสรุปการตรวจสอบ (audit) ในระดับภาพรวมที่ไม่ระบุชื่อคู่ค้า/เรือประมง จะถูกตีพิมพ์ลงรายงานเพื่อความยั่งยืนประจำปีของไทยยูเนียน

อนึ่ง คู่ค้าควรทราบว่าความสามารถในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง (VCoC) อาจส่งผลกับการตัดสินใจในการจัดซื้อของไทยยูเนียน หากผลการประเมินแสดงให้เห็นถึงการละเมิดแนวปฏิบัติในข้อสำคัญ ต่ำกว่ามาตรฐานของเรา เมื่อนั้น ไทยยูเนียนอาจยกเลิกการทำธุรกิจกับคู่ค้ารายนั้น การละเมิดแนวปฏิบัติในข้อสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น:

- การทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน ขาดการควบคุม (IUU) และไม่มีใบอนุญาตที่ถูกต้อง
- ลูกเรือทำงานอย่างผิดกฎหมายและไม่มีสัญญาจ้างที่ทำโดยสมัครใจ
- ใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานจากคุก แรงงานจากการค้ามนุษย์
- ใช้แรงงานเด็ก
- ชีวิตของลูกเรือตกอยู่ในความเสี่ยงเนื่องจากขาดการประเมิน การอบรม กระบวนการ หรืออุปกรณ์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ไทยยูเนียนมีรูปแบบ การประเมินความเสี่ยง* ที่ใช้ตีความผลการตรวจสอบ (audit) และใช้ประกอบการตัดสินใจของไทยยูเนียนที่จะซื้อขายกับคู่ค้าแต่ละราย กระบวนการนี้ตระหนักว่า มีความจำเป็นที่จะต้องจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบางเรื่องในสองสามปีหน้า พร้อมทั้งดำเนินการในประเด็นสำคัญเร่งด่วนในระยะสั้น หากคุณต้องการทราบในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนี้ กรุณาติดต่อเรา

3.2 ประเภทของการประเมิน

3.2.1 การประเมินตนเอง

ลูกค้าของไทยยูเนียนสามารถทำการประเมินตนเองในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง (VCoC) โดยใช้แบบการประเมินตนเอง (self-assessment checklist) การประเมินตนเองมีประโยชน์ดังนี้:ข้อแรกเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการตรวจสอบจากองค์กรภายนอก (third party audit) และช่วยให้ลูกค้าเริ่มดำเนินการแก้ไขประเด็นที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด VCoC ก่อนการถูกประเมินอย่างเป็นทางการ และมีศักยภาพที่จะผ่านเกณฑ์มากขึ้น ข้อสอง เป็นการแสดงประสิทธิภาพในการดำเนินงานเทียบกับ VCoC ผลการประเมินตนเองสามารถส่งให้กับไทยยูเนียนทางอีเมล:

VesselCode@thaiunion.com

ทั้งนี้ การประเมินตนเองไม่สามารถใช้แทนการตรวจสอบจากองค์กรภายนอก (third party audit) การประเมินตนเองช่วยให้ลูกค้าบ่งชี้ประเด็นหลักๆ ที่เป็นการละเมิดแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง (VCoC)

3.2.2 การประเมิน โดยบุคคลที่สอง (Second party)

การประเมินเพื่อวัดความสามารถในการปฏิบัติตาม VCoC สามารถกระทำได้โดยผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ลูกจ้างของไทยยูเนียน ดังเช่นที่ไทยยูเนียนเป็นกระบวนการที่ได้ดำเนินการบนเรือประมงในประเทศไทยเปรียบเทียบกับจรรยาบรรณและแนวปฏิบัติด้านแรงงานของไทยยูเนียน สิ่งเหล่านี้ไทยยูเนียนมีดำเนินการอย่างต่อเนื่องกันมา

3.2.3 การตรวจสอบโดยองค์กรจากภายนอก (Third-party audit)

ไทยยูเนียนว่าจ้างให้บุคคลที่สามทำการตรวจสอบ (audit) เรือประมงในห่วงโซ่อุปทานของเรา การตรวจสอบ (audit) จะอิงตามมาตรฐานวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดของอุตสาหกรรม การตรวจสอบแต่ละครั้งจะมีรายงานการตรวจสอบ (audit report) ที่จะประเมินเรือประมงในเรื่องความสามารถที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของ VCoC และประเมินว่าจำเป็นต้องเริ่มใช้โครงการพัฒนา (VIP) หรือไม่ ข้อมูลของผลการตรวจสอบจะช่วยให้เรือประมงสามารถนำเสนอมาตรการการแก้ไขตามโครงการ VIP ตามการตกลงกับผู้ตรวจสอบ การดำเนินการแก้ไขเหล่านี้จะต้องระบุระยะเวลาที่คาดว่าจะทำให้แล้วเสร็จในการทำแผนการคราวๆ ที่กำหนดและตกลงกันไว้ให้สำเร็จ ผลการตรวจสอบเรือประมงแต่ละลำจะถูกเก็บเป็นความลับระหว่างเจ้าของเรือประมง ผู้ตรวจสอบ และไทยยูเนียน เราจะตีพิมพ์ผลสรุปการตรวจสอบ (audit) ในระดับภาพรวมที่ไม่ระบุชื่อลูกค้า/เรือประมงเท่านั้น

ดังที่กล่าวข้างต้น ลูกค้าทุกรายของไทยยูเนียนต้องลงนามใน VCoC ซึ่งรวมถึงข้อผูกพันที่จะพัฒนา ปรับปรุงตนในประเด็นต่างๆ ตามข้อกำหนด

3.3 โครงการพัฒนาเรือประมง (VIP)

VIP สามารถเริ่มหลังจากการประเมินประเภทใดก็ตามที่อธิบายกระบวนการโดยทั่วไปที่ไทยยูเนียนส่งเสริมให้ลูกค้านำไปใช้เพื่อให้เป็นไปตาม VCoC การทำ VIP ควรต้องมีการบันทึกรายละเอียดต่างๆ เป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงมาตรการการแก้ไข เป้าหมาย และระยะเวลาในการดำเนินการให้เสร็จสิ้น ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการทำ VIP จะแตกต่างกันไปในแต่ละห่วงโซ่อุปทาน อย่างไรก็ตาม เราสนับสนุนให้ลูกค้ามีความพยายามจะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่พวกเขามุ่งหมายที่จะบรรลุผลและกรอบระยะเวลาที่พวกเขาคาดการณ์ว่าพวกเขาจะสามารถทำได้สำเร็จ

ไทยยูเนียนตระหนักดีว่า การปฏิบัติให้ได้ตามข้อกำหนดบางข้ออาจต้องใช้การเปลี่ยนแปลงระดับองค์กรหรือภูมิภาค ด้วยเหตุนี้ บริษัทที่ปรึกษาจะทำการวิเคราะห์ภาพรวมของผลการตรวจสอบ (audit) ให้เสร็จสมบูรณ์ ตามที่อธิบายข้างต้น และลงระบุนแนวทางพัฒนาหรือปรับปรุงในระดับภูมิภาคหรือระดับภาคส่วนที่จะสนับสนุนการพัฒนาของลูกค้าของเรา

ไทยยูเนี่ยนจะยังคงมีส่วนร่วมในสถาบันและองค์กรที่กำลังจัดการกับประเด็นปัญหาเหล่านี้อยู่ในปัจจุบัน ความร่วมมือระหว่างพันธมิตรในอุตสาหกรรม รัฐบาล และองค์กรต่างๆ จะช่วยแก้ปัญหาความท้าทาย พร้อมทั้งแสดงวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในห่วงโซ่อุปทานของเรา

ขั้นตอนใน VIP และการเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานในการปฏิบัติตาม VCoC สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สร้างรายการตรวจสอบหรือแบบสอบถามสำหรับการประเมินเปรียบเทียบกับข้อต่างๆ ของ VCoC
2. ใช้แบบสอบถาม ดำเนินการตามแบบเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับเรือประมง
3. ดำเนินการวิเคราะห์การเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงาน และสำหรับการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดทุกการปฏิบัติ ให้ระบุการปฏิบัติที่จำเป็นในการ “แก้ไข” การปฏิบัติเหล่านั้น
4. ตามการปฏิบัติที่ระบุ ร่างแผนการปฏิบัติงานแบบละเอียด ที่รวบรวมระยะเวลาสำหรับการปฏิบัติให้เสร็จสิ้นและแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น
5. ทำงานตามแผนการปฏิบัติให้เสร็จสิ้นและติดตามความก้าวหน้าเปรียบเทียบกับแผนการปฏิบัติ
6. ดำเนินการเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานแบบอื่น

‘คู่มือการปฏิบัติ’ VIP ของไทยยูเนี่ยนสามารถหาได้บนหน้าเว็บ¹ และจะรวมถึงสิ่งต่อไปนี้

1. เอกสารที่ตีพิมพ์เผยแพร่ของ VCoC
2. เอกสารแนวทางฉบับนี้
3. รายการของแหล่งข้อมูลและเอกสารอ้างอิงที่เป็นประโยชน์
4. รายการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานในการปฏิบัติตาม VCoC
5. เอกสารตัวอย่างของวิธีดำเนินงานและสัญญาต่างๆ

3.4 แนวทางของข้อกำหนดต่างๆ

เอกสารนี้มีข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อแต่ละข้อใน VCoC เพื่ออธิบายความหมายเบื้องหลังของแต่ละข้อ และยังมีรายการหลักฐานที่แนะนำที่อาจจำเป็นเพื่อแสดงว่าเป็นไปตามข้อกำหนด (ดูส่วนที่ 3.5) ข้อมูลนี้ถูกออกแบบให้เป็นตัวบ่งชี้และ ‘เป็นข้อมูล’ กรุณาทราบไว้ว่า ผู้ตรวจติดตาม ผู้ตรวจสอบ และผู้ประเมินอื่นๆ อาจถามคำถามที่แตกต่างกัน หรือมีแนวทางในการทำงานต่างๆ กัน

สำหรับแต่ละข้อ ส่วนที่ 4 มีข้อความและคำอธิบายเพื่อให้ความชัดเจนและความเข้าใจเชิงลึกในเจตจำนงของข้อนั้น

ไทยยูเนี่ยนตระหนักดีว่า ปัญหาในข้อกำหนดบางข้อใน VCoC ต้องใช้เวลาและการลงทุนถึงจะปฏิบัติตามได้ เช่น การยกเลิกค่าธรรมเนียมในการจัดหาคนงาน

² อ้างอิงถึงหน้าเว็บ: <http://www.thaiunion.com/en/sustainability/sustainability-at-thai-union/code-of-conduct>

³ คู่มือนี้กำลังอยู่ระหว่างการปรับปรุง และเอกสารจะมีการถูกเพิ่มเติมในระหว่างหลักสูตร ในปี 2562 ในระหว่างนี้ ถ้ามีคำถามใดๆ กรุณาติดต่อเรา

3.5 หลักฐานในการปฏิบัติตามข้อกำหนด

รายการดังต่อไปนี้ นับเป็นหลักฐานที่จำเป็นที่ใช้แสดงว่าปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆ ตาม VCoC ในขณะที่ทำการประเมินตนเองควรตรวจสอบว่ามีเอกสารหลักฐานตามที่เกี่ยวข้องดังกล่าวหรือไม่ รายการดังกล่าวนี้ไม่ได้ครอบคลุมทุกหัวข้อใน VCoC.

- เอกสารนโยบายและเอกสารที่อธิบายวิธีการดำเนินการที่ครอบคลุมหัวข้อต่างๆ เช่น ระเบียบวินัยในที่ทำงาน การร้องทุกข์ การสรรหาคนงาน การเจรจาทำสัญญา การส่งคนงานกลับประเทศเดิม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย สุขลักษณะ สวัสดิการของลูกเรือในทะเล การบริหารจัดการ และการจ่ายเงินเดือน
- เอกสารเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ และข้อกำหนดในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องที่เรือประมงต้องปฏิบัติตาม
- เอกสารหลักฐานที่แสดงว่า มีการสื่อสารถึงนโยบายและวิธีดำเนินการไปยังพนักงาน ลูกเรือ และพนักงานที่เกี่ยวข้อง เอกสารดังกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบบันทึกการประชุม วิธีดำเนินงาน การสัมภาษณ์ หนังสือแจ้ง ไปสเตอร์ และป้ายประกาศของเรือประมง
- การนำนโยบาย วิธีดำเนินงาน และระบบที่เกี่ยวข้องไปใช้จริง
- จัดการการควบคุมการเข้าถึงพื้นที่ ระบบ และเอกสารที่การจำกัดการเข้าถึงนั้นไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของลูกเรือ
- การจดทะเบียน ใบอนุญาต และเอกสารอนุญาตของเรือประมง (ต้นฉบับที่ยังไม่หมดอายุ)
- เปิดให้บุคคลที่สามารถสัมภาษณ์พนักงานและลูกเรือ บุคคลที่สามารถเลือกพนักงานและลูกเรือมาสัมภาษณ์ได้อย่างอิสระ
- เอกสารการจับ เอกสารนโยบายเรือประมง (ประกอบไปด้วย สมุดบันทึกการทำประมง (logbook) และวิธีการถ่ายสินค้า (transshipment)) การสำแดงการถ่ายสินค้าและการสำแดงการเทียบท่า
- การแสดงถึงระบบที่มีประสิทธิภาพและใช้งานได้ รวมถึง การบัญชี การชำระเงินให้กับบริษัทจัดหาคนงาน การจ่ายเงินเดือนให้กับลูกเรือ การประเมินภายใน (ตามมาตรฐานและข้อตกลงในวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด) และการเปรียบเทียบศักยภาพของตนในการทำตาม VCoC
- การตรวจสอบการอ้างอิงระหว่างกันกับการบันทึกข้อมูลเรือประมงของโลก และรายการเรือที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และขาดการควบคุมตามกฎหมายขององค์กรการจัดการการประมงในระดับภูมิภาค
- บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับลูกเรือ รวมถึง รายละเอียดส่วนบุคคล บันทึกเวลาการทำงานและพักผ่อน การเจ็บป่วย การบาดเจ็บ ใบอนุญาตทำงาน สัญญา การจ่ายเงิน (ใบเสร็จรับเงินหรือใบแจ้งยอดเงินเดือน) การลาออก และการสิ้นสุดสัญญา ข้อมูลเหล่านี้ควรอยู่ในประวัติข้อมูลของลูกเรือที่ถูกจ้าง มีการทำเป็นเอกสาร มีสถานที่เก็บและการจัดการกับข้อมูลเหล่านี้
- เอกสารอ้างอิงที่บ่งบอกอายุที่สามารถทำงานได้ตามกฎหมาย ในกรณีลูกเรือผู้เยาว์

การตรวจสอบโดยองค์กรจากภายนอก (third-party audit) ไม่ควรเจาะข้อมูล หลักฐานใดๆ ที่ขัดแย้ง หรือผิดแผกไปจากเอกสาร หลักฐานข้างต้น อีกทั้งไม่ควรมีความพยายามในการจัดวางหรือแทรกแซงกระบวนการประเมิน

4 คำอธิบายข้อกำหนดใน VCoC

1. การดำเนินธุรกิจจะต้องถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต

มีระบบการบริหารจัดการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่จำเป็นครบถ้วน โดยระบบและขั้นตอนดังกล่าวสอดคล้องกับกฎหมาย กฎข้อบังคับ และบรรดาข้อตกลงต่างๆ เรือประมงปฏิบัติงานอย่างมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ สามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของห่วงโซ่อุปทานได้อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อระบุต้นกำเนิดอาหารทะเลที่เป็นไปตามกฎหมาย การเคลื่อนไหวและการแปรรูปอาหารทะเลทั้งหมดจะต้องถูกเก็บเป็นเอกสารหลักฐาน และได้รับการบันทึกไว้อย่างเหมาะสม

1.1 ห้ามมีการทุจริตและการให้สินบน และจะต้องกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อป้องกันการกระทำเหล่านั้น

ข้อนี้อ้างอิงถึงจรรยาบรรณและแนวปฏิบัติด้านแรงงานของไทยยูเนียน ที่ระบุว่า “มีข้อห้ามในการให้สินบน การทุจริต การกรรโชก หรือการข่มขู่ทุกรูปแบบ และมีวิธีการดำเนินงานที่เพียงพอในการป้องกันการให้สินบนในการดำเนินการติดต่อทางการค้าทุกครั้งของคู่ค้า” ประเด็นนี้ได้นำมาใช้ใน VCoC เพื่อให้มั่นใจว่าเรือประมงมีนโยบายและวิธีการดำเนินงานเพื่อป้องกันการให้สินบนและทุจริต

1.2 ธุรกิจทางการเงิน / การเงิน และข้อตกลงทางการค้าจะต้องมีความโปร่งใสและได้รับการบันทึกไว้อย่างถูกต้องแม่นยำ

ข้อนี้อ้างอิงถึงจรรยาบรรณและแนวปฏิบัติด้านแรงงานของไทยยูเนียน ข้อ 1.3 “มีการใช้นโยบายและวิธีการดำเนินงานด้านธุรกรรมทางการเงินที่เพียงพอ เพื่อให้แน่ใจว่าการบันทึกข้อมูลของธุรกรรมทางการเงินทั้งหมดอย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถระบุการฟอกเงินที่เป็นไปได้ จะไม่มีการสร้างหรือเก็บบัญชีเงิน หรือสินทรัพย์ที่ไม่เปิดเผยหรือไม่มีการบันทึกข้อมูล” นอกจากนี้ ข้อ 1.3 ยังระบุว่า “การบันทึกข้อมูลทางการเงิน การฟอกเงิน และการซื้อขายโดยใช้ข้อมูลลงใน: ธุรกิจและการติดต่อทางการค้าทั้งหมดมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส และบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้องในสมุดและบันทึกของคู่ค้าไม่มีการฟอกเงินเกิดขึ้นจริง หรือไม่มีความพยายามในการมีส่วนร่วมในการฟอกเงิน ไม่มีข้อมูลที่เป็นความลับที่อยู่ในการครอบครองของคู่ค้าที่เกี่ยวข้องกับไทยยูเนียน ที่ถูกนำไปใช้ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการซื้อขายโดยใช้ข้อมูลลงใน” ประเด็นนี้ได้นำมาใน VCoC เพื่อให้มั่นใจว่าเรือประมงมีนโยบายและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจตามการตรวจสอบทางการเงินประจำปีที่เสร็จสมบูรณ์ เช่น ตามข้อกำหนดของประเทศที่บริษัทจดทะเบียน ข้อนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถของเรือประมงในการแสดงว่า มีการจ่ายเงินให้กับลูกเรือและมีการรายงานอย่างถูกต้อง (อ้างอิงถึงหลักการที่ 6 ด้านล่าง)

1.3 เรือประมงจะต้องครอบครองใบอนุญาตทั้งหมดที่จำเป็น และใบอนุญาตเหล่านั้นต้องผ่านการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

เรือประมงควรสามารถแสดงให้เห็นว่ามีใบอนุญาตที่เกี่ยวข้องในการจับปลา ซึ่งสามารถรวมถึงการตรวจพิสูจน์ ใบอนุญาตของเรือประมง ใบรับรองการตรวจเรือประมง ใบอนุญาตรวบรวม ใบอนุญาตประเภทยุทธศาสตร์ประมง ฯลฯ ผู้ตรวจสอบ (auditor) อาจเพิ่มรายการลงในรายการนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าเรือประมงสามารถแสดงให้เห็นว่า มีใบอนุญาตที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสำหรับพื้นที่ขอบเขตอำนาจตามกฎหมาย (ข้อกำหนดแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่ตั้ง)

1.4 การปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดทั้งหมดของรัฐเจ้าของเรือ รัฐที่เกี่ยวข้อง และกฎข้อบังคับสากล

VCoC ไม่สามารถทดแทนกฎหมายหรือข้อบังคับ บริษัทหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานมีหน้าที่ตรวจสอบตนเอง เพื่อให้แน่ใจว่าปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อนี้ระบุ ไทยยูเนียนจะจัดซื้อจากเรือประมงที่ดำเนินการตามกฎหมายเท่านั้น ประเด็นนี้ได้รวมอยู่ใน VCoC เพื่อให้แน่ใจว่าเรือประมงมีนโยบายและวิธีการดำเนินงานตามกฎหมาย

1.5 เรือประมงจะต้องไม่เคยมีชื่ออยู่ในรายการเรือที่ทำการประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม ของ องค์การจัดการประมงระดับภูมิภาค และควรได้รับอนุญาตให้ประกอบอาชีพล่าในน่านน้ำ

เรือประมงต้องได้รับการอนุญาตอย่างถูกต้องในการจับปลา การทำประมงด้วยวิธีที่ถูกกฎหมาย ถูกควบคุม และมีการ รายงานการทำประมง อาจมีการตรวจว่าเรือประมงอยู่ในรายการเรือประมง IUU อย่างเป็นทางการหรือไม่ บันทึกข้อมูล เกี่ยวกับสถานที่ที่เรือประมงได้รับอนุญาตให้จับปลาควรจะต้องสอดคล้องกับข้อมูลพื้นที่ที่มีการจับปลาจริงตามที่บันทึกใน ใบรับรองการจับ (และ เอกสารอื่นๆ) องค์การจัดการประมงระดับภูมิภาค (RFMO) มีรายการที่เผยแพร่ถึงคําดังล่างเป็นลิงค์ ไปยังหน้าเว็บของ ‘คณะกรรมการนานาชาติเพื่อการอนุรักษ์ปลาทูน่าในมหาสมุทรแอตแลนติก’

<http://www.iccat.int/en/IUU.asp> ซึ่งมีรายการและมีลิงค์ไปยังรายการของ RFMO อื่นๆ

1.6 การจับ การจัดเก็บ การแปรรูป และการขนย้ายมีการดำเนินการทางเอกสารจะต้องทำด้วยความถูกต้องแม่นยำและ สมบูรณ์ และมีไว้พร้อมสำหรับการตรวจสอบอยู่เสมอ

ควรมีเอกสารดังกล่าวและสามารถใช้ทวนสอบห่วงโซ่อุปทานของไทยยูเนียนได้อย่างสมบูรณ์ (full traceability)

1.7 สมุดบันทึกการทำประมง (logbook) จะต้องมียุทธศาสตร์ที่กำหนด พร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ เช่น พันธุ์สัตว์น้ำ วันที่/เวลา น้ำหนัก พื้นที่จับ ชนิดของอุปกรณ์ที่ใช้จับ

ควรมีกระบวนการในการกรอกสมุดบันทึกการทำประมง และรวมถึง

- ควรมีการบันทึกชนิดสายพันธุ์ที่จับมาได้ (รวมการจับทั้งหมด รวมถึงสายพันธุ์ที่ไม่ได้เป็นเป้าหมายในการจับ) โดยใช้ชื่อสามัญและชื่อวิทยาศาสตร์
- อย่างน้อย ควรมีการบันทึกพื้นที่ FAO สำหรับการทำประมง ถ้าเป็นไปได้ ให้ใช้ GPS ในการบันทึกตำแหน่งที่ตั้ง และเวลาในการทำประมง จะดีกว่าดีกว่าการบันทึกพื้นที่ FAO

อุปกรณ์ทำประมงที่รายงานควรสอดคล้องกับ [การจำแนกอุปกรณ์ของ FAO](#) ชนิดอุปกรณ์ควรเป็นไปตามข้อตกลงหรือ มาตรการการบริหารจัดการในพื้นที่นั้นๆ

สมุดบันทึกการทำประมงควรเป็นไปตามแบบที่ออกโดย RFMO ที่เกี่ยวข้องของพื้นที่จับปลา และรัฐเจ้าของธงของ เรือประมง

1.8 ห้ามไม่ให้มีการขนถ่ายสินค้าทางเรือในทะเล (transshipment) หรือไม่เช่นนั้น ก็จะต้องมีการลงบันทึกไว้อย่างชัดเจน

การเปลี่ยนถ่ายสินค้านับว่าเป็นความเสี่ยงสูงภายในห่วงโซ่อุปทานสำหรับการประมง IUU และการละเมิดสิทธิแรงงาน เพราะการเปลี่ยนถ่ายสินค้าเปิดโอกาสให้เรือประมงสามารถอยู่ในทะเลเป็นเวลานานขึ้นและมีโอกาสน้อยลงที่จะถูก ตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อบังคับที่ควรพิจารณาข้อนี้ก่อนว่า มีการเปลี่ยนถ่ายสินค้าในทะเลเกิดขึ้นในห่วง โซ่อุปทานหรือไม่ ถ้ามีจะต้องมีการบันทึกและรายงานการเปลี่ยนถ่ายสินค้าในทะเลที่เกิดขึ้น ควรมีวิธีการดำเนินงาน สำหรับการเปลี่ยนถ่ายสินค้าใดที่เกิดขึ้นและการสำแดงการเปลี่ยนถ่ายสินค้า การเปลี่ยนถ่ายสินค้าบนเรือประมงเบ็ดราวควร มีคนผู้สังเกตการณ์อยู่บนเรือที่ดำเนินการ ไทยยูเนียนมี[การเผยแพร่แถลงการณ์](#) ในหัวข้อการเปลี่ยนถ่ายสินค้า ซึ่งเรา สนับสนุนให้ลูกค้าอ่านเอกสารนี้

1.9 สำหรับเรือประมงเบ็ดราว (long line vessel) จะต้องมีการสังเกตการณ์แบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ มีคนคอยสังเกตการณ์ อยู่บนเรือ

เป็นที่ทราบกันว่า การทำประมงโดยใช้เรือประมงเบ็ดราวมีความเสี่ยงสูงที่จะจับสัตว์น้ำสายพันธุ์ที่ไม่ใช่เป้าหมาย ซึ่งรวมถึง ชนิดที่ใกล้สูญพันธุ์ ถูกคุกคาม หรือได้รับการคุ้มครอง การติดตามและการสอดคล้องดูแลที่เพียงพอ จะช่วยให้เรือประมงมี การตรวจสอบวิธีปฏิบัติที่ดีและการจับของตนเอง และแสดงให้เห็นว่า ไม่มีการปฏิบัติที่ขาดการรายงานหรือผิดกฎหมาย เกิดขึ้น เช่น การจับฉลามเพื่อหาฉลาม เปรื่องประมงเบ็ดราวควรสามารถแสดงให้เห็นว่ามีผู้สังเกตการณ์ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ หรือคนอยู่บนเรือประมงภายในปี พ.ศ. 2563 หรือก่อนหน้านั้น กรุณาติดต่อไทยยูเนียนสำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่

VesselCode@thaiunion.com

1.10 เรือขนาดเกิน 100 ตันกรอสส์ ควรมีหมายเลขเพื่อเป็นเอกลักษณ์สำหรับเรือประมง (Unique Vessel Identifier) และได้รับลงรายการไว้ในบันทึกสากล (Global Record)

‘UVI’ ที่เป็นที่รู้จักกันโดยสากล คือ ‘หมายเลข IMO’ ตามระบบตัวเลขขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ ซึ่งบริหารโดย HIS-Fairplay ระบบนี้จะกำหนดหมายเลขให้กับเรือซึ่งจะอยู่กับเรืออย่างถาวร ไม่ว่าจะเปลี่ยนรัฐเจ้าของเรือ และ/หรือ เจ้าของก็ตาม สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแผนการหมายเลขระบุตัวตน IMO สามารถเข้าดูได้ที่เว็บไซต์:

<http://www.imo.org/en/OurWork/MSAS/Pages/IMO-identification-number-scheme.aspx>

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบันทึกสากลข้อมูลเรือประมง เรือขนส่งแซ่แข็ง และเรือน้ำมัน สามารถเข้าดูได้ที่เว็บไซต์:

<http://www.fao.org/global-record/en/>

สำหรับเรือที่ไม่เข้าเกณฑ์ได้หมายเลข IMO (เช่น เนื่องจากมีขนาดต่ำกว่า 100 ตันกรอสส์) เราสนับสนุนให้คู่ค้าจดทะเบียนเรือประมงปลาทูน่ากับ ISSF เพื่อได้รับ ISSF-UVI ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถเข้าดูได้ที่เว็บไซต์: <https://issf-foundation.org/knowledge-tools/databases/uvi-database/>

2. การจ้างงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานการตกลงกันอย่างอิสระ และมีเอกสารการว่าจ้างที่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

ลูกเรือจะต้องมีสัญญาตามกฎหมายที่ถูกต้อง และจะต้องเข้าใจเนื้อหาของสัญญา และได้เข้าทำสัญญาโดยอิสระ ลูกเรือไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการหางาน พร้อมทั้งมีการอธิบายและเจรจาต่อรองอย่างครบถ้วนทุกกรณีก่อนการเซ็นสัญญา

2.1 ลูกเรือมีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีสิทธิในการทำงาน

ควรมีการเก็บรักษาเอกสารสำคัญ (เช่น ใบอนุญาตทำงาน หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวประชาชน) สำหรับสมาชิกลูกเรือทุกคน เพื่อให้สามารถตรวจพิสูจน์ได้ว่าพวกเขาถูกจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย ข้อกำหนดเรื่อง ‘เอกสารสิทธิในการทำงานอย่างถูกกฎหมาย’ แตกต่างกันไปตามประเทศ / อำนาจอหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อกำหนดนี้มีความมุ่งหมายเพื่อให้แน่ใจว่าคู่ค้ามีการจ้างลูกจ้างที่สามารถทำงานได้ตามกฎหมาย รายการข้างล่างนี้เป็นตัวอย่างข้อกำหนดเฉพาะในบางประเทศ

- สมาชิกลูกเรือชาวฟิลิปปินส์ที่ทำงานบนเรือประมงฟิลิปปินส์ไม่ต้องใช้ใบอนุญาต
- ประเทศสหรัฐอเมริกาไม่ออกใบอนุญาตตามกฎหมายให้กับสมาชิกลูกเรือบนเรือประมงสหรัฐอเมริกา
- ในประเทศไทย เนื่องจากข้อกำหนดในการตรวจสอบเรือเข้า - เรือออก (PIPO) เรือประมงที่มีขนาดเกิน 30 ตันกรอสส์ ส่วนใหญ่จะมีเอกสารสำคัญอยู่แล้ว นอกจากนี้ เจ้าของเรือหรือกัปตันมีการเก็บรักษาประวัติการจ้างงาน สัญญา และการตรวจพิสูจน์การจ้างงานตามกฎหมาย โดยให้ลูกเรือตรวจสอบได้และออกสำเนาให้ได้ถ้าขอ

2.2 ลูกเรือมีหนังสือสัญญาที่มีการลงนามกันในภาษาที่พวกเขาสามารถเข้าใจได้ และมีการออกสำเนาสัญญาเหล่านั้นให้ไว้แก่ลูกเรือด้วย

สมาชิกลูกเรือทั้งหมดมีสัญญาที่ลงนาม โดยคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และได้รับสำเนาหนึ่งฉบับ ลูกเรือเข้าใจข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาการทำงานทั้งหมด สัญญาจะต้องเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ ดังนั้น สำเนาของสัญญาจะอยู่ในภาษาทุกภาษาตามสัญชาติทั้งหมดของลูกเรือที่อยู่ในรายชื่อลูกเรือ ควรมีการอธิบายทุกด้านของการจ้างงานก่อนการเซ็นสัญญา (ดูข้อ 2.3) การทำสัญญาและการพูดคุยในทุกด้านของข้อกำหนดควรเสร็จสิ้นก่อนการออกจากท่า

2.3 เนื้อหาในสัญญาว่าจ้างอย่างน้อยจะต้องมีระบุการจ่ายเงิน กระบวนการร้องทุกข์และกระบวนการทางวินัย ชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงการพัก การทำงานล่วงเวลา วันหยุด การส่งกลับประเทศ การลาออก และการสิ้นสุดของสัญญา (รวมถึงเหตุการณ์อันเป็น “เหตุสุดวิสัย” ด้วย)

ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานอยู่ในสัญญา และครอบคลุมประเด็นที่ระบุไว้ข้างบน นอกจากนี้ประเด็นเหล่านี้จะต้องมีการอธิบายให้ลูกเรือก่อนออกจากท่า ตามที่ระบุไว้ในข้อ 2.2 นโยบายค่าจ้าง ซึ่งกำหนดวันที่จ่ายเงินและอัตราการจ่ายเงิน ได้รวมอยู่ในสัญญาและได้ถูกสื่อสารอย่างชัดเจนไปยังลูกเรือ

สำหรับข้อกำหนดข้อนี้ โปรดอ้างอิงเอกสาร ILO C188 ข้อ 21 (การส่งกลับประเทศเดิม) และภาคผนวก II (ข้อตกลงการทำงานของชาวประมง) เราสนับสนุนให้คู่ค้ายึดข้ออ้างอิงนี้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีเลิศ และพยายามดำเนินการให้ได้ตามข้อกำหนดดังกล่าวในอนาคต

2.4 ไม่มีการขัดแย้งหรือบีบบังคับให้ลูกเรือเซ็นสัญญา หรือเพื่อให้ยินยอมในการแก้ไขสัญญา

ลูกเรือทำสัญญาโดยปราศจากการบังคับหรือบีบบังคับ ผู้ว่าจ้างไม่ควรห้ามการแก้ไขสัญญาตามเหตุอันควร ตามข้อ 2.5 หากผู้ว่าจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงสัญญาการทำงาน รายละเอียด หรือเงื่อนไข เมื่อนั้น ผู้ว่าจ้างควรแจ้งลูกเรือก่อนทำการเปลี่ยนแปลงใดๆ (เช่น ก่อนออกเรือ)

2.5 ลูกเรือและลูกจ้างสามารถทบทวน และสอบถามเพื่อรับคำแนะนำเกี่ยวกับข้อสัญญาต่างๆ ก่อนที่จะทำการสรุปเพื่อตกลงยอมรับสัญญา

ผู้ว่าจ้างควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกเรือสามารถทบทวนและหาคำแนะนำเกี่ยวกับข้อกำหนดของสัญญาของพวกเขา ลูกเรือสามารถขอให้มีการอธิบายสัญญาของพวกเขาให้พวกเขาฟัง และจากนั้น ให้เวลาในการพิจารณาและทบทวนข้อกำหนด ผู้ที่จะเป็นลูกจ้างสามารถขอคำแนะนำเกี่ยวกับส่วนใดก็ตามของสัญญาและถามกับนายจ้างได้

2.6 มีการเก็บรักษาสัญญาบันทึกข้อมูลการลาออกและการสิ้นสุดสัญญา และเก็บรักษาอย่างน้อย 12 เดือนหลังจากสัญญาของลูกเรือสิ้นสุด

ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่ามีการเก็บรักษาสัญญาบันทึกการลาออกและการสิ้นสุดสัญญาของลูกเรือ (ซึ่งเชื่อมโยงกับข้อ 10.2 และ 10.3) ความยุ่งยากอาจเกิดขึ้นในบางสถานการณ์ เช่น ถ้าเรือชำรุดเสียหายอย่างมากและข่นระยะเวลาการเดินทาง นั้นหมายความว่า สัญญาจะสิ้นสุด เนื่องจากเรือจะอยู่ในอู่ซ่อมเรือเป็นเวลาหลายเดือน ซึ่งจะได้รับ การยกเว้น เนื่องจากสัญญาครอบคลุมใน ‘เหตุสุดวิสัย’ และในกรณีดังกล่าว ควรมีบางสิ่งที่ทำให้แน่ใจว่า ลูกเรือได้รับการชดเชยอย่างเหมาะสม เช่น เจ้าของส่งลูกเรือกลับบ้าน และจ่ายค่าจ้างจนกระทั่งพวกเขาถึงบ้าน

2.7 ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าจัดงานหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง จากลูกเรือ

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดงานหรือการว่าจ้างกับลูกเรือ ควรมีความชัดเจนในวิธีการปฏิบัติงานว่า ใครเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดงานและการว่าจ้าง ควรสื่อสารนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานกับลูกเรือก่อนที่จะมีค่าใช้จ่ายใดๆ เกิดขึ้น ค่าใช้จ่ายใดที่ผู้ว่าจ้างจ่ายและมาเรียกเก็บกับลูกเรือควรระบุอยู่ในสัญญาและลูกเรือเข้าใจอย่างครบถ้วนก่อนการเซ็นสัญญาสำหรับข้อมูลเพิ่มเติม คู่ค้าสามารถเข้าไปยังแหล่งการค้นนโยบายการจัดหาแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรมได้ที่:

<http://www.thaiunion.com/files/download/sustainability/20160116-ethical-migrant-recruitment-policy.pdf>

2.8 หากพบว่ามี การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ จากลูกเรือ นอกเหนือจากขอบเขตของกฎหมาย จะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินคืน และต้องมีการสื่อสารหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ลูกเรือทราบด้วย

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในการอธิบายกลไกการจ่ายเงินคืน และนโยบายนี้ควรได้รับการสื่อสารไปยังลูกเรือ รายละเอียดเหล่านี้ควรรวมอยู่ในสัญญาและให้มีความเชื่อมโยงกับเนื้อหาในข้อ 2.7 หากไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการสรรหาบุคลากรหรือค่าธรรมเนียมอื่นใดจากลูกเรือ (ข้อ 2.7) ข้อกำหนดนี้จะไม่จำเป็น

2.9 ปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญาในระหว่างการทำงานบนเรือประมง

นายจ้างควรยึดมั่นในการปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขในสัญญาการทำงาน ประเด็นนี้เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดอื่นทั้งหมดที่อ้างอิงถึงสัญญาของลูกเรือ

2.10 นายจ้างจ่ายค่าจ้างในการส่งกลับประเทศเดิมให้กับลูกเรือ

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ ที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการส่งกลับประเทศเดิม และนโยบายนี้ควรได้รับการสื่อสารไปยังลูกเรือ (ก่อนออกเรือ)

ประเด็นสำคัญจะอยู่ที่ ILO C188 ข้อ 21 (การส่งกลับประเทศเดิม) ซึ่งได้รับพิจารณาว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด และสนับสนุนให้เรือประมงดำเนินการเพื่อบรรลุสิ่งนี้ในอนาคต

3. พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเคารพและให้เกียรติ

ลูกเรือต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและการให้เกียรติ และจะไม่มีการล่วงละเมิดลูกเรือในทุกๆ รูปแบบเช่น การกลั่นแกล้ง การข่มขู่ หรือการกระทำทารุณ

3.1 ห้ามไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของ: ชนชั้น ชนชาติกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ความทุพพลภาพ เพศ สถานภาพทางการสมรส วิถีทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความคิดเห็นทางการเมือง การตั้งครรภ์ สุขภาพหรือความทุพพลภาพ

บริษัทควรมีนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่นำมาใช้และสื่อสารกับลูกจ้าง ลูกเรือ และตัวแทนจัดหางาน ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อได้รับรายงานการเลือกปฏิบัติในรูปแบบเดียวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานในการรับข้อร้องเรียน (อ้างอิงถึงหลักการที่ 10) ข้อกำหนดนี้อ้างอิงถึงจรรยาบรรณและแนวปฏิบัติด้านแรงงานของไทยยูเนียนในข้อ 3.1 เพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในที่ทำงานที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติในทัศนคติหรือความเชื่อใดๆ

ข้อนี้สนับสนุนคำกล่าวของสหประชาชาติ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ที่ว่า “มนุษย์ทุกคนเกิดมาอย่างมีอิสระและเท่าเทียมกันในความมีเกียรติและสิทธิ”

3.2 จะต้องไม่มีการกระทำที่รุนแรงและทารุณอย่างไร้ศีลธรรมเกิดขึ้นต่อลูกเรือขณะอยู่บนเรือ รวมถึงไม่มีการล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ ทางวาจา ทางจิตวิทยาหรือการกลั่นแกล้ง และการข่มขู่ในรูปแบบอื่น

ควรมีนโยบายที่ระบุว่า ห้ามมีการปฏิบัติต่อลูกเรืออย่างรุนแรงหรือไร้มนุษยธรรมโดยเด็ดขาด ซึ่งควรจะสะท้อนอยู่ในขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย (เกี่ยวข้องกับหลักการที่ 10) ที่กล่าวถึงการนำนโยบายไปใช้และผลกระทบของพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ นโยบายนี้ควรได้รับการสื่อสารไปยังลูกเรือ เรือประมง และตัวแทนจัดหางาน

3.3 ลูกเรือจะต้องได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

นโยบายการต่อต้านการเลือกปฏิบัติ (ข้อ 3.1) ควรรวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสสำหรับลูกเรือทุกคน

3.4 แรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และมีการตั้งข้อกำหนดเพื่อให้พวกเขาได้รับสวัสดิการและความต้องการต่างๆ ในการทำงานที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมงนี้

นโยบายการต่อต้านการเลือกปฏิบัติ (ข้อ 3.1) ควรรวมถึงแรงงานข้ามชาติที่จะถูกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับสมาชิกลูกเรือคนอื่น ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบทบัญญัติพิเศษใดๆ สำหรับที่จำเป็นในการจ้างแรงงานข้ามชาติในการทำงานบนเรือ เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นปัญหา เช่น อุปสรรคด้านภาษาซึ่งสำคัญโดยเฉพาะความเข้าใจในข้อกำหนดของการจ้างงาน และวิธีการดำเนินงาน (เกี่ยวข้องกับหลักการที่ 10)

4. การทำงานเป็นไปด้วยความสมัครใจและไม่มีการใช้แรงงานบังคับ

ลูกเรือจะต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่บนเรือ โดยเจตจำนงของตนเอง และไม่ได้ถูกบังคับให้ทำงานบนเรือโดยการให้สินบน หรือการใช้อำนาจบีบบังคับ กระบวนการสรรหาบุคลากรการจ้างงานต้องเป็นไปตามกฎหมาย และลูกเรือจะต้องเข้าใจกระบวนการเหล่านี้ก่อนออกเดินทาง

4.1 บนเรือประมงจะต้องปราศจากแรงงานบังคับ แรงงานเกณฑ์ แรงงานขัดหนี้ แรงงานที่ถูกกักขัง แรงงานที่ถูกผูกมัดไว้ด้วยสัญญา (indentured labor) แรงงานจากคุก หรือแรงงานจากการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ เว้นเสียแต่ว่าได้มีการจัดทำเอกสารและลงนามเพื่อตกลงจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าแล้ว

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันแรงงานเกณฑ์ แรงงานขัดหนี้ แรงงานที่ถูกกักขัง แรงงานที่ถูกผูกมัดไว้ด้วยสัญญา แรงงานจากคุก หรือแรงงานจากการค้ามนุษย์ มาใช้ ข้อกำหนดนี้เชื่อมโยงกับกระบวนการสรรหาบุคลากร (หลักการที่ 10) ซึ่งควรมาพิจารณาเป็นแนวทางในการแสดงว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรอนุญาตให้ลูกเรือทำสัญญาการจ้างงานด้วยความสมัครใจ ลูกเรือไม่ควรถูกบังคับให้อยู่ในภาวะที่เสี่ยงจากกระบวนการทำงานของบริษัท/เรือประมง เช่น ไม่ควรมีการรายงาน ว่า ลูกเรือต้องขอมอบเงินกู้หรือเงินล่วงหน้าก้อนใหญ่ที่เป็นภาระอย่างมากในการชำระคืน/ถูกควบคุม ลูกเรือถูกบังคับให้อยู่ในการจ้างงานยาวนานกว่าที่คาดไว้ ลูกเรือถูกปฏิเสธในการเข้าถึงบัญชีธนาคารหรือบัตรเครดิต เงินสดเมื่อบัญชีถูกเปิดโดยนายจ้างในนามของลูกเรือ ลูกเรือถูกบังคับให้จ่ายดอกเบี้ยที่สูงเกินไปหากมีการจ่ายค่าแรงล่วงหน้า

ความสนใจอยู่ที่ “ผลการใช้การสำรวจเคลฟายที่ถูกจัดทำโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสหภาพยุโรป” ซึ่งกล่าวถึงแนวทางที่เชื่อมโยงกันในการระบุตัวชี้วัดของการค้าสิ่งผิดกฎหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากแรงงาน และ “ตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับแรงงานที่ถูกบังคับ” ซึ่งควรมานำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับหัวข้อนี้

4.2 จะต้องมีการเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคลของลูกเรือตามกระบวนการทางกฎหมายเท่านั้น และลูกเรือจะต้องสามารถเข้าถึงเอกสารเหล่านั้นได้

มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้สำหรับการจัดการและจัดเก็บเอกสารของลูกเรือ ควรมีรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่เก็บเอกสาร ผู้ที่สามารถเข้าถึงและกรณีที่สามารถเข้าถึงเอกสาร และลูกเรือจะเข้าถึงเอกสารได้อย่างไร ขั้นตอนการดำเนินงานนี้ต้องถูกสื่อสารไปยังลูกเรือให้เข้าใจก่อนออกเรือ ทางเลือกสำหรับลูกจ้างรวมถึง แต่ไม่จำกัดเฉพาะ การจัดหาสื่อเกอร์ส่วนตัว หรือแต่งตั้งบุคคลคนหนึ่งบนเรือ (เช่น หัวหน้าประมงหรือผู้ติดต่อวิทยุ) ให้ทำหน้าที่จัดเก็บเอกสารไว้ในที่ปลอดภัยและอำนวยความสะดวกในการเข้าออกท่า ต้องมีหลักฐานว่าได้มีการคืนเอกสารให้กับลูกเรือเมื่อสิ้นสุดการเดินทางหรือเมื่อมีการร้องขอ ตัวอย่างของ “เอกสาร” ที่รวมอยู่ในที่นี้ แต่ไม่จำกัดเฉพาะ คือ หนังสือเดินทาง สัญญา สูจิบัตร บัตรประจำตัวประชาชน ใบขับขี่ ทะเบียนบ้าน หนังสือ/หนังสือเดินทางของลูกเรือ

4.3 เสรีภาพในการเคลื่อนไหวกของลูกเรือจะต้องไม่ถูกจำกัดอย่างไม่มีเหตุผลสมควร และลูกเรือจะต้องไม่ถูกกักขังหน่วงเหนี่ยวอย่างไม่สมเหตุสมผลทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่

มีขั้นตอนการดำเนินงานและนโยบายที่นำมาปฏิบัติซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการเคลื่อนที่ของลูกเรือบนเรือ รวมถึงรายละเอียดของขั้นตอนที่เกิดขึ้นกับลูกเรือเมื่อเรือประมงเทียบท่า กระบวนการบริหารจัดการของการคัดแยก ข้อจำกัดและเหตุผล ข้อกำหนดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างมีอิสระในการเคลื่อนที่ในระหว่างชั่วโมงทำงาน (เช่น เข้าห้องน้ำ คิมน้ำ) ว่าไม่มีการถูกจำกัด โดยเมื่ออยู่ในท่าเรือ อิสระในการเคลื่อนที่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดของวิชา

4.4 จะต้องเก็บรักษายันทักการว่าจ้าง สัญญา และเอกสารยืนยันทางกฎหมายต่างๆ ไว้อย่างครบถ้วน

มีขั้นตอนการดำเนินงานที่นำมาใช้เพื่อเก็บรักษายันทักการว่าจ้างของลูกเรือ ซึ่งแน่ใจว่าข้อมูลที่เก็บรักษามีความถูกต้องและสมบูรณ์ เจ้าของเรือประมงหรือบริษัทเรือประมงควรรับผิดชอบต่อสมาชิกลูกเรือทุกคนที่ออกทะเล ในขณะที่ข้อมูลที่เก็บบนฝั่งมีไว้เพื่อวัตถุประสงค์ด้านความปลอดภัยและความรับผิดชอบ ข้อมูลนี้บริษัทสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของลูกเรือ (เช่น สัญชาติ อายุ ฯลฯ) และเพื่อให้แน่ใจว่ามีการเตรียมการที่ถูกต้องในทะเลสำหรับสมาชิกลูกเรือทุกคน

4.5 ทุกคนต้องมีสิทธิตามกฎหมายในการทำงาน

ข้อกำหนดนี้เกี่ยวข้องกับข้อ 2.1 เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างที่สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยข้อกำหนดจะแตกต่างกันไปตามประเทศ / หน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลสำหรับในบางประเทศมีดังนี้

- ในประเทศไทย มีการเก็บรักษาประวัติการทำงาน สัญญา และการตรวจพิสูจน์การทำงานตามกฎหมายโดยเจ้าของเรือประมงหรือกัปตัน และให้ชาวประมงสำหรับตรวจสอบและคัดสำเนาเมื่อร้องขอ โดยให้มีสำหรับเรือที่มีขนาดเกิน 30 คันกรอสส์ เกือบทุกลำ สำหรับเรือประมงในประเทศไทยตามข้อกำหนดในการตรวจสอบของศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO)

4.6 ในกรณีของเรือประมงที่อยู่ในทะเลหลวง

4.6.1. แรงงานมืออิสระที่จะสิ้นสุดการทำงานในกำหนดการเทียบท่าปกติครั้งต่อไป โดยต้องแจ้งกัปตันอย่างน้อย 10 วันก่อนการแจ้งการเทียบท่า

4.6.2. อาจมีการเก็บค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการส่งพนักงานกลับประเทศสำหรับพนักงานที่สิ้นสุดการทำงานก่อนวันที่ระบุในสัญญา โดยค่าใช้จ่ายนี้จะได้รับการคำนวณตามอัตราส่วน

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติเมื่อมีการร้องขอจากสมาชิกลูกเรือในการสิ้นสุดสัญญาของพวกเขา รวมถึงรายละเอียดค่าธรรมเนียมต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยคาดหวังว่า สมาชิกลูกเรือที่สิ้นสุดสัญญาจะได้รับค่าจ้างที่พวกเขาจะได้รับจากการทำงานที่พวกเขาได้ทำเสร็จสิ้น โดยจะต้องมีการพิจารณาเกี่ยวกับรายละเอียดเหล่านี้ในระหว่างการเดินทางในทะเลหลวง เมื่อลูกเรืออาจไม่ได้กลับมาที่ท่าเรือเป็นระยะเวลาหลายเดือน

4.7 เรือประมง / บริษัทเรือประมงจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งลูกเรือกลับประเทศเมื่อสิ้นสุดสัญญาหรือสิ้นสุดการเดินทางเรือ หรือสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงาน

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในการส่งลูกเรือกลับประเทศเดิมในกรณีที่สัญญาหรือการเดินทางสิ้นสุดลง หรือมีการยกเลิกสัญญาของลูกเรือ รายละเอียดเหล่านี้ควรถูกสื่อสารไปยังลูกเรือให้ทำความเข้าใจก่อนออกเรือ รวมถึงรายละเอียดของค่าธรรมเนียมและบุคคลที่จะต้องจ่ายค่าธรรมเนียม

5. อายุของพนักงานทุกคนจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

ลูกเรือมีอายุตามกฎหมายสำหรับการทำงานบนเรือประมง และงานที่มอบหมายให้พวกเขาจะต้องเหมาะสมกับอายุและระดับประสบการณ์ของพวกเขา มีกระบวนการในการตรวจพิสูจน์อายุของลูกจ้างใหม่ เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีใช้แรงงานเด็ก

5.1 มีการตรวจพิสูจน์อายุของสมาชิกลูกเรือทุกคนก่อนการเซ็นสัญญา

ควรมีระบบในการตรวจพิสูจน์อายุของลูกเรือใหม่ทั้งหมด เอกสารที่รวมอยู่ในกระบวนการตรวจพิสูจน์ควรมี แต่ไม่จำกัดเฉพาะ หนังสือเดินทาง สูติบัตร เอกสารที่อยู่อาศัย ใบอนุญาตทำงาน

5.2 ลูกเรือที่มีอายุระหว่างระดับอายุขั้นต่ำสุดในการทำงานถึงอายุ 18 ปี จะต้องได้รับการประเมินความเสี่ยงและความอันตรายจากงานที่บุคคลดังกล่าวทำ

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในการจ้างงานของบุคคลที่มีอายุระหว่างระดับอายุขั้นต่ำสุดในการทำงานถึงอายุ 18 ปี สมาชิกลูกเรือเหล่านี้ควรมีการจำกัดหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับสมาชิกลูกเรือที่มีอายุ 18 ปีหรือมากกว่า โดยสมาชิกลูกเรือจะทำงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงเพื่อให้เข้ากันกับทักษะและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือจิตใจ รวมถึงระหว่างการทำงานจะได้รับคำแนะนำเฉพาะ และ/หรือ การฝึกอบรมทางวิชาชีพที่เพียงพอในระหว่างการทำงาน

5.3 การกำหนดอายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานได้ตามกฎหมายให้เป็นไปตามที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่กฎหมายแรงงานของพื้นที่นั้น เช่น พื้นที่ชายฝั่ง หรือรัฐเจ้าของเรือ

บริษัทควรทราบอายุขั้นต่ำจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อายุขั้นต่ำจะแตกต่างกันตามผู้มีอำนาจตามกฎหมาย เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา เด็กได้รับอนุญาตให้ทำงานตั้งแต่อายุ 11 ปี และประเด็นนี้พบได้แพร่หลายโดยเฉพาะสำหรับเด็กที่ทำงานบนเรือประมงของบิคามารดา ในขณะที่ ILO C188 งานในภาคประมง พ.ศ. 2543 (ฉบับที่ 188) ได้กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานบนเรือประมงที่ 16 ปี อำนาจตามกฎหมาย มาตรฐาน และอนุสัญญาที่แตกต่างกันอาจจะบ่งชี้ที่แตกต่างกันสำหรับเด็กที่ทำงาน เช่น ประเภทของงานที่เด็กสามารถทำได้ สถานการณ์ของชีวิตของเด็ก รวมถึงปัจจัยอื่นๆ

5.4 เอกสารของลูกเรือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะต้องได้รับการดูแลรักษา และนำมาแสดงได้หากมีการร้องขอ

ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับเก็บรักษาเอกสารสำหรับลูกเรือที่มีอายุระหว่างอายุขั้นต่ำจนถึง 18 ปี มาใช้ รวมถึงเอกสาร (เช่น หลักฐานแสดงอายุ ใบอนุญาต) สำหรับผู้รับการฝึกหัด ผู้รับการฝึกอบรม ลูกจ้าง และบุคคลใดที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี มีการทำเอกสารสำหรับลูกเรือ

6. พนักงานทุกคนต้องได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ค่าตอบแทนของลูกเรือจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของกฎหมาย และมีการเก็บรักษานับที่ไว้อย่างละเอียด รวมถึงมีการจัดทำขั้นตอนการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบเอกสารและลูกเรือทุกคนจะต้องเข้าใจถึงขั้นตอนต่างๆ เหล่านั้น

6.1 มีการเก็บรักษานับที่การจ่ายเงินเดือนตามกฎหมาย ซึ่งรวมถึงเงิน โบนัส และการหักเงินจำนวนต่างๆ

ควรมีการจัดเก็บเอกสารบันทึกการจ่ายเงินเดือน ซึ่งรวมถึงเงิน โบนัส และการหักเงินที่เกิดขึ้น การหักเงินเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน (ในหลักการที่ 10) สำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สิ่งจำเป็น เช่น อาหาร น้ำ หรือที่พักอาศัย (เช่น ค่าใช้จ่ายที่ตกลงกันสำหรับการใช้โทรศัพท์ดาวเทียมสื่อสาร) มีการแสดงการชำระเงินผ่านบัญชีธนาคารหรือการจ่ายเงินด้วยวิธีอื่น รายละเอียดเหล่านี้ทั้งหมดควรรวมอยู่ในสัญญาและลูกเรือต้องลงนามในสัญญา สิ่งเหล่านี้ควรอยู่ในใบแจ้งยอดเงินเดือนที่ลูกเรือ

6.2 มีการออกใบแจ้งยอดเงินเดือน (หรือเอกสารหลักฐานการจ่ายเงิน) ให้แก่ลูกเรือ พร้อมรายละเอียดการจ่ายเงินและการดำเนินการอื่นๆ อย่างชัดเจนในทุกกรณี เช่น จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติและล่วงเวลาที่ทำงาน รายได้ปกติและล่วงเวลา และการหักเงินใดๆ ตามกฎหมายหรือการหักตามที่ตกลงกัน

ใบแจ้งยอดเงินเดือน (หรือเอกสารหลักฐานการจ่ายเงิน) ไม่ควรถูกปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงในทางใด และควรแสดงบัญชีการจ่ายเงินให้กับลูกเรืออย่างครบถ้วนและถูกต้อง รวมถึงรายการรายละเอียดทั้งหมด ลูกจ้างทั้งหมดควรจะสามารถเข้าใจใบแจ้งยอดเงินเดือนได้ (ควรอยู่ในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ) และมีสำเนาหนึ่งฉบับให้กับลูกจ้างแต่ละคน ถ้าสมาชิกลูกเรือไม่ได้แจ้งใบเสร็จรับเงินภายใน 30 วัน จะถือว่ายอมรับใบเสร็จรับเงินว่าถูกต้อง

6.3 ลูกเรือได้รับค่าตอบแทนทุกเดือน หรือตามรอบการจ่ายเป็นประจำอื่นๆ (ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งในทุกๆ สามเดือน)

ลูกเรือควรได้รับค่าตอบแทนรายสัปดาห์หรือรายเดือน แต่ต้องไม่น้อยกว่าทุกสามเดือน ควรทราบว่า อาจมีบางสถานการณ์ที่อาจนานเกินสามเดือน เช่น สมาชิกลูกเรือถูกส่งกลับบ้านและเงินเดือนต้องนำมาใช้เป็นค่าใช้จ่าย เงื่อนไขในการชำระเงินทั้งหมดควรอยู่ในสัญญา ซึ่งลูกเรือจะต้องเข้าใจก่อนเซ็นสัญญา

6.4 ไม่สามารถหักค่าตอบแทนได้ นอกจากเป็นการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมาย หรือโดยการตกลงกับลูกเรือที่มีการทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้า

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งระบุ ไม่ให้มีการหักค่าตอบแทน ยกเว้นด้วยเหตุผลทางวินัยตามกฎหมาย หรือเนื่องจากข้อตกลงที่ได้รับการรับรอง นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานดังกล่าว ควรรวมถึงวิธีการ ถ้ามีการจ่ายเงินเดือนล่วงหน้าใดๆ และควรสื่อสารการหักเงินเหล่านี้เป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ลูกเรือ (ซึ่งอาจจะอยู่ในสัญญา) รวมถึงควรมี

ความพยายามทำให้แน่ใจว่าลูกเรือเข้าใจก่อนออกเรือ ข้อกำหนดเหล่านี้เกี่ยวข้องกับข้อ 4.1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องลูกจ้างจากการเข้าสู่สถานการณ์ของการตกเป็นทาสหรือ ‘ติดกับดัก’

6.5 ลูกเรือจะได้รับการจ่ายค่าตอบแทนโดยตรง หรือจะจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ไปยังผู้ที่ลูกเรือแต่งตั้ง ทั้งนี้ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ เพิ่มเติม

ควรมีระบบสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนจ้างของลูกเรือ หรือทำการจ่ายเงิน (หรือบางส่วน) ให้กับผู้ที่ลูกเรือแต่งตั้ง ในนโยบายที่นำมาใช้ ควรระบุว่า จะไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ควรทราบไว้ว่า โดยปราศจากหลักฐานเป็นใบแจ้งยอดเงินเดือน (หรือใบเสร็จรับเงิน) จะเป็นการยากที่จะแสดงว่าได้รับการจ่ายเงินแล้ว

6.6 มีการจ่ายค่าตอบแทนเท่ากับจำนวนค่าตอบแทนที่ระบุในสัญญา

ลูกเรือควรได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันในสัญญา ตามกระบวนการที่สรุปโดยย่อในหลักการที่ 2 ควรทราบว่า เป็นการยากที่จะแสดงว่าได้รับการจ่ายเงินแล้วโดยปราศจากหลักฐานเป็นใบแจ้งยอดเงินเดือน

7. ชั่วโมงการทำงานสำหรับพนักงานมีความเหมาะสม

ลูกเรือปฏิบัติหน้าที่และพักผ่อนบนเรือประมงที่มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับลูกเรือ และทำให้สามารถเดินเรือต่อไปได้อย่างปลอดภัย ชั่วโมงการทำงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่ตกลงกันในสัญญาของลูกเรือ

7.1 มีการเก็บรักษารายชื่อลูกเรือ และบันทึกเวลาทำงานของสมาชิกแต่ละคนอย่างถูกต้องแม่นยำ

ควรมีระบบที่บันทึกข้อมูลของสมาชิกลูกเรือและชั่วโมงการทำงานของพวกเขา ระบบควรแสดงให้เห็นว่า ข้อมูลที่บันทึกมีความถูกต้องและมีการเก็บรักษา ไม่ควรมีการฉ้อฉลหรือจงใจเปลี่ยนแปลงบันทึกเวลา เพื่อให้ข้อมูลชั่วโมงทำงานจริงที่ผิด และการแก้ไขเวลาใดๆ ให้ถูกต้องจะต้องมีการตรวจพิสูจน์และมีการอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษร นอกเหนือจากความถูกต้องของค่าจ้างของลูกเรือ ประเด็นนี้ยังมีความสำคัญ เพราะลูกเรือต้องได้รับการชดเชย และควรจะมีการบันทึกในการที่พวกเขาออกทะเล จากข้อมูลนี้ เป็นไปได้ที่จะวิเคราะห์จำนวนชั่วโมงทำงานของลูกเรือ บริษัทประมงควรพัฒนาแบบจำลองใบลงเวลาทำงาน หรือระบบบันทึกเวลา และเผยแพร่ไปยังเรือประมงทุกลำเพื่อความสม่ำเสมอ

7.2 มีประกาศนียบัตรว่าด้วยการกำหนดผู้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยบนเรือที่ออกให้โดยรัฐเจ้าของธงเรือ

7.2.1 เรือประมงทุกลำที่มีขนาดความยาว 24 เมตรหรือมากกว่าต้องแสดงหลักฐาน “ระดับความจุต่ำสุด” เพื่อการเดินเรือที่ปลอดภัย พร้อมระบุจำนวนและคุณสมบัติของชาวประมงที่จำเป็นต้องมี

ข้อกำหนดนี้สำหรับเรือประมงที่มีขนาดความยาวเกิน 24 เมตร ควรมีประกาศนียบัตรไว้เพื่อตรวจสอบ

วัตถุประสงค์คือ การยึดถือตาม ILO C188 อย่างไรก็ดี ยังต้องมีการกำหนดว่าจะปฏิบัติตามได้อย่างไรต่อไป และยังไม่ได้รับการลงสัตยาบันในบางรัฐ

7.3 สำหรับเรือประมงที่ออกทะเลเป็นเวลามากกว่าสามวัน ชั่วโมงการพักผ่อนต่ำของลูกเรือจะต้องไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง ในทุกๆ รอบเวลา 24 ชั่วโมง และในทุกๆ หกสัปดาห์จะต้องได้ชั่วโมงพักรวมกัน 77 ชั่วโมง

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ เพื่อให้แน่ใจว่า มีการให้ระยะเวลาพักผ่อนดังกล่าวข้างต้นกับลูกเรือสำหรับตลอดการเดินทาง ควรมีจำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยอย่างน้อย 77 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตลอดการเดินทางทำประมง โดยในบางครั้ง ความต้องการบนเรือประมงอาจทำให้จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากกำหนดการสำหรับการพักผ่อนในระยะเวลาปกติ ในสภาวะแวดล้อมเหล่านั้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องสมเหตุสมผลและมีระยะเวลาชดเชยสำหรับชาวประมงโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

โดยการยึดถือตามข้อนี้ ไม่ได้ทำให้สิทธิของกัปตันของเรือประมงลดลงในการขอให้ชาวประมงทำงานในช่วงเวลาที่มีความจำเป็นโดยทันที เพื่อความปลอดภัยของเรือประมง ผู้ที่อยู่บนเรือหรือจับปลา หรือเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นบนเรืออื่น หรือเรือ หรือบุคคลที่กำลังลำบากในทะเล

วัตถุประสงค์คือ การยึดถือตาม ILO C188 อย่างไรก็ดี ยังต้องกำหนดว่าจะปฏิบัติตามได้อย่างไรต่อไปและยังไม่ได้รับการลงสัตยาบันในบางรัฐ ควรจะอ้างอิงข้อ 14 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม

7.4 ในระหว่างช่วงที่มีการจับปลาและการแปรรูปปลาอย่างต่อเนื่อง ชั่วโมงการพักผ่อนต่ำ 10 ชั่วโมงต่อวันดังกล่าวอาจถูกปรับลดลงได้ แต่จะต้องไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงติดต่อกัน อย่างไรก็ตาม ลูกเรือจะต้องได้พักตามช่วงเวลาที่กำหนดโดยเร็วที่สุดเมื่อสามารถทำได้

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ เพื่อให้แน่ใจว่า มีการให้ระยะเวลาพักผ่อนดังกล่าวข้างต้นกับลูกเรือ โดยในบางครั้ง ความต้องการบนเรือประมงอาจทำให้จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากกำหนดการสำหรับการพักผ่อนในระยะเวลาปกติ ในสภาวะแวดล้อมเหล่านั้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องสมเหตุสมผลและมีระยะเวลาชัดเจนสำหรับชาวประมงโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

โดยการยึดถือตามข้อนี้ ไม่ได้ทำให้สิทธิของกัปตันของเรือประมงลดลงในการขอให้ชาวประมงทำงานในช่วงเวลาที่มีความจำเป็นโดยทันที เพื่อความปลอดภัยของเรือประมงผู้ที่อยู่บนเรือหรือจับปลา หรือเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือผู้อยู่บนเรืออื่น หรือเรือ หรือบุคคลที่กำลังลำบากในทะเล

8. พนักงานมีสิทธิภาพในการใช้สิทธิเพื่อการจัดตั้ง และ/หรือ เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน และเสรีภาพในการเจรจาต่อรองตามที่กฎหมายกำหนด

ลูกเรือมีสิทธิที่จะเข้าร่วมหรือก่อตั้งสมาคมตามความประสงค์ของตนเอง และรวมกลุ่มเจรจาต่อรองโดยปราศจากอคติต่อคำสั่งของกัปตัน และความรับผิดชอบโดยรวม เพื่อความปลอดภัยของลูกเรือและการทำงานบนเรือ

8.1 ลูกเรือมีสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมสมาคม และสามารถเข้าร่วมหรือจัดตั้งสหภาพต่างๆ ได้ด้วยตนเอง

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ อนุญาตให้ลูกเรือมีสิทธิในการก่อตั้งและเป็นสมาชิกของสมาคม ตามหลักการที่ 3 ไม่ควรมีการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับว่า ใครสามารถก่อตั้งหรือเป็นสมาชิกสมาคมได้ ในประเทศที่การก่อตั้งหรือการเป็นสมาชิกสมาคมเป็นเรื่องผิดกฎหมาย ทางเลือกที่มี ได้แก่ การให้การส่งเสริมตัวแทนของแรงงาน และคณะกรรมการสวัสดิการของแรงงาน

8.2 ลูกเรือมีสิทธิในการดำเนินการเจรจาต่อรอง

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ อนุญาตให้ลูกเรือมีสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งควรมีรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการในการร่วมเจรจาต่อรอง ในประเทศที่การก่อตั้งหรือการเป็นสมาชิกสมาคมเป็นเรื่องผิดกฎหมาย ทางเลือกที่มี ได้แก่ การให้การส่งเสริมตัวแทนของแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการของแรงงาน

8.3 กัปตันเรือ หรือเจ้าของเรือจะต้องจัดทำข้อตกลงการเจรจาหรือสัญญาจ้างแรงงานที่ครอบคลุมถึงสมาชิกลูกเรือให้พร้อมเพื่อไว้ให้กับลูกเรือเมื่อมีการร้องขอ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการร่วมเจรจาต่อรอง ควรมีการระบุว่า สามารถจัดให้มีการตกลงใดๆ ตามที่ลูกเรือร้องขอได้ และควรถูกสื่อสารไปยังลูกเรือให้รับทราบก่อนออกเรือ

9. พนักงานได้รับการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยในที่ทำงาน

สภาพในการทำงานบนเรือมีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามความต้องการพื้นฐานของลูกเรืออย่างเพียงพอ สุขภาพและความปลอดภัยของลูกเรือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก และต้องมีการเตรียมการสำหรับการแพทย์ฉุกเฉินไว้ให้พร้อมเสมอ

9.1 เรือประมงมีสภาพที่แข็งแรงและพร้อมสำหรับการออกทะเล ต้องได้รับการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ และต้องทำการตรวจสอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ เพื่อให้แน่ใจว่ามีการรับประกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของลูกเรือ ข้อกำหนดนี้รวมถึง ได้มีการดำเนินการประเมิน เพื่อพิจารณาความเสี่ยงที่เป็นไปได้ทั้งหมดบนเรือ และมีการระมัดระวังอย่างถูกต้องเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ ประเด็นสำคัญของข้อกำหนดนี้คือ เพื่อให้แน่ใจว่า มีกระบวนการในการสร้างเรือประมงให้มีสภาพพร้อมออกทะเล โดยคาดหวังว่า กรณีที่ด้วยทกกฎหมายหรือข้อกำหนดครอบคลุมถึงความมั่นคงของโครงสร้างและการทำงานของเรือประมง ควรมีหลักฐานไว้เพื่อการตรวจสอบ ในกรณีที่ด้วยทกกฎหมายหรือข้อกำหนดไม่ครอบคลุมเจ้าของ/บริษัทเรือประมงอาจจะเป็นผู้ดำเนินการประเมิน สำหรับเรือประมงที่อยู่ในทะเลมากกว่า 3 วัน ขนาดความยาวมากกว่า 24 เมตร หรือเกิน 200 ไมล์ทะเลจากชายฝั่ง เมื่อนั้น ควรมีเอกสารที่ตรวจพิสูจน์แล้วที่ระบุว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบสถานะความเป็นอยู่ว่าเป็นไปตาม ILO C188

9.2 มีนโยบายและการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ช่วยป้องกันความเสี่ยงให้แก่ลูกเรือ และนโยบายเหล่านี้มีอยู่บนพื้นฐานจากการประเมินความเสี่ยงสำหรับเรือดังกล่าว

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ ที่ครอบคลุมความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยต่อลูกเรือที่เป็นไปได้ทั้งหมด ข้อกำหนดนี้เพื่อลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุและพัฒนาประสิทธิภาพด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเรือประมงให้ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้ควรอยู่บนพื้นฐานของการประเมินอย่างละเอียด และควรได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เป็นประจำ ควรมีการเตรียมการเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น หากอุปกรณ์ความปลอดภัยที่จำเป็นไม่สามารถใช้งานตามข้อบังคับใดๆ ได้ ตามความเป็นจริงคือ ลูกเรือไม่ควรได้รับอนุญาตหรือการร้องขอให้ทำงานใดๆ ลูกเรือควรมีความคุ้นเคยในการใช้อุปกรณ์อย่างเพียงพอและวิธีการใช้งาน รวมถึงมาตรการความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องก่อนการใช้อุปกรณ์หรือเข้าร่วมในการปฏิบัติงาน ชาวประมงควรได้รับทราบถึงอันตรายตามธรรมชาติและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากงานที่ทำ และแนะนำข้อควรระวังที่จำเป็น รวมถึงการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ทั้งหมดนี้ควรอยู่ในนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีการสื่อสารไปยังลูกเรือ

ข้อกำหนดนี้แนะนำให้เรือ/บริษัทเรือควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยบนเรือ เพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการประเมินความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยงควรรวมถึงการควบคุมและผลการวิเคราะห์อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งสามารถแนะนำลูกเรือถึงข้อควรระวังและการใช้อุปกรณ์อย่างปลอดภัย โดยบุคคลนี้สามารถตรวจสอบ ทำเอกสารและรายงานการละเมิด ข้อกักตัว หรือข้อร้องเรียนด้านความปลอดภัยใดๆ ได้ รายงานความปลอดภัยควรจัดทำไปยังบริษัท และ/หรือ ITF/FRN หรือ Stella Maris โดยเร็วที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

9.3 สำหรับการทำงานบนเรือประมงที่ความยาว 24 เมตรขึ้นไป ลูกเรือทุกคนต้องมีใบรับรองแพทย์อย่างละเอียด

ข้อกำหนดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยงในทะเล เพื่อให้แน่ใจว่าลูกเรือมีสุขภาพที่แข็งแรงในการทำงานบนเรือที่พวกเขาจะต้องออกทะเล เป็นที่คาดหวังว่า อย่างน้อยเรือประมงทุกลำต้องปฏิบัติตามกฎของรัฐบาลเจ้าของเรือ ใบรับรองแพทย์โดยละเอียดของลูกเรือบนเรือที่ความยาว 24 เมตรขึ้นไปควรจะเป็นไปตามบทบัญญัติใน ILO C188

9.4 มีอุปกรณ์การแพทย์และอุปกรณ์ช่วยชีวิตพร้อมไว้บนเรือ และอุปกรณ์เหล่านี้ต้องมีจำนวนที่เหมาะสมกับจำนวนลูกเรือและระยะเวลาของการเดินทาง

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ เพื่อให้แน่ใจว่าอุปกรณ์ทางการแพทย์และอุปกรณ์ช่วยชีวิตบนเรือจะอยู่บนพื้นฐานของการประเมินและพิจารณาอย่างละเอียด โดยอย่างน้อยที่สุดคำนึงถึงจำนวนลูกเรือและระยะเวลาของการเดินทาง ลูกเรือควรมีความคุ้นเคยในการใช้อุปกรณ์อย่างเพียงพอและวิธีการใช้งาน รวมถึงมาตรการความปลอดภัยที่

เกี่ยวข้องก่อนการใช้อุปกรณ์หรือเข้าร่วมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรมีอุปกรณ์ช่วยลอยตัวส่วนบุคคลสำหรับลูกเรือทุกคน ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานบนเรือเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วยจากการทำงาน มีการพิจารณาอันตรายและความเสี่ยงเฉพาะบนเรือที่เกี่ยวข้อง (ตามอนุสัญญา ILO 188 ข้อ 29 และ 30) นิยามของคำว่า “เหมาะสม”

ยังครอบคลุมถึงข้อเท็จจริงที่ว่า อุปกรณ์ควรอยู่ในสภาพการใช้งานที่ดีอีกด้วย ซึ่งมีการบันทึกตรวจสอบเป็นหลักฐาน

9.5 ต้องมีบุคคลที่มีคุณสมบัติ หรือผ่านการฝึกการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างน้อยหนึ่งคนที่สามารถใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์บนเรือได้

ควรมีนโยบายที่ระบุว่า ต้องมีบุคคลหนึ่งคน (อย่างน้อย) บนเรือควรได้รับการฝึกการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์และสามารถปฐมพยาบาลได้ ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับบุคคลคนนี้ในการปฏิบัติตาม และรายละเอียดที่จะต้องทำ เมื่อมีคนได้รับบาดเจ็บ ตามหลักการ “บุคคลากรทางการแพทย์” ที่ได้รับการแต่งตั้งจะเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบว่า มีการระบุและบังคับใช้ข้อกำหนดบนเรือ โดยเป็นไปตามการประเมินความเสี่ยงด้วย อุปกรณ์ที่จำเป็นบนเรือจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับจำนวนของลูกเรือ ระยะเวลาของการเดินทาง ฯลฯ ซึ่งเป็นเหตุผลว่าทำไมจึงต้องมีการประเมินการเตรียมการ สิ่งเหล่านี้เจ้าของเรือ/บริษัทเรือประมงควรเป็นผู้จัดหา

9.6 มีการเก็บรักษานบันทึกการเจ็บป่วยและการได้รับบาดเจ็บ

ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ เพื่อเก็บรักษานบันทึกการเจ็บป่วยและการได้รับบาดเจ็บของลูกเรือ ซึ่งข้อมูลนี้ควรจัดเก็บอย่างถูกต้องและสมบูรณ์ โดยลูกเรือที่ได้รับการแต่งตั้งให้จัดการด้านการแพทย์

9.7 ในกรณีที่มีการบาดเจ็บร้ายแรง ลูกเรือมีสิทธิขึ้นเทียบฝั่งได้

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ซึ่งรวมถึงข้อเท็จจริงที่ว่า ลูกเรือมีสิทธิที่จะถูกเคลื่อนย้ายขึ้นฝั่ง (ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์) ความท้าทายสำหรับการปฏิบัติงานนี้คือระยะทางที่เพิ่มขึ้นจากชายฝั่ง สิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อลูกเรืออยู่บนฝั่งก็ควรจะมีแนวทางการปฏิบัติ เป็นที่คาดหวังว่า พวกเขาจะได้รับการรักษาและเดินทางตามที่พวกเขาต้องการ โดยเจ้าของเรือ/บริษัทเรือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย สิ่งนี้ควรจะถูกสื่อสารไปยังลูกเรือให้รับทราบก่อนออกจากท่าเรือ

9.8 ลูกเรือได้รับอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment: PPE) และชุดที่ใช้สวมใส่ในการทำงาน (เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย) โดยลูกเรือไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในส่วนนี้ อีกทั้งหากอุปกรณ์หรือชุดทำงานชำรุดจากการใช้งานปกติ ลูกเรือจะได้รับอุปกรณ์หรือชุดใหม่มาแทนที่

ควรมี PPE ชุดทำงานและอุปกรณ์ให้กับลูกเรือตามข้อบังคับสากลและข้อบังคับท้องถิ่น ชาวประมงควรได้รับทราบถึงอันตรายตามธรรมชาติและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากงานที่ทำ และแนะนำข้อควรระวังที่จำเป็น รวมถึงการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ทั้งหมดนี้ควรอยู่ในนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีการสื่อสารไปยังลูกเรือ หากอุปกรณ์ความปลอดภัยที่จำเป็นไม่สามารถใช้งานตามข้อบังคับด้านความปลอดภัย ลูกเรือไม่ควรได้รับอนุญาตให้ทำงาน ลูกเรือควรมีความคุ้นเคยในการใช้อุปกรณ์อย่างเพียงพอและวิธีการใช้งาน รวมถึงมาตรการความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องก่อนการใช้อุปกรณ์หรือเข้าร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งหมดนี้ควรอยู่ในนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีการสื่อสารไปยังลูกเรือ

9.9 ลูกเรือสามารถเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ ได้ เช่น น้ำดื่ม และห้องสุขา ทั้งในช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน

ลูกเรือควรสามารถเข้าถึงน้ำดื่ม ห้องสุขา และสวัสดิการพื้นฐานอื่นๆ ได้อย่างต่อเนื่อง ประเด็นนี้ควรระบุอย่างชัดเจนในเอกสารนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

9.10 มีการประเมินปริมาณน้ำ (และอาหารสำหรับการเดินทาง) ในระยะเวลาที่ยาวกว่ากำหนด ต่อจำนวนลูกเรือในทุกเที่ยวการเดินทาง

เจ้าของเรือควรแน่ใจว่า มีน้ำ (และอาหาร) อย่างเพียงพอสำหรับลูกเรือตลอดการเดินทาง

9.11 มีการจำกัดไม่ให้ลูกเรือที่ไม่มีประสบการณ์หรือไม่มีทักษะเข้าถึงพื้นที่อันตรายซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายด้านความปลอดภัยได้

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่าพื้นที่อันตรายบนเรือได้มีการระบุ (ผ่านการประเมินความเสี่ยง) ที่เป็นต้นเหตุของความเสียหายด้านความปลอดภัยเป็นพื้นที่ควบคุมสำหรับบุคคลที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องและมีอำนาจในการใช้พื้นที่ควบคุม

9.12 เรือกู้ชีพมีพื้นที่เพียงพอสำหรับลูกเรือทุกคน สามารถเคลื่อนกำลังพลได้โดยง่าย และทุกคนบนเรือได้รับการฝึกการใช้เรือกู้ชีพในสถานการณ์ฉุกเฉิน

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้เกี่ยวกับการฝึกอบรมลูกเรือ เพื่อให้แน่ใจว่า ลูกเรือมีความคุ้นเคยในการใช้อุปกรณ์ของเรือกู้ชีพอย่างเพียงพอ และวิธีการใช้งาน รวมถึงมาตรการความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องก่อนการใช้อุปกรณ์หรือเข้าร่วมในการปฏิบัติงาน บริษัทเรือหรือเจ้าของเรือเป็นผู้รับผิดชอบว่า มีพื้นที่เพียงพอสำหรับลูกเรือทุกคนสำหรับการเดินทางท่าประมงในแต่ละการเดินทาง

9.13 เรือมีพื้นที่สุขาภิบาลส่วนบุคคล และในเรือที่มีขนาดความยาวมากกว่า 24 เมตร จะต้องมียี่สิบเก้าอี้ความสะอาดต่างๆ ด้วย

ควรมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพของสุขาภิบาลบนเรือสำหรับลูกเรือ ข้อกำหนดนี้สำหรับเรือที่มีขนาดความยาวมากกว่า 24 เมตร

10. พนักงานเข้าถึงขั้นตอนในทางปฏิบัติที่เป็นธรรม

เรือประมงมีขั้นตอนในทางปฏิบัติที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้แน่ใจว่า การสิ้นสุดสัญญา การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ และการพิจารณาความผิดทางวินัยนั้นเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเป็นความลับ การแก้ไขเหตุการณ์ใดๆ จะเป็นไปโดยปราศจากผลกระทบต่อลูกเรือ และเหตุการณ์นั้นๆ จะได้รับการติดตามให้เป็นไปตามกระบวนการโดยปราศจากความลำเอียง

หมายเหตุ: แบบฟอร์มการร้องทุกข์และการพิจารณาความผิดทางวินัยได้เผยแพร่บนหน้าเว็บเพจของ VCoC⁴

10.1 มีระบบที่ใช้ในการสอดส่องดูแลและรายงานข้อกังวลและการร้องทุกข์ใดๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลูกเรือ / พนักงานสามารถทำได้โดยไม่มีความเสี่ยงทำให้พวกเขาได้รับผลที่ตามมาในทางลบ

ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานสามารถรายงานข้อกังวลและการร้องทุกข์ได้ นโยบายควรระบุว่า จะไม่มีผู้ใดถูกลงโทษในการรายงานข้อกังวลและการร้องทุกข์ ช่องทางกลไกในการร้องทุกข์ควรมีการสื่อสารให้รับทราบอย่างทั่วถึง (เพื่อให้แน่ใจว่าลูกเรือเข้าใจ) และรับรองการรักษาความลับของผู้ร้องทุกข์ (ตามความต้องการ) และห้ามตอบโต้

อุปสรรคที่เป็นที่ทราบ ที่ขัดขวางการเข้าถึงระบบได้มีดังต่อไปนี้ ขาดความรู้ในกลไก ภาษา การรู้หนังสือ ค่าใช้จ่าย ตำแหน่งที่ตั้ง และความกลัวต่อการแก้แค้น ปัจจัยเหล่านี้ควรได้รับการพิจารณาในขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ “เป็นธรรม” จากปัจจัยนี้ การดำเนินงานควรจัดหาวิธีการดำเนินงานกับลูกเรือที่ไม่รู้หนังสือ และลูกเรือที่ใช้หลายภาษา

10.2 มีการแจ้งให้ทราบถึงขั้นตอนปฏิบัติในการสิ้นสุดสัญญา การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ และการพิจารณาความผิดทางวินัยอย่างแพร่หลายก่อนออกเดินเรือ และตรวจสอบให้มั่นใจว่าลูกเรือทุกคนเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติต่างๆ ดังกล่าวแล้ว

ขั้นตอนการปฏิบัติงานควรมีการสื่อสารกับลูกเรือก่อนออกเดินเรือ เช่น การพูดคุยเบื้องต้นก่อนการเซ็นสัญญา ควรมีขั้นตอนที่ทำให้มั่นใจว่า เข้าใจในสิ่งเหล่านี้ด้วยเช่นกัน “การสิ้นสุดสัญญา” รวมถึงการเลิกจ้าง การลาออก หรือเหตุผลอื่นใดที่ทำให้สัญญาของลูกจ้างสิ้นสุดลงก่อนระยะเวลาที่ระบุในสัญญา

10.3 ขั้นตอนในการปฏิบัตินี้รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง คำจำกัดความของ การรักษาความลับ ช่องทางการรายงาน กลไกในการรายงานบุคคลใดๆ ที่ไม่ใช่วุฒุนายกโดยตรงของลูกเรือ วิธีการติดตามผลการร้องทุกข์ที่ได้รับรายงานไปแล้ว วิธีการที่ลูกเรือ

สามารถติดตามสถานะการร้องเรียน การตอบโต้ที่ต้องห้าม และระบบการอุทธรณ์สำหรับการแก้ไขข้อร้องเรียนและการพิจารณาความผิดทางวินัยที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานในการร้องทุกข์และความผิดทางวินัยควรครอบคลุมและรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง การดำเนินการทางวินัย (รวมถึงการห้ามใช้ความรุนแรงและการข่มขู่ ฯลฯ) ขั้นตอนปฏิบัติในการสิ้นสุดสัญญา ขั้นตอนปฏิบัติในการส่งกลับประเทศเดิม กลไกการร้องทุกข์ ขั้นตอนเหล่านี้ควรมีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นความลับ

10.4 เรื่องร้องทุกข์จะได้รับการสืบสวน และตัดสินอย่างรวดเร็วด้วยความเป็นกลางและเป็นธรรม

ลูกเรือควรได้รับวิธีการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นความลับ ความกังวลของการตัดสินอย่างรวดเร็วด้วยความเป็นกลางและเป็นธรรมอาจเกิดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการทำงาน เรื่องร้องทุกข์ควรได้รับการสืบสวนและควรมีกระบวนการสำหรับวิธีการแก้ปัญหาเรื่องร้องทุกข์ เพื่อให้กระบวนการได้รับความไว้วางใจและนำมาใช้ ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการการใช้งาน ระยะเวลาสำหรับแต่ละขั้นตอนควรปฏิบัติตามเมื่อเป็นไปได้ ในขณะที่บางครั้งอาจต้องมีความยืดหยุ่น กระบวนการควรอนุญาตให้ลูกเรือสามารถอุทธรณ์ในคำตัดสิน / ผลลัพธ์ และเมื่อต้องการคำวินิจฉัย คำวินิจฉัยควรได้มาจากกลไกของหน่วยงานอิสระอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

10.5 ผู้ตรวจสอบหรือผู้สังเกตการณ์สามารถสัมภาษณ์พนักงานได้ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

ผู้ตรวจสอบควรได้รับโอกาสสัมภาษณ์พนักงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยตามมาตรฐานวิธีการปฏิบัติที่ดีสำหรับผู้ตรวจสอบหรือผู้สังเกตการณ์ต้องไม่เปิดเผยตัวตนของผู้ถูกสัมภาษณ์และต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อรักษาการสัมภาษณ์ให้เป็นความลับ ในกรณีที่ผู้ตรวจสอบใดโดนขัดขวางมิให้สัมภาษณ์ลูกเรือภายใต้ข้อกำหนดเหล่านี้ ขอให้บันทึกเป็นหมายเหตุไว้

11. การดำเนินธุรกิจจะต้องเป็นไปอย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เราสนับสนุนเรือประมงทุกลำให้ดำเนินการบนพื้นฐานของความรับผิดชอบและให้ความเคารพระบบนิเวศ พร้อมกับลดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางทะเลเรือประมงควรมีมาตรฐานวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และเป็นไปตามอนุสัญญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าเรื่องดังกล่าวจะเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่ง แต่หลักเกณฑ์ทางสิ่งแวดล้อมจะไม่ถูกรวมไว้เป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบในกระบวนการนี้ อ้างอิงถึงเอกสารแนวทางสำหรับข้อมูลเพิ่มเติม

VIP และ VCoC ฉบับปี พ.ศ. 2561 จะมุ่งเน้นเรื่องแรงงานและการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมในภาคประมง เหตุผลเนื่องจากไม่มีการตรวจสอบในส่วนนี้ เราต้องการที่จะรวมเนื้อหาใน VCoC เพราะเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักการพื้นฐานการทำงานอย่างมีจริยธรรมของของไทยยูเนี่ยน พันธกิจด้านสิ่งแวดล้อมของเรามีการเผยแพร่ใน [SeaChange®](#) กลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนทั่วโลกของเรา

12. มีการตรวจสอบความคืบหน้าและการปฏิบัติตาม

การปฏิบัติตาม VCoC ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเมื่อมีการติดตามดูแลและตรวจสอบในแต่ละรายกายที่กำหนดไว้
โครงการ VIP จะเริ่มใช้เมื่อมีการตรวจพบการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดหลักหรือข้อกำหนดที่สำคัญใดๆ

หมายเหตุ: สำหรับส่วนนี้ จะมีการให้ระยะเวลา (ขึ้นอยู่กับผลการตรวจสอบ) กับคู่ค้าในการปรับปรุงและใช้ระบบ รวมถึงกระบวนการที่จำเป็นเพื่อให้มีการพัฒนาที่เป็นไปตามข้อกำหนดของ VCoC

12.1 ควรมีการทดสอบกิจกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานโดยใช้หลักเกณฑ์ใน VCoC ฉบับนี้

คู่ค้าทุกคนควรมีสำเนาของ VCoC และข้อกำหนดของการทำงานเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างครบถ้วน มีการพิจารณาความเป็นไปได้ หากมีการเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน หรือมีการตรวจสอบกับ VCoC และผลออกมาว่าต้องแก้ไขในสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ทั้งนี้อาจต้องใช้เวลา และ/หรือการลงทุนทางการเงินในการแก้ไขสิ่งเหล่านั้นให้เป็นไปตามข้อกำหนด และต้องมั่นใจว่ามีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างครบถ้วน รวมถึงมีการติดตามดูแลอีกด้วย

12.2 ควรทำการตรวจสอบระบบและนโยบายต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบริษัทให้สอดคล้องกับ VCoC และมีการแสดงผลการตรวจสอบและการดำเนินการใดที่ได้ดำเนินการอันเป็นผลมาจากการตรวจสอบ

12.3 จะต้องไม่มีลูกเรือหรือพนักงานคนใดได้รับการลงโทษหรือถูกไล่ออกอันเนื่องมาจากการให้ข้อมูลที่เป็นความจริง หรือในการให้ความช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติตาม VCoC ฉบับนี้

ควรมีนโยบายที่ระบุว่า ไม่มีผู้ใดจะถูกลงโทษในการให้ความช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติตาม VCoC หรือ VIP นอกจากนี้ ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานสามารถรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดใดๆ ได้

12.4 โครงการ VIP จะเริ่มต้นขึ้นหากตรวจพบการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในระหว่างที่มีการตรวจสอบการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ VCoC

หากมีการตรวจสอบการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด เมื่อนั้น เรือจะต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดโดยผ่านโครงการ VIP สิ่งนี้จะขึ้นอยู่กับดำเนินการแก้ไขที่ตกลงกันกับผู้ตรวจประเมิน โครงการ VIP ควรรวมถึงรายละเอียดกรอบการทำงานในข้อ 12.5 และจะส่งผลให้แก้ไขการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดได้อย่างสมบูรณ์

12.5 โครงการ VIP จะรวมถึงเอกสารเกี่ยวกับการกระทำที่ตรวจพบ เหตุการณ์สำคัญ และช่วงระยะเวลาต่างๆ

โครงการ VIP ควรรวมถึงเอกสารเกี่ยวกับการกระทำที่ตรวจพบ เหตุการณ์สำคัญ และช่วงระยะเวลาต่างๆ สำเนาของรายงานการตรวจประเมินและรายงานการแก้ไขพร้อมรายละเอียดควรใช้และอ้างอิงในการพัฒนาโครงการ VIP

ภาคผนวก ก: แบบการประเมินตนเอง

คู่ค้าของไทยยูเนียนสามารถทำการประเมินตนเองในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานบนเรือประมง (VCoC) โดยใช้แบบการประเมินตนเอง การประเมินตนเองมีประโยชน์ดังนี้ ข้อแรก เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการตรวจสอบจากองค์กรภายนอก และช่วยให้คู่ค้าเริ่มดำเนินการแก้ไขประเด็นที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดก่อนการถูกประเมินอย่างเป็นทางการและมีศักยภาพที่จะผ่านเกณฑ์มากขึ้น ข้อสอง เป็นการแสดงประสิทธิภาพในการดำเนินงานเทียบกับ VCoC รายการตรวจสอบนี้อยู่ในรูปแบบเอกสารที่เป็นไฟล์ Excel สำหรับแบบการประเมินตนเองแนะนำให้ใช้ร่วมกับเอกสารคู่มือ VCoC และเอกสารอื่นๆ ที่อยู่บนหน้าเว็บไซต์ไทยยูเนียน: <http://www.thaiunion.com/en/sustainability/code-of-conduct> ผลของการประเมินตนเองสามารถส่งให้กับไทยยูเนียนทางอีเมลล์: VesselCode@thaiunion.com

คู่ค้าควรจะทราบว่าประสิทธิภาพในการดำเนินงานเทียบกับ VCoC อาจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจในการหาแหล่งทรัพยากรของไทยยูเนียน หากผลของการประเมินแสดงให้เห็นถึงการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่สามารถยอมรับได้ตามมาตรฐานของเรา เมื่อนั้น ไทยยูเนียนอาจยกเลิกการดำเนินธุรกิจ ตัวอย่างดังต่อไปนี้ คือเรื่องที่เราต้องพิจารณาขั้นตอนดังกล่าว

- หากเรือเกี่ยวข้องกับการทำประมงแบบ IUU และไม่มีใบอนุญาตที่ใช้ได้
- หากลูกเรือทำงานอย่างผิดกฎหมายและไม่มีการเซ็นสัญญาว่าพวกเขาเข้ามาทำงานได้อย่างอิสระ
- หากใช้แรงงานบังคับ แรงงานเกณฑ์ แรงงานขัดหนี้ แรงงานที่ถูกกักขัง แรงงานที่ถูกผูกมัดไว้ด้วยสัญญา แรงงานนักโทษ หรือแรงงานจากการค้ามนุษย์
- หากมีหลักฐานว่าใช้แรงงานเด็ก
- หากชีวิตของลูกเรือตกอยู่ในความเสี่ยงเนื่องจากขาดการประเมิน การอบรม ขั้นตอนการปฏิบัติ หรืออุปกรณ์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

แบบการประเมินตนเองไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อแทนการตรวจสอบจากองค์กรภายนอก แต่เป็นแบบเปรียบเทียบศักยภาพอย่างง่าย เพื่อช่วยให้สามารถระบุสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดอย่างเด่นชัดเมื่อเปรียบเทียบกับ VCoC แบบการประเมินนี้ไม่ได้มีความครบถ้วนหรือมีไว้เพื่อระบุการตรวจสอบขององค์กรภายนอก สิ่งเหล่านี้จะถูกพัฒนาโดยที่ปรึกษา

1. มีการประเมินตนเพื่อตรวจสอบว่าทำตามข้อกำหนดของ VCoC หรือไม่
2. ในกรณีที่เจอประเด็นละเมิดข้อกำหนดของ VCoC ระหว่างการประเมินตนหรือตรวจสอบ (audit) บริษัท/เรือได้จัดทำแผนงานพัฒนาเรือ (VIP) เพื่อแก้ไขประเด็นเหล่านั้นหรือไม่
3. แผนงานพัฒนาเรือ (VIP) มีการจัดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรถึง การดำเนินการ ตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่
4. มีการจัดทำนโยบายและระเบียบการปฏิบัติตามแนวทาง VCoC ที่ครอบคลุมถึงการทุจริตและการให้สินบน ความโปร่งใส การจ้างงาน การสิ้นสุดสัญญา การลงโทษทางวินัย การร้องทุกข์ การเลือกปฏิบัติ แรงงานบังคับ แรงงานข้ามชาติ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการแพทย์ฉุกเฉิน หรือไม่
5. เรือลำนั้น
 - ก. มีใบอนุญาตที่ถูกต้องหรือไม่
 - ข. ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องหรือไม่
 - ค. ปราบกฏการอยู่ในรายการเรือที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และขาดการควบคุม (IUU) ของขององค์กรบริหารจัดการประมงในระดับภูมิภาคหรือไม่
 - ง. การเก็บรักษาเอกสารบันทึกการจับ การขนสินค้าออก และ/หรือการเปลี่ยนถ่ายสินค้าที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้อง หรือไม่
 - จ. มีการกรอกข้อมูลตามข้อกำหนดในสมุดบันทึกทำการประมง (logbook) เช่น พันธุ์สัตว์น้ำ วันที่/เวลา น้ำหนัก พื้นที่จับ และชนิดของอุปกรณ์ที่ใช้จับ หรือไม่

๑. มีการห้ามการขนถ่ายสินค้าทางเรือในทะเล (transshipment) หรือไม่ ถ้ามีการขนถ่ายสินค้า ได้มีการจดบันทึกและรายงานการถ่ายสินค้าหรือไม่ สำหรับเรือประมงเบ็ดราว มีเครื่องสังเกตการณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือมีคนคอยสังเกตการณ์อยู่บนเรือหรือไม่
๒. สำหรับเรือเกิน 100 ตันกรอสส์ เท่านั้นมี “หมายเลข IMO” หรือไม่
๓. มีการทดสอบระบบตรวจสอบย้อนกลับผลิตภัณฑ์ทั้งหมด จนถึงจุดที่จับ หรือไม่
๔. ลูกเรือมีสัญญา/สัญญาจ้างงานที่พวกเขาเข้าใจและรวมถึงรายละเอียดของข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน (ดูข้อ 2.2 และ 2.3) หรือไม่
๕. เจ้าของบริษัท/เจ้าของเรือได้อธิบายข้อกำหนดของสัญญา/สัญญาจ้างงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัท/เจ้าของเรือก่อนออกเดินทางในรูปแบบที่ลูกเรือเข้าใจ หรือไม่
๖. ขั้นตอนจ้างงานเปิดโอกาสให้ลูกเรือทบทวนสัญญาก่อนเซ็นและทำสัญญาตามความสมัครใจของตนเอง หรือไม่
๗. ลูกเรือได้รับอนุญาตให้มีสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง หรือไม่
๘. มีขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารเพื่อให้แน่ใจว่าลูกเรือมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนดและมีสิทธิในการทำงานตามกฎหมาย หรือไม่
๙. มีการเก็บบันทึกและรักษาข้อมูลการจ้างงาน สัญญาจ้าง การลาออก การยกเลิกสัญญา การจ่ายเงินเดือน ค่าธรรมเนียม ที่ลูกเรือจ่าย และการชำระคืนให้กับลูกเรือสำหรับค่าธรรมเนียมที่เกิดขึ้น หรือไม่
๑๐. ลูกเรือได้รับใบแจ้งยอดเงินเดือนหรือเอกสารหลักฐานการจ่ายเงินที่มีรายละเอียดทั้งหมด เช่น จำนวนชั่วโมงทำงาน รายได้ และการหักเงิน หรือไม่
๑๑. ลูกเรือได้รับการจ่ายเงินเป็นรายเดือนหรือตามรอบการจ่ายประจำอื่นๆ ไปยังบัญชีธนาคารของพวกเขา หรือไปยังลูกเรือที่ได้รับการแต่งตั้งตามที่ลูกเรือกำหนด หรือไม่
๑๒. ขั้นตอนในการจัดการเอกสารส่วนตัวของลูกเรือ เช่น หนังสือเดินทาง เป็นอย่างไร ลูกเรือได้รับอนุญาตให้เข้าถึงเอกสารหรือไม่ ในกรณีที่เรือ/บริษัทเป็นผู้เก็บเอกสารเหล่านั้น
๑๓. บนเรือ มีการจดบันทึกจำนวนชั่วโมงที่ลูกเรือทำงาน การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย หรือจำนวนชั่วโมงการพักผ่อน หรือไม่
 - ก. สำหรับเรือที่ออกทะเลเป็นเวลามากกว่า 3 วันนั้น มีการจดบันทึกที่แสดงว่าลูกเรือแต่ละคนมีชั่วโมงการพักผ่อนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในทุกๆ รอบระยะเวลา 24 ชั่วโมง และโดยเฉลี่ย 77 ชั่วโมงในระยะเวลาเจ็ดวันตลอดระยะเวลาของการออกทะเล หรือไม่
 - ข. ลูกเรือได้รับระยะเวลาพักชดเชยโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาพักเกิดขึ้น หรือไม่
 - ค. สำหรับเรือที่มีขนาดความยาวเกิน 24 เมตรนั้น ลูกเรือมีใบรับรองแพทย์อย่างละเอียด หรือไม่
๑๔. ขณะอยู่บนเรือ ตลอดเวลา ลูกเรือ
 - ก. มีน้ำที่ใสดื่มได้ หรือไม่
 - ข. มีห้องน้ำให้ใช้ได้ หรือไม่
 - ค. มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่พวกเขากำลังปฏิบัติ หรือไม่
 - ง. สามารถเข้าถึงการรักษาทางการแพทย์ หรือไม่
 - จ. มีอุปกรณ์ช่วยชีวิต และเรือกู้ชีพมีเนื้อที่เพียงพอ หรือไม่
 - ฉ. สามารถเดินทางอิสระรอบเรือตามข้อกำหนดของอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือไม่
 - ช. สำหรับเรือที่มีขนาดความยาวเกิน 24 เมตรนั้น มีพื้นที่อำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยหรือไม่ (เช่น ส้วม อ่างล้างมือ ที่อาบน้ำ)

18. มีลูกเรือคนใดคนหนึ่งที่ได้รับการแต่งตั้งและฝึกอบรมให้ดูแลด้านการแพทย์ สุขภาพ และความปลอดภัย หรือไม่
19. ลูกเรือได้รับการฝึกอบรมและเข้าใจในขั้นตอนปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือไม่
20. สำหรับเรือประมงที่มีขนาดความยาวเกิน 24 เมตรนั้น มีประกาศนียบัตรว่าด้วยการกำหนดผู้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยบนเรือ (Minimum Safe Manning Certificate) หรือไม่
21. มีการประเมินความเสี่ยงรวมถึงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั้งหมดและดำเนินการเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุหรือไม่
22. เรือได้ถูกตรวจสอบว่า มีความแข็งแรงและความปลอดภัยสำหรับการออกทะเล หรือไม่
23. สามารถตรวจดูเอกสารและสัมภาษณ์พนักงานได้หรือไม่ ขณะทำการตรวจสอบ audit