



STF.AS.S.001.TH\_STF Code of Conduct and Auditable Standards V.2. 20181212 (Thai)

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ

เอกสารฉบับนี้ประกอบด้วยจรรยาบรรณในการดำเนินงานของคุณะทำงานร่วมเพื่อส่งเสริมความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล (Seafood Task Force: STF) และมาตรฐานการตรวจสอบเรือ ซึ่งเป็นเอกสารอ้างอิงที่เป็นความลับของ STF เกี่ยวกับมาตรฐานการตรวจสอบซึ่งใช้กับเรือ และจัดทำขึ้นสำหรับให้สมาชิก STF และผู้สอบบัญชีที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำเนินการตรวจสอบ STF และสมาชิก STF

จรรยาบรรณของคุณะทำงานร่วมเพื่อส่งเสริมความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล (STF Code)

จรรยาบรรณของ STF เป็นนโยบายหลักของ STF และจะใช้กับทุกส่วนในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเลของสมาชิก STF จรรยาบรรณของ STF ได้รับการเปิดเผยสู่สาธารณะและเขียนอยู่ในเว็บไซต์ของ STF

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ (Vessel Auditable Standard: VAS)

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ หรือ VAS นี้ กำหนดขึ้นเพื่อใช้ตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ STF ในการตรวจสอบหรือสำหรับกิจกรรมอื่น ๆ ที่ STF หรือสมาชิก STF อาจดำเนินการสำหรับเรือในห่วงโซ่อุปทานของตน

จรรยาบรรณ	มาตรฐานการตรวจสอบเรือ
<p><b>1. การใช้แรงงานเด็ก</b></p> <p>ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กอย่างเด็ดขาด ซึ่งคำว่า "เด็ก" หมายถึงบุคคลใดก็ตามที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือต่ำกว่าอายุเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับ หรือต่ำกว่าอายุขั้นต่ำของการจ้างงานในประเทศ หรือแล้วแต่ข้อใดจะเข้มงวดกว่า</p> <p>เพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดการใช้แรงงานเด็กขึ้นได้ นายจ้าง และ ผู้ผลิต ผู้รับจ้างช่วง หรือตัวแทนที่ทำหน้าที่แทนนายจ้าง ต้องมีนโยบายและกระบวนการแก้ปัญหาการใช้แรงงานเด็กซึ่งช่วยส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานเด็กที่อาจเกิดขึ้นได้</p> <p>การทำงานในทะเล: สำหรับการทำงานในทะเล ห้ามมิให้จ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี หรืออายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด แล้วแต่ข้อใดจะเข้มงวดกว่า</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานที่ทำงานปราศจากการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ</li> <li>2. ต้องไม่มีเด็กในสถานที่ทำงาน</li> <li>3. นายจ้างต้องมีนโยบายห้ามการใช้แรงงานเด็กที่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร</li> <li>4. นายจ้างต้องมีกระบวนการตรวจสอบอายุที่ชัดเจน โปร่งใส และมีเอกสารยืนยัน ตามเอกสารอ้างอิงของทางราชการที่มีอยู่ และไม่เป็นการลดคุณค่าหรือดูหมิ่นผู้ใช้แรงงาน</li> <li>5. มีนโยบายและกระบวนการแก้ปัญหาแรงงานเด็กเพื่อให้มั่นใจว่าเด็กทุกคนต้องได้รับการคุ้มครอง</li> <li>6. การจ้างผู้ใช้แรงงานที่มีอายุน้อยจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น โดยให้สถานประกอบการ/เรือ/เจ้าของเรือจัดทำบันทึกประวัติ และต้องไม่ให้บุคคลดังกล่าวทำงานที่จะส่งผลเสียต่อพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์</li> </ol>
<p><b>2. การใช้แรงงานบังคับ</b></p> <p>ห้ามมิให้ใช้แรงงานบังคับ แรงงานที่ถูกผูกมัด (รวมถึงแรงงานขัดหนี้) หรือแรงงานที่มีสัญญาผูกมัด แรงงานนักโทษ แรงงานทาสหรือการค้ามนุษย์ ซึ่งรวมถึงการขนส่ง การให้ที่พักพิง การรับเข้าทำงาน การขนย้าย หรือรับบุคคลอื่นใดโดยวิธีการข่มขู่ การใช้กำลังบังคับ การขู่เข็ญ การลักพาตัว หรือการหลอกลวงเพื่อใช้แรงงานหรือบริการ งานทุกประเภทต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และผู้ใช้แรงงานต้องมีเสรีภาพในการยกเลิกการจ้างงานของตนเองในระยะเวลาใดก็ได้โดยไม่มีโทษ และเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่บังคับใช้โดยทั่วไป</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานประกอบการต้องปราศจากรูปแบบใด ๆ ของแรงงานที่ถูกฝืนใจ ถูกบังคับ ถูกผูกมัด หรือแรงงานขัดหนี้ หรือแรงงานนักโทษ หรือ แรงงานที่เป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์</li> <li>2. งานทุกประเภท รวมถึงงานใดก็ตามที่เกินกว่ากิจกรรมในงานและชั่วโมงทำงานที่ตกลงกันไว้ในสัญญา จะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ</li> <li>3. ต้องไม่ข่มขู่แรงงานย้ายถิ่น (หรือสมาชิกครอบครัวของบุคคลนั้น) ว่าจะกล่าวโทษต่อเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อบังคับขู่เข็ญให้ผู้นั้นต้องเข้าทำงานหรือต้องทำงานต่อไป</li> <li>4. นายจ้างต้องมีนโยบายที่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรห้ามการใช้แรงงานที่ถูกบังคับ แรงงานที่ถูกผูกมัด แรงงานที่มีสัญญาผูกมัด แรงงานนักโทษ แรงงานทาสหรือแรงงานที่เป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์</li> </ol>



STF.AS.S.001.TH\_STF Code of Conduct and Auditable Standards V.2. 20181212 (Thai)

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ

<p>การทำงานในทะเล: ผู้ใช้แรงงานมีเสรีภาพในการยกเลิกสัญญาจ้างงานเมื่อเรือจอดเทียบท่าในครั้งต่อไปตามกำหนดปกติ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. นายจ้าง หรือผู้รับจ้างช่วงที่ทำการแทน ต้องแสดงข้อห้ามโดยชัดเจนมิให้มีการข่มขู่ว่าจะกล่าวโทษต่อเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อใช้เป็นวิธีบังคับขู่เชิญแรงงาน</li> <li>6. นายจ้างและผู้รับจ้างช่วงต้องดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและโปร่งใสในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การทำสัญญา ค่าจ้าง และชั่วโมงทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงของการใช้แรงงานบังคับ</li> <li>7. ผู้ใช้แรงงานเข้าสู่การจ้างงานอย่างเป็นอิสระ และมีการตกลงเกี่ยวกับลักษณะงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานโดยปราศจากการหลอกลวง การขู่เชิญ การขู่กรงใจ หรือการข่มขู่ว่าจะกล่าวโทษ ซึ่งผู้ใช้แรงงานต้องได้รับการแจ้งเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างก่อนลงลายมือชื่อในสัญญา</li> <li>8. ผู้ใช้แรงงานมีเสรีภาพในการยกเลิกการจ้างงานของตนเมื่อเรือเข้าเทียบท่าตามที่กำหนดปกติในคราวถัดไป โดยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 10 วันก่อนการเข้าเทียบท่าดังกล่าว</li> <li>9. ต้องไม่มีการเรียกขอเงินมัดจำ หลักประกัน การวางเงินประกัน หรือสัญญาค่าประกัน (โดยทั่วไปจะออกโดยนายจ้าง) ไม่ว่าจะในขณะที่สรรหาบุคคลเข้าทำงานหรือในช่วงเวลาใดก็ตามระหว่างการจ้างงาน</li> <li>10. ห้ามมิให้มีการเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมใด ๆ ในการได้เข้าทำงาน หรือการได้ทำงานต่อ (โดยทั่วไปมักจะกำหนดโดยผู้สรรหาว่าจ้าง)             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. อาจมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมตามสัดส่วนของค่าใช้จ่ายจริงที่เกิดขึ้นในการส่งลูกจ้างที่ยกเลิกการจ้างงานก่อนสิ้นสุดสัญญาตามที่ระบุไว้ในสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรกลับประเทศ และตามที่กำหนดไว้ในคำแนะนำเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้าง (Guidance on Responsibility for Recruitment Related Costs)</li> <li>ข. อาจเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้ใช้แรงงานได้ตามที่กำหนดไว้ในคำแนะนำเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้าง (Guidance on Responsibility for Recruitment Related Costs)</li> </ol> </li> <li>11. ห้ามมิให้ใช้ ความรุนแรง หรือการข่มขู่ มาบังคับผู้ใช้แรงงานไม่ว่าจะในกรณีใด ๆ รวมถึงกรณีการบังคับให้ทำงานต่อไป</li> <li>12. นายจ้าง หรือผู้รับจ้างช่วงที่ทำการแทน อาจหักเงินที่ต้องจ่ายแก่ผู้ใช้แรงงานไว้ตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น</li> <li>13. ในกรณีที่ผู้ใช้แรงงานสมัครใจที่จะเข้าร่วมแผนการออมเงินที่ดำเนินการโดยนายจ้าง ให้นายจ้างอธิบายเกี่ยวกับเงื่อนไขและข้อจำกัดของแผนการออมเงินดังกล่าวล่วงหน้า และไม่ขัดขวางผู้ใช้แรงงานนั้นในการเข้าถึงและควบคุมเงินออมทั้งหมดและเงินที่เป็นหนี้ ตามกฎระเบียบของแผนการออมเงิน</li> <li>14. ต้องไม่มีการหลอกลวงเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง</li> </ol>
<p><b>3. สัญญาจ้างงาน</b></p> <p>ผู้ใช้แรงงานต้องได้รับสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรและเขียนในภาษาที่บุคคลดังกล่าวสามารถเข้าใจได้ ซึ่งระบุสิทธิและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งเงื่อนไขการจ้างงาน ตลอดจนค่าจ้าง สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน สถานที่ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ ที่พักอาศัย และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง อันตรายเกี่ยวกับการทำงาน และเงื่อนไขอื่น ๆ ในการทำงานและการว่าจ้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้สมัครงานต้องได้รับแจ้งเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบ ตลอดจนข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้าง โดยผู้ที่ได้รับเลือกให้เข้าทำงานจะได้รับสำเนาสัญญาจ้างก่อนการทำงาน</li> <li>2. ผู้ใช้แรงงานทุกคนจะได้รับสัญญาฉบับจริงที่มีการลงลายมือชื่อแล้วเป็นภาษาที่ตนเข้าใจก่อนการทำงาน โดยนายจ้างและผู้รับจ้างต้องเก็บรักษาสัญญาจ้างฉบับจริงที่มีการลงลายมือชื่อไว้</li> <li>3. ให้นายจ้างอธิบายถึงสิทธิและความรับผิดชอบ ตลอดจนข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาเป็นภาษาที่ผู้ใช้แรงงานเข้าใจ และมีวิธีการในการพิสูจน์ว่าผู้ใช้แรงงานเข้าใจอย่างชัดเจนและตกลงเห็นด้วยกับข้อกำหนดทุกประการ</li> </ol>





STF.AS.S.001.TH\_STF Code of Conduct and Auditable Standards V.2. 20181212 (Thai)

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ

<p>การสั่งให้ผู้ใช้แรงงานพักอาศัยในสถานที่ที่นายจ้างจัดไว้ให้ หรือจัดเตรียมไว้เท่านั้น ต้องไม่ถือเป็นเงื่อนไขของการจ้าง เว้นแต่จะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ห้ามมิให้ใช้วิธีบังคับขู่เข็ญอื่นใดเพื่อจำกัดอิสรภาพในการเคลื่อนไหวหรือเสรีภาพส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งรวมถึงการยึดเอกสารส่วนบุคคล การเรียกค่าปรับหรือการค่าประกัน (ด้วยเงินหรือหลักประกันอื่น) หรือการหลอกลวงเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการหักค่าจ้าง</li> <li>5. ผู้ใช้แรงงานต้องไม่ถูกสั่งให้อาศัยอยู่ในที่พักอาศัยที่ดำเนินการโดยนายจ้างหรือผู้สรรหาพนักงานใหม่ โดยใช้เป็นเงื่อนไขของการจ้างงาน เว้นแต่จะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้</li> <li>6. ผู้ใช้แรงงานมีอิสระที่จะเดินทางกลับประเทศของตนในขณะที่มาหยุดโดยได้รับอนุญาต ซึ่งต้องไม่มีการลงโทษหรือการขู่ว่าจะเลิกจ้าง</li> </ol>
<p><b>5. การเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคล</b></p> <p>ผู้ใช้แรงงานทุกคนต้องเก็บรักษาและดูแลต้นฉบับเอกสารประจำตัวบุคคลฉบับจริงของตน ห้ามมิให้นายจ้างรับ ทำลาย ยึดหรือปฏิเสธไม่ให้ผู้ใช้แรงงานเข้าถึงเอกสารประจำตัวหรือเอกสารเข้าเมืองของตน ตลอดจนใบอนุญาตทำงานและเอกสารสำหรับการเดินทาง (เช่น หนังสือเดินทาง) อย่างเด็ดขาด</p> <p>งานที่ทำในทะเล: ในกรณีที่มีการส่งมอบเอกสารส่วนบุคคลแก่หัวหน้าผู้ควบคุมเรือเพื่อเก็บรักษาให้ปลอดภัยในขณะที่ทำงานในทะเล ผู้ใช้แรงงานต้องได้รับเอกสารคืนเมื่อเรือเข้าเทียบท่า หรือเมื่อใดก็ตามที่แจ้งความต้องการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หนังสือสำคัญประจำตัวหรือเอกสารตรวจคนเข้าเมืองของผู้สมัครงานหรือผู้ใช้แรงงาน รวมถึงหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตให้อยู่อาศัยหรือทำงาน หรือเอกสารส่วนบุคคลอื่น ๆ เช่น สมุดบัญชีธนาคารหรือบัตรเอทีเอ็ม (ATM) ต้องไม่ถูกทำลาย ช้อนเงิน รับไว้ หรือปฏิเสธไม่ให้เข้าถึง ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม</li> <li>2. ในเวลาที่เอกสารส่วนบุคคลถูกนายจ้างหรือผู้รับจ้างขังไว้เนื่องด้วยข้อกำหนดของกฎหมาย นายจ้างหรือผู้รับจ้างต้อง             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. คืนเอกสารส่วนบุคคลแก่ผู้ใช้แรงงานทันทีที่ต้องการ และโดยปราศจากเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติตามก่อน</li> <li>ข. มอบสำเนาเอกสารส่วนบุคคลที่ต้องแก่ผู้ใช้แรงงาน เมื่อเอกสารฉบับจริงไม่อยู่ในความครอบครองของพวกเขา</li> <li>ค. เขียนนโยบายและกระบวนการที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันการละเมิด</li> <li>ง. เสนอบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อรับรองว่าผู้ใช้แรงงานจะไม่ถูกกีดกันในการเข้าถึงเอกสารของตนเมื่อต้องการ เข้าถึงเอกสารของตนเมื่อต้องการ และ</li> <li>จ. แจ้งต่อผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับกระบวนการเหล่านี้</li> </ol> </li> <li>3. ผู้ใช้แรงงานต้องมีพื้นที่สำหรับเก็บของส่วนบุคคลที่ปลอดภัยเพื่อเก็บรักษาเอกสารและของมีค่าส่วนตัวในที่พักที่นายจ้างจัดไว้ให้และในสถานที่ทำงาน</li> <li>4. เจ้าของเรือจะมอบหมายบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (เช่น ผู้ควบคุมการจับปลาหรือเจ้าหน้าที่วิเทศ) ซึ่งอาจเก็บรักษาหนังสือเดินทางของลูกเรือ และ/หรือสัญญาไว้เพื่อความปลอดภัย และเพื่อให้สะดวกต่อการปล่อยเรือออกจากท่า ซึ่งถือเป็น "แนวปฏิบัติที่ดี" โดยทั่วไปบนเรือประมง แต่ให้ถือว่าเป็นไปตามความสมัครใจ</li> </ol>
<p><b>6. ค่าธรรมเนียมการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน</b></p> <p>ผู้ใช้แรงงานต้องไม่ถูกร้องขอให้มีการจ่ายค่าธรรมเนียมการสรรหาบุคคลเข้าทำงานและค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจ้างให้แก่ นายจ้าง ตัวแทน หรือนายหน้าจัดหาแรงงาน นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมที่กฎหมายอนุญาต โดยค่าธรรมเนียมทั้งหมดที่เรียกเก็บจากผู้ใช้แรงงานต้องมีการเปิดเผยล่วงหน้าและจัดทำเอกสารเป็นภาษาที่ผู้ใช้แรงงานเข้าใจได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้ใช้แรงงานต้องไม่ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาบุคคลเข้าทำงานหรือค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจ้าง นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมที่กฎหมายอนุญาต</li> <li>2. นายจ้างต้องมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนว่าผู้ใช้แรงงานจะชำระค่าธรรมเนียมเพื่อประกันการทำงานกับนายจ้างหรือกับผู้จัดหาหรือผู้รับจ้างเฉพาะที่กฎหมายอนุญาตเท่านั้น</li> <li>3. การโฆษณาจากนายจ้างและผู้รับจ้างและผู้จัดหาประกอบด้วยข้อความที่ว่าไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในทุกระยะของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานและขั้นตอนการจ้าง นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมที่กฎหมายอนุญาต</li> <li>4. นายจ้างต้องรับผิดชอบอย่างเต็มจำนวนสำหรับค่าเดินทางกลับไปยังประเทศของผู้ใช้แรงงานเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง</li> </ol>



STF.AS.S.001.TH\_STF Code of Conduct and Auditable Standards V.2. 20181212 (Thai)

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. นายจ้างต้องมีกลไกในการติดตามดูแลอย่างต่อเนื่องและทำให้มั่นใจว่าผู้ใช้แรงงานจะไม่ถูกเรียกเก็บจำนวนเงินใด ๆ เพื่อรับประกัน และ/หรือค่างานไว้ นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมที่กฎหมายอนุญาต โดยต้องมีการติดตามดูแลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</li> <li>6. นายจ้าง หรือผู้รับจ้างช่วงที่กระทำการแทนต้องมีวิธีในการแจ้งผู้หางานในขณะที่มีการสรรหาบุคคลเข้าทำงานว่าผู้ใช้แรงงานไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายสำหรับบริการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการไต่ถามทำ นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมที่กฎหมายอนุญาต</li> <li>7. นายจ้างหรือผู้สรรหาพนักงานใหม่ของประเทศที่รับแรงงานต้องมีกระบวนการตรวจสอบเพื่อรับรองว่าผู้ใช้แรงงานจะไม่ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาบุคคลเข้าทำงานและที่เกี่ยวข้องกับการจ้างอื่นใด นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมที่กฎหมายอนุญาต</li> <li>8. ต้องมีกลไกในการคืนเงินแก่ผู้ใช้แรงงาน หากพบว่าผู้ใช้แรงงานถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียม นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมที่กฎหมายอนุญาต</li> </ol>
<p><b>7. การปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์</b></p> <p>ผู้ใช้แรงงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและอย่างมีศักดิ์ศรี ห้ามมิให้มีการคุกคาม การละเมิด การใช้ความรุนแรง หรือการข่มขู่ใด ๆ ไม่ว่าจะทางกาย ทางเพศ ทางจิตใจ หรือทางวาจา ห้ามโดยเด็ดขาดมิให้นำการดำเนินการอื่นใดที่เกินกว่าข้อกำหนดของกฎหมายมาใช้เป็นบทลงโทษทางวินัย เช่น การบังคับใช้งาน การเก็บค่าปรับที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การลดค่าจ้าง และการลดสวัสดิการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานที่ทำงานต้องปราศจากการคุกคาม การละเมิด การใช้ความรุนแรง หรือการข่มขู่ในรูปแบบใด ๆ</li> <li>2. นายจ้าง หรือผู้รับจ้างเหมาช่วงที่ทำการแทน ต้องไม่ใช้การดำเนินการทางวินัยที่ขัดต่อกฎหมาย เช่น การบังคับใช้งาน การเก็บค่าปรับที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การลดค่าจ้าง หรือการลดสวัสดิการเพื่อใช้เป็นวิธีการลงโทษทางวินัย</li> <li>3. นายจ้าง หรือผู้รับจ้างช่วงที่ทำการแทน ต้องมีนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ห้ามอย่างเด็ดขาดเกี่ยวกับการใช้หรือขู่จะใช้ความรุนแรงทางกายหรือทางเพศ การคุกคาม และการข่มขู่ผู้ใช้แรงงาน โดยผู้บริหารระดับสูงได้แสดงความตั้งใจอย่างชัดเจนที่จะปฏิบัติตามนโยบายนี้</li> <li>4. นายจ้างต้องมีนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรห้ามการลงโทษที่เป็นการดำเนินการทางวินัยที่ขัดต่อกฎหมาย เช่น การบังคับใช้งาน การเรียกเก็บค่าปรับที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การลดค่าจ้าง และการลดสวัสดิการเพื่อเป็นการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ใช้แรงงาน</li> <li>5. มีการกำหนดมาตรการที่มีประสิทธิภาพ ในการนำไปใช้ปฏิบัติ ติดตามดูแล และทำให้มั่นใจว่านายจ้างจะปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายเหล่านี้</li> </ol>
<p><b>8. ความเสมอภาคในสถานที่ทำงาน</b></p> <p>ผู้ใช้แรงงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคกัน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ สถานะทางกฎหมาย หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นใด เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น แรงงานย้ายถิ่นต้องได้รับประโยชน์จากเงื่อนไขในการทำงานที่ไม่น้อยกว่าไม่มากกว่าบุคคลอื่นที่มีสัญชาติของประเทศนั้น ๆ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงแค่ว่าจ้าง สวัสดิการ และที่อยู่อาศัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้ใช้แรงงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในสถานที่ทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ ชนชาติพันธุ์ เชื้อชาติ สถานะทางกฎหมาย หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นใด</li> <li>2. ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุเนื่องด้วยสัญชาติ ชนชาติพันธุ์ เชื้อชาติ หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นใด</li> <li>3. แรงงานต่างด้าวต้องได้รับการปฏิบัติที่ไม่ด้อยไปกว่าบุคคลที่มีสัญชาติของประเทศนั้น ๆ ในทุกด้านของการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงแค่ว่า:             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน การจัดให้ทำงานล่วงเวลา และวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง</li> <li>ข. โอกาสในการเข้าฝึกอบรม</li> <li>ค. การมีสิทธิที่จะได้เลื่อนตำแหน่งและขึ้นค่าจ้าง</li> <li>ง. การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานหรือองค์กรลูกจ้างอื่นใด</li> <li>จ. ที่อยู่อาศัย และ</li> <li>ฉ. สวัสดิการและการประกันสังคม รวมถึงประกันสังคม ลาดลด ลาดแลบุตร ลาป่วย การประกันการพิการและการบาดเจ็บจากการทำงานซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย</li> </ol> </li> </ol>



STF.AS.S.001.TH\_STF Code of Conduct and Auditable Standards V.2. 20181212 (Thai)

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. นายจ้างต้องมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรห้ามมิให้เลือกปฏิบัติ</li> <li>5. ห้ามมิให้ทำการตรวจสอบทางการแพทย์หรือการตรวจร่างกายของผู้ใช้แรงงานหรือผู้สมัครเข้าทำงานในลักษณะที่อาจจะมีการนำไปใช้เพื่อเลือกปฏิบัติ</li> <li>6. การบังคับใช้มาตรการความปลอดภัยต้องกระทำในลักษณะที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ</li> </ol>
<p><b>9. เสรีภาพในการสมาคม</b></p> <p>นายจ้างต้องเคารพสิทธิของผู้ใช้แรงงานในการสมาคมและรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง ทั้งยังต้องให้ผู้ใช้งานสามารถใช้สิทธิของตนเองที่สอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับใช้ เว้นแต่จะมีข้อจำกัดอย่างอื่นตามกฎหมาย นายจ้างต้องอนุญาตให้ผู้ใช้งานทุกคนเข้าร่วมในการสมาคมและการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองอย่างเป็นอิสระและปราศจากการควบคุมโดยอาจเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มในบทบาทต่าง ๆ เช่น เป็นตัวแทนผู้ใช้แรงงาน และคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทุกประเภทที่บังคับใช้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการเข้าร่วมสมาคมและการรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง</li> <li>2. นายจ้างไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลด้านการมีหรือไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ใช้งาน</li> <li>3. นายจ้างไม่ยินยอมให้ฝ่ายบริหารแทรกแซงในองค์กรของผู้ใช้แรงงาน</li> <li>4. นายจ้างต้องไม่มีการคุกคาม ช่มชู้ หรือตอบโต้คืนต่อความพยายามของผู้ใช้แรงงานในการเข้าร่วมสมาคมอย่างเป็นอิสระหรือการรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง</li> </ol>
<p><b>10. กระบวนการร้องทุกข์</b></p> <p>ต้องมีการจัดตั้งกระบวนการร้องทุกข์ที่เป็นความลับและมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นช่องทางที่ผู้ใช้แรงงานคนใดคนหนึ่งสามารถกระทำได้เป็นรายบุคคลหรือร่วมกับผู้ใช้แรงงานอื่นในการร้องทุกข์ โดยปราศจากการถูกปฏิบัติด้วยความมีอคติหรือการตอบโต้คืนไม่ว่าในรูปแบบใด กระบวนการร้องทุกข์ต้องประกอบด้วยกระบวนการที่ปราศจากการตอบโต้คืนต่อผู้ใช้แรงงานที่ไม่เห็นด้วยกับการแก้ปัญหาเรื่องที่มีการร้องทุกข์</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีกลไกในการร้องเรียนหรือการร้องทุกข์ที่ไม่เปิดเผยชื่อผู้ร้อง และเป็นความลับ ทั้งต้องจัดทำเป็นภาษาที่ผู้ใช้แรงงานเข้าใจได้</li> <li>2. นายจ้างต้องมีกระบวนการร้องทุกข์ที่ระบุถึง:             <ul style="list-style-type: none"> <li>ก. ช่องทางในการแจ้งเรื่องร้องทุกข์</li> <li>ข. กลไกที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานสามารถแจ้งเรื่องต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งนอกเหนือจากหัวหน้างาน</li> <li>ค. กระบวนการสำหรับฝ่ายบริหารที่จะติดตามเรื่องร้องทุกข์ที่แจ้งมา</li> <li>ง. กระบวนการสำหรับผู้ใช้งานที่จะติดตามสถานะเรื่องร้องเรียน</li> <li>จ. ระบบบทบรรณสำหรับข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ปัญหาแล้วแต่ยังไม่พึงพอใจหรือการดำเนินการทางวินัยที่ผู้ใช้แรงงานไม่เห็นด้วย</li> </ul> </li> <li>3. ได้มีการแจ้งเกี่ยวกับกระบวนการร้องทุกข์แก่ผู้ใช้แรงงานตั้งแต่แรกจ้าง</li> <li>4. มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใช้แรงงานทราบวิธีการปฏิบัติ รู้สึกเป็นอิสระและปลอดภัยว่าจะไม่มีการตอบโต้คืน หากได้ทำการร้องทุกข์</li> <li>5. ในกรณีที่มีการร้องเรียนหรือร้องทุกข์ ต้องมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีการจัดการกับข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ที่รวดเร็วและโปร่งใส</li> <li>6. ต้องจัดเก็บเอกสารสำหรับกระบวนการสอบสวนและผลการสอบสวนในแฟ้มเอกสาร</li> <li>7. มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการแก่ผู้ดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อให้ทราบวิธีการจัดการกับข้อร้องทุกข์</li> <li>8. มีกระบวนการที่แสดงรายละเอียดเพื่อปกป้องผู้แจ้งเบาะแสที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสอบสวน</li> </ol>
<p><b>11. ค่าจ้างและสวัสดิการ</b></p> <p>ผู้ใช้แรงงานทุกคนต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยที่สุดตามขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และต้องได้รับสวัสดิการทุกประเภทที่กฎหมายบัญญัติไว้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่าจ้างที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างงานเป็นค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย</li> <li>2. หากมีการแบ่งส่วนกำไรให้ ต้องไม่นำมาใช้เพื่อให้เป็นไปตามค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย</li> <li>3. ต้องไม่ยึดระยะเวลาจ่ายค่าจ้าง ทำให้ล่าช้า หรือระงับการจ่ายค่าจ้าง เพื่อเป็นวิธีการผูกมัดผู้ใช้แรงงานกับการจ้างงาน โดยผู้ใช้แรงงานต้องได้รับค่าจ้างตามช่วงระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งต่อเดือน</li> </ol>



STF.AS.S.001.TH\_STF Code of Conduct and Auditable Standards V.2. 20181212 (Thai)

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ

<p>ต้องมีการจ่ายค่าจ้างเป็นช่วงระยะเวลา แต่ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งต่อเดือน และจ่ายให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยตรง ตามกฎหมายที่บังคับใช้ และต้องไม่ชักช้า ยึดระยะเวลา หรือมีการระงับไว้</p> <p>ในขณะที่มีการจ่ายค่าจ้าง ผู้ใช้แรงงานต้องได้รับใบแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้างหรือใบแจ้งรายได้</p> <p>การหักเงิน การจ่ายเงินล่วงหน้า และการให้เงินกู้เฉพาะตามที่กฎหมายอนุญาตเท่านั้นจึงจะสามารถทำได้ และในกรณีดังกล่าว ต้องเป็นไปโดยความยินยอมและการรับทราบของผู้ใช้แรงงานด้วย ทั้งนี้ ต้องให้ข้อมูลแก่ผู้ใช้แรงงานเป็นภาษาที่บุคคลนั้นเข้าใจได้เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน อัตราค่าจ้าง และการคำนวณการหักเงินตามกฎหมาย และต้องมีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษรในสัญญาหรือข้อตกลงการจ้างของบุคคลนั้น</p> <p>ผู้ใช้แรงงานทุกคนต้องมีสิทธิ์เก็บรักษาและควบคุมรายได้ของตน ต้องไม่ใช้การหักค่าจ้างเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานถูกผูกมัดกับนายจ้างหรืองานของตน โดยผู้ใช้แรงงานต้องไม่ถูกผูกมัดด้วยหนี้สินหรือถูกบังคับให้ทำงานเพื่อใช้หนี้</p> <p>ห้ามมิให้มีการหลอกลวงเกี่ยวกับค่าสัญญาเรื่องค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง เงินจ่ายล่วงหน้า และเงินกู้</p> <p>ต้องไม่มีการจำกัดเสรีภาพไม่ว่าในทางใด ๆ ของผู้ใช้แรงงานในการใช้จ่ายค่าจ้างของตนตามที่ต้องการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ห้ามใช้สิ่งที่ไม่ใช่เงินสด คุปลง ตัวสัญญาใช้เงิน หรือ "สิ่งของอื่น ๆ" แทนค่าจ้าง</li> <li>5. ต้องมีการคำนวณอัตราค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้างด้วยความโปร่งใส</li> <li>6. การคำนวณและการจ่ายค่าจ้าง รวมถึงการหักค่าจ้างตามกฎหมาย ต้องมีการอธิบายอย่างชัดเจนให้เป็นที่เข้าใจต่อผู้ใช้แรงงานทุกคน ทั้งนี้ ผู้ใช้แรงงานต้องได้รับใบแสดงรายละเอียดค่าจ้างหรือใบแจ้งรายได้</li> <li>7. ห้ามมิให้มีการหักเงินจากค่าจ้างของผู้ใช้แรงงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือโดยไม่ได้รับอนุญาต การหักเงินใด ๆ จากค่าจ้างต้องระบุไว้อย่างชัดเจนในสัญญาจ้างและได้รับความยินยอมจากผู้ใช้แรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างจะต้องไม่สามารถถอนเงินจากบัญชีของผู้ใช้แรงงานตามอำเภอใจ</li> <li>8. การหักค่าจ้างเนื่องด้วยมาทำงานสายหรือขาดงานต้องได้สัดส่วนกับระยะเวลาที่แท้จริงของการมาทำงานสายหรือขาดงาน และต้องไม่เกินไปกว่าเวลาขาดงาน</li> <li>9. การจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าหรือเงินกู้ที่ให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนดอกเบี้ยที่เกี่ยวข้อง ต้องสอดคล้องกับกฎหมายตามอัตราขั้นต่ำ นอกจากนี้ ยังมีในส่วนที่เพิ่มเติมดังนี้:             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. อัตราดอกเบี้ยและระยะเวลาชำระคืนต้องมีความเป็นธรรม โดยที่การชำระเงินต้องไม่เกินกว่า 10 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างรายเดือนของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเงินกู้ดังกล่าวต้องมีการชำระคืนภายในกำหนดเวลาที่ไม่เกินหกเดือน</li> <li>ข. การคำนวณอัตราดอกเบี้ยสำหรับเงินกู้และเงินค่าจ้างล่วงหน้า และการหักค่าจ้างเพื่อชำระคืนเงินคืนต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใสต่อผู้ใช้แรงงาน</li> <li>ค. อัตราดอกเบี้ยต้องไม่เกินกว่าอัตราตลาดของดอกเบี้ยธนาคารท้องถิ่นในขณะนั้น</li> <li>ง. ข้อตกลงเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าและการชำระคืนเงินต้องมีการตกลงกันล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างทั้งสองฝ่าย</li> </ol> </li> <li>10. ผู้ทำงาน ผู้สมัครงาน หรือผู้ใช้แรงงานต้องไม่ถูกสั่งให้เข้าร่วมในโปรแกรมอมเงินใด ๆ ที่เป็นการบังคับ เพื่อหักกลบลบหนี้กับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคลเข้าทำงานหรือบริการอื่น ๆ</li> <li>11. หากแรงงานต่างด้าวชำระเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายที่พักอาศัยและอาหารที่นายจ้างจัดไว้ให้หรือจัดเตรียมไว้ ค่าบริการดังกล่าวจะต้อง:             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. ไม่เกินกว่าอัตราตามภาวะตลาดหรืออัตราที่แรงงานในท้องถิ่นต้องชำระ</li> <li>ข. ไม่เป็นการช่วยให้นายจ้างหรือผู้รับจ้างช่วงได้รับผลกำไรจากค่าใช้จ่ายของผู้ใช้แรงงาน และ</li> <li>ค. ไม่เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามที่จะเรียกคืนค่าธรรมเนียมการบรรจุเข้าทำงานหรือค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่สรรหาพนักงานใหม่</li> </ol> </li> <li>12. ไม่หลอกลวงเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง</li> <li>13. ผู้ใช้แรงงานต้องมีสิทธิ์อย่างเต็มที่และโดยสมบูรณ์ในการจัดการรายได้ของตน และมีอิสระที่จะใช้จ่ายรายได้ของตนตามต้องการ</li> <li>14. ผู้ใช้แรงงานต้องได้รับสวัสดิการทุกประเภทที่กฎหมายบัญญัติไว้</li> </ol>
<p><b>12. ชั่วโมงการทำงาน</b></p> <p>ต้องไม่ให้ผู้ใช้แรงงานทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานที่กฎหมายอนุญาต และ/หรือข้อตกลงร่วมกันแล้วแต่ว่าข้อใดจะปกป้องผู้ใช้แรงงานได้มากกว่า</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้ใช้แรงงานต้องไม่ถูกบังคับให้ทำงานเกินกว่าจำนวนชั่วโมงที่กฎหมายอนุญาต</li> <li>2. การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ</li> <li>3. ผู้ใช้แรงงานมีอิสระในการปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาโดยปราศจากการขู่หรือความกลัวว่าจะถูกไล่ออกหรือการโต้ตอบคืน</li> </ol>



STF.AS.S.001.TH\_STF Code of Conduct and Auditable Standards V.2. 20181212 (Thai)

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ

<p>สำหรับการทำงานบนบก: ผู้ใช้แรงงานต้องมีช่วงเวลาหยุดพักในแต่ละสัปดาห์ตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีที่ไม่มีข้อกำหนดในกฎหมาย ชั่วโมงการทำงานโดยปกติจะต้องไม่เกินกว่าแปด ชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมชั่วโมงทำงานทั้งหมดซึ่งรวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาแล้วต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมง และให้มีวันหยุดพักผ่อนหนึ่งวันต่อระยะเวลาทำงานเจ็ดวัน</p> <p>การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ ห้ามมิให้ผู้ใช้แรงงานทำงานล่วงเวลาด้วยการขู่ว่าจะลงโทษ ไล่ออก หรือจะก่ลาโทษต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ห้ามมิให้ใช้การสั่งให้ทำงานล่วงเวลาเป็นมาตรการลงโทษทางวินัย หรือเป็นการลงโทษเนื่องจากไม่สามารถทำงานได้ตามปริมาณงานที่กำหนด</p> <p>มีที่</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. แรงงานประมงจะต้องมีเวลาพักที่เพียงพอและอย่างสม่ำเสมอเพื่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของตน</li> <li>5. สำหรับเรือที่ต้องอยู่ในทะเลนานเกินสามวัน จำนวนชั่วโมงพักขั้นต่ำจะต้องไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในทุกช่วงเวลา 24 ชั่วโมง และเฉลี่ย 77 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตลอดระยะเวลาการออกเรือ</li> <li>6. ชั่วโมงพักขั้นต่ำ 10 ชั่วโมงต่อวันอาจลดลงโดยจะต้องไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมงระหว่างช่วงการจับปลาและการจัดการกับปลา อย่างไรก็ตาม แรงงานประมงจะต้องได้เวลาพักชดเชยทันทีที่สามารถทำได้</li> <li>7. ในบางครั้ง เป็นที่ทราบดีว่าการทำงานบนเรืออาจจำเป็นต้องทำงานในเวลาที่ไม่แน่นอนต่างจากตารางเวลาทำงานอื่นทั่วไปที่มีกำหนดเวลาพักได้อย่างแน่นอน ภายใต้ความจำเป็นดังกล่าว ความไม่แน่นอนของเวลาทำงานจะต้องเป็นไปอย่างพอเหมาะพอควร และจะต้องจัดเวลาพักชดเชยให้แรงงานประมงทันทีที่สามารถทำได้</li> </ol>
<p><b>13. ความตระหนักของผู้ใช้แรงงานและการฝึกอบรม</b></p> <p>ต้องทำให้ผู้ใช้แรงงานตระหนักถึงสิทธิและความรับผิดชอบของตนในขณะที่มีการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง บทบัญญัติของจรรยาบรรณนี้และกฎหมายที่บังคับใช้ ตลอดจนกฎระเบียบของประเทศของตน ประเทศที่ปฏิบัติงาน ประเทศอื่น และเขตอำนาจรัฐที่มีการทำสัญญาจ้างงาน</p> <p>ผู้ใช้แรงงานต้องได้รับการฝึกอบรมเมื่อเดินทางมาถึงยังประเทศที่รับแรงงานเพื่อให้ทราบถึงกฎระเบียบและกระบวนการของนายจ้าง กระบวนการร้องทุกข์ การจัดหาที่พักอาศัย (หากนายจ้างจัดไว้ให้หรือจัดเตรียมให้) และเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งรวมถึงอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ตลอดจนค่าเดือนที่จำเป็นต่อการรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การฝึกอบรมและข้อมูลต่าง ๆ ต้องจัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่ผู้ใช้แรงงานเข้าใจได้</li> <li>2. แจ้งผู้ใช้แรงงานให้ทราบเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบของตน ทั้งทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร ในขณะที่มีการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงบทบัญญัติของจรรยาบรรณนี้และกฎหมายที่บังคับใช้ กฎระเบียบของประเทศตน ของประเทศที่มีการปฏิบัติงาน ของประเทศอื่น และเขตอำนาจรัฐที่มีการทำสัญญาจ้างงาน</li> <li>3. จัดให้มีการประเมินทัศนคติผู้ใช้แรงงานก่อนออกเดินทางเพื่อทบทวนข้อมูลพื้นฐานตามสัญญา ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการทำงานและเรื่องอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะสภาพความเป็นอยู่ นโยบายของนายจ้าง และกลไกการร้องทุกข์สำหรับผู้ใช้แรงงาน</li> <li>4. เมื่อเดินทางมาถึงประเทศที่รับแรงงาน ผู้ใช้แรงงานต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎระเบียบและกระบวนการทำงานของนายจ้าง กระบวนการร้องทุกข์ การจัดหาที่พักอาศัย (หากนายจ้างจัดไว้ให้หรือจัดเตรียมให้) และสภาพการทำงาน ซึ่งรวมถึงอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ตลอดจนค่าเดือนที่สำคัญและจำเป็นที่ต้องทราบ เพื่อให้มั่นใจในความปลอดภัยส่วนบุคคล</li> <li>5. นายจ้างต้องประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและการสร้างความตระหนัก โดยวัดความรู้ของผู้ใช้แรงงานเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและหลังจากนั้นเป็นระยะ ๆ โดยใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์และวิธีอื่น ๆ</li> </ol>
<p><b>14. หน่วยงานจัดหางานของเอกชนและผู้สรรหาพนักงานใหม่</b></p> <p>นายจ้างควรรู้ว่าจ้างผู้ใช้แรงงานโดยตรงเมื่อใดก็ตามที่สามารถทำได้ เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างช่วง นายจ้างต้องมั่นใจได้ว่าหน่วยงานจัดหางานหรือสรรหาแรงงานที่ผู้ว่าจ้างใช้บริการมีการดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับการรับรองหรือมีใบอนุญาตเปิดดำเนินการจากเจ้าหน้าที่รัฐในประเทศที่ดำเนินการอยู่ และจะต้องไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาบุคคลเข้าทำงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ใช้เฉพาะบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณและสิทธิตามกฎหมาย และไม่พหุกรรมในการล่อลวงแห่งกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าทำงาน ซึ่งเป็นเหตุทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์จากการทำงานและการถูกละเมิด</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นายจ้างและผู้จัดหาสินค้าหรือบริการของนายจ้างควรจ้างผู้ใช้แรงงานโดยตรงเมื่อใดก็ตามที่สามารถทำได้</li> <li>2. เมื่อมีการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือก และการจ้างผู้ใช้แรงงานโดยหน่วยงานจัดหางานเอกชนหรือบุคคลที่สามอื่นใด ผู้จัดหาสินค้าหรือบริการต้องทำให้มั่นใจได้ว่าหน่วยงานดังกล่าวดำเนินการโดยถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับการรับรองหรือมีใบอนุญาตจากเจ้าหน้าที่รัฐ ใช้เฉพาะบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณและสิทธิตามกฎหมาย และไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาบุคคลเข้าทำงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับพหุกรรมล่อลวงที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน</li> <li>3. นายจ้างต้องลงลายมือชื่อในสัญญาที่เป็นทางการกับหน่วยงานที่รับจ้างช่วง และมีการตรวจสอบเป็นประจำเกี่ยวกับสถานะของหน่วยงานนั้นและหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการบรรจุบุคคลเข้าทำงาน</li> </ol>





STF.AS.S.001.TH\_STF Code of Conduct and Auditable Standards V.2. 20181212 (Thai)

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ

	<ol style="list-style-type: none"><li>4. นายจ้างต้องกำหนดมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับประกันว่าผู้รับจ้างช่วงจะปฏิบัติตามกฎหมายในแต่ละเขตอำนาจรัฐที่ผู้รับจ้างช่วงดำเนินธุรกิจอยู่</li><li>5. นายจ้างและผู้จัดหาสินค้าหรือบริการของนายจ้างต้องสามารถแสดงได้ว่าหน่วยงานที่รับจ้างช่วงมีใบอนุญาตที่ไม่หมดอายุหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินการในประเทศต่าง ๆ ที่ตนเปิดดำเนินธุรกิจหรือการลงทะเบียนในรูปแบบอื่นใดที่กฎหมายกำหนดสำหรับหน่วยงานที่รับจ้างช่วง และหุ้นส่วนหรือตัวแทนที่ดำเนินการแทนหน่วยงานนั้น ๆ จะต้องมียกเว้นใบอนุญาตหรือใบอนุญาตหรือการลงทะเบียนต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดเช่นกัน</li><li>6. นายจ้างและผู้จัดหาสินค้าหรือบริการของนายจ้างต้องสามารถแสดงได้ว่าหน่วยงานที่รับจ้างช่วงไม่ได้ถูกหมายเรียก ถูกกล่าวหา หรือถูกลงโทษประการใดอันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศที่ตนเปิดดำเนินธุรกิจ หรือในกรณีที่มีหมายเรียกเนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หน่วยงานนั้นต้องสามารถแสดงว่าได้แก้ไขปัญหาค่าจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนั้นเรียบร้อยแล้ว</li><li>7. นายจ้างต้องมีกลไกที่จะติดตามดูแลการทำงานของตัวแทนและผู้สรรหาพนักงานใหม่เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีการหลอกลวง การฉ้อโกง และ/หรือการบังคับขู่เข็ญในการสรรหาบุคคล การบรรจุบุคคลเข้าทำงาน การขนส่งหรือการจัดการเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงาน</li><li>8. นายจ้างหรือผู้รับจ้างช่วงกระทำการแทนต้องให้รายละเอียดที่ถูกต้องเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานแก่ผู้ทำงานในขณะที่มีการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งรวมถึงลักษณะของงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และระยะเวลาการว่าจ้างตามสัญญา และต้องมีการกำกับดูแลเงื่อนไขการทำงานของแต่ละบุคคลอยู่เสมอ</li><li>9. มีการแจ้งรายละเอียดการทำงานและสภาพการจ้างแก่ผู้ทำงานเป็นภาษาที่บุคคลนั้นเข้าใจ</li><li>10. ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน สถานที่ปฏิบัติงาน และ/หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะต้องโปร่งใสถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับอย่างชัดเจนก่อนที่จะเริ่มทำงานหรือมีการจ้างงาน</li><li>11. หน่วยงานที่รับจ้างช่วงต้องมีโครงสร้างในการดำเนินงาน มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ และกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อรับรองว่านโยบายต่าง ๆ นั้นสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงกฎหมายฉบับปัจจุบันของทุกประเทศที่ตนดำเนินธุรกิจ และมีกลไกที่ทำให้มั่นใจได้ว่าหน่วยงานดังกล่าวจะได้รับแจ้งอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบที่ออกใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย/ระเบียบต่าง ๆ</li><li>12. หน่วยงานที่รับจ้างช่วงต้องมีบทลงโทษที่ห้ามมิให้ผู้ใช้แรงงานบังคับและกำหนดมาตรการเชิงป้องกันสำหรับผู้รับจ้าง</li><li>13. หน่วยงานที่รับจ้างช่วงต้องกำหนดกลไกเพื่อการร้องเรียนอย่างเป็นทางการเป็นความลับเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อกำหนดต่าง ๆ มีกลไกการร้องทุกข์ กระบวนการในการสอบสวน และการรายงานเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส (เช่น การปกป้องการแสดงตน ความมั่นคงในงาน ฯลฯ)</li><li>14. หน่วยงานที่รับจ้างช่วงต้องกำหนดกระบวนการแก้ไขที่มีประสิทธิภาพในกรณีที่มียางานเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว ซึ่งรวมถึงกลไกที่ทำให้มั่นใจได้ว่ามีการชำระเงินคืนแก่ผู้ใช้แรงงานที่ได้จ่ายค่าธรรมเนียมที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน</li></ol>
<p><b>15. สุขภาพและความปลอดภัย</b></p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. สถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยให้มากที่สุด และผู้ใช้แรงงานต้องได้รับการฝึกอบรมและใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล โดยไม่มีค่าใช้จ่าย</li></ol>



STF.AS.S.001.TH\_STF Code of Conduct and Auditable Standards V.2. 20181212 (Thai)

มาตรฐานการตรวจสอบเรือ

<p>นายจ้างต้องจัดสภาพที่ทำงานและที่อยู่อาศัยให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมนั้น โดยเน้นที่การป้องกันอุบัติเหตุและการเกิดเหตุการณ์อื่นใด การจัดการกับสิ่งที่พบว่าเป็นอันตราย ความปลอดภัยจากอัคคีภัย ขั้นตอนปฏิบัติการฉุกเฉิน การฝึกอบรมผู้ใช้แรงงาน การปฐมพยาบาล และการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์และการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า เสียงดัง แสงสว่างและการระบายอากาศ สุขอนามัย การมีน้ำดื่มที่สะอาด และสุขอนามัยในการจัดเตรียมอาหาร</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>2. จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลและบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านการปฐมพยาบาล ทั้งต้องให้การดูแลรักษาทางการแพทย์สำหรับการบาดเจ็บ และต้องบันทึกอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานทั้งหมด</li><li>3. ห้ามมิให้ผู้ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี หญิงที่ตั้งครรภ์หรือที่ให้นมบุตร หรือผู้ที่มีความบกพร่องทางจิตใจ ผู้ที่ป่วยโรคทางเดินหายใจ หรือโรคเรื้อรังเกี่ยวกับตับหรือไต ทำงานที่อันตราย</li><li>4. ผู้ใช้แรงงานต้องได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็น (personal protective equipment: PPE) และชุดสำหรับใส่ทำงาน</li><li>5. ผู้ใช้แรงงานสามารถเข้าถึงน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัยสำหรับร่างกาย</li><li>6. เรือเล็กที่มีผู้ใช้แรงงานชายและหญิงต้องมีพื้นที่สุขาภิบาลที่เป็นส่วนตัวและปลอดภัย และในเรือขนาดใหญ่จะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขาภิบาล</li><li>7. ต้องมีระบบการดูแลรักษาสถานที่ทำงาน</li><li>8. ต้องมีการบ่งชี้ให้ทราบจุดอันตรายอย่างชัดเจนโดยใช้ป้ายและการเขียนคำแนะนำกำกับไว้</li><li>9. ต้องมีนโยบายด้านความปลอดภัยและบุคคลที่รับผิดชอบการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยและนโยบาย โดยผู้ใช้แรงงานต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบาย และมีการฝึกซ้อมปฏิบัติเป็นระยะ ๆ ในภาษาที่ตนเข้าใจ</li><li>10. สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขาภิบาลในที่ทำงานและที่พักต้องสะอาดและจัดไว้แยกกันต่างหากสำหรับชายและหญิง</li><li>11. แรงงานประมงบนเรือที่อยู่ในทะเลเกินกว่า 3 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการทำงาน</li><li>12. เรือทุกลำต้องมีการสื่อสารจากเรือไปยังชายฝั่ง</li><li>13. ต้องมีเสื้อชูชีพที่เพียงพอสำหรับลูกเรือทั้งหมดบนเรือ</li><li>14. ต้องมีอุปกรณ์ดับเพลิงประจำบนเรือ</li><li>15. สถานที่ทำงานต้องเก็บรักษาประวัติด้านสุขภาพและการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย บันทึกเกี่ยวกับอุบัติเหตุและเหตุการณ์ที่เกือบจะเกิดอุบัติเหตุขึ้น พร้อมกับการวิเคราะห์ความปลอดภัย การควบคุมผล แผนปฏิบัติการและแผนการปรับปรุงแก้ไข</li></ol>
---	---