

เรื่อง นโยบายด้านแรงงานและบริหารแรงงานอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อแรงงาน และปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ การเคารพสิทธิมนุษยชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของแรงงานและส่งเสริมการจัดการที่ยั่งยืนในด้านแรงงาน อยู่บนพื้นฐานและปฏิบัติให้สอดคล้อง กับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (Code of conduct) การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) จรรยาบรรณทางการค้าของสมาชิก (Sedex) จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม (ETI Base Code) ECO Vadis Audit และ FSC Core Labour Requirements และปฏิบัติตามหลักการแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ ILO ที่ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมมาตรฐานสากลในสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางแรงงาน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการสร้างงานที่มีคุณค่าให้กับทุกคนขึ้นพื้นฐานคือส่งเสริมมาตรฐานหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเพิ่มโอกาสให้หญิงและชายมีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสมส่งเสริมให้ทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและส่งเสริมระบบไตรภาคีระหว่างลูกจ้าง นายจ้างและภาครัฐรวมทั้งสนับสนุนการเจรจาทางสังคมมีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดแนวทางหลักเกณฑ์และมาตรฐานสากลในการคุ้มครองแรงงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. บริษัทฯ ไม่จ้างแรงงานเด็ก (No Child Labour) โดยไม่สนับสนุนและไม่จ้างแรงงานมีอายุต่ำกว่า 15 ปี รวมถึงปกป้องสิทธิของเด็กจากการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการตามสิทธิ โดยบริษัทกำหนดให้มีจ้างแรงงานอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปเข้าทำงาน ไม่จ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เพื่อมาทำงานภายใต้สภาวะอันตราย หรือเป็นลักษณะงานหนัก ยกเว้นได้ต่อเมื่อเป็นการปฏิบัติงานภายใต้การได้รับการฝึกอบรม

2. บริษัทฯ ไม่ใช้แรงงานบังคับ (No Forced or Compulsory Labour) โดยปฏิบัติกับแรงงาน สอดคล้องกับกฎหมาย โดย การจ้างด้วยความสมัครใจ ไม่มีการข่มขู่ หรือทำให้เกิดความกลัว ถูกบังคับหรือการกักขัง รวมถึงการใช้แรงงานที่ไม่ได้รับความยินยอมโดยสมัครใจ บริษัทฯ ไม่สนับสนุนเรื่องความรุนแรง การคุกคามทางเพศ การผูกมัดด้านแรงงาน บริษัทฯ ไม่เรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ในกระบวนการสรรหาคัดเลือก รับสมัครพนักงาน และค่าใช้จ่ายอื่นใดในการเริ่มงาน ไม่เรียกเก็บเงินประกันหลักประกันความเสียหายในการทำงาน และไม่ยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดและไม่ขัดต่อกฎหมาย

3. บริษัทฯ เคารพความแตกต่างและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ (No Discrimination in Employment and Occupation) หรือลิดรอนสิทธิของพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม ให้ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น การเลือกปฏิบัติตามเชื้อชาติ สีผิว เพศ เพศสภาพ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม ความพิการหรือทุพพลภาพ แนวคิดทางเมือง ทัศนคติทางเพศ การติดเชื้อเอชไอวี รวมถึงไม่เลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน การจัดสรรสวัสดิการ การพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง และการเกษียณอายุ

4. บริษัทฯ ให้สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง (Freedom of Association and Right to Collective Bargaining) แรงงานมีสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน และมีสิทธิในการเจรจาต่อรองเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน บริษัทฯ เคารพสิทธิของพนักงาน ไม่ขัดขวาง หรือแทรกแซง ในการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการอื่นใด รวมทั้งยอมรับการเจรจาต่อรอง การคัดเลือก การเลือกตั้งผู้แทน และจะไม่กลั่นแกล้ง โยกย้าย เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม

5. **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงานบริษัทมุ่งมั่นและให้ความสำคัญด้านความปลอดภัย** อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม สภาพการแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดีแก่พนักงานทุกคน และปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับด้านความปลอดภัย รวมถึงจัดให้มีการฝึกอบรม ความรู้ด้านความปลอดภัย และมีคู่มือความปลอดภัย จัดสรรอุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา ที่ถูกสุขอนามัย อย่างเพียงพอ น้ำดื่มที่ สะอาดได้ตามมาตรฐาน อุปกรณ์ปฐมพยาบาลที่เหมาะสม สถานที่รับประทานอาหาร สถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่ถูกหลัก สุขภาพิบาล

6. **บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับเวลาทำงานและวันหยุดอย่างเคร่งครัด** โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติ ไม่เกินกว่ากฎหมายกำหนด และจะดูแลให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและวันหยุดประจำสัปดาห์ของพนักงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ทำงานล่วงเวลาด้วยความสมัครใจและจ่ายค่าตอบแทน กำหนดวันหยุดตามประเพณีตามกฎหมายกำหนด ให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนและวันหยุดที่เพียงพอ

7. **บริษัทจะไม่กระทำการหรือสนับสนุนการลงโทษทางวินัย โดยการหักเงิน ลดค่าจ้าง และไม่ใช้วิธีการลงโทษ** ทางร่างกายและจิตใจหรือกระทำการข่มขู่ ทุบตี ทำร้าย หรือทำให้อับอาย รวมทั้งไม่สนับสนุนให้นายจ้างหรือหัวหน้างาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม ล่วงละเมิดทางเพศต่อพนักงาน ทั้งกระทำการต่อร่างกายและจิตใจ บริษัทจะถือเป็นความผิดทางวินัย โดย พิจารณาโทษทางวินัย ตามกฎระเบียบของบริษัท หากมีผลทางกฎหมาย จะส่งดำเนินคดีตามกฎหมายตามลำดับถัดไป

8. **บริษัทให้ความสำคัญกับหญิงมีครรภ์** โดยจะจัดให้พนักงานหญิงตั้งครรภ์ทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่เป็น อันตรายต่อการตั้งครรภ์และจะไม่เลิกจ้าง หรือลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพราะเหตุจากการตั้งครรภ์ รวมถึง ไม่ให้พนักงานตั้งครรภ์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ยกเว้นหญิงตั้งครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี บริษัทอาจให้หญิงตั้งครรภ์นั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของ ลูกจ้าง ซึ่งได้รับความยินยอมจากหญิงตั้งครรภ์เป็นคราว ๆ ไป

9. **บริษัทไม่สนับสนุนการการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ** ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบไม่มีการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการ โดยจะไม่เกี่ยวข้องกับการซื้อขาย การนำเข้า หรือการส่งออกมนุษย์เพื่อวัตถุประสงค์ที่ผิดกฎหมาย อาทิ การบังคับใช้ แรงงาน การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และการกระทำความผิดอื่น ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดย บริษัทฯ ตระหนักหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ รวมถึงการปกป้องสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ที่อาจตก เป็นเหยื่อหรือได้รับผลกระทบจากการค้ามนุษย์ การส่งเสริมการยุติการค้ามนุษย์เป็นหน้าที่ของทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ ประชาชนทั่วไป โดยพร้อมในการสนับสนุน ให้ความรู้ และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ให้กับประชาชน รวมถึง กลุ่มเป้าหมายที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ผู้ที่อยู่ในสถานะยากจน ผู้หญิง และเด็ก เพื่อสร้างความตระหนักรู้และการป้องกันตนเองจาก การตกเป็นเหยื่อ

10. **บริษัทให้การสนับสนุนในการเยียวยาฟื้นฟูและส่งเสริมการกลับเข้าสู่สังคมของผู้เสียหายจากการกระทำ** ผิดเกี่ยวกับแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ โดยมุ่งเน้นที่การฟื้นฟูศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การฟื้นฟูสภาพทาง กายและจิตใจ พัฒนาทักษะอาชีพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พักอาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การรักษาพยาบาล และความช่วยเหลือ ทางด้านกฎหมายและการส่งเสริมให้ผู้เสียหายสามารถกลับไปใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุข และพร้อมแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชยเมื่อเกิดผล กระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจหรือการปฏิบัติงาน โดยการขอโทษ การชดเชย การฟื้นฟู สมรรถภาพ การลงโทษแก่ผู้กระทำผิด การเรียกปรับ และการป้องกันอันตรายเพื่อไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบที่ เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน

11. บริษัทจะทำการสื่อสาร ให้นักงานและผู้มีส่วนได้เสียทราบ ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้รับเหมาแรงงาน ผู้รับเหมาช่วง ผู้ส่งมอบ คู่ค้าทางธุรกิจ ตลอดจนห่วงโซ่ให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานด้านแรงงาน สังคม และพื้นฐานสิทธิมนุษยชน ตลอดจนไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการบริการสรรหาแรงงานอื่นใดที่ขัดต่อกฎหมาย

12. นโยบายด้านแรงงานและบริหารแรงงานอย่างยั่งยืน เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่พนักงานทุกระดับจะต้องรับทราบและมีความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยผ่านในทุกช่องทางทางการสื่อสาร เช่น

- การฝึกอบรม ปฐมนิเทศพนักงาน
- การสื่อสารผ่านผู้บริหารองค์กร
- การสื่อสารการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ และช่องทางสารสนเทศ email , Website องค์กร
- การสื่อสารผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าของกลุ่มบริษัท

13. ช่องทางร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส เมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายหรือแนวปฏิบัตินี้ และผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ โดยมีช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสดังนี้

- แจ้งผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกกระทำ
- แจ้งผ่านแผนกทรัพยากรมนุษย์หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
- แจ้งผ่านช่องทางอีเมลของคณะกรรมการตรวจสอบที่ info@saleeprinting.com
- แจ้งผ่านช่องทางอีเมลของกรรมการผู้จัดการ praput@saleeprinting.com
- แจ้งผ่านช่องทางเว็บไซต์ของบริษัท Contact Us (หัวข้อแจ้งเบาะแส)
- แจ้งผ่านช่องทางโทรศัพท์เบอร์ 02-529-6000 ต่อ 401 (เลขานุการบริษัทฯ)
- แจ้งผ่านช่องทางกล่องรับแสดงความคิดเห็น รับข้อเสนอแนะ

การปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้เป็นส่วนช่วยในการเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านสังคมและเศรษฐกิจ และยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมาย จึงขอยกเลิกประกาศฉบับที่ 10/2567 และให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทนฉบับเดิม หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 สิงหาคม 2567 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 14 สิงหาคม 2567



(ประภูตร์ จิวะพรทิพย์)

กรรมการผู้จัดการ