

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลพระรามเก้า

โรงพยาบาลพระรามเก้าให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม โดยเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการสากล การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ปลอดภัย และดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO), หลักการของ UN Global Compact, แนวทางของ OECD Guidelines for Multinational Enterprises, UN Guiding Principles on Business and Human Rights โดยครอบคลุมทั้งพนักงานภายในองค์กรและซัพพลายเออร์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจ้างงานที่เป็นธรรม

บริษัทว่าจ้างพนักงานเป็นไปอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และเคารพสิทธิมนุษยชน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างเหมาะสม พนักงานทุกคนได้รับการจ้างงานตามสัญญาอย่างโปร่งใส ไม่บังคับ ไม่หลอกลวง และได้รับข้อมูลครบถ้วนก่อนเริ่มงาน รวมถึงได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

2. การห้ามแรงงานบังคับ

พนักงานทุกคนต้องได้รับการจ้างงานโดยสมัครใจและสามารถลาออกได้ตามความสมัครใจ ห้ามการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ เช่น การใช้กำลัง ความรุนแรง ยึดเอกสาร การกักขัง หรือการควบคุมที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายทั้งต่อพนักงานภายในและผู้รับเหมาภายนอก การใช้ข้อผูกพันด้านหนี้ หรือการบังคับทำงานโดยขัดต่อความสมัครใจ

3. การห้ามแรงงานเด็ก

ห้ามจ้างแรงงานผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในลักษณะที่ขัดต่อกฎหมาย และบริษัทจะดำเนินมาตรการตรวจสอบอายุของผู้สมัครงานอย่างเคร่งครัดก่อนเริ่มจ้างงาน รวมถึงไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทาน

4. การใช้แรงงานหญิง

ไม่ให้อุปการะจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งจัดให้อุปการะจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ และจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิง เพราะเหตุตั้งครรภ์

5. การจ้างแรงงานต่างด้าว

การจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งของบริษัท และคู่ค้าทางธุรกิจให้อุปการะจ้างตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของคู่ค้าธุรกิจและกลุ่มบริษัทให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม

บริษัทให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด พนักงานทุกคนจะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอย่างน้อยตามเกณฑ์ กฎหมาย รวมถึงการจ่ายค่า

ช่วงเวลาที่เป็นธรรมชาติ ไม่มีการหักค่าจ้างโดยไม่ชอบด้วยเหตุผล และบริษัทดำเนินการตามหลักการ “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน” โดยจ่ายค่าตอบแทนตามความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ไม่พิจารณาจากเพศ อายุ เชื้อชาติ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลใด ๆ โครงสร้างค่าตอบแทนพิจารณาจากการประเมินค่างาน และมีการทบทวนเป็นประจำเพื่อความเป็นธรรม โรงพยาบาลไม่อนุญาตให้มีการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในด้านค่าจ้าง นอกจากนี้บริษัทยังมีแนวปฏิบัติ หรือแผนปรับขึ้นค่าจ้างตามค่าครองชีพประจำปีเพื่อให้พนักงานมีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต

7. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

บริษัทปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด จำกัดชั่วโมงทำงานไม่เกินที่กฎหมายกำหนด และการทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับความยินยอมโดยสมัครใจเท่านั้น โดยพนักงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมายอย่างครบถ้วน รวมถึงวันหยุด พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ และส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance)

8. การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีการเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ดังนี้

- จะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ หรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
- ลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้าง หรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

9. เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง

บริษัทเคารพและสนับสนุนสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วมตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO C98) หรือมีผู้แทนแรงงาน เช่น คณะกรรมการสวัสดิการสถานประกอบการ โดยองค์กรจะไม่ขัดขวางหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้สิทธิดังกล่าว และจัดให้มีช่องทางสำหรับการเสนอข้อเรียกร้องอย่างสร้างสรรค์

10. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

บริษัทดำเนินมาตรการความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสุขภาพของพนักงานทุกคน จัดให้มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและความเสี่ยงในที่ทำงาน โดยให้ความรู้ ฝึกอบรม และดูแลสุขภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยต่อพนักงาน

11. การไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม

บริษัทให้ความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ทั้งทางด้าน เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ หรือสถานภาพใด ๆ และส่งเสริมความเท่าเทียมและการเข้าถึงโอกาสในการทำงานอย่างเป็นธรรม

12. การกำกับดูแลห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทกำหนดให้ซัพพลายเออร์ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำเดียวกัน และส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่เทียบเท่า รวมถึงอาจใช้แบบประเมินตนเอง การตรวจสอบ หรือข้อตกลงร่วมด้านจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ หากพบว่าผู้รับจ้างมีการใช้แรงงานบังคับ หรือขัดต่อมาตรฐานแรงงาน กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง โรงพยาบาลจะยุติสัญญาหรือระงับการว่าจ้างทันที

13. การส่งเสริมโอกาสทางอาชีพสำหรับเยาวชนและนักศึกษาจบใหม่

บริษัทสนับสนุนการลดอัตราว่างงานของเยาวชนโดยจัดให้มี โครงการฝึกงานสำหรับนักศึกษา ระดับอุดมศึกษา การฝึกอาชีพในตำแหน่งงานสนับสนุน รวมถึง ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการจัดหางานให้กับนักศึกษาจบใหม่ ซึ่งการดำเนินการนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการจ้างงานและการมีส่วนร่วมต่อสังคมอย่างยั่งยืนของบริษัท

14. กลไกรับเรื่องร้องเรียนและการเยียวยา

จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย ไม่เปิดเผยตัวตน และสามารถเข้าถึงได้ง่ายเพื่อให้พนักงานสามารถแจ้งเรื่องละเมิดสิทธิแรงงาน พร้อมทั้งมีกระบวนการในสอบสวน แก้ไข และเยียวยาที่โปร่งใส

15. การสื่อสารและการอบรมภายใน

มีการเผยแพร่และอบรมเกี่ยวกับนโยบายนี้ให้พนักงานทุกระดับ และทบทวนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานและกฎหมายปัจจุบัน