การดูแลพนักงาน

dtac People

พนักงานถือเป็นฟันเฟืองที่มีค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ฉะนั้น ดีแทคจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะของพนักงานเพื่อเตรียมพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Disruption) และมีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่สร้างคุณค่าแก่ลูกค้าและสังคมมากยิ่งขึ้น

ขณะเดียวกัน ดีแทคยังคงดำเนินมาตรการต่างๆ อย่างเข้มงวด ทั้งด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อนำไปสู่ผลิตภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

ดีแทคมีนโยบายยึดหลักปฏิบัติตามอนุสัญญามาตรฐานแรงงานหลัก 8 ฉบับ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organizations’ Eight Fundamental Conventions) ดังนี้

- ดีแทคจะไม่จ้างงานแรงงานที่อายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบงานประจำ (permanent) หรือสัญญาจ้าง (fixed term)

- ดีแทคต่อต้านการใช้แรงงานที่ถูกบังคับ หรือแรงงานที่ต้องทำงานเพื่อชดใช้หนี้ โดยพนักงานทุกคนมีสิทธิ์ตัดสินใจลาออกจากงานได้อย่างอิสระ หลังจากแจ้งบริษัทตามระยะเวลาที่กำหนด

- ดีแทคให้ความเคารพต่อสิทธิ์ในการรวมกลุ่มและการร่วมเจรจาต่อรอง (collective bargaining) ของพนักงาน และให้สิทธิ์พนักงานในการเลือกผู้แทน (representatives) ที่มีศักยภาพในการปกป้องการใช้สิทธิ์และสวัสดิการของพนักงาน

- ดีแทคจะไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้แทนที่ได้รับเลือกจากพนักงานในองค์กรตามกระบวนการที่ถูกต้อง และเป็นไปตามกฎหมาย

- ดีแทคจะกำหนดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันให้เหมาะสม และมีระยะเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดีแทคกำหนดแนวปฏิบัติในการจ้างงานไว้อย่างชัดเจน โดยกระบวนการสรรหาและจ้างงานจะต้องมีความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสผู้สมัครทุกคนอย่างเท่าเทียมตามที่ได้ระบุไว้ใน “ดีแทคธรรมาภิบาล” หากตำแหน่งงานใดว่างลง และยังไม่มีผู้สืบทอดตำแหน่ง จะต้องมีการประกาศสรรหาทั้งภายในและภายนอกบริษัท โดยพนักงานทุกคนจะต้องสามารถเข้าถึงรายละเอียดของตำแหน่งงานที่ว่างลง

กระบวนการสรรหาจะเน้นความหลากหลายของผู้สมัครและเป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งจะคัดเลือกผู้สมัครจากประสบการณ์การทำงาน ความสามารถ รวมไปถึงทัศนคติ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับค่านิยม พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร