TTIA
สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย
Thai Tuna Industry Association

TPFA
สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย
Thai Pet Food Trade Association

2560- 2566 TTIA-TPFA ANNUAL LABOUR REPORT

02 258 0317
ttia@thaituna.org
www.thaituna.org

รายงานการดำเนินการด้านแรงงาน

ของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และสมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย

พ.ศ. 2560 – 2566

TTIA / TPFA Annual Labour Report

2017 - 2023

<u>สารบัญ</u>

- สรุปการดำเนินการด้านแรงงานของสมาคม ปี 2566

- ข้อมูลการดำเนินการด้านแรงงาน ปี 2560 - 2566

  Chapter 1: การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ และ ภาคประชาสังคม ด้านแรงงาน

  Chapter 2: การทำงานร่วมกับองค์การระหว่างประเทศด้านแรงงานอื่นๆ

  Chapter 3: การดำเนินการด้านแรงงาน แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP)

  Chapter 4: การส่งเสริมหลักการเจรจาต่อรองตามหลักสากล ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

  Chapter 5: การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน

  Chapter 6: การดำเนินการด้านแรงงานของสมาคมอื่นๆ

สรุปการดำเนินการด้านแรงงานของสมาคม ปี 2566

ปี 2566 สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยและสมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย ได้ดำเนินการด้านแรงงานผ่านมิติต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งในประเด็นการทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม การทำงานร่วมกับองค์การระหว่างประเทศด้านแรงงาน การดำเนินการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP) การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน และการดำเนินการด้านแรงงานของสมาคมอื่นๆ ดังนี้

การทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคม โดยการทำงานร่วมกับภาครัฐและเอกชน สมาคมฯ ได้เข้าร่วมติดตามปัญหาการใช้แรงงานข้ามชาติของสมาชิก จากทั้งปัจจัยที่เกิดขึ้นในประเทศอย่างโรคระบาดโควิด-19 และปัจจัยจากต่างประเทศ คือ ปัญหาการเมืองและความไม่สงบในประเทศเมียนมาร์ ได้ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการสรรหาแรงงานข้ามชาติ MOU ซึ่งสมาคมได้ติดตามประกาศของรัฐและข้อมูลจากกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุม HR เพื่อรับฟังปัญหาด้านแรงงานของสมาชิกและผลักดันไปสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จนนำไปสู่มติการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างๆจากภาครัฐ หรือ การทำงานร่วมกับภาคประชาสังคม โดยสมาคมได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 8 "การสร้างความสำคัญให้กับคณะกรรมการสวัสดิการ ผ่านตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง" ร่วมกับ สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และ มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ ณ จ.สมุทรสาคร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานร่วมกับองค์การระหว่างประเทศในประเด็นของการส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงาน ร่วมกับองค์กรต่างๆ เช่น องค์กรแรงระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ในโครงการ Ship to shore rights องค์การแรงงานเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) ในโครงการ Promise องค์การแพลนอินเตอร์เนชั่ลแนล (PLAN) ในโครงการ Fairfish ซึ่งเป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นในประเด็น เช่น แนวทางการดำเนินการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) การส่งเสริมหลักการสรรหาอย่างมีจริยธรรม ในแนวทาง Fair recruitment เพื่อความเป็นธรรมต่อหลักการสรรหาค่าใช้จ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

การดำเนินการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP) โดยสมาคมติดตามการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) กับสมาชิกเป็นประจำทุกปี โดยในปีนี้ได้เปิดโอกาสให้ NGO เข้าร่วมสังเกตการณ์การทำ GLP Visit และจัดทำรายงานทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษเผยแพร่สู่สาธารณชน เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสในการดำเนินกิจกรรม

การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน โดยเข้าร่วมการประชุมและกิจกรรมต่างๆ เช่น การเป็นตัวแทนคณะกรรมการประเมินองค์กรต้นแบบในด้านสิทธิมนุษยชน, การให้สัมภาษณ์ กับ คณะกรรมาธิการอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิสตรีและสิทธิเด็ก ประเด็น Campaign on Ending Gender-Based Workplace Exploitation

Chapter 1

การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคม ด้านแรงงาน

1. การทำงานร่วมกับภาครัฐ และ ภาคเอกชน

การดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาในประเด็นการขาดแคลนแรงงาน การค้ามนุษย์ และการส่งเสริมความรู้ด้านแรงงานระหว่างสมาคมฯ กับภาครัฐ ทั้งในรูปแบบสมาคมเองโดยตรง และผ่านทางสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นภาคเอกชน กับหน่วยงานรัฐ เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมประชุมให้ความเห็นประเด็นและปัญหาด้านแรงงานในประเด็นต่างๆ

1.1 การดำเนินการที่สำคัญในปี พ.ศ. 2566

- **การประชุมเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน**

ปี 2566 เป็นต้นมา สมาชิกได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน และ การนำเข้าแรงงาน MOU โดยสมาคมได้ผลักดันไปยังภาคส่วนต่างๆ ทั้ง สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีการประชุมที่สำคัญเพื่อแก้ปัญหาดังนี้

- ประชุมหารือเรื่องประเด็นปัญหาการใช้แรงงานเมียนมาร์ ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 5 ม.ค. 66
- ประชุมหารือปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคเอกชนร่วมกับสมาคมการค้าที่เกี่ยวข้อง 6 ม.ค. 66
- ประชุมคณะอนุกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (อคบต.) ครั้งที่ 1/2566 25 ม.ค. 66
- ประชุมร่วมกับกระทรวงแรงงาน เรื่อง ความเป็นไปได้ในการทำ MOU กับภาคเอกชนเพื่อรับแรงงานข้ามชาติที่มีข้อพิพาททางกฎหมายเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรม 13 ก.พ. 66
- ประชุมคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (คบต.) ครั้งที่ 3/2566 9 พ.ค. 66
- กระทรวงแรงงาน ร่วมกับ หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ได้จัดแถลงข่าว “ความคืบหน้าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ” 12 ก.ค. 66

- **แนวทางการสรรหาแรงงาน Fair Recruitment**

ปัจจุบัน Retailer และ NGOs ผลักดันหลักการ Zero Recruitment และ Repayment ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลที่ส่งออกไป EU และ US โดยสมาคมฯ ร่วมประชุม หารือ เพื่อสร้างให้เกิดความชัดเจนต่อค่าใช้จ่ายสรรหาแรงงานและผลักดันการเจรจาโดยใช้หลักการ Fair Recruitment เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นตัวกลางในการดำเนินการดังนี้

- ประชุมหารือ เรื่อง ค่าธรรมเนียมการจัดงาน (Recruitment Free) ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง 14 ก.ค. 66
- ประชุมหารือประเด็น Recruitment Fee ร่วมกับ Sea Value และ Walmart 9 ก.ย. 66
- จัดทำ Guideline ของสมาคมนำเสนอการสรรหาแรงงานแบบ Fair Recruitment เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตาม

- **การถอดถอนสินค้าปลาจากการถูกกล่าวหาจากกระทรวงแรงงานสหรัฐว่ามีการใช้แรงงานบังคับ**

กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ (United States Department of Labor: USDOL) ได้จัดทำบัญชีรายชื่อสินค้าที่มีเหตุผลเชื่อว่ามีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในภาคอุตสาหกรรมกิจการสินค้า กุ้ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม โดยมีมาตรการทางภาษีระหว่างสหรัฐฯ และประเทศไทย ทำให้ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจในด้านการส่งออก ซึ่งถือเป็นรายได้หลักทางหนึ่งของประเทศ โดยจุดประสงค์ของการจัดงานฯ เพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ระหว่างทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนในการป้องกันและแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อทำให้ประเทศไทยถูกปลดจากการถูกกล่าวหา และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อมุมมองของประชาคมโลกมีการประชุมที่สำคัญดังนี้

- ประชุมคณะอนุกรรมการเพื่อติดตามและรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กแรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้าประเภทกุ้ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม ครั้งที่ 1/2566 31 ส.ค. 66

- ประชุมหารือร่างพิจารณารายงานครั้งที่ 2/2566 7 ธ.ค. 66

- การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการต่อต้านแรงงานเด็ก (12 มิถุนายน ทุกปี) โดยปี 2566 สมาคมฯ ร่วมจัดนิทรรศการ ณ กระทรวงแรงงาน

- **การเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านแรงงาน**

- ร่วมเป็นวิทยากรกับภาครัฐ อบรมโครงการพัฒนาเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือ GLP และขยายผลการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยง 29 มิ.ย. 66

- ร่วมเป็นวิทยากรเสวนา GLP for Industry and Sustainable in Thailand หัวข้อการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมของประเทศไทย จัดโดย สภาหอฯ 7 ธ.ค. 66

1.2 การดำเนินการระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2565

- TTIA/TPFA ได้ร่วมเป็นอุตสาหกรรมนำร่อง ภายใต้ความร่วมมือการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการขับเคลื่อนแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good labour Practices: GLP) โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) ร่วมกับหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ณ กระทรวงแรงงาน วันที่ 15 ก.ย. 65

- ประชุม ออนไลน์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นเรื่อง เสรีภาพในการประกอบอาชีพกับการคุ้มครองแรงงานในงานประมง จัดโดย สถาบันพระปกเกล้า วันที่ 20 ม.ค.64

- ประชุม TAIEX partnership Instrument Virtual Workshop: Social Dialogue จัดโดย ก.แรงงาน ร่วมกับ EU Commission's Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion และ EU Delegation to Thailand วันที่ 24 ก.พ.64

- ร่วมพิธีประกาศเจตนารมณ์ ลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมมือการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับในสินค้า กุ้ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม (MOU) จัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันที่ 29 มี.ค. 64

- ประชุมระดับชาติความร่วมมือระดับภูมิภาคต่อต้านการค้ามนุษย์ วันที่ 21 มิ.ย. 61 จัดโดยกระทรวงแรงงาน

- ประชุมโครงการสัมมนาเครือข่ายสิทธิมนุษยชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ เมื่อวันที่ 25-26 พ.ค. 60 จัดโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

- ประชุมเสวนาในงาน International Conference to Commemorate International Migrants’ Day ในหัวข้อ IUU and Fishing Industry เมื่อวันที่ 18 ธ.ค. 60 จัดโดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. การทำงานร่วมกับภาคประชาสังคม

เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรภายนอกที่เป็นตัวแทนแรงงาน ในการส่งเสริมความรู้ในเรื่องของหลักจริยธรรมแรงงาน หลักการสรรหาอย่างมีจริยธรรม และความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

2.1 การดำเนินการที่สำคัญในปี พ.ศ. 2566

- **การสำรวจผลกระทบมาตรฐานลูกค้าด้านการสรรหาแรงงานโดย Verite (ได้รับทุนจาก Humanity United)**

ที่มา : ตั้งแต่ปี 2565 ทางผู้ซื้อและ NGOs มีการผลักดันมาตรฐานนายจ้างจ่าย หรือ Zero Recruitment สำหรับการสรรหาแรงงาน ซึ่งสร้างผลกระทบด้านต้นทุนให้กับผู้ผลิตจำนวนมากสมาคมจึงมีการผลักดันให้เกิดการหารือโดยใช้หลักการ Fair Recruitment ค่าสรรหาที่เป็นธรรมต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และมีหารือการสำรวจผลกระทบมาตรฐานลูกค้าด้านแรงงานด้วย

- หารือเรื่องความร่วมมือการสำรวจผลกระทบมาตรฐานลูกค้าด้านแรงงาน วิจัยโดย VERITE 9 ต.ค. 66

2.2 การดำเนินการระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2565

- หารือกับ เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG) ประเด็นด้านแรงงาน วันที่ 10 ม.ค. 65 ผ่านออนไลน์ ในประเด็นดังนี้

1. รายงานการสำรวจสถานการณ์แรงงานข้ามชาติภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด–19 กรณีประมงและกิจการต่อเนื่องประมง จ.ระนองและสงขลา
2. การฟ้องคดีนักข่าวของโรงงานแปรรูปอาหารทะเล จ.สงขลา
3. แนะนำกฎหมาย EU ให้ผู้ส่งออกร้องเรียนประเด็นการค้าที่ไม่เป็นธรรม EU (the Directive (EU) 2019/633 on unfair trading practices in business-to-business relationships in the agricultural and food supply chain)
4. ความเห็น ร่างกฎหมาย การดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหากำไร

- ร่วมประชุมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานประมงในประเทศไทย ออนไลน์ วันที่ 27 มิ.ย. 65 จัดโดย ม.มหิดล สถาบันวิจัยประชากรสังคม / เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG)

- ร่วมประชุม ระดมความเห็นทบทวนการบังคับใช้ พรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 60 ทางออนไลน์ วันที่ 11 ส.ค. 65

- ร่วมสัมมนา “ความท้าทายกระบวนการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ MOU ในประเทศต้นทางและกระบวนการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรี” โดยสถาบันอิสรา (Zoom Meeting) วันที่ 22 ก.ย. 65

- ร่วม เสวนาออนไลน์ ผู้นำเข้าสินค้าจากอาหารทะเลไทยในยุโรปและผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลในประเทศไทย จัดโดย Plan International Thailand วันที่ 5 ต.ค. 65

- ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เสียงของแรงงานสำหรับลูกเรือบนเรือประมง จัดโดย Key Traceability ณ รร.เซนเตอร์พอยต์ สีลม วันที่ 12 ต.ค. 65

- ร่วม เสวนาออนไลน์ ผู้นำเข้าสินค้าจากอาหารทะเลไทยในสหรัฐและผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลในประเทศไทย โดยองค์การ Plan International Thailand วันที่ 16 พ.ย. 65

- ร่วมเป็น Speaker งานเสวนา Thailand and The US TIP Report 2021 จัดโดย สถาบันเอเชียศึกษา ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย ร่วมกับ เครือข่ายเพื่อการประมงยั่งยืนและการคุ้มครองแรงงาน วันที่ 12 ก.ค.64

- ร่วมการสัมมนา "ปรับสมดุลตลาดแรงงานไทยยุคหลังโควิด-19 สู่ความยั่งยืน จัดโดย สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) วันที่ 23 ก.ค.64

- ร่วมเสวนาออนไลน์เรื่อง สถานการณ์การเมืองและเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้านวงจรการค้ามนุษย์และแนวนโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลังเปิดประเทศไทยในสถานการณ์ covid 19 วันที่ 9 พ.ย.64 จัดโดย ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านการย้ายถิ่นแห่งเอเชียสถาบันเอเชียศึกษาจุฬาฯ มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) แนวร่วมต่อต้านการค้ามนุษย์และคุ้มครองเด็กประเทศไทย (TIP-ACT Coalition)

- ให้สัมภาษณ์ ออนไลน์ กับ องค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกา สำนักงานประจำภาคพื้นเอเชีย (USAID/RDMA) ในประเด็นเรื่องการประเมินสถานการณ์ด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย วันที่ 30 ก.ย.64

- ให้สัมภาษณ์ ออนไลน์งานวิจัยของ UNDP เรื่องการดำเนินคดีการฟ้องปิดปาก (SLAPP) การคุ้มครองนักสิทธิมนุษยชน โดย ผศ. เสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์ และคุณธาริณี สุรวรนนท์ โดย UNDP และ กระทรวงยุติธรรม วันที่ 1 พ.ย.64

- ร่วมเสวนา เรื่อง "การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลังเปิดประเทศ - สถานการณ์และข้อเสนอแนะ" ผ่านทางออนไลน์ (Zoom meeting) วันที่ 17 พ.ย.~~25~~64 จัดโดย ศูนย์วิจัยการการย้ายถิ่นฐานแห่งเอเชีย

- สนับสนุนจัดตั้งศูนย์ Fisherman Center ร่วมกับมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) ปี 62

- ร่วมเสวนาในงาน From Net to Napkin จากอวนสู่ปาก ในหัวข้อการจ้างงานที่เป็นธรรมในอุตสาหกรรมประมงไทย จัดโดย PLAN International Thailand ณ เก๊ตเวย์ เอกมัย วันที่ 29 มิ.ย.62

- ให้สัมภาษณ์ กับ บริษัท Praxis Labs โดยคุณ กฤตพร สิทธิกรวรกุล และคุณ ฮันนาห์ โบลส์ ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาทำวิจัยอิสระ สนับสนุนจาก Humanity United and the Freedom Fund เพื่อจัดทำรายงานการศึกษาเรื่อง แนวคิดริเริ่มในภาคเอกชนจัดการปัญหาแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย วันที่ 7 ก.พ.62

- ให้สัมภาษณ์ บริษัทวิจัย RCG โดยมีคุณ Scott Rankin / คุณปนัดดา / คุณกฤตพร จาก ILO เข้าร่วมสัมภาษณ์ ในประเด็นด้านแรงงาน อุปสรรคและความท้าทายในการดำเนินการแรงงานและปัญหา IUU วันที่ 2 ต.ค.62

- ให้สัมภาษณ์ กับคุณชลธิชา ตั้งวรมงคล ผู้แทนจาก HDRF ที่ รร.เดอะภัทรา ในประเด็นเรื่อง "การทำวิจัยคดียุทธศาสตร์เพื่อไม่ให้เกิดความมีส่วนร่วมทางสาธารณะ" โดย ให้ความสนใจ กับคดีของ นาย Andy hall ที่ถูกฟ้องหลายคดีจากภาคธุรกิจ แต่สมาคมฯ ให้ความช่วยเหลือ เมื่อวันที่ 17 พ.ค.62

Chapter 2

การทำงานร่วมกับองค์การระหว่างประเทศด้านแรงงานอื่นๆ

1. องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

- **โครงการ Ship to Shore Rights SEA โดยทุนจาก EU (Phase 2 เริ่ม ปี 2564-2567)**

โครงการความร่วมมือร่วมในกลุ่มสหประชาชาติ ประกอบด้วย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) / องค์การเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) / โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) เพื่อสร้างความร่วมมือระดับภูมิภาคในการแก้ปัญหาแรงงานและแรงงานประมง มีประเทศ ไทย กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว พม่า ฟิลิปปินส์ เวียดนาม เข้าร่วมโครงการนี้ มีภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจากทุกประเทศที่มาจาก ภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคม โดยได้รับทุนสนับสนุนจาก EU จำนวน 10 ล้านยูโร โครงการระยะยาว 4 ปี เริ่ม 1 สิงหาคม-2564 -31 กรกฎาคม 2567 โดย โครงการ Phase 1 (เริ่มปี 2559-2562) ได้ปรับปรุงคู่มือ GLP ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น / การผลักดันคณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับ / การรับอนุสัญญา C188 / รับพิธีสาร P29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ

สถานะ: สมาคมได้รับเชิญเข้าร่วมโครงการต่อใน Phase 2 ในฐานะคณะกรรมการและคณะทำงาน โดยการดำเนินการที่สำคัญในปีนี้คือ การทำงานวิจัยข้อค้นพบ GLP ในอุตสาหกรรมอาหารทะเล และการประชุมแลกเปลี่ยนความเห็นหลักการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบ และการเอาผลวิจัย GLP Seafood ไปติดตาม

1.1 การดำเนินการที่สำคัญในปี พ.ศ. 2566

- หารือ GLP Proposal ร่วมกับ TFFA เสนอ ILO เพื่อของบ ILO 13 ม.ค. 66
- ร่วมรับฟังการนำเสนอ ออนไลน์เกี่ยวกับข้อค้นพบของการประเมินกลางภาค (MTE) สำหรับสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง SEA 14 ก.พ. 66
- ร่วมการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาหลักสูตร (PAC) ครั้งที่ 4 28 ก.พ. 66
- ร่วมหารือความคืบหน้าโครงการ GLP/ship to shore rights/recruitment 13 ก.ค. 66
- ร่วมประชุมแชร์ประสบการณ์ การนำ GLP ไปใช้ ประเทศอินโดนีเซีย เมืองจากาต้า 3-5 ส.ค. 66
- ร่วมประชุมภาคธุรกิจร่วมกับ NGOs เพื่อหารือหลักการ Fair Recruitment ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights Sea 30 ส.ค. 66

1.2 การดำเนินการที่ผ่านมา

- ร่วมประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการครั้งที่ 3 ประเทศไทย โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง Ship to Shore Rights SEAs วันที่ 16 มิ.ย.65 โดยมีการนำเสนอความคืบหน้าโครงการ เช่น การช่วยเหลือด้านวิชาการกับ ก.แรงงานทบทวนการปฏิบัติตาม C188 / หารือทวิภาคีการจัดหางานประมงระหว่างประเทศไทยและกัมพูชา / สนับสนุน ก.แรงงานเป็นเจ้าภาพจัดประชม SEA Fisheries Forum ส่งเสริมกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ / จัดทำข้อค้นพบ จัดทำการนำ GLP ไปใช้ / จัดอบรมออนไลน์พนักงานตรวจแรงงาน / สนับสนุน ก.แรงงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์แรงงานประมงกับประเทศ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย กัมพูชา / แจกถุงยังชีพช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติช่วงโควิดในสมุทรสาคร สมุทรสงคราม / สนับสนุนการตั้งกลุ่มสหภาพแรงงานประมง อบรมการปฐมพยาบาลการช่วยเหลือฉุกเฉินกลางทะเล
- ร่วมประชุม Fair Seas Labour Huahin Thailand จัดโดย ILO ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights เพื่อหารือประเด็นการดำเนินการด้านแรงงานประมงระดับภูมิภาค และหารือเตรียมจัดงานประชุมระดับภูมิภาคที่ประเทศอินโดนิเซีย และเยี่ยมชมการทำงานของศูนย์ PIPO จ.ประจวบคีรีขันธ์ วันที่ 18 ส.ค. 65

- ร่วมประชุม Fair Seas: South-East Asian Labour Conference on decent work and resilience in fishing and seafood processing sectors ภายใต้โครงการ Ship to shore rights จัดโดย องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ณ โรงแรม Jimbaran Nusa Dua. บาหลี ประเทศอินโดนิเซีย วันที่ 6-7 ก.ย. 65

- ร่วมอบรมออนไลน์ ให้ความรู้ มิติความเท่าเทียมทางเพศ ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights SEA จัดโดย ILO วันที่ 12-13 ธ.ค. 65 เป็นการประชุมจากผู้แทน 7 ประเทศ คือ ไทย ลาว กัมพูชา พม่า อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม จุดประสงค์เพื่อสร้างความตระหนัก ความเท่าเทียมทางเพศ ให้ความสำคัญเรื่องเพศทางเลือก และสามารถนำไปปรับใช้ได้

- ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ออนไลน์ เรื่อง ข้อค้นพบเบื้องต้นจากการประเมินผลโครงการแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล วันที่ 30 พ.ย. 64

ข้อสรุปสำคัญดังนี้ 1. GLP สร้างความเข้าใจที่ง่ายให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2. ภาคประชาสังคมให้ข้อมูลว่าการแก้ไขข้อร้องเรียนร่วมกับ TTIA ค่อนข้างประสบความสำเร็จได้รับความร่วมมือ 3.TTIA มีความพยายามในการขยายผล GLP ไปซับพลายเชน 4.ผู้บริหารระดับสูงลงนามมุ่งมั่น GLP แต่ส่วนใหญ่ภาระตกไปอยู่ HR 5.ขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม 6.รายงานไม่มีการแปลเป็นภาษาอังกฤษ 7. แรงงานไม่ค่อยใช้กระบวนการ คกส.แต่ใช้กล่องรับความคิดเห็นมากกว่าและยังพบแรงงานไม่รู้จัก คกส. และยังมีการเข้าร่วมสหภาพแรงงานน้อยของแรงงาน 8. GLP ยังขาดการตรวจสอบโดยองค์กรภายนอก

- ร่วมประชุมออนไลน์ หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ วันที่ 18 มิ.ย. 64

- การสนับสนุนข้อมูลระบบการจ่ายค่าแรงของโรงงาน (Pay Roll System) เพื่องานวิจัยของ ILO ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights เดือน ก.ย. 60

- ร่วมเป็นวิทยากรอบรมพนักงานตรวจแรงงานใหม่ จัดโดยกระทรวงแรงงานและ ILO วันที่ 17 พ.ค. 62

- ILO เชิญแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำ GLP ให้กับ สมาคมผู้ผลิตไก่เพื่อการส่งออกไทย วันที่ 14 พ.ย. 62

- **โครงการ Sea Forum for Fishers โดยทุนจากสหภาพยุโรป (European Union: EU) เริ่มเมื่อ 2561- 2563**

เพื่อเสนอการปฏิบัติด้านแรงงาน การแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยในมุมมอง ของภาคอุตสาหกรรมธุรกิจ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เช่น การดำเนินการ GLP การพัฒนาคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ โดยผลสำเร็จของโครงการคือการแลกเปลี่ยนการดำเนินการแก้ปัญหาค้ามนุษย์ระดับภูมิภาค การประชาสัมพันธ์ประเทศไทยที่รับอนุสัญญา C188 / การนำเสนอหลัก GLP เพื่อให้นำไปปรับใช้ในโครงการในระดับภูมิภาค

สถานะ: โครงการสิ้นสุดแล้วในปี 2563

การดำเนินการที่ผ่านมา

- ร่วมประชุม คณะกำกับโครงการ Sea Forum for Fisher ที่ มะนิลา ประเทศ ฟิลิปปินส์ ในฐานะผู้แทนภาคเอกชนไทย ที่เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับและค้ามนุษย์ ในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จัดโดย ILO ประเทศอินโดนีเซีย วันที่ 1 ส.ค. 62

- ร่วมประชุมโครงการ Sea Forum for Fisher ณ บาหลี อินโดนีเซีย โดย ILO จาการ์ต้า วันที่ 25-26 ก.ย.~~25~~62

สมาคมฯ ได้รับเชิญขึ้นพูดในหัวข้อ Development in regional efforts to combat trafficking in fisheries in Southeast Asia

2. องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM)

- **โครงการ Promise (เริ่มเมื่อ 2560-2564) ทุนจาก รัฐบาลสวิสเซอร์แลนด์ ขยายโครงการต่อ Phase 2 (เริ่มเมื่อ 1 กันยายน 64 – 31 สิงหาคม 68)**

วัตถุประสงค์ เพื่อ แลกเปลี่ยนความเห็น ในรูปแบบไตรภาคี มีทั้งหน่วยงานรัฐเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อแก้ปัญหา การโยกย้ายถิ่นฐาน พัฒนาการสรรหาแรงงาน ให้มีความรับผิดชอบ รายการเพิ่มทักษะของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งผลสำเร็จคือ การจัดอบรมให้สมาชิก TTIA เรื่องการสรรหาแรงงานในปี 61 / การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกำกับโครงการ เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติและการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบ สมาคมเข้าร่วมเพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นและนำเสนอทิศทางด้านแรงงานในมุมมองของอุตสาหกรรมทูน่า (ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินโครงการ)

2.1 การดำเนินการที่สำคัญในปี 2566

- ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติระหว่างภาครัฐกับเอกชน ครั้งที่ 1/2566 8 ก.พ. 66

- ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติระหว่างภาครัฐกับเอกชน ครั้งที่ ครั้งที่ 2/2566 26 มิ.ย. 66

2.2 การดำเนินการที่ผ่านมา

- ร่วมประชุม IOM นำเสนอ โครงการ CREST (Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking) วันที่ 10 เม.ย.65 จุดประสงค์โครงการ CREST เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของธุรกิจที่จะพิทักษ์สิทธิมนุษยชนและสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในห่วงโซ่อุปทาน มีการนำเสนอกิจกรรมที่คาดว่าจะดำเนินการในปี 2566 การจัดอบรมให้กับบริษัทจัดหางาน ผู้ประกอบธุรกิจภาคประมงและอาหารทะเลแปรรูปหรือผู้ช่วยจัดหาแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงาน

สถานะ ถอนตัวจากความร่วมมือเปิดตัวคู่มือสรรหาแรงงาน เนื่องจากสมาคมฯ ผลักดันหลักการ Fair Recruitment

- ร่วมประชุมกับ IOM องค์การเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน เพื่อหารือการจัดการอบรม Fair and Ethical Recruitment for private sectors in seafood processing industry ภายใต้โครงการ CREST และ Ship to Shore Rights วันที่ 22 ก.ย. 65 : IOM จะเปิดตัวคู่มือการสรรหาแรงงานในอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเล ในปี 66 โดยหลังจากการเปิดตัวจะอบรมให้กับผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเพื่อให้เข้าใจหลักการสรรหาแรงงานที่ IOM ได้กำหนดไว้ โดยจะครอบคลุมประเด็นตั้งแต่ การจ้างงานจากประเทศต้นทาง การมาทำงานที่ประเทศไทย และการส่งแรงงาน โดยการอบรม Workshop คาดว่าจะใช้เวลา 2 วันโดยประมาณ

- ร่วมอบรมเสริมสร้างศักยภาพให้กับภาคธุรกิจ ว่าด้วยการสรรหาแรงงาน อย่างเป็นธรรมและมีจริยธรรม และการจ้างงานอย่างมีคุณค่าสำหรับแรงงานข้ามชาติ จัดโดย องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ณ โรงแรมสกายวิว วันที่ 13 ธ.ค.65

- เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการ Promise ออนไลน์ วันที่ 15 ก.พ.64 มีสาระสำคัญคือ นำเสนอเว็บ “MitrThai.com” ข้อมูลข่าวสารที่แรงงานข้ามชาติที่จะเข้ามาในประเทศไทยควรทราบ เช่นข่าวสถานการณ์โควิด หรือ ข่าวจัดฝึกอบรม โดยมีทั้งภาษาไทย เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา

- ร่วมประชุมออนไลน์ การประชุมระดับชาติ ว่าด้วยการส่งเสริมการสรรหาแรงงานและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรมในประเทศไทย วันที่ 15 มิ.ย.64

- ร่วมประชุมการวิจัยผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ในสถานการณ์การระบาดโควิด 19 ในประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และประเทศไทย วันที่ 31 ส.ค.64

3. องค์การแพลนอินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ (PLAN International Thailand: PLAN)

- **โครงการ Fair Fish ทุนจาก USDOL (เริ่มเมื่อ 2562)**

โครงการ "ส่งเสริมธรรมาภิบาลการจ้างงานในธุรกิจอาหารทะเล" (FAIR Fish) ร่วมกับองค์การ Plan เพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้เข้าใจหลักการจ้างงานอย่างมีความรับผิดชอบ ร่วมกันแก้ปัญหาแรงงานบังคับ ค้ามนุษย์ การหาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการด้านแรงงานมาร่วมเสนอความเห็นเพื่อยกระดับแก้ปัญหาการใช้แรงงานและการสรรหาแรงงานในประเทศไทย โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้การสรรหาแรงงาน แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ รวมถึงการจัดประชุมพบ Buyer 2 ครั้งระหว่างผู้ผลิตอาหารทะเลประเทศไทยและผู้ซื้อจาก US และ EU เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

สถานะ: โครงการสิ้นสุดในปี 2566

3.1 การดำเนินการที่สำคัญในปี 2566

- สัมภาษณ์ ออนไลน์ ประเด็นประเมินความต้องการข้อมูลด้านการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ 26 เม.ย.66
- งานเสวนาออนไลน์แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโครงการ Fair Fish ครั้งที่ 1 ประจำปี 2566 หัวข้อ"ผลกระทบจากเศรษฐกิจโลกและความสำคัญของการตรวจสอบย้อนกลับอาหารทะเล" 12 ก.ค.66
- เสวนาออนไลน์ โดยโครงการ FAIR Fish หัวข้อ "การตรวจสอบย้อนกลับอาหารทะเลสำหรับ SMEs และการสรรหาอย่างมีความรับผิดชอบ 23 ส.ค.66

- **โครงการอบรม มาตรฐาน BSCI (The Business Social Compliance Initiative) ให้กับสมาชิกและซับพลาย ทุนจาก Kesco (เริ่มเมื่อ 2559-2560)**

เพื่อเสริมความรู้การจัดการด้านแรงงานผ่านหลักการ ของ BSCI เพื่อให้สมาชิกเข้าใจมาตรฐาน BSCI และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งอาจมีการขยายผลไปถึงความร่วมมือกับซับพลายเชน ในอุตสาหกรรมทูน่า โดยการจัดอบรม มาตรฐาน BSCI ให้กับสมาชิกและ บริษัทซับพลายเชน เพื่อให้เข้าใจและนำหลักการ BSCI ไปปรับใช้ในสถานประกอบการต่อไป

สถานะ: โครงการสิ้นสุดแล้วในปี 2560

Chapter 3

การดำเนินการด้านแรงงาน แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

(Good Labour Practice: GLP)

นโยบายสมาคมฯ ได้กำหนดไว้เพื่อให้สมาชิกนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติตามโดยสมาชิกจะต้องลงนามรับรองจะปฏิบัติตามนโยบายตั้งแต่เริ่มสมัครเป็นสมาชิก

- **การดำเนินการที่สำคัญในปี พ.ศ. 2566**

1. สมาชิกฯ ยินดีสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย 3 หัวข้อ ดังนี้

1.1 นโยบายด้านความปลอดภัยอาหาร (Food Safety)

1.2 นโยบายด้านการต่อต้านการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม และนโยบายการทำประมงอย่างยั่งยืน (IUU Fishing Policy and Sustainability Policy)

1.3 นโยบายด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct)

2. สมาชิกฯ ยินดีส่งเสริมและดำเนินการต่อแรงงานตามนโยบายด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct) ***รวมถึงมีการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน***

3. การใช้แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP) กับสมาชิก (การดำเนินการในปี 2566)

3.1 การดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับ สมาชิก

สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยได้ร่วมโครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practice) ตั้งแต่ปี 2556 กับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการด้านแรงงานในอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการดำเนินการภาคสมัครใจ

ปัจจุบันจากสถานการณ์โควิด-19 เริ่มคลี่คลายแต่ยังมีความเสี่ยงในหลายพื้นที่ โดยมติที่เห็นชอบจากที่ประชุมวิสามัญ TTIA ครั้งที่ 1/2566 ให้จัดกิจกรรม GLP Visit, การสรรหาแรงงาน (Recruitment), สิทธิมนุษยชน ผ่านทาง On-site ในพื้นที่โดยรอบปริมณฑลกรุงเทพ และ Online ในพื้นที่รอบนอก ระหว่างเดือนมิถุนายน - สิงหาคม 2566 โดยในปีนี้มีสมาชิกเข้าร่วม 25 บริษัท จากทั้งหมด 26 บริษัท และจากการเชิญ NGO เข้าร่วมสังเกตการณ์เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสในการดำเนินการ ซึ่งแล้วแต่ความสมัครใจของสมาชิก (สมาชิกสมัครใจให้เข้าร่วม 9 บริษัท โดย NGOs เข้าร่วมสังเกตการณ์จริงทั้งหมด 5 บริษัท)

ความเห็นเบื้องต้นของ NGOs ต่อภาพรวมของการดำเนินการตามแนวทาง GLP ของสมาชิกสมาคม

โดยภาพรวมแล้วพบว่าโรงงานส่วนใหญ่ดำเนินการตามกรอบของ GLP ได้อย่างเคร่งครัด มีแนวปฏิบัติประเด็นสำคัญสามารถกำหนดแนวทาง เช่น เรื่องแรงงานเด็ก การจัดหางานที่เป็นธรรม ความปลอดภัย และเรื่องสิทธิแรงงานเบื้องต้น มีการจัดแปลข้อมูลที่สำคัญเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ มีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ รวมทั้งมีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ทำให้เสียงสะท้อนจากแรงงานในโรงงานส่วนใหญ่มีความพอใจในการทำงาน และไม่เจอเรื่องร้องเรียนที่น่า

กังวลมากนัก แรงงานส่วนใหญ่สามารถอธิบายการทำงาน และประเด็นตามกรอบของ GLP ได้ค่อนข้างดีโดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอเบื้องต้น มีดังนี้

- การจัดอบรมให้ความรู้: บริษัทได้ชี้แจงข้อมูลให้แรงงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมของแรงงาน แม้ทุกโรงงานจะมีเรื่องของการจัดอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน ทั้งในเรื่องข้อปฏิบัติในโรงงาน ความปลอดภัย สิทธิและสวัสดิการ แต่ยังขาดการทบทวนย้ำ และสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นควรเน้นให้มีความตระหนักในเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการทำงานเข้าไปด้วย รวมทั้งมีช่องทางที่จะให้คนงานสามารถสื่อสารได้หลากหลายก็จะเป็นเรื่องดี

- เพศสภาวะในการทำงาน: แรงงานมีความรู้ในเรื่องของเพศตนเองแล้ว แต่โดยทั่วไปแรงงานหญิงไม่ค่อยอยากแสดงออกหรือการมีส่วนร่วม ทำให้ประเด็นดังกล่าวอาจไม่ได้รับความสำคัญจากโรงงานเท่าที่ควร ดังนั้นควรพัฒนากระบวนการออกแบบกิจกรรม หรือแนวทางการให้แรงงานหญิงสะท้อนปัญหา ความต้องการของตัวเองออกมา

- การจัดหางานที่เป็นธรรม: พบว่ามีปัจจัยจากภายนอกที่ยังสร้างอุปสรรค เช่น นโยบายของประเทศไทยหรือประเทศต้นทางที่มีความไม่แน่นอน ดังนั้นหากทางสมาคมจะพิจารณานำประสบการณ์และบทเรียนการจัดการเรื่องนี้ นำไปผลักดันในระดับนโยบาย ก็จะช่วยแก้ปัญหาของโรงงานในช่วงวิกฤติการนำเข้าแรงงานได้ค่อนข้างดี รวมทั้งอาจจะต้องมีการนำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนมากขึ้น หรือมีประเมินสถานการณ์ร่วมกับสมาชิกเป็นระยะ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในกรณีการจัดหางานในประเทศ

ทั้งนี้สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่รายงานภาพรวมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ได้ที่ลิงค์ https://thaituna.org/main/downloads/reportปlabor/Th%20TTIA%20TPFA%20GLP%20Visit%20Report%202023.pdf

- **การดำเนินการที่ผ่านมา**

- TTIA / TFFA **จัดอบรม GLP** แนะนำคู่มือฉบับใหม่ให้สมาชิกโดยมี ILO ร่วมสังเกตการณ์ ครั้งที่ 1 วันที่ 15-16 พ.ค. 62 ณ สมุทรสาคร ครั้งที่ 2 วันที่ 17-18 มิ.ย.62 ณ สงขลา

- TTIA / TFFA / ILO เปิดตัวคู่มือ ILO-GLP "GLP for Seafood industry and Sustainable Fishing in Thailand" ณ เมืองทองธานี วันที่ 29 พ.ค. 62

Chapter 4

การส่งเสริมหลักการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

สมาคมฯ ร่วมมือกับ NGOs จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Social Dialogue Workshop เพื่อเพิ่มความรู้ สิทธิ หน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงานของ คกก.สวัสดิการในสถานประกอบการ ร่วมกับ มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน หรือ Labour Rights Foundation: LRF (แยกตัวออกมาจากเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงาน หรือ MWRN ในปี 2566) เริ่มเมื่อ 2557 โดยในปี 2566 ได้ร่วมกับ สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจาก ILO ภายใต้โครงการ Ship to shore rights โดยวัตถุประสงค์

สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความรู้ สิทธิและหน้าที่ให้แรงงานข้ามชาติ สามารถใช้กลไกของ คกส.เป็นช่องทางการเจรจาต่อรอง ส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นตัวแทน มาจากการเลือกตั้ง และ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการมากขึ้น มีความรู้เรื่องสิทธิและหน้าที่ของตน เข้าใจกลไกของคณะกรรมการสวัสดิการ สร้างช่องทางการเจรจาต่อรองที่เข้มแข็งในอุตสาหกรรมทูน่า

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 8 เรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

วันที่ 23 พ.ย. 66 TTIA/TPFA และ มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน (Labour Rights Foundation: LRF) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ โดยในปีนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก ILO

จุดประสงค์ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับคณะกรรมการสวัสดิการในการทำหน้าที่ของตนในสถานประกอบการ เช่น แนวทางการให้ความสำคัญของ คกส. ในสถานประกอบการ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกันระหว่างจนนำไปสู่การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อการแก้ไขปัญหามาก เข้ามาให้ความรู้ในด้านบทบาท หน้าที่ และกฎหมาย และ การยกกรณีศึกษาของการเสริมสร้างคณะกรรมการสวัสดิการภายในสถานประกอบการอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ มีสมาชิกเข้าร่วม 19 บริษัท 39 คน จากทั้ง 2 สมาคม แบ่งหัวข้อให้ คกส.และ HR นำเสนอ

1. การบรรยายพิเศษ หัวข้อ ความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จาก คุณสุรเชษฐ์ วิริยะศิริกุล นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
2. กรณีศึกษา แนวทางการส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ จาก คุณรุ่งอรุณ พุฒิพิบูล ผู้จัดการแผนกบุคคล บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน)
3. กรณีศึกษา: บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการจากมุมมองภายนอก / ประโยชน์ของการเจรจาร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ผ่าน คกส./ แนวทางการใช้กลไกการร้องเรียนร้องทุกข์จากคณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ จาก คุณนฤนาท มะเรืองศูนย์ ผู้จัดการโครงการ มูลนิธิเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ
4. การแสดงความคิดเห็นจากตัวแทน HR และ ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 7 เรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

วันที่ 25 พ.ย. 65 TTIA/TPFA และ เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงาน (Migrant Worker Rights Network: MWRN) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ

จุดประสงค์ HR และ คกส.ให้ความสำคัญต่อสัดส่วนต่อจำนวนแรงงาน สัดส่วนเพศ สัญชาติ ความสำคัญต่อสิทธิสตรี แนวทางการรับข้อร้องเรียนผ่าน คกส.เพื่อไปสู่การแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพ (ตามข้อค้นพบจากวิจัย ILO) มีสมาชิกเข้าร่วม 14 บริษัท 30 คน แบ่งหัวข้อให้ คกส.และ HR นำเสนอ

1. การบรรยายพิเศษ: บทบาท หน้าที่ ของคณะกรรมการสวัสดิการ โดย คุณสุรเชษฐ์ วิริยะศิริกุล นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร เรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการ สัดส่วนที่เหมาะสม การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการและการทำหน้าที่รับข้อร้องเรียน
2. กรณีศึกษา: แนวทางดำเนินการของ คกส. โดย คุณศิริลักษณ์ ยังเลิศ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แนวทางการพัฒนา คกส. การส่งเสริมให้แรงงานเข้ามาเป็นตัวแทน วิธีการจัดการเลือกตั้ง
3. การแสดงความคิดเห็นจากตัวแทน HR และ ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 6 (ออนไลน์) เรื่อง บทบาทหน้าที่ คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานการณ์โควิด-19

วันที่ 28 ต.ค.64 TTIA ร่วมกับ เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงาน (Migrant Worker Rights Network: MWRN) จัดงานสัมมนาออนไลน์ Social Dialogue Workshop 2564 "บทบาทหน้าที่ คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานการณ์โควิด-19" มีคุณอรรรถพันธ์ และคุณเซนเทย์เป็นประธานร่วม มีสมาชิกฯ เข้าร่วม 20 บริษัท สรุปสาระสำคัญดังนี้

จุดประสงค์ เพื่อให้ คกส. เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และช่วยเหลือในการรับข้อร้องเรียนจากแรงงาน รวมถึงการใช้เครื่องมือรวบรวมข้อร้องเรียน ในช่วงโควิด-19 เพื่อนำเสนอนายจ้าง ในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

1. บรรยายพิเศษจาก คุณปาลิดา ไชยมงคล นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีประเด็นที่สำคัญ เช่น รายละเอียดของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 , บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการ และบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19
2. การแสดงความคิดเห็นจากตัวแทน HR และ ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 5
เรื่อง การทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.)

วันที่ 26 พ.ย. 62 TTIA ร่วมกับ เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงาน (Migrant Worker Rights Network: MWRN) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 5 เรื่อง การทำหน้าที่และการจัดการ คกส. ณ บ้านคุ้งน้ำรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร มีคุณอรรถพันธ์ ที่ปรึกษาฯ และ คุณเซนเท เลขาธิการ MWRN เป็นประธานร่วม มีสมาชิกเข้าร่วม 11 บริษัท 23 คน โดยเป็นคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ มีการบรรยายให้ความรู้คุณสมบัติ หน้าที่ คกส. /การให้สวัสดิการตามกฎหมายและนอกกฎหมาย การเลือกตั้ง คกส. โดยคุณปาลิดา ไชยมงคล วิทยากรจาก สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.สมุทรสาคร

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 4 เรื่อง การส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับของแรงงานข้ามชาติ

วันที่ 24 มิ.ย. 60 TTIA ร่วมกับ เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงาน (Migrant Worker Rights Network: MWRN) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 4 ณ บ้านคุ้งน้ำรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร มีสาระสำคัญ คือส่งเสริม คกส.ให้เป็นที่ยอมรับ รู้เรื่อง สิทธิและหน้าที่ ของตน ร่วมกันหาแนวทางให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสวัสดิการ

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 3
เรื่อง บทบาทสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเพื่อการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

วันที่ 24 มิ.ย.59 TTIA ร่วมกับ เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงาน (Migrant Worker Rights Network: MWRN) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 3 ณ บ้านคุ้งน้ำรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร มีสาระสำคัญ คือ แนะนำให้ใช้คณะกรรมการสวัสดิการเป็นช่องทางแก้ปัญหา ช่องทางการสื่อสาร และให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2
ระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง เรื่อง การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ และเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเอง

วันที่ 6-7 ส.ค. 58 TTIA ร่วมกับ เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงาน (Migrant Worker Rights Network: MWRN) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 ณ บ้านคุ้งน้ำรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร มีสาระสำคัญ คือ เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้สื่อสารเรื่องข้อดีและปัญหาในการทำงาน การให้ความรู้กฎหมายแรงงาน และให้ความรู้เรื่องช่องทางการร้องเรียน

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 เรื่อง Happy Workplace
วันที่ 19 -20 ธ.ค. 57 TTIA ร่วมกับ เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงาน (Migrant Worker Rights Network: MWRN) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 เรื่อง Happy Workplace ณ บ้านคุ้งน้ำรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร มีสาระสำคัญ สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ลดความขัดแย้งในองค์กร ทำให้ลูกจ้างเข้าใจวัฒนธรรม มีกำลังใจทำงาน

Chapter 5

การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน

ความเป็นมา

จากมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 21 พ.ย. 60 ประกาศให้เรื่อง“สิทธิมนุษยชน” เป็นวาระแห่งชาติ และตั้งใจร่วมมือกับกลไกพิเศษของสหประชาชาติ จึงเชิญคณะทำงานสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนมาเยือนไทย เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการนำ UNGP Guiding Principles on Business and Human Rights ไปปฏิบัติ โดยมีหลักพื้นฐานของ UNGP ประกอบด้วย 1) ปกป้อง (Protect) เป็นหน้าที่ของรัฐ 2) เคารพ (Respect) บริษัทเอกชนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่มีไว้เพื่อปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และ 3) เยียวยา (Remedy) ผู้เสียหายสามารถเข้าถึงการเยียวยา โดยผ่านกระบวนการยุติธรรมที่รัฐจัดให้ และบริษัทเอกชนมีความรับผิดชอบในระดับบริษัท ในการจัดให้มีกระบวนการปรึกษาหารือ

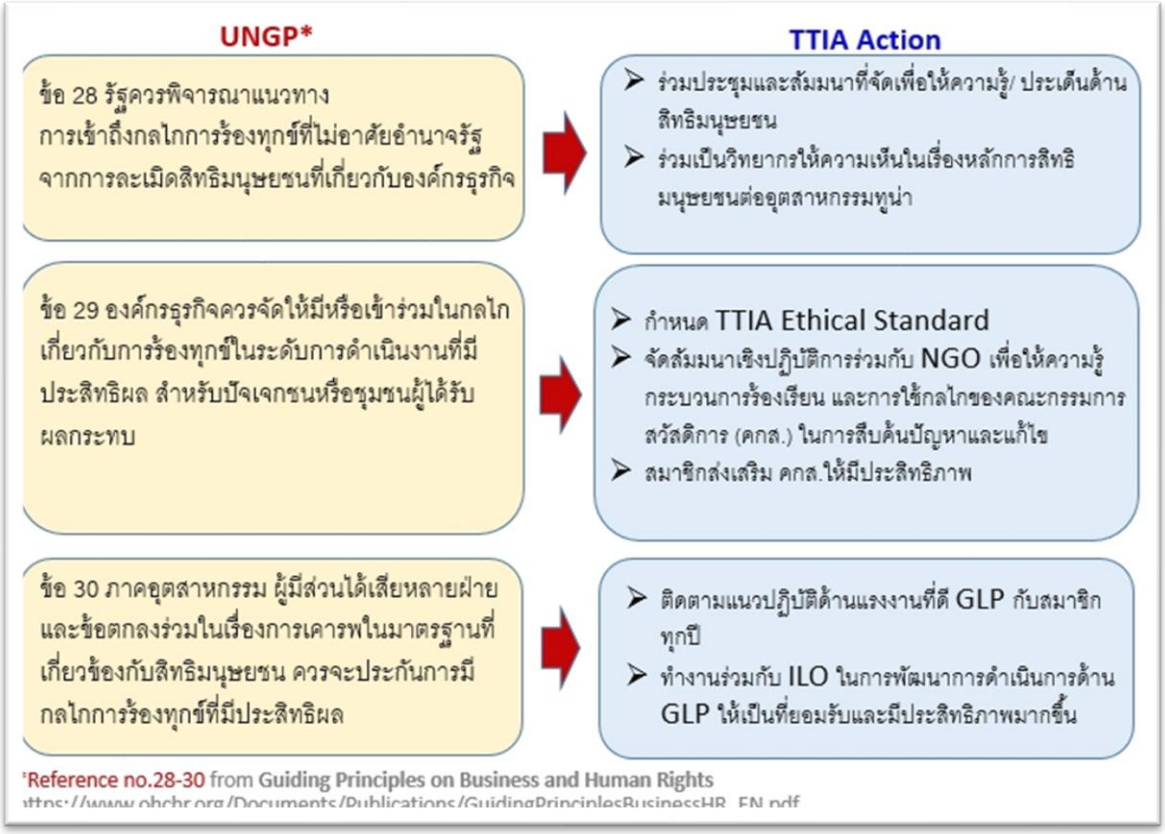
- คณะทำงานสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนกรุงเทพฯเยือนประเทศไทย เมื่อวันที่ 4 เม.ย. 61 (โดยการเชิญของรัฐบาลไทย ระหว่างวันที่ 28 มี.ค. – 4 เม.ย. 61) การมาเยือนไทยนั้นสมาคมฯ ได้เสนอข้อมูลการดำเนินงานด้านการปกป้องสิทธิมนุษยชน ซึ่งสมาคมได้ทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน อาทิ ILO, NGOs, รัฐ, buyer โดยมีหลักการว่ารับฟังปัญหาแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน โดย 4-5 ปีที่ผ่านมาได้ทำครอบคลุมประเด็น Human Rights, due diligence และ complaint mechanism

ซึ่งวันที่ 4 เม.ย. 61 คณะทำงานสหประชาชาติได้มีการแถลงการณ์สิ้นสุดการเยือนประเทศไทยโดยคณะทำงานสหประชาชาติได้กล่าวชื่นชมการดำเนินการของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยดังนี้

“....เรามีความยินดีกับการดำเนินการอย่างเฉียบขาดของรัฐบาลในการกำหนดให้มีการจดทะเบียนเรือประมงพาณิชย์ทุกลำ มีระบบใหม่ในการควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออกจากท่าและการตรวจแรงงานที่รัดกุมเข้มแข็งขึ้น และการเพิ่มโทษปรับสำหรับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและประมง “นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการโดยสมาคมอุตสาหกรรมที่นำโดยสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยที่กำหนดให้สมาชิกต้องรับหลักจรรยาบรรณ ว่าด้วยการปฏิบัติด้านแรงงานที่มีจริยธรรม รวมถึงการให้คำมั่นที่จะติดตามตรวจสอบการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานของผู้จัดหาสินค้า หน่วยงานรัฐและสมาคมธุรกิจยังได้เปิดช่องทางสำหรับการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานและองค์กรของแรงงานข้ามชาติอีกด้วย เราสังเกตว่าความเสี่ยงของการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ยังปรากฏในภาคอุตสาหกรรมอื่นในประเทศไทยด้วย เช่น ภาคการเกษตรและการก่อสร้าง ที่มีแรงงานข้ามชาติทางานเป็นจานวนมาก เราจึงขอเรียกร้องให้รัฐบาลนามาตรการที่ใช้กับภาคการประมงมาดำเนินการดูแลสภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น และพิจารณากำหนดให้ธุรกิจในภาคที่มีความเสี่ยงสูงให้ทำการตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ....” แถลงโดย Mr.Dante Pesce

(ข้อมูลเพิ่มเติม http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22915&LangID=E)

สมาคมฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยได้ศึกษาแนวทางในการนำหลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) มาดำเนินการเน้นในข้อ 28 – 30 ดังนี้



หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน / กรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม โดยการนำหลักการ UNGP สิทธิมนุษยชนมาปรับใช้ในอุตสาหกรรมทูน่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน กระทรวงยุติกรรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (เริ่มเมื่อ 2561- ปัจจุบัน)

วัตถุประสงค์: เพื่อสนับสนุนและติดตามนำหลักการของสหประชาชาติด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้ในธุรกิจ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ตามวาระแห่งชาติ ในปี 2562 ร่วมกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (องค์กรอิสระ) และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (กระทรวงยุติธรรม) ติดตามร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

ผลสำเร็จ: ร่วมมือกับ กรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพจัดอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชนให้กับสมาชิกในปี 2562 / ร่วมประชุมและผู้วิทยากรร่วมเสวนากับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อนำเสนอการดำเนินการต่างๆ ของอุตสาหกรรมทูน่าไทย

1. การดำเนินการในปี 2566 ของสมาคม

- **ผลการเก็บข้อมูลหลักการด้านสิทธิมนุษยชนกับสมาชิก**

เนื่องจากในปี 2564 องค์การสหประชาชาติ:United Nation (UN) ได้ให้ความสำคัญเรื่องของสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานมากยิ่งขึ้น สมาคมฯ จึงได้ออกแบบ Checklist โดยนำหลักการมาจาก คู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และ รายการตรวจสอบของภาคธุรกิจ จัดทำโดยคณะกรรมสิทธิมนุษยชน มาเป็นต้นแบบ และได้รับความเห็นชอบรวมถึงแก้ไข

เพิ่มเติมจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 มาปรับให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมทูน่า และเริ่มใช้เก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา โดยการเก็บข้อมูลในปี 2566 จะให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเอง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสมาคมฯ จะนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง หรือ ฝ่ายบุคคล โดยจากการเก็บข้อมูลสรุปประเด็นที่สมาชิกดำเนินการแล้วสูงสุด 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

- **สมาชิก 25 บริษัท** <u>มีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ</u> การรับแรงงานเข้าทำงาน หรือ การปฏิบัติต่อแรงงานภายในโรงงาน ทั้งในเรื่อง เพศ ศาสนา สัญชาติ

- **สมาชิก 25 บริษัท** <u>มีการลงนามในนโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับใหม่ของสมาคมแล้ว</u> ซึ่งได้เพิ่มประเด็นในเรื่องของหลักจริยธรรมแรงงาน ครอบคลุมถึงสิทธิและเสรีภาพที่แรงงานพึงได้รับ (อ้างอิง TTIA/TPFA COC ฉบับแก้ไขปี 2565 ข้อ 10.มีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน)

- **สมาชิก 21 บริษัท** <u>มีนโยบายต่อสิ่งแวดล้อม และชุมชนโดยรอบ</u> เช่น การสำรวจผลกระทบทางด้านมลพิษทั้งในเรื่องเสียง กลิ่น และการทำกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม จากการประกอบกิจการของโรงงานในทุกปี สำหรับส่วนที่เหลือสมาชิกมีข้อค้นพบว่า เนื่องจากโรงงานได้จัดตั้งอยู่ห่างไกลจากพื้นที่ชุมชนแต่มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบโรงงานสม่ำเสมอ จึงไม่ได้สำรวจสภาพแวดล้อมของโรงงานแต่มีการควบคุมคุณภาพของการปล่อยมลพิษออกสู่ภายนอกตามที่กฎหมายกำหนดไว้

- **ข้อสังเกตอื่นๆ**

> ปัจจุบันมี 1 บริษัท มีการจัดตั้งคณะกรรมการป้องกันการละเมิดทั้งหมด 7 คน เป็นผู้หญิงทั้งหมด (เป็นสิ่งที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด) ซึ่งมีหน้าที่รับข้อร้องเรียน และช่วยเหลือแรงงานที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ

> บริษัทส่วนใหญ่มีเพียงการดำเนินการแต่เป็นนโยบายเท่านั้น ยังไม่มีการจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่เห็นได้ชัด

> ปัจจุบันประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ได้ถูกยกระดับความสำคัญต่อเวทีการหารือร่วมกันในระดับสากลมากยิ่งขึ้น โดยในอนาคต สมาคมจะติดตามการดำเนินการของสมาชิกมากขึ้น รวมถึง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมที่เกี่ยวข้องมากขึ้น เช่น การประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน จัดโดย กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หรือ การจัดอบรมให้สมาชิกเพื่อส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปต่อไป

- **การให้ความเห็นต่อ ร่าง พรบ.สิทธิมนุษยชน พ.ศ.....**

วันที่ 17 ก.ค.-15 ส.ค.66 กรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ได้เปิดรับฟังความเห็น ร่างพระราชบัญญัติสิทธิมนุษยชน พ.ศ. .... โดยจุดประสงค์ของ พรบ.นี้ร่างขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนภาครัฐ สอดคล้องกับพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ตลอดจนมีกลไกในการคุ้มครอง มีการส่งเสริม คุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเยียวยาให้แก่ผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และดำเนินงานด้านพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศ การประชุมและสัมมนาปี 2566

สถานะ: สมาคมฯ ได้เสนอความเห็นต่อ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ต่อร่าง พรบ.ฉบับนี้ ว่า พรบ.มีประเด็นข้อสังเกตเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เช่น รัฐธรรมนูญ กฎหมายอาญา พรบ.คุ้มครองแรงงาน พรบ.แรงงานสัมพันธ์ และ ร่าง พรบ.สิทธิมนุษยชน อาจขัดกับ ม.77 ของกฎหมายรัฐธรรมนูญ “รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมด ความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อ

การดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน.....” และร่าง พรบ.ฉบับนี้ มีการกำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสรรหา ม.50 (4) ซึ่งอาจสร้างภาระเพิ่มให้นายจ้าง

- **การอบรม สัมมนา และให้สัมภาษณ์**

- อบรม "ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน' Business and Human Rights 101" โดยสถาบันอิสรา 16 มี.ค. 66

- ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชน ครั้งที่ 1/2566 โดย กระทรวงยุติธรรม 25 เม.ย.66

- สัมมนา ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน: ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ “ความท้าทาย และความร่วมมือ เพื่อโลกที่ดีกว่าเดิม โดย กระทรวงยุติธรรม 29 พ.ค. 66

- การให้สัมภาษณ์คุณ Heather C Fischer ที่ปรึกษาอาวุโสด้านอาชญากรรมสิทธิมนุษยชน Thomson Reuters Special Services โครงการทุน Eisenhower Fellow 2023 วิจัยด้านแรงงานบังคับภาคประมงในประเทศไทย การรวมผลักดันหลักการสิทธิมนุษยชนและการดูแล supply chain 6 ก.ค. 66

- ร่วมการเสวนา ในหัวข้อ การแบ่งปันความท้าทายและแนวทางแก้ไขเพื่อนำการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพผ่านความร่วมมือและนวัตกรรม โดย สถาบันอิสรา 6 ต.ค. 66

2. การดำเนินการที่ผ่านมา

- การร่วมงานสัมมนา “การส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบและเคารพสิทธิมนุษยชน” จัดโดย คณะกรรมการแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการธุรกิจประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ทางออนไลน์ (zoom meeting) โดย ดร.พจน์ อร่ามวัฒนานนท์ รองประธานกรรมการหอการค้าไทย และคุณเรืองศักดิ์ สุวารี อธิบดีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เป็นประธาน วันที่ 1 ก.พ. 65

- การร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำสื่อรณรงค์เพื่อยุติการแสวงประโยชน์ทางเพศในสถานที่ทำงาน (ระยะที่ 2) Asian Regional Campaign on Ending Gender Based Workplace Exploitation จัดโดย มูลนิธิเอเชียศึกษา ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำนักเลขาธิการอาเซียน ณ โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ วันที่ 4 ก.ค.65

- ร่วมสัมภาษณ์ ออนไลน์งานวิจัยของ UNDP เรื่องการดำเนินคดีการฟ้องปิดปาก (SLAPP) การคุ้มครองนักสิทธิมนุษยชน โดย ผศ.เสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์ และคุณธาริณี สุรวรนนท์ ในโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ โดย UNDP และกระทรวงยุติธรรม วันที่ 1 พ.ย.64

- จัดอบรม “หลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UNGPs)” วันที่ 10 ก.ย. 62 โดยมีคุณนรีลักษณ์ แพไชยภูมิ ผู้อำนวยการกองสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เป็นวิทยากร

- ร่วมสัมมนาวิชาการระดับชาติ เรื่องสิทธิมนุษยชนการขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันของบริษัทจดทะเบียนไทยสู่ความยั่งยืน จัดโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ และ UNDP ณ โรงแรมแกรนด์ ไฮแอทเอราวัณ วันที่ 31 พ.ค. 62

- ร่วมประชุมระหว่างประเทศ และร่วมเป็น speaker ในงาน "การดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบและเคารพสิทธิมนุษยชน (Responsible Business and Rights Forum) " กำหนดจัดขึ้นระหว่างวันที่ 12 – 13 มิ.ย. 62 ณ ศูนย์การประชุมสหประชาชาติ (UN Conference Center) กรุงเทพ ฯ

- ร่วมเป็นวิทยากร บรรยายหลักสูตร ประกาศนียบัตรด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 1 เรื่อง สัมมนาบทบาทผู้นำในการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนในสังคมและองค์กร ณ สถาบันพระปกเกล้า วันที่ 26 ส.ค. 62

- ร่วมงานสัมมนาวิชาการระดับชาติ การขับเคลื่อนหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน วันที่ 1 มิ.ย. 61 ณ รร.ดุสิตธานี โดย สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

- ร่วมประชุม UN HUMAN RIGHTS ณ นครเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์ จัดโดยองค์การสหประชาชาติ นครเจนีวา การประชุมในวันที่ 27 พ.ย. 61 ดร.ชนินทร์ นายกสมาคมฯ ได้นำเสนอหัวข้อ “Human rights-based sustainable fisheries: an experience from the Thai Tuna Industry” บนเวทีในงาน The seventh annual Forum on Business and Human Rights, โดยการเชิญของกระทรวงการต่างประเทศ

Chapter 6

การดำเนินการด้านแรงงานของสมาคมอื่นๆ

1. การดำเนินการของสมาคม

1.1 การดำเนินการที่สำคัญในการช่วยเหลือสาธารณะ

- TTIA ร่วมบริจาคปลากระป๋องช่วยเหลือผู้ประสบภัยประเทศตุรกี 13 ก.พ. 66

- TTIA ร่วมกับ TPFA สนับสนุนปลากระป๋องมอบให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม จำนวน 100 หีบ หรือ 10,000 กระป๋อง โดยได้รับการสนับสนุนปลากระป๋องราคาพิเศษจากสมาชิก 1 บริษัท ได้แก่ UC เป็นเงิน 110,000 บาท (รวม Vat และค่าขนส่ง) โดยใช้งบ TTIA และ TPFA สมาคมละ 55,000 บาท ต.ค. 2566

- TTIA/TPFA ร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยสนับสนุนเครื่องอุปโภค บริโภคช่วยผู้ประสบภัยน้ำท่วม มูลค่ารวม 1,800,000 บาท วันที่ 27 ก.ย. 65 โดยการสนับสนุนของสมาชิก 3 บริษัท ได้แก่ TU , SVG , PFG มี ดร.พจน์ อร่ามวัฒนานนท์ ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์สมาคม เป็นตัวแทนมอบให้กับ รมต.กระทรวงแรงงาน คุณสุชาติ ชมกลิ่น ณ กระทรวงแรงงาน

1.2. การดำเนินการที่สำคัญในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 ในปี 2564

- จัดประชุม ออนไลน์ หารือปัญหาการจัดการแรงงานในสถานการณ์ COVID-19 (นายแพทย์จีรศักดิ์ วรสุนทโรสถ มาให้ข้อมูลกับสมาชิกเรื่องการตั้งศูนย์ Factory Quarantine) วันที่ 15 ม.ค. 64 มีการดำเนินการที่สำคัญ อาทิ

1. บจก. พัทยาฟู้ดฯ เชิญ นายแพทย์ จีรศักดิ์ วรสุนทโรสถ มาให้ข้อมูลกับสมาชิกเรื่องการตั้งศูนย์ Factory Quarantine สำหรับการสร้าง Factory Quarantine

2. การแลกเปลี่ยนความเห็นการจัดการหอพักแรงงานข้ามชาติ และการหา Contact person ติดต่อ หอพักส่วนใหญ่ของแรงงาน ทำแผนที่หอพักพนักงานที่อยู่ในที่ต่างๆ เผื่อมีแนวทางในการร่วมกันจัดการหอพักกับบริษัทที่อยู่ใกล้เคียง

- วันที่ 29 เม.ย. 64 TTIA และ TPFA ร่วมกับหอการค้าไทย และสภาหอการค้าฯ มอบผลิตภัณฑ์ปลาซาร์ดีนจำนวน 100 หีบ (10,000 กระป๋อง) ช่วยเหลือผู้ที่เข้ารับการรักษาจากสถานการณ์ COVID-19 ณ โรงพยาบาลกลาง (เป็น รพ.สนาม)

- วันที่ 30 เม.ย. 64 TTIA และ TPFA ร่วมกับหอการค้าไทย และสภาหอการค้าฯ ร่วมมอบผลิตภัณฑ์ปลาซาร์ดีนจำนวน 250 หีบ (25,000 กระป๋อง) ช่วยเหลือผู้ที่เข้ารับการรักษาจากสถานการณ์ COVID-19 มอบให้ รพ.ราชพิพัฒน์บางแค

- วันที่ 7 พ.ค. 64 TTIA และ TPFA ร่วมกับหอการค้าไทย และสภาหอการค้าฯ ร่วมมอบผลิตภัณฑ์ปลาซาร์ดีนให้กับ รพ.ราชพิพัฒน์บางแค จำนวน 50 หีบ (5,000 กระป๋อง) และ รพ.สนามเอราวัณ2 (บางกอกอารีน่า หนองจอก) จำนวน 100 หีบ (10,000กระป๋อง)

- วันที่ 11 พ.ค. 64 TTIA และ TPFA ร่วมกับหอการค้าไทย และสภาหอการค้าฯ ร่วมมอบผลิตภัณฑ์ปลากระป๋อง จำนวน 500 หีบ (50,000 กระป๋อง) มูลค่า 900,000 บาท เพื่อช่วยเหลือผู้ที่เข้ารับการรักษาจากสถานการณ์ COVID-19

- วันที่ 20 พ.ค. 64 TTIA ร่วมมอบเครื่องช่วยหายใจชนิดควบคุมปริมาตรและความดัน 1 เครื่อง มูลค่า 300,000 บาท ให้กับโรงพยาบาลสมุทรสาคร

- วันที่ 11 มิ.ย. 64 TTIA มอบผลิตภัณฑ์ปลากระป๋องให้กับกรมประมง จำนวน 100 หีบ (10,000 กระป๋อง) เป็นมูลค่า 180,000 บาท โดยมีคุณบัญชา สุขแก้ว รองอธิบดีกรมฯ คุณสุวัฐน์ วงศ์สุวัฒน์ เลขานุการกรมฯ และคุณสุวิทย์ คชสิงห์ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมฯ เป็นผู้แทนในการรับมอบ เพื่อนำไปมอบให้โรงพยาบาลสนามในสถานการณ์ COVID-19 ต่อไป

- วันที่ 10 ส.ค. 64 TTIA TPFA TFFA และ TFPA ร่วมสนับสนุนอุปกรณ์การแพทย์มอบเครื่องวัดออกซิเจนและเครื่องวัดอุณหภูมิ จำนวน 2,000 ชิ้น เพื่อนำไปช่วยเหลือสาธารณสุขจังหวัดในการดูแลรักษาผู้ป่วยในพื้นที่สมุทรสาครร่วมสนับสนุนอุปกรณ์การแพทย์เพื่อนำไปช่วยเหลือสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครสำหรับการดูแลรักษาผู้ป่วยโควิด -19

- วันที่ 16 ส.ค. 64 TTIIA ร่วมมอบเครื่องวัดออกซิเจนและเครื่องวัดอุณหภูมิ จำนวน 2,000 ชิ้น ให้กับ สสจ. สงขลา

- วันที่ 2 ก.ย. 64 TTIA และTPFA มอบเงิน 3 แสนบาท ให้กับ สสจ. สมุทรปราการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และรักษาพยาบาล โควิด-19 ในพื้นที่ จ.สมุทรปราการ

- วันที่ 3 ก.ย. 64 TTIA /TPFA /TMPA /TFFA และ บจก. ทั้งฮั่วซินการพิมพ์ ร่วมมอบเงินมูลค่า 6 ล้านบาท เพื่อจัดตั้งโรงพยาบาลสนามสีเหลือง(ทองอุไร) และครุภัณฑ์ทางการแพทย์

- วันที่ 14 ก.ย.2564 สมาคม TTIA /TPFA /TMPA /TFFA และบจก. ทั้งฮั่วซินการพิมพ์ ร่วมมอบเงินมูลค่า 3 ล้านบาท โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชินีนาถ ณ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

1.3 การดำเนินการต่อต่านการใช้แรงงานเด็ก

- TTIA ร่วมงานวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กสากล โดยจัดกิจกรรมนิทรรศการแรงงาน ณ กระทรวงแรงงาน 9 มิ.ย. 66

- TTIA ร่วมกับ TFFA ร่วมบริจาคอุปกรณ์เครื่องเขียน อุปกรณ์สำนักงาน ขนม ให้เด็กนักเรียนโรงเรียนวัดเทพนรรัตน์ และ โรงเรียนหลวงแพทย์โกศลอุปถัมภ์ ในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องในวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก วันที่ 10 มิ.ย.2565

- TTIA ร่วมกับ TFFA ร่วมกิจกรรมแสดงเชิงสัญลักษณ์ ในวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กสากล ผ่านทางออนไลน์ (Zoom meeting) จัดโดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน วันที่ 10 มิ.ย.2565

- TTIA ร่วมประชาสัมพันธ์ กิจกรรมต่อต้านแรงงานเด็กร่วมกับกระทรวงแรงงาน ปี 2564 จัดขึ้นวันที่ 12 มิ.ย.2564 เพื่อแสดงความมุ่งมั่น การกำจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กจากอุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยสมาคมฯ ได้ประสานไปยังกระทรวงแรงงาน ได้รับแจ้งว่าจะจัดกิจกรรมในรูปแบบทางสื่อออนไลน์เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19

- ความร่วมมือกับทางสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย จัดงานวันต่อต้านแรงงานเด็ก

วันที่ 12 มิ.ย.2560 สมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทยได้มีการจัดกิจกรรม “วันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก” ต่อเนื่องอีกหนึ่งปี ทางสมาคมฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมโดยมี คุณอรรถพันธ์ มาศรังสรรค์ เลขาธิการสมาคมฯ เป็นตัวแทน ซึ่งกิจกรรมในปีนี้เป็นการมอบเครื่องบริโภคจำนวนหนึ่ง และมอบทุนการศึกษาให้แก่ โรงเรียน 5 แห่ง แห่งละ 10,000 บาท รวมทั้งสิ้น 50,000

บาท ได้แก่ 1.โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม 2.ศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัยเด็กต่างชาติ 3.โรงเรียนหลวงแพทย์โกศลอุปถัมภ์ 4.ศูนย์คาทอลิคนักบุญอันนาเพื่อผู้อพยพย้ายถิ่น และ 5.ศูนย์พัฒนาเด็กชุมชนแรงงานสำหรับเด็กข้ามชาติ

- ร่วมงานวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก ปี พ.ศ.2562 ณ กระทรวงแรงงาน วันที่ 11 มิ.ย.2562
- TTIA ร่วมกับสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย ได้เดินทางไปบริจาคของอุปโภคและบริโภค และทุนการศึกษาให้กับเด็กกำพร้า ที่วัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง วันที่ 14 ก.ย.2562

2. การออกแบบ TTIA Guideline ตรวจแรงงานบนเรือประมง

2.1 การกำหนดหลัก TTIA Guideline แนวทางการตรวจแรงงานบนเรือประมง ให้กับผู้นำเข้าวัตถุดิบ

ปี 2562 ประเทศไทยรับอนุสัญญา C188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง และหลังจากนั้นประเทศไทยได้ออกกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562

<u>จากการรับอนุสัญญาและออกกฎหมายของประเทศไทยทำให้อุตสาหกรรมทูน่าซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมประมงเห็นความสำคัญต่อประเด็นการใช้แรงงานประมง</u> จึงได้มีศึกษารายละเอียดของ C188 ในหลักการพื้นฐาน และกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 เพื่อจัดทำแนวปฏิบัติของสมาคมฯ ด้านการใช้แรงงานบนเรือ จากนั้นสมาคมฯ นำไปหารือกับเทรดเดอร์ผู้นำเข้าวัตถุดิบเพื่อแนะนำให้นำไปปฏิบัติตาม นำหลักการการจัดทำ Guideline เข้าหารือขอความเห็นจาก กระทรวงแรงงานหารือกับกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน และ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และคณะกรรมการแรงงาน TTIA ซึ่งต่อมาได้รับความเห็นชอบร่าง และได้นำเผยแพร่บนเว็บไซต์สมาคมฯ

2.2 TTIA แนวทางการตรวจแรงงานบนเรือประมง

No	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
1	ไม่ใช้แรงงานเด็ก	แรงงานบนเรือประมงควรกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายรัฐเจ้าของธงเรือและควรตรวจสอบอายุจากเอกสารประจำตัวของแรงงานเพื่อให้แน่ใจว่าอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้
2	ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ	ไม่ใช้แรงงานบังคับ ไม่มีการกระทำที่ทำให้เกิดลักษณะ เช่น การข่มขืนใจให้ทำงานด้วยการทำให้กลัวอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ทรัพย์สิน ใช้กำลังประทุษร้าย รวมถึงการยึดเอกสารสำคัญประจำตัว หรือนำภาระหนี้มาผูกมัด หรือ หลอกลวง จำกัดเสรีภาพการเดินทาง ใช้ความรุนแรงต่อร่างกายหรือทางเพศ การไม่จ่ายค่าจ้าง ให้ทำงานหรือดำรงชีพในสภาพที่เลวร้าย มีชั่วโมงการทำงานสอดคล้องตามกฎหมายแต่ละประเทศ
3	ไม่มีการค้ามนุษย์	ไม่มีพฤติกรรมจากบุคคลหรือนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เช่น การจัดหา ซื้อขาย กักขัง บุคคล โดยข่มขู่ ใช้กำลัง ลักพาตัว หลอกลวง หรือขู่ว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ เพื่อให้ยินยอมกระทำผิด หรือการหาผลประโยชน์จากบุคคล หรือเอาคนลงเป็นทาส นำคนมาขอทาน
4.	มีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	แรงงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีใครถูกทารุณกรรมการข่มขู่การข่มขู่หรือการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่อง วรรณะ, ชาติกำเนิด, เชื้อชาติ, ศาสนา, อายุ, ความพิการ, เพศ, สถานภาพการสมรส, รสนิยมทางเพศ, สมาชิกสหภาพแรงงาน, ความสัมพันธ์ / ความเชื่อทางการเมือง, การตั้งครรภ์สุขภาพหรือความ

No	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
		พิการ และไม่มีการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดทางร่างกายทางวาจาหรือทางจิตใจหรือการล่วงละเมิดทางจิตใจการข่มขู่รูปแบบอื่น
5.	เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง	แรงงานทุกคนมีอิสระในการใช้สิทธิจัดตั้งและ / หรือเข้าร่วมสหภาพและต่อรองร่วมกันหากกฎหมายอนุญาต ลูกเรือมีสิทธิ์ในการใช้การต่อรองแบบรวมกลุ่ม
6.	มีการจัดหาแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย	มีหลักการที่เหมาะสมในการจัดหาแรงงานเพื่อมาทำงานบนเรือประมงในรูปแบบที่ยอมรับได้ แรงงานควรมาจากช่องทางที่ถูกต้อง และการทำงานบนเรือประมงควรมีหนังสือสำคัญประจำตัวของคนประจำเรือ
7.	มีใบรับรองเรือผ่านการตรวจสอบความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน	มีหลักฐานรับรองว่าเรือประมงอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมต่อการใช้งาน และมีการจัดหาอาหารและน้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำ ชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น และจัดหารวมถึงอบรมการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน
8.	มีสัญญาจ้าง	การใช้แรงงานบนเรือประมงนั้น นายจ้างและลูกจ้างควรกำหนดให้มีสัญญาจ้างในภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจซึ่งอาจเป็นภาษาสัญชาติของแรงงาน *และควร*มีรายละเอียดสำคัญ เช่น ชื่อนายจ้าง ลูกจ้าง วันเริ่มต้นจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หน้าที่ของลูกจ้าง ซึ่งควรจัดทำเป็น 2 ฉบับ นายจ้างและลูกจ้างเก็บคนละฉบับเพื่อใช้เป็นหลักฐานสำคัญต่อการปฏิบัติตามสัญญาของทั้งสองฝ่าย และควรจัดทำทะเบียนลูกจ้างเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานด้วย
9.	การจ่ายค่าจ้าง	มีการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง และจ่ายค่าจ้างตรงตามกำหนดเวลาและสถานที่ตามที่ตกลงกันไว้ให้กับแรงงานอย่างสม่ำเสมอและมีหลักฐานเพื่อแสดงการจ่ายเงิน
10.	มีการตรวจสุขภาพและมีสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพและสวัสดิการ	มีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพแรงงานเพื่อให้แน่ใจได้ว่าแรงงานมีสุขภาพที่ดีพร้อมทำงานและมีใบรับรองแพทย์เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานมีสุขภาพดีพร้อมทำงานและต้องจัดหาสวัสดิการด้านสุขภาพที่เหมาะสมให้กับแรงงาน เช่น ประกันสุขภาพ
11.	มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม วันหยุด วันลา	มีกำหนดชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อนอย่างเหมาะสม รวมถึงมีการกำหนดสิทธิการลาประเภทต่างๆ ตามกฎหมายแต่ละประเทศเจ้าของเรือธง
12.	มีกระบวนรับข้อร้องทุกข์ที่เป็นธรรม	มีวิธีการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในเรื่องการสิ้นสุดของสัญญา การร้องทุกข์ และการลงโทษทางวินัยที่จะดำเนินการอย่างเป็นธรรมและเป็นความลับ มีการจัดการกับเหตุการณ์ โดยไม่กระทบต่อสมาชิกลูกเรือ มีกลไกการรายงานต่อบุคคลอื่นนอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพวกเขา มีวิธีการติดตามการร้องทุกข์ มีระบบการอุทธรณ์สำหรับการร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขและการลงโทษทางวินัย
13.	การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม	เรือประมงจะต้องมีความรับผิดชอบต่อระบบนิเวศและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางทะเล

No	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
14.	มีการดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง ตรวจสอบย้อนกลับได้	มีการดำเนินธุรกิจด้วยความสุจริต มีระบบและขั้นตอนการจัดการที่จำเป็นและมีการปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับและอนุสัญญาที่เหมาะสม เรือมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ รวมถึงไม่มีการทุจริตและการติดสินบน

3. การติดตาม Checklist สรรหาแรงงานกับสมาชิก

ในปี 2563 ILO ได้พัฒนาความคิดริเริ่มในการจัดหางานที่เป็นธรรม - หลักการทั่วไปและแนวทางการดำเนินงานสำหรับการสรรหาที่เป็นธรรมและคำจำกัดความของค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง

TTIA ตระหนักดีว่าอุตสาหกรรมปลาทูน่าจ้างแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก และสิ่งสำคัญคือต้องแน่ใจว่าการจัดหาแรงงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส TTIA ได้จัดทำรายการตรวจสอบเกี่ยวกับการสรรหาที่เป็นธรรมโดยได้รับการสนับสนุนจาก IOM อย่างไม่เป็นทางการ รายการตรวจสอบได้รับการวางแผนเพื่อใช้ในหมู่สมาชิกของสมาคม

ข้อค้นพบจากการสำรวจในปี พ.ศ. 2566 สะท้อนให้เห็นว่ามีแนวโน้มลดลงที่แรงงานข้ามชาติต้องจ่ายค่าจัดหางานเนื่องจากบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบ (TTIA รวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดหาแรงงานข้ามชาติจากสมาชิกสามัญ 24 รายจาก 26 ราย โดย 2 บริษัทไม่ได้ให้ข้อมูลเนื่องจากบริษัทหนึ่งหยุดผลิตผลิตภัณฑ์จากปลาทูน่า และอีก 1 บริษัทไม่ได้จัดหาแรงงานข้ามชาติ)

ข้อมูลเพิ่มเติม: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang--en/index.htm).

ข้อ	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานข้ามชาติ ปี 2565- 2566	จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วม GLP (บริษัท)	บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย				การเปลี่ยนแปลง 66/65 (%)
			2565		2566		
			บริษัท	%	บริษัท	%	
ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง							
1	ค่าจัดทำ Passport	25	10	40	14	56	+16%
2	ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง)	25	13	52	14	56	+4%
3	ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, SMARTCARD, ประกันชีวิตฝั่งพม่า	25	14	56	15	60	+4%
4	ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง	25	17	68	17	68	0
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย							
5	ค่า Visa	25	14.5	58	20.5	82	+24%
6	ค่า Work permit	25	14.5	58	20.5	82	+24%
7	ค่าตรวจสุขภาพ	25	19	76	20	80	+4%
8	ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ	25	19	76	20	80	+4%
9	ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย	25	20	80	21	84	+4%
10	Swab test โควิด (ATK, PCR)	25	19	76	21	84	+8%

ข้อ	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานข้ามชาติ ปี 2565- 2566	จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วม GLP (บริษัท)	บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย				การเปลี่ยนแปลง 66/65 (%)
			2565		2566		
			บริษัท	%	บริษัท	%	
11	ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit	25	17	68	21	84	+16%
12	ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19	25	14	56	18	72	+16%

***หมายเหตุ:** 1. มี 1 บริษัท ที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฯ เนื่องจาก บริษัทดังกล่าวไม่ได้ผลิต ผลิตภัณฑ์จากปลาทูน่าแล้วแต่ยังคงสถานะความเป็นสมาชิกอยู่

2. ปี 2566 ข้อ 5 และ 6 ข้อมูลแสดงเป็นตัวเลขจุดทศนิยม 0.5 หมายถึง มีบางบริษัทแบ่งจ่ายกับแรงงาน

- ข้อ 5 ค่า Visa ปี 2566 ได้ 20.5 บ.คือ มีบริษัทจ่ายให้แรงงาน 20 บ. อีก 1 บ.แบ่งจ่ายกับแรงงาน
- ข้อ 6 ค่า Work permit ปี 2565 ได้ 20.5 บ. คือ มีบริษัทจ่ายให้แรงงาน 20 บ. อีก 1 บ.แบ่งจ่ายกับแรงงาน

4. การออกแบบ Guideline Fair Recruitment กับสมาชิก

เนื่องจาก กลุ่มผู้ซื้อและ NGOs เริ่มผลักดันหลักการว่าการใช้ Zero Recruitment (นายจ้างต้องจ่ายทั้งหมด) ซึ่งหลักการนี้อาจเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้าง และการจ่ายทั้งหมดอาจเสี่ยงต่อปัญหาแรงงานบังคับ และค้ามนุษย์ รวมถึงการติดสินได้ สมาคมจึงได้หารือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในหลักการ Fair Recruitment ค่าใช้จ่ายที่เป็ฯธรรมและเหมาะสมกันทั้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยได้จัดทำ Guideline Fair Recruitment กับสมาชิกทั้ง 2 สมาคม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการด้านการสรรหาแรงงาน ดังนี้

กรณีนำหลักการ Fair Recruitment มาปรับใช้ในอุตสาหกรรมทูน่าและอาหารสัตว์เลี้ยง

1.สมาชิกของ TTIA/TPFA รับรองหลักการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO ซึ่งห้ามการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงาน การจ้างงานจะต้องเป็นไปตามสัญญา ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือบังคับใช้แรงงาน ควรมีกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ และรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างควรร่วมกันปรึกษาเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหางานตามจริงซึ่งควรมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

2. TTIA/TPFA รับรองการปรึกษาหารือไตรภาคีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เกี่ยวกับต้นทุนการจัดหางานตามหลักการของ ILO เพื่อให้มั่นใจว่าต้นทุนการจัดหางานจะยุติธรรมและสมเหตุสมผล

3.เรียกร้องให้ผู้ซื้อปลายทางสนับสนุนและช่วยเหลือนายจ้างด้วยนโยบายที่เป็นเอกภาพสำหรับซับพลายเออร์ทุกรายเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและรับรองว่ากระบวนการสรรหาแรงงานภายในห่วงโซ่อุปทานไม่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับอย่างยั่งยืน

4. สมาชิกจะไม่สนับสนุนให้มีค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับสินบนในการจัดหางาน ค่าใช้จ่ายที่ไม่ชัดเจน ไม่เปิดเผย หรือผิดกฎหมาย เนื่องจากมีความเสี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์หรือแรงงานบังคับ

5. สนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้าง หารือร่วมกันว่าใครควรเป็นผู้จ่ายค่าหนังสือเดินทาง เนื่องจากหนังสือเดินทางถือเป็นเอกสารส่วนบุคคลที่สำคัญและเป็นเสรีภาพของลูกจ้างในการเดินทางหรือแสดงตัวตน

สถานะ: สมาคมฯ อยู่ระหว่างการจัดทำ โดยคาดว่าจะสามารถนำมาใช้ได้ในปี 2567

5. ร่าง Guideline จัดซื้อปลาภายในประเทศ

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายไทยที่สำคัญและเป็นไปตามการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศ ในการรับซื้อปลา สมาคมฯ จึงได้จัดทำ (ร่าง)หลักการและคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับการรับซื้อปลาจากเรือประมงพาณิชย์ไทยเพื่อให้สมาชิกใช้เป็นข้อพิจารณาในการจัดซื้อ ซึ่งสอดคล้องต่อหลักการทำประมงอย่างยั่งยืน ครอบคลุมการเฝ้าระวังการทำการประมงผิดกฎหมายและการขนถ่ายสัตว์น้ำ มีการใช้แรงงานอย่างมีจริยธรรม และคำนึงถึงสภาพแวดล้อมการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสม โดยจะแบ่งแนวทางการจัดทำร่าง Guideline จัดซื้อปลาในประเทศ **อาจแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้**

ส่วนที่ 1 การทำประมงในน่านน้ำไทย : การปฏิบัติตามกฎหมาย (พรก.ประมง 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นสำคัญ เช่น ใบอนุญาตทำการประมง ทะเบียนเรือ และเครื่องมือประมง(ชนิด ตาอวน), ระยะเวลาทำประมง, พื้นที่การทำประมงพาณิชย์, ห้ามขนถ่ายกลางทะเล, เอกสาร Logbook, การติดVMS, ต้องมีรายงานจาก PI-PO โดย CA, การตรวจสอบย้อนกลับ

ส่วนที่ 2 แรงงานบนเรือ : การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน (C 188, พรบ.คุ้มครองแรงงานในงานประมง) ประเด็นสำคัญ เช่น สัญญาจ้าง ชั่วโมงทำงาน การจ่ายค่าแรง กลไกร้องทุกข์ สภาพแวดล้อมการทำงาน อายุลูกเรือ / หลักการสากล ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีแรงงานบังคับ ไม่ค้ามนุษย์

ส่วนที่ 3 ประเด็นอื่นๆ ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การบันทึกข้อมูลการพบเจอสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม, ไม่จับสัตว์น้ำต้องห้ามตามบัญชีรายชื่อพรบ.สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562

สถานะ: สมาคมฯ อยู่ระหว่างการจัดทำ โดยคาดว่าจะสามารถนำมาใช้ได้ในปี 2567

6. สถานการณ์ TIP Report 2023 ในไทย

วันที่ 15 มิถุนายน 2566 กระทรวงการตางประเทศสหรัฐฯ ไดเผยแพรรายงานสถานการณการคามนุษย ปี ค.ศ. 2023 (2023 TIP Report) รวบรวมขอมูลการคามนุษยจาก 188 ประเทศ โดยปไทยถูกจัดให**อยูระดับ Tier 2 คงที่จากปที่แลว**

สำหรับข้อกังวลจากรายงาน TIP Report ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมประมงไทย มีดังนี้

- รัฐบาลไทยจัดทำ MOU ทวิภาคีกับประเทศเพื่อนบ้านในการจัดหาแรงงานข้ามชาติ มาตรการจัดหาแรงงานข้ามชาติมีลักษณะซับซ้อน <u>ส่งผลให้แรงงานและนายจ้างต้องพึ่งพานายหน้าที่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมกับแรงงานนอกเหนือไปจากค่าธรรมเนียมที่รัฐบาลเรียกเก็บ เพิ่มความเสี่ยงต่อการบังคับใช้หนี้สิน</u>
- กฎหมายไม่ได้ห้ามนายจ้างและนายหน้าเรียกเก็บเงินค่า Passport ค่าตรวจสุขภาพ และ Work permit
- กฎหมายให้นายจ้างสามารถเก็บรักษาเอกสารของคนงานได้หากได้รับความยินยอม
- <u>กฎหมายแรงงานกีดกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติจัดตั้งสหภาพแรงงาน</u>
- <u>ขาดเครื่องมือชี้วัดชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงพักของแรงงานบนเรือประมงทำให้ความเสี่ยงในการค้ามนุษย์เพิ่มสูงขึ้น</u> นายจ้างต้องจ่ายเงินเดือนคนงานอย่างน้อยเดือนละครั้งผ่าน ATM คนงานบางส่วนยังคงได้รับค่าจ้างเป็นเงินสด ไม่สามารถเข้าถึงเงินทุนได้เนื่องจากไม่มี ATM ใกล้ท่าเรือบางแห่ง
- กระทรวงแรงงานตรวจสอบสถานที่ทำงานที่มีความเสี่ยง เช่น โรงงานแปรรูปอาหารทะเล และเรือประมงพบการละเมิดกฎหมายแรงงาน 6,795 แห่ง นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน มีการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน <u>ผู้ตรวจแรงงานบางครั้งถูกขัดขวางไม่ให้ตรวจสอบโดยเจ้าของบริษัทที่มีอิทธิพล</u>

- ความลำบากทางเศรษฐกิจทำให้พลเรือนในเมียนมาร์อพยพมายังประเทศไทยทำให้ผู้อพยพเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์

- คนงานจำนวนมากจ่ายค่าธรรมเนียมสูงให้กับนายหน้า บริษัทจัดหางาน ก่อนและหลังเดินทางถึงประเทศไทย

- ผู้ค้ามนุษย์มักใช้การบังคับโดยใช้หนี้สิน หลอกลวงจัดหางาน ยึดเอกสารระบุตัวตนและบัตรธนาคาร หักค่าจ้างที่ผิดกฎหมาย ความรุนแรงทางร่างกายเพื่อบังคับให้เหยื่อถูกบังคับใช้แรงงาน จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและไม่ให้วันหยุดแก่คนงาน

- คนงานในภาคการแปรรูปอาหารทะเลและการประมงต้องเผชิญกับการถูกบังคับทำงานล่วงเวลามากขึ้น

สถานะ: สมาคมฯยังคงดำเนินการด้านแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนสถานะของประเทศไทย ไปสู่ระดับ Tier 1