

**รายงานการดำเนินการต่อปัญหาการค้ามนุษย์
ของอุตสาหกรรมทูน่าไทย ในปี 2559
โดย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย**

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีข่าวเผยแพร่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและแรงงานทาสในสินค้าประมง โดยในหลายกรณีเพิ่งเล็งที่สินค้าของประเทศไทย ซึ่งทั้งรัฐบาลและภาคเอกชนไทยมิได้นิ่งนอนใจ ได้มีการออกกฎหมายใหม่ที่รัดกุมและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น มีการดำเนินมาตรการต่าง ๆ ด้วยความร่วมมือของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องและภาคเอกชนในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์

ในส่วนของอุตสาหกรรมทูน่านั้น ไม่มีการใช้แรงงานบังคับและแรงงานทาสในกระบวนการผลิต อีกทั้งยังมุ่งสนับสนุนให้ห่วงโซ่การผลิตดำเนินการด้านแรงงานในทิศทางที่สอดคล้องกับหลักการของสมาคมด้วย ข้อมูลการดำเนินการต่อปัญหาการค้ามนุษย์ของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ขอนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วัตถุดิบที่ใช้ในอุตสาหกรรมมาจากการนำเข้า

วัตถุดิบที่ใช้ในอุตสาหกรรมปลาทูน่าของไทย มีปริมาณปีละประมาณ 7-8 แสนตัน โดยมาจากการนำเข้าปลาทูน่าแช่แข็งจากทั่วโลก ร้อยละ 95 และจากเรือไทย ร้อยละ 5 *ดังตารางที่ 1* ประเทศไทยได้นำเข้าปลาจากประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างต่อเนื่อง โดยมีปริมาณและมูลค่าสูงเป็นอันดับ 2 รองจากประเทศไต้หวัน พบว่าในปี 2015 ไทยมีสัดส่วนปริมาณและมูลค่าการนำเข้าปลาทูน่าแช่แข็งจากสหรัฐฯ คิดเป็นร้อยละ 14 และ 11 ตามลำดับ *ดังตารางที่ 2*

Table 1: Supplying of Whole Round Tuna for Thai Tuna Industry in 2013-2015

Tuna Origin	Quantity (Ton)			% Growth 14/15	% Share 2015
	2013	2014	2015		
1. Local Tonggol tuna	37,636	34,696	33,175	-4	5
2. Thai's frozen tuna import	752,725	693,927	663,505	-4	95
Total	790,361	728,623	696,680	-4	100

Table 2: Thai Imports of Frozen Whole Round Tuna from the World in 2013-2015

Product description: Sum of frozen whole round tuna covering HS Code 0303.41 Albacores, 0303.42 Yellowfin, 0303.43 Skipjack, 0303.44 Bigeye and 0303.49 Other tuna

NO.	Country	QUANTITY (Ton)			% Growth 14/15	% Share 2015	VALUE (million USD)			% Growth 14/15	% Share 2015
		2013	2014	2015			2013	2014	2015		
	WORLD	752,725	693,927	663,505	-4	100	1,606	1,110	866	-22	100
1	TAIWAN	146,326	149,656	125,070	-16	19	317	239	170	-29	20
2	U.S.A.	114,682	115,733	91,411	-21	14	241	171	100	-42	11
3	S. KOREA	78,983	40,975	85,995	110	13	169	64	83	29	10
4	KIRIBATI	26,695	26,960	70,003	160	11	58	40	85	111	10
5	CHINA	41,188	52,184	50,456	-3	8	83	83	69	-17	8
6	INDONESIA	45,357	49,301	38,159	-23	6	89	85	60	-30	7
7	JAPAN	46,466	48,316	30,201	-37	5	97	94	60	-36	7
8	MALDIVES	31,819	22,361	24,451	9	4	71	39	40	4	5
9	MARSHALL ISLANDS	35,880	27,078	18,834	-30	3	75	39	22	-44	3
10	VANUATU	88,223	45,268	10,989	-76	2	188	69	14	-79	2
11	SPAIN	9,062	16,196	10,272	-37	2	21	25	14	-43	2
12	FRANCE	3,297	779	3,943	406	1	8	1	6	485	1
	Top 10 + 2 Country	667,979	594,805	559,784	-6	84	1,416	949	724	-24	84
	Others	84,746	99,121	103,721	5	16	190	162	143	-12	16

ส่วนที่ 2 การควบคุมห่วงโซ่อุปทานของกระบวนการผลิต

สมาคมฯ มีนโยบายและมาตรการในการควบคุมห่วงโซ่อุปทานในกระบวนการผลิตของสถานประกอบการสมาชิก เพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ แรงงานทาสในโรงงานทูนาของสมาชิก ดังนี้

2.1 นโยบายสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทยด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน

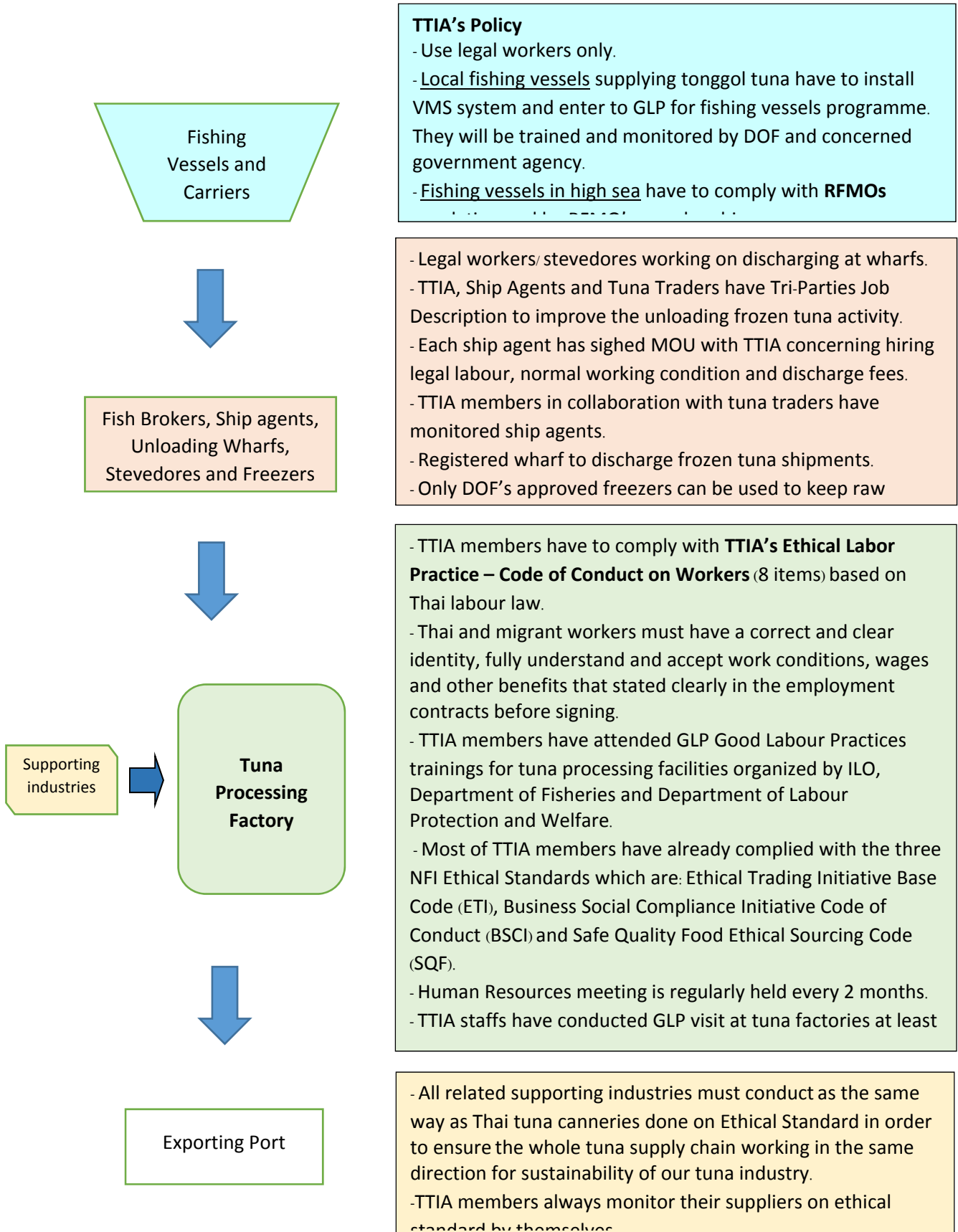
ในการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย กำหนดให้บริษัทต้องยื่นหนังสือยืนยันการประกาศเจตนารมณ์ว่า บริษัทฯ ยินดีปฏิบัติตามนโยบายด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct) 8 ข้อ ซึ่งอ้างอิงตามกฎหมายแรงงานไทย ดังนี้

1. Child Labour: No workers under age of 18 years old is engaged or employed in the processing plants. Upon recruiting, all applicants shall provide a government-issued passport, Identity card and/or work permit for verifying age and legality to work respectively.
2. Forced and Compulsory Labour: Workers are not required to pay deposits or recruitment fee to the company. The company shall not lodge passport, Identity card and/or work permit belonging to the workers. The company shall not withhold any part of workers' salary and benefits.
3. Health and Safety: Occupational health and safety of workers shall be of the utmost concern for the company. At minimum, all legal requirements of related laws must be fulfilled. They include to the provision of necessary personal protective equipment at the employer's expenses, first aid treatment, and assistance for follow-up medical treatment.
4. Freedom of Association and Right to Collective Bargaining: As permitted by Thai law, the company shall respect the rights of workers for freedom of association and collective bargaining.
5. Discrimination: The company shall not allow any behavior indicating harassment, discrimination or bullying. Education and training on the fundamental of human rights shall be conducted for all personnel concerning the supervision of workers and security practice. The company shall have in place the mechanism and grievance handling to ensure fair treatment of workers.
6. Disciplinary Practices: The company shall not engage in or tolerate the use of corporal punishment, mental or physical coercion, or verbal abuse of workers. Deductions from wages as a disciplinary measure are not allowed.
7. Remuneration: The minimum daily wage shall be fully paid according to Thai law to every workers. Overtime work shall be reimbursed at a premium rate and paid leave shall be granted as defined by Thai Law.
8. Welfare and Benefit: Social security payments are contributed by both workers and company – in accordance with Thai Labour Law – which ensure all workers are eligible for national health care coverage. The company shall register every workers to this scheme from the first day of employment. For the period where the national health care coverage is not yet in effect, the company shall provide adequate medical treatment and expenses to assist any work-related injuries and illnesses.

2.2 มาตรการด้านจริยธรรมต่อ Supply Chain

สมาคมฯ มีนโยบายให้สมาชิกดูแลอุตสาหกรรมต่อเนื่องตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เพื่อให้มีการปฏิบัติด้านจริยธรรมแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Supply Chain of Thai Tuna Industry Towards Ethical Standard



2.3 การกำหนดระเบียบเพิ่มเติมกับสมาชิก TTIA

ในปี 2559 สมาคมฯ ได้กำหนดระเบียบให้สมาชิก ต้องได้รับการตรวจรับรอง Dolphin Safe Program จาก Earth Island Institute (EII) และกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมในการรับสมัคร โดยสมาชิกต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี Good Labour Practice (GLP) เพื่อเป็นการควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสากลและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

1. บริษัทฯ ต้องมีหนังสือยืนยันการประกาศเจตนารมณ์ในการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย (Thai Tuna Industry Association) ว่าบริษัทฯ ยินดีสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายของสมาคมฯ 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. สมาชิกสามัญและวิสามัญประเภทที่มีการค้าสินค้าทูนา จะต้องผ่านการตรวจรับรอง Dolphin Safe Program จาก EII
3. สมาชิกสามัญต้องผ่านการตรวจรับรอง Good Manufacturing Practice (GMP) และ Hazard Analysis and Critical Control Point Critical (HACCP) จากหน่วยงานภาครัฐ หรือ องค์กรเอกชนที่ได้รับการรับรอง
4. สมาชิกสามัญและวิสามัญประเภทโรงงานจะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี Good Labour Practice (GLP) โดยสมาคมฯ จะมีเจ้าหน้าที่ไป GLP Visit อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5. สมาชิกวิสามัญ ประเภทที่มีการค้าสินค้าทูนา ต้องให้คำมั่นว่าจะต้องซื้อผลิตภัณฑ์ทูนาจากสมาชิกสามัญของสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทยเท่านั้น และจะต้องแสดงเอกสารอื่นใด ที่สามารถยืนยันได้ว่าการสั่งซื้อดังกล่าว ได้จัดซื้อจากสมาชิกสามัญของสมาคมฯ จริง มอบให้แก่เจ้าหน้าที่สมาคมฯ เพื่อการตรวจสอบดูแล เมื่อเจ้าหน้าที่ร้องขอ โดยไม่ชักช้า
6. สมาชิกสามัญและวิสามัญ จะต้องปฏิบัติตามนโยบาย และมติอื่นใด ทั้งที่ได้มีอยู่และจะออกมาในภายหลัง เพื่อประโยชน์ของอุตสาหกรรมทูนาไทย อย่างเคร่งครัด

2.4 การดำเนินการของสมาคมฯ ต่อสมาชิกเพื่อป้องกันการค้ำมนุษย์

2.4.1 สมาคมฯ จัดประชุมสมาชิก เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ติดตามสถานการณ์ด้านแรงงาน

สมาคมฯ มีการจัดประชุมกับสมาชิกทุก 2 เดือน เพื่อหารือและรายงานประเด็นปัญหาด้านแรงงาน ข้อมูลการติดตามกฎหมาย ระเบียบ ความเคลื่อนไหวด้านการประชุมแรงงานที่สำคัญจากภาครัฐ และ NGOs การแก้ไขสถานการณ์แรงงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสมาชิก ตลอดจนการรณรงค์ เชิญชวนให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

2.4.2 การดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit

สมาคมฯ ได้ดำเนินการติดตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี อย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มขึ้นเมื่อปี 2556 ร่วมกับ International Labour Organization และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย โดยภายหลังโครงการสิ้นสุดลงเมื่อปี 2558 ทางสมาคมฯ ได้สนับสนุนให้สมาชิกดำเนินการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีตามหลักการ ILO-GLP ต่อไป โดยมีการดำเนินการในปี 2558 – 2559 ดังนี้

การดำเนินการด้าน GLP ปี 2558-2559

- สมาคมฯ รวบรวมข้อมูล GLP Action plan ของสมาชิกที่ทำไว้ในปี 2557-2558 นำมาวิเคราะห์ และสรุปเป็นรายงานประจำปี 2558
- จัดอบรม GLP Refreshment ให้กับสมาชิก เพื่อเป็นการทบทวนความเข้าใจเรื่อง GLP ให้กับสมาชิก และเจ้าหน้าที่สมาคม โดยเน้นประเด็นการนำ GLP ไปใช้เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และแนวทางการออกแบบประเมินตนเองระหว่างนายจ้างร่วมกับลูกจ้าง ซึ่งสมาคมได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบเกณฑ์ Color Code เพื่อนำไปใช้ในกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิก
- จัดอบรม GLP Facilitator ให้กับเจ้าหน้าที่สมาคม เพื่อเตรียมความพร้อมในการไปทำกิจกรรม GLP Visit ให้กับสมาชิก โดยใช้เวลาอบรม 8 วัน ในเดือนตุลาคม 2558

การจัดกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2559

(1) สมาคมฯ ได้ออกแบบคู่มือการติดตามผลการดำเนินการ GLP กับสมาชิกโดยอ้างอิงจาก *คู่มือ ILO-GLP Good Labour Practices Guidelines for Packaging and Processing Factories in The Shrimp and Seafood Industry of Thailand: GLP/Processing Plants* เพื่อใช้ติดตาม GLP Visit กับสมาชิกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- (2) ขั้นตอนดำเนินการ GLP Visit มีดังนี้
- สมาคมฯ ใช้คู่มือติดตามผล GLP Visit ประกอบกับข้อมูล Action Plan ที่สมาคมเคยได้รับจากสมาชิก นำไปใช้ในการติดตามผล
 - เข้าเยี่ยมชมโรงงาน และไลน์การผลิตของสมาชิก
 - ขอตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง มาให้สัมภาษณ์ถึงการบริหารจัดการและวงจรชีวิตของลูกจ้าง และสอบถามข้อมูลมาตรฐานแรงงานตามหลักการ GLP
 - ขอเอกสาร หลักฐานเพิ่มเติม ประกอบการพิจารณา
 - จัดทำรายงานสรุปส่งถึงสมาชิก และจัดทำรายงานประจำปีภาพรวมอุตสาหกรรม



ภาพประกอบ ด้านซ้าย : กิจกรรม TTIA GLP Visit เริ่มดำเนินการครั้งแรก เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2560
ด้านขวา : เจ้าหน้าที่จาก ILO เข้าสังเกตการณ์การดำเนินงานกิจกรรม TTIA GLP Visit ณ โรงงานสมาชิกแห่งหนึ่ง

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลผลการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ในปี 2559 ซึ่งทางสมาคมฯ มั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานทาส และแรงงานเด็ก รวมทั้งประเด็นการค้ามนุษย์ในโรงงานของสมาชิก

ตารางที่ 3 : ผลการดำเนินการ TTIA GLP Visit ปี 2559		
ข้อมูล	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
1. จำนวนสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมในปี 2559	มีสมาชิกเข้าร่วมฯ 23 บริษัท จากทั้งหมด 25 บริษัท	สมาชิกอีก 2 ราย จะเข้าร่วมกิจกรรมในปี 2560
2. สมาชิกที่สามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับ GLP	21 บริษัท	-
3. สมาชิกที่กำลังดำเนินการแก้ไขให้สอดคล้องกับ GLP	2 บริษัท	สมาชิกทั้ง 2 ราย มีแผนจะดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในปี 2560
4. ประเด็นที่พบว่าไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และหลักการ GLP	1. <u>กฎหมายแรงงาน</u> : พบการหักเงินค่าที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟ โดยตรงจากเงินเดือน 2. <u>หลักการ GLP</u> : ไม่มีสลิปเงินเดือนให้แรงงาน 3. <u>หลักการ GLP</u> : ไม่มีกล่องรับความคิดเห็นของคณะกรรมการสวัสดิการฯ	สมาคมฯ พบประเด็นดังกล่าวกับสมาชิก 3 ราย ระหว่างดำเนินการ GLP Visit ทั้งนี้ สมาชิกแจ้งว่าได้ดำเนินการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว
	1. <u>กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> : พบการให้พนักงานออกค่าอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานเอง 2. <u>กฎหมายคุ้มครองแรงงาน</u> : ยังไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ	สมาชิกทั้ง 2 ราย มีแผนจะดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในปี 2560
5. จำนวนสมาชิกที่มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ	มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ 21 บริษัท จาก 23 บริษัท โดยในจำนวนนี้มี 18 บริษัท ที่มีแรงงานข้ามชาติเป็นคณะกรรมการสวัสดิการฯ	สมาชิก 2 ราย ที่ยังไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ แจ้งว่าจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี 2560

สรุป การดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ทำให้สมาชิกตระหนักและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ได้รับทราบสถานการณ์และกฎระเบียบด้านแรงงานที่ต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและการพัฒนาด้านสวัสดิการให้ดีขึ้น มีการจัดทำนโยบายและเพิ่มการสื่อสารอบรม ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานข้ามชาติได้รับทราบข้อมูล สิทธิ หน้าที่ของตน อีกทั้งทำให้สมาชิกมีการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วม

แผนการดำเนินงาน TTIA GLP Visit :

1. สมาคมฯ จะดำเนินการ GLP Visit เป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้งต่อโรงงาน เพื่อติดตามและส่งเสริมหลักการ GLP ให้กับสมาชิกอย่างต่อเนื่อง
2. สมาคมฯ จะมีการปรับปรุง/เพิ่มเติมประเด็นด้านแรงงาน ในคู่มือ TTIA GLP Visit ให้สอดคล้องกับกฎหมายของไทยและสถานการณ์ปัจจุบันเสมอ อาทิเช่น ประเด็นการจ้างแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลการจ้างแรงงานคนพิการ ความมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีแรงงานข้ามชาติร่วมด้วย อายุการเกษียณ เป็นต้น

ส่วนที่ 3 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและ NGOs ในการต่อต้านการค้ามนุษย์

สมาคมฯ ได้ร่วมมือกับองค์กรหลายภาคส่วน เช่น หน่วยงานภาครัฐ NGO และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ในธุรกิจการประมงและอุตสาหกรรมตัวอย่างกิจกรรมที่สมาคมฯ ได้สนับสนุนและเป็นส่วนหนึ่งตั้งแต่ปี 2557 จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 ข้อ ดังนี้

3.1 การดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ร่วมกับภาครัฐ

ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ระหว่างสมาคมฯ กับภาครัฐ สมาคมฯ ให้ความร่วมมือด้านแรงงานกับภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้ง โดยสมาคมฯ เอง และผ่านทางสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย หน่วยงานภาครัฐสำคัญมี 8 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงยุติธรรม โดยการเข้าร่วมประชุมให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นและปัญหาด้านแรงงาน เช่น *การประชุมคณะกรรมการกำกับติดตามโครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล* โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน เป็นต้น



ภาพประกอบ การประชุมประเด็นด้านแรงงานระหว่างภาครัฐและเอกชน ณ กระทรวงแรงงาน

3.2 การดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ร่วมกับ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

ตั้งแต่ปี 2558 สมาคมฯ ได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล (Combating Unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry) หรือเรียกชื่อย่อว่า "Ship to Shore Right" ซึ่งโครงการนี้เกิดจากความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ โดยการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรป มีคณะทำงานจำนวน 2 ชุด ดังนี้

คณะทำงานชุดแรก ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านกฎหมาย นโยบายขับเคลื่อนในเรื่องการรับอนุสัญญา 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. 2007 และ อนุสัญญา 29 เรื่องแรงงานบังคับ รับผิดชอบในเรื่องสิทธิของแรงงาน

คณะทำงานชุดที่สอง ทำหน้าที่รับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมาย การตรวจแรงงาน การอบรมเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน การทำกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือ ซึ่งทำให้ผู้ใช้แรงงานและเครือข่ายแรงงานต่างดาวได้รับประโยชน์เพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงภาคเอกชนสมัครใจในการทำ Good Labour Practice (GLP)



ภาพประกอบ การประชุมคณะทำงานในโครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล

3.3 การดำเนินการร่วมกันกับองค์กรไม่แสวงหากำไร

สมาคมฯ ได้ทำงานร่วมกับกลุ่ม NGOs ซึ่งมีส่วนในการทำให้อุตสาหกรรมเกิดการพัฒนาด้านแรงงาน เช่น การนำเอาข้อร้องเรียน ปัญหาต่างๆ หรือข้อแนะนำที่ได้รับ มาปรับปรุง หรือจัดประชุม Workshop เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกับ NGOs เช่น เครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker Rights Network : MWRN) และ องค์กร PLAN International โดยมีความร่วมมือในปี 2559 ดังนี้

3.3.1 โครงการอบรม BSCI โดยทุนสนับสนุนจาก KESKO

เมื่อเดือนสิงหาคม 2559 สมาคมฯ ร่วมกับองค์กร PLAN International Thailand จัดโครงการอบรม BSCI (The Business Social Compliance Initiative) ให้กับสมาชิกสมาคมฯ จำนวน 15 บริษัท เมื่อวันที่ 16-18 พฤศจิกายน 2559 โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก KESKO ประเทศฟินแลนด์ จำนวน 2 ล้านบาท จุดประสงค์เพื่อส่งเสริมด้าน Supply Chain Engagement และในปี 2560 จะมีการจัดอบรมและจัดกิจกรรมเพิ่มเติมให้กับสมาชิกอีก



ภาพประกอบ การอบรม BSCI โดยทุนจาก KESKO

3.3.2 การนำหลัก UNGP มาปรับใช้ในอุตสาหกรรมทูน่า โดยใช้ มาตรฐาน BSCI ในการดำเนินการ

เมื่อเดือนกันยายน 2559 องค์กร PLAN International Thailand ได้นำเสนอโครงการขอทุนจากสหภาพยุโรป ร่วมกับ สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย เพื่อส่งเสริมการนำหลักการ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) มาปรับใช้ในอุตสาหกรรมสัตว์น้ำแปรรูปของไทย ทางสมาคมฯ ได้เข้าร่วมขอทุนกับ PLAN โดยเป็น Co-applicant เพื่อนำมาตรฐาน UNGP ไปปรับใช้ตลอดทั้งซัพพลายเชน โดยนำมาตรฐาน BSCI มาใช้เป็นกลไกในการดำเนินโครงการ ขณะนี้ โครงการดังกล่าวยังอยู่ในช่วงการพิจารณาการให้ทุนจากสหภาพยุโรป)



ภาพประกอบ การประชุมหารือโครงการส่งเสริม UNGP โดยผู้แทนจากสมาคม และ PLAN

3.3.3 การจัด Social Dialogue Workshop เพื่อเสริมความรู้เรื่องสิทธิ กฎหมาย และเสริมประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

ในช่วงปี 2557-2559 สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ได้ร่วมกับ สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ(MWRN) จัด Workshop เพื่อเน้นให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (social dialogue) โดยเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2559 ได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 3 เรื่อง “บทบาทคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (คกส.) เพื่อการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง”



ภาพประกอบ การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 3 (Social Dialogue)

3.3.4 การจัดประชุมร่วมกับ MWRN เพื่อหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการสวัสดิการในสถานประกอบการ

สมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย ได้จัดประชุมร่วมกับ สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปไทย และ เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) เพื่อหาหรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ โดยแรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วม

3.3.5 การรับข้อร้องเรียนจากองค์กรไม่แสวงหากำไร และการแสดงความรับผิดชอบด้านจริยธรรมใน Supply Chain

เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) ได้ส่งหนังสือลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2559 มาถึงสมาคมฯ เพื่อขอความช่วยเหลือให้กับแรงงานข้ามชาติจำนวน 14 คน ที่ลาออกจากงานฟาร์มเลี้ยงไก่ ในจังหวัดลพบุรี เพราะมีข้อพิพาทด้านแรงงานเกิดขึ้น โดยฟาร์มไก่นี้ ได้ส่งวัตถุดิบให้กับโรงงานทูนาที่เป็นสมาชิกสมาคมฯ ด้วย (สมาชิกมีการใช้วัตถุดิบดังกล่าวเพียงเล็กน้อย) ทางสมาชิกได้ช่วยรับแรงงานทั้ง 14 คน เข้าทำงานในโรงงานทูนาแล้ว เพื่อร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อข้อพิพาทตามหลักสิทธิมนุษยชน และยังได้ให้การช่วยเหลืออื่นๆ อีก ดังนี้

- ช่วยเหลือค่าที่พักของแรงงานระหว่างที่แรงงานข้ามชาติทั้ง 14 คนยังไม่มีย้ายได้ จำนวน 15,000 บาท
- ช่วยเหลือสนับสนุนค่าข้าวสาร น้ำ

3.3.6 การช่วยเหลือ Human Right Protect และ Defender Protect

สมาคมฯ ได้ยึดหลักสิทธิมนุษยชนในการช่วยเหลือด้าน Human Right Protect และ Defender Protect โดยได้ช่วยเหลือค่าปรับจากกรณีศาลตัดสินให้ นายอานดี้ ฮอลล์ ที่ปรึกษา MWRN แพ้คดีที่ บริษัทผู้ผลิตสัปรดกระป๋องรายหนึ่ง ฟ้องในข้อหาหมิ่นประมาทด้วยการโฆษณา และนำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ด้วยข้อมูลอันเป็นเท็จ ซึ่งศาลได้ตัดสินว่านายอานดี้ ฮอลล์ มีความผิดตามฟ้องให้มีโทษจำคุก 3 ปี ปรับ 150,000 บาท โดยโทษจำคุกให้รอลงอาญาไว้ 2 ปี สมาคมฯ ได้ช่วยเหลือค่าปรับจำนวนเงิน 50,000 บาท เพราะนายอานดี้ ฮอลล์ เป็นผู้ปกป้องด้านสิทธิมนุษยชน

3.4 ความร่วมมือกับทางสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย

สมาคมฯ ได้ร่วมมือกับทางสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย ให้การสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษาแก่เด็กข้ามชาติและบุตรของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมประมงดังนี้

- 1.สนับสนุนงบประมาณสำหรับจ้างครูผู้สอนชาวพม่าและอุปกรณ์ในการศึกษา สำหรับโรงเรียนวัดเด็กกำพร้า จำนวน 60,000 บาท/เดือน ถึงมีนาคม 2560
- 2.สนับสนุนงบประมาณสำหรับมูลนิธิ MWRN 40,000 บาท / เดือน
- 3.สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านแรงงานสำหรับมูลนิธิ LPN 20,000 บาท/เดือน



ภาพประกอบ ความร่วมมือกับทางสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย

Reported by Thai Tuna Industry Association
Address: 163 Rajapark Bldg., 11th floor, Sukhumvit 21 Rd.(Asoke), Klongtoey,
Wattana, Bangkok 10110, Thailand
Telephone: +66 2 258 0317-8 Fax: +66 2 258 0319
E mail: ttia@thaituna.org , Website: www.thaituna.org