

คู่มือการดำเนินการด้านแรงงานของสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย

สารบัญ

สรุปการดำเนินงานด้านแรงงานของสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย (มกราคม- ธันวาคม 2564)

Chapter 1 นโยบายสมาคม และหลักจริยธรรมแรงงาน

- การใช้แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP กับสมาชิก
- การส่งเสริมให้ซัพพลายเชนนำนานวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP ไปใช้

Chapter 2 การถอดถอนสินค้าปลาจากการถูกกล่าวหาจากกระทรวงแรงงานสหรัฐว่ามีการใช้แรงงานบังคับ

Chapter 3 การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ และ NGOs ด้านแรงงาน

Chapter 4 การส่งเสริมหลักการเจรจาต่อรองตามหลักสากล ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบการ

Chapter 5 การทำงานร่วมกับองค์การระหว่างประเทศด้านแรงงานอื่นๆ

Chapter 6 การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน

Chapter 7 การดำเนินการด้านแรงงานของสมาคมอื่นๆ

สรุปการดำเนินงานด้านแรงงานของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (มกราคม- มิถุนายน 2564)

1.นโยบายสมาคม และหลักจริยธรรมแรงงาน

- การแจ้งเตือนสมาชิกห้ามใช้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย (สถานการณ์โควิด-19 และขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง)
- การปรับนโยบายด้านจริยธรรมแรงงาน (Ethical Labour Practice – Code of Conduct on Workers) โดยเพิ่มการสรรหาแรงงานข้ามชาติให้สอดคล้องตามหลักกฎหมายไทยและประเทศต้นทางของแรงงาน และนำขึ้นเว็บไซต์สมาคม

2.การถอดถอนสินค้าปลาจากการถูกกล่าวหาจากกระทรวงแรงงานสหรัฐว่ามีการใช้แรงงานบังคับ

- การเก็บข้อมูลสมาชิกเรื่องการทำมาตรฐานแรงงาน
- การกำหนดแผนติดตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP กับสมาชิกระบบ Virtual Visit / รับรองตนเอง
- การเชิญให้ บ.ชัยพลายเซ่นนำแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP ไปใช้โดยมีบริษัทชัยพลายเซ่นที่สมาชิกแสดงความประสงค์ให้นำ GLP ไปใช้เพิ่มอีก 15 บริษัท มีธุรกิจ 4 ประเภท ห้างเย็น บรรจุกุ้ง วัตถุดิบ วัตถุดิบส่วนผสม

3.การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ และ NGOs ด้านแรงงาน

- ร่วมประชุม Thailand - EU Labor Dialogue ในหัวข้อ "Sectoral social dialogue: social partners' views in the fisheries and/or seafood processing sectors" โดยคุณอรรถพันธ์ ที่ปรึกษาสมาคมฯ ร่วมเป็น Speaker
- รับข้อเสนอแนะจาก MWRN และ คุณแอนดี้ ฮอลล์ เรื่องการปรับหลักจริยธรรมแรงงาน / การจัดการแรงงานข้ามชาติของสมาชิกในช่วงโควิด-19

4.การส่งเสริมหลักการเจรจาต่อรองตามหลักสากล ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (คณะกรรมการสวัสดิการ)

- ยังไม่มีการดำเนินการเพิ่มเติม (จัดกิจกรรม Social Dialogue Workshop ปลายปี 2564)

5.การทำงานร่วมกับ ILO IOM

- เสนอให้มีการทำวิจัย GLP impact ในอุตสาหกรรมทูน่า (คาดว่าจะเริ่มในเดือนมิถุนายน 2564)
- จัดอบรมแลกเปลี่ยนความเห็น การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมตามหลักการของ ILO 18 มิถุนายน 2564

6.การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน

- การประชาสัมพันธ์ เชิญชวนสมาชิกร่วมประกวด องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ปี 2564 จัดโดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กำหนดการรับสมัคร 1 เม.ย. ถึง 31 พ.ค. 2564
- การส่งเสริมหลักนโยบายสิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบต่อสังคม ในโครงการ การทำประมงปลาโอดำ ฝั่งอ่าวไทย อย่างยั่งยืน (อยู่ระหว่างดำเนินการ)

7.การดำเนินการด้านแรงงานของสมาคมฯในเรื่องอื่นๆ - ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

- จัดประชุมการจัดการด้านแรงงานช่วงสถานการณ์ โควิด-19 เชิญ นายแพทย์จิรศักดิ์ วรสุนทรโรสด จากสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ให้ความรู้สมาชิก TTIA เรื่อง “การจัดตั้งสถานกักตัว การตรวจคัดกรองและการคัดแยกผู้ติดเชื้อ”
- การจัดทำข้อมูล Contact person HR บ.สมาชิกเพื่อใช้ติดต่อกันในการจัดการแรงงานช่วงโควิด19
- ทำหนังสือถึงสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเรื่องความต้องการวัคซีนโควิด-19 และปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

สรุปการดำเนินงานด้านแรงงานของสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย (กรกฎาคม- ธันวาคม 2564)

1.นโยบายสมาคม และหลักจริยธรรมแรงงาน

- การเก็บข้อมูลการสรรหาแรงงานกับสมาชิก >> มีบริษัทสมาชิกให้ข้อมูล 25 บริษัท จาก 26 บริษัท พบว่าในปี 2564 ทิศทางค่าใช้จ่ายการสรรหาที่มีแนวโน้มที่นายจ้างช่วยออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานมากขึ้น กว่าปี 2563 มีทิศทางสอดคล้องกับหลักการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม โดยค่าใช้จ่ายที่มีการออกให้แรงงานมากขึ้นเป็นค่าใช้จ่ายเอกสารส่วนตัว เช่น Passport และ ค่า Visa

2.การถอดถอนสินค้าปลาจากการถูกกล่าวหาจากกระทรวงแรงงานสหรัฐว่ามีการใช้แรงงานบังคับ

- การติดตาม GLP Visit 2564 (เริ่มติดตาม ส.ค-ต.ค.64) ใช้การตอบแบบประเมินตนเองและการทำ Virtual Visit >> มีสมาชิกให้ข้อมูล 25 บริษัท พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่ยังปฏิบัติตามได้สอดคล้องกับหลักการ GLP อยู่ แต่พบประเด็นที่ไม่สอดคล้อง เช่น มีการตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน โดยสมาคมฯ ได้อธิบายว่าอาจเกิดการเลือกปฏิบัติขึ้นหลังจากบริษัทรับทราบได้ ดำเนินการยกเลิกตรวจทันที
- จัดอบรมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP ให้กับ บ.ชัยพลายเขน >> มีเข้าร่วมอบรม 10 บริษัท ได้แก่ กลุ่มธุรกิจท่องเที่ยว 2 บริษัท/ กลุ่มธุรกิจบรรจุภัณฑ์ 4 บริษัท /กลุ่มธุรกิจฉลาก 1 บริษัท /กลุ่มธุรกิจระบอง 3 บริษัท โดยหลังจากอบรมสมาคมได้ส่ง Checklist GLP เพื่อให้ บ.ชัยพลายเขนไปประเมินตนเอง โดยมีตอบข้อมูลกลับมา 4 บริษัท พบว่าปฏิบัติได้สอดคล้องตามหลักการ GLP

3.การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ และ NGOs ด้านแรงงาน

- ให้สัมภาษณ์ ผ่านออนไลน์ กับ องค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกา สำนักงานประจำภาคพื้นเอเชีย (USAID/RDMA) เรื่องการประเมินสถานการณ์การต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย

4.การส่งเสริมหลักการเจรจาต่อรองตามหลักสากล ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (คณะกรรมการสวัสดิการ)

- จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติครั้งที่ 6 ร่วมกับ MWARN เรื่อง “การใช้ประโยชน์ คสส. ในสถานการณ์โควิด-19” >> มีสมาชิกเข้าร่วม 20 บริษัท มีการแลกเปลี่ยนการทำหน้าที่ คสส.ที่สำคัญ เช่น การให้ความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นเรื่องการฉีควัคซีน

5.การทำงานร่วมกับ ILO IOM

- การประเมินโครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP Programme) ในโครงการ Ship to shore rights >> ผู้วิจัยพบว่าขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม / รายงาน GLP ไม่มีการแปลเป็นภาษาอังกฤษอาจทำให้เข้าไม่ถึงผู้ซื้อ / GLP ยังขาดการตรวจสอบโดยองค์กรภายนอก

6.การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน

- ออกแบบ Checklist หลักการด้านสิทธิมนุษยชน และนำไปติดตามกับสมาชิก >> มีสมาชิกตอบกลับ 20 บริษัท พบว่าทุกบริษัทมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน แต่มีความครอบคลุมที่แตกต่างกันบางบริษัทครอบคลุมถึงชุมชน การดูแลห่วงโซ่อุปทาน
- ร่วมสัมภาษณ์ ออนไลน์งานวิจัยของ UNDP เรื่องการดำเนินคดีการฟ้องปิดปาก (SLAPP) การคุ้มครองนักสิทธิมนุษยชน โดยโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ โดย UNDP และ กระทรวงยุติธรรม

7.การดำเนินการด้านแรงงานของสมาคมฯในเรื่องอื่นๆ - ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

- ร่วมเป็น Speaker งาน Thailand and The US TIP Report 2021 จัดโดยสถาบันเอเชียศึกษา ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นฐาน

Chapter 1 นโยบายสมาคม และหลักจริยธรรมแรงงาน

การใช้แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP กับสมาชิก

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สมาคมฯ / สมาชิกสามัญ / สมาชิกวิสามัญ

ความเป็นมา นโยบายสมาคมฯ กำหนดเพื่อให้สมาชิกรับไปใช้เป็นหลักปฏิบัติตามโดยสมาชิกจะต้องลงนามรับรองจะปฏิบัติตามนโยบายตั้งแต่เริ่มสมัครเป็นสมาชิก

นโยบายหลักสมาคมฯ 3 ข้อ

บริษัทฯ ยินดีสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย 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)

Link https://www.thaituna.org/home/download/app-for-member/3-TTIA_Declaration_Confirmation_Form_to_Apply_for_All_Membership_TH_EN.doc

นโยบายด้านจริยธรรมแรงงาน 8 ข้อ

บริษัทฯ ยินดีส่งเสริมและดำเนินการต่อแรงงานตามนโยบายด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct) ซึ่งเป็นข้อกำหนดของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

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

1. **ไม่ใช้แรงงานเด็ก (No Child Labour)** ไม่มีคนงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้ามามีส่วนร่วม หรือได้รับการจ้างงานในโรงงานแปรรูป ในการสรรหาผู้สมัคร คนงานทุกคนจะต้องแสดงหนังสือเดินทางที่ออกโดยรัฐบาล บัตรประจำตัวและ/หรือใบอนุญาตทำงานเพื่อใช้ในการตรวจสอบอายุและความถูกต้องในการทำงานตามลำดับ

2. **ไม่ใช้แรงงานบังคับ (No Forced and Compulsory Labour)** ไม่เรียกร้องให้แรงงานจ่ายเงินมัดจำ หรือค่าธรรมเนียมการสมัครแก่บริษัท รวมถึงการสรรหาแรงงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายไทยและกฎหมายประเทศต้นทางของแรงงาน บริษัทจะต้องไม่ยึด เกือบหนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวและ/ หรือใบอนุญาตทำงานของคนงาน บริษัทจะต้องไม่ถือครองครองเงินเดือนและไม่ขัดขวางสิทธิประโยชน์อื่นใดของคนงาน

3. **ไม่เลือกปฏิบัติ (No Discrimination)** บริษัทจะไม่อนุญาตให้แสดงพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ หรือการข่มขู่ใด ๆ บริษัทจะต้องมีการดำเนินงานให้การศึกษาและการฝึกอบรมในเรื่องสิทธิมนุษยชนขึ้นพื้นฐานแก่บุคลากรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลคนงานและการฝึกซ้อมความปลอดภัย บริษัทจะต้องมีพื้นที่กลไกในการจัดการการร้องทุกข์เพื่อให้คนงานมั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

4. **เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Freedom of Association and Right to Collective Bargaining)** ในฐานะที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายไทย บริษัทควรเคารพสิทธิเสรีภาพของคนงานในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

5. **อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Health and Safety)** บริษัทจะต้องให้ความสำคัญขั้นสูงสุดในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยทางด้านวิชาชีพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดจะต้องปฏิบัติตามข้อเรียกร้องทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกข้อ ซึ่งรวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันตัวที่จำเป็น โดยจัดเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้าง การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการให้ความช่วยเหลือในขั้นตอนติดตามการรักษาพยาบาล

6. **การปฏิบัติตามวินัย (Disciplinary Practices)** บริษัทจะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือยอมให้มีการลงโทษโดยทำร้ายร่างกาย จิตใจ หรือใช้คำพูดดูถูกเหยียดหยามพนักงาน และจะต้องไม่มีการหักเงินค่าจ้างจากพนักงานเมื่อทำผิดระเบียบวินัย

7. **ค่าตอบแทน (Remuneration)** จะต้องมีการจ่ายค่าจ้างรายวันขั้นต่ำเต็มจำนวนแก่พนักงานทุกคนตามกฎหมายไทย ในส่วนของค่าจ้างการทำงานนอกเวลาจะต้องจ่ายในอัตราพิเศษเป็นที่ยอมรับตามที่กฎหมายไทยระบุ

8. **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Welfare and Benefit)** พนักงานและทางบริษัทจะต้องร่วมกันจ่ายประกันสังคมตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด เพื่อมั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ บริษัทจะต้องจัด ทะเบียนโครงการคนงานทุกคนตั้งแต่วันแรกของการจ้างงาน สำหรับช่วงที่หลักประกันสุขภาพแห่งชาติยังไม่มีผลบังคับใช้ บริษัทต้องจัดให้มีการรักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายที่เพียงพอเพื่อช่วยเหลือการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือการเจ็บป่วยต่างๆ

Link <https://www.thaituna.org/home/download/ethical-standard/Ethical%20Standard%20Edit2018%20.pdf>

การใช้แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP กับสมาชิก (การดำเนินการในปี 2564)

-จัดทำ GLP Virtual Visit และ แบบประเมินตนเองของสมาชิก

สมาคมจัดกิจกรรม GLP Visit 2021 ตั้งแต่เดือน ส.ค.- ต.ค.64 จุดประสงค์เพื่อติดตามการดำเนินการ ด้านแรงงานและนำข้อมูลที่ได้มาเสนอภาพรวมอุตสาหกรรมทูน่า และเผยแพร่บนเว็บไซต์สมาคมฯ โดยปี 2564 สถานการณ์โควิด-19 ทำให้สมาคมฯ ไม่สามารถเข้าทำกิจกรรมได้ที่โรงงานสมาชิกโดยตรง สมาคมฯ จึงแบ่งการเก็บข้อมูลจากสมาชิกเป็น 2 กลุ่มคือ 1. กลุ่มตอบแบบประเมินตนเอง และ 2.กลุ่มเข้าร่วมกิจกรรมแบบ Virtual Visit

ภาพการจัดกิจกรรม GLP Visit 2021 กับสมาชิก TTIA



ผลเบื้องต้นการดำเนินการ GLP Visit ในปี 2564 (อัปเดต พฤศจิกายน 2564)

ผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2021 ข้อมูลจากสมาชิก 25 บริษัท ในภาพรวม ปัจจุบันมีแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด 56,428 คน เป็นคนไทย 24,248 คน เป็นแรงงานข้ามชาติ 32,180 คน จากการเก็บข้อมูล GLP พบว่ามีสมาชิกสามัญที่สามารถปฏิบัติตามคู่มือ GLP ได้มีจำนวน 25 บริษัท จาก 26 บริษัท

ผลการดำเนินกิจกรรม GLP 2021 ออนไลน์ สมาชิกสามัญ 25 บริษัท ในภาพรวม พบว่า

- มีการพัฒนาขึ้นจากในปีที่ผ่านมา เช่น มีการจัดทำสัญญาจ้าง หรือประกาศให้มีภาษาของแรงงานข้ามชาติ/การสนับสนุนสวัสดิการเพิ่มเติมในสถานการณ์โควิด-19
- พบข้อบกพร่องเล็กน้อยจากหลักการ GLP เช่น มีการตรวจการตั้งครุฑก่อนรับเข้าทำงาน / ไม่มีมาตรการป้องกันลวงละเมิดทางเพศ / ไม่มีมาตรการรองรับหากพลตรึงแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้ามาทำงาน / แรงงานบางส่วนยังไม่ทราบหน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการ
- ปัจจุบันมีแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด 56,428 คน เป็นคนไทย 24,248 คน เป็นแรงงานข้ามชาติ 32,180 คน
- สมาชิกสมาคมที่สามารถปฏิบัติตามคู่มือ GLP ได้มีจำนวน 24 บริษัท จาก 26 บริษัท หรือ 92% ทั้งนี้อีก 1 บริษัท หรือ 4% พบปัญหาการสอบถามการตั้งครุฑก่อนรับเข้าทำงาน ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการแก้ไขในทันที และ อีก 1 บริษัท ไม่มีข้อมูลในการร่วมกิจกรรมฯ คิดเป็น 4% ทั้งนี้ประเด็นอื่น ๆ ที่พบ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์มีสภาพเก่า, Pay slip ไม่มีแปลเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจ , ไม่ได้สำเนาสัญญาจ้างให้แรงงานเก็บไว้ สำหรับด้านสวัสดิการทุกบริษัทมีสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยสวัสดิการที่สูงใจแรงงานและมีมากที่สุดคือ เบี้ยขยัน และค่าการทำงานล่วงเวลา

-จัดอบรม GLP ให้ บ.ขับพลายเซน และส่ง Checklist GLP ให้ ตอบข้อมูลกลับมายังสมาคม ฯ เพื่อติดตามผล

สมาคมได้พยายามขยายการนำหลักการ GLP ไปใช้ในกลุ่ม บ.ขับพลายเซนของอุตสาหกรรมทუნ่า เพื่อแสดงถึงหลักการความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่ของตน โดยได้จัดอบรมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีให้กับ บ.ขับพลายเซน และจะมีการติดตามการนำหลัก GLP ไปใช้ แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด -19 ที่ยังไม่คลี่คลาย ทำให้การจัดกิจกรรมเป็นรูปแบบการอบรมผ่านออนไลน์ และตอบแบบประเมินตนเองแทน มีรายละเอียดดังนี้

วันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 สมาคมฯ จัดอบรมออนไลน์เรื่อง “แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ขับพลายเซนในอุตสาหกรรมทუნ่า” โดยเชิญวิทยากรจากสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน คุณพีระ โชคบุญเจริญ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ มาบรรยายพิเศษ มีบริษัทขับพลายเซนของสมาชิก 10 บริษัทเข้าร่วม ได้แก่ กลุ่มธุรกิจห้องเย็น 2 บริษัท/ กลุ่มธุรกิจบรรจุภัณฑ์ 4 บริษัท /กลุ่มธุรกิจฉลาก 1 บริษัท /กลุ่มธุรกิจกระป๋อง 3 บริษัท มีสาระสำคัญดังนี้

1. บรรยายพิเศษโดยคุณพีระ โชคบุญเจริญ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

-ความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไปนายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ อย่างน้อย 5 คนที่มาจากการเลือกตั้ง โดยมีหน้าที่ ให้คำปรึกษาและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

- ให้ความรู้หลักการ GLP แนวทางที่กำหนดเพื่อให้ลูกจ้างตระหนักถึงสิทธิของลูกจ้างตามพื้นฐานของกฎหมายและมาตรฐานสากล เพื่อสนับสนุนกระบวนการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น รวมถึงเป็นภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของคู่ค้า

2. คุณอรุณพันธ์ มาตรังสรรค์ ที่ปรึกษาด้านแรงงาน TTIA ให้ข้อมูลถึง นโยบายด้านจริยธรรมแรงงานสมาคม 8 ข้อ

การทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) การใช้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีกับสมาชิก ความจำเป็นที่อุตสาหกรรมทუნ่าต้องขยายผลการดูแลไปถึงให้ถึง บ.ขับพลายเซน เพราะเป็นทิศทางการขยายความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่ของตน

3. คุณวรพล พัฒนุนกิจ เจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ข้อมูลรายละเอียดของของคู่มือ GLP ที่สมาคมฯ ได้จัดทำร่วมกับ

กระทรวงแรงงาน สมาคมอาหารแช่เยือกแข็ง และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานหลักที่เกี่ยวข้องกับ ILO และ กฎหมายหลักของประเทศไทย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำเป็นคู่มือ GLP ขึ้นมา หรือรายละเอียดของ Checklist แต่ละส่วนในการตอบแบบประเมินทั้งฝั่งนายจ้างหรือลูกจ้าง

ภาพ การจัดอบรมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ขับพลายเซนในอุตสาหกรรมทูน่า วันที่ 2 พฤศจิกายน 2564



ผลภาพรวมการดำเนินการ GLP Visit กับ บ.ขับพลายเซน

ปี 2564 สมาคมฯ ได้ส่งแบบประเมินตนเองเพื่อติดตามการใช้แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี โดยมีบริษัทขับพลายเซนตอบข้อมูลกลับมาอย่างสมาคมฯ 4 บริษัท เป็นธุรกิจ กระจก ห้องเย็น บรรจุภัณฑ์

ผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2021 บริษัทขับพลายเซน พบว่า

- มีการจัดทำสัญญาจ้างทั้งภาษาไทย และภาษาแรงงานข้ามชาติ /มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามที่กฎหมายกำหนด /มีระเบียบข้อบังคับแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือตรวจอายุแรงงานก่อนรับเข้าทำงาน /มีระเบียบด้านความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร /แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิที่ตนควรได้รับ

การดำเนินการที่ผ่านมา

-การทำ GLP Visit กับสมาชิก TTIA ตั้งแต่ปี 2559 ถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นการติดตามการใช้หลักแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี Good Labour Practice กับสมาชิก โดยมีการติดตามผลกับสมาชิกเฉลี่ยปีละ 1 ครั้งและจัดทำเป็นรายงานภาพรวมเผยแพร่บนเว็บไซต์สมาคมฯ โดยมีการดำเนินการที่เกิดขึ้น เช่น

-TTIA / TFFA จัดอบรม GLP และหลักการในคู่มือฉบับใหม่ให้กับสมาชิกมี ILO เข้าร่วมสังเกตการณ์ ครั้งที่ 1 วันที่ 15-16 พฤษภาคม 2562 ณ สมุทรสาคร ครั้งที่ 2 วันที่ 17-18 มิถุนายน 2562 ณ สงขลา



-TTIA / TFFA / ILO ร่วมงานเปิดตัวคู่มือ ILO-GLP "GLP for Seafood industry and Sustainable Fishing in Thailand" ณ เมืองทองธานี วันที่ 29 พฤษภาคม 2562



การดำเนินการที่ผ่านมา GLP Visit ชับพลายเซน ในปี 2563

สมาคมฯ ได้จัดประชุมออนไลน์ เชิญจับพลายเซนหลักในอุตสาหกรรมทูน่า จำนวน 7 บริษัท เข้าร่วมเพื่อให้เข้าใจแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP และการสรรหาแรงงานด้วย ซึ่งครอบคลุมทั้งกิจการ บรรจภัณฑ์ ฉลาก และน้ำมันพืช เพื่อให้ตระหนักและนำหลักการจริยธรรมด้านแรงงานไปปฏิบัติอย่างยั่งยืน เพื่อให้สมาคมฯ สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม GLP Visit และสรรหาแรงงานและมาตรการป้องกัน Covid-19 ด้วย โดยกิจกรรมเก็บข้อมูลกับจับพลายเซนจะเริ่มช่วงกลางเดือนพฤศจิกายน- ธันวาคม 2563

ภาพ การประชุมออนไลน์สมาคม กับ บ.จับพลายเซนหลัก เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2563



ภาพการเก็บข้อมูล GLP Visit สรรหา มาตรการป้องกันโควิด-19 ปี 2563 กับ 7 บริษัทจับพลายเซน



Chapter 2 การถอดถอนสินค้าปลาจากการถูกกล่าวหาจากกระทรวงแรงงาน

สทรัฐว่ามีการใช้แรงงานบังคับ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สมาคมฯ / กระทรวงแรงงาน / กระทรวงต่างประเทศ

ความเป็นมา ภาครัฐ ได้ตั้ง คณะอนุกรรมการ เพื่อติดตามและรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้าประเภทกุ้ง ปลา อ้อย เครื่องนุ่งห่ม (ตั้งโดย บอร์ดชาติ) ที่ปรึกษาและคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย จุดประสงค์ นโยบายของกระทรวงแรงงานที่ต้องการถอดถอนสินค้าที่ถูกสหรั้งกล่าวหาเรื่องการใช้แรงงาน ในสินค้า กุ้ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม (ปลาถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานบังคับ) โดยกระทรวงได้จัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติและคณะอนุกรรมการเพื่อติดตามแก้ปัญหา มีการวางโครงการดำเนินการในปี 2564 เพื่อใช้ดำเนินการตามแผนเพื่อยื่นถอดถอนสินค้าในปี 2565 โดยสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยได้ถูกแต่งตั้งเป็น คณะอนุกรรมการเพื่อติดตามและรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้าประเภทกุ้ง ปลา อ้อย เครื่องนุ่งห่ม ด้วย

การดำเนินการในปี 2564

ปี 2564 สมาคมฯ ได้ร่วมกับกระทรวงแรงงาน ประกาศเจตนารมณ์และลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมมือการป้องกันและแก้ไขปัญหา การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในกิจการสินค้ากุ้ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม (MOU) โดยมีคุณสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน เป็นประธานพิธีลงนาม สมาคมฯ มีคุณอรรถพันธ์ มาศรังสรรค์ เป็นผู้แทนสมาคมฯ โดยกิจกรรมที่มีการดำเนินการมีดังนี้

กิจกรรมตามแผนดำเนินการของ TTIA	ระยะเวลากำหนดการ
1. จัดทำนโยบายด้านแรงงานให้ไปถึงซัพพลายเชนของสมาชิก โดยเสนอให้ใช้หลัก GLP และ GLP Visit ให้กลุ่ม Supply Chain ในระดับ 1 Tier (กระป๋อง กล่อง น้ำมัน โรงพิมพ์ ฉลาก ห้องเย็น) - ขยายผลนโยบายสมาคมฯ ให้เรื่องจริยธรรมแรงงานถึงบริษัท Supply Chain หลักของสมาชิก	พฤศจิกายน 2564
2. จัดอบรมความรู้กับ Supply Chain หรือ การจัดทำคู่มือคำชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินงานตาม GLP และติดตามผลควบคู่ไปด้วย - เชิญผู้แทนกระทรวงแรงงานมาอบรมให้ความรู้ และติดตามผลการทำ GLP Visit	พฤศจิกายน 2564
3. Supply Chain มีการรับรองตนเองผ่านสมาชิกหรือ คู่ค้าของตนเอง (ตาม Checklist) -บริษัท Supply Chain ตอบประเมินตนเองผ่าน Checklist GLP ส่งกลับมาให้สมาคม	พฤศจิกายน 2564
4. รวบรวมข้อมูลจาก Checklist และติดตามผลการดำเนินงาน -ดำเนินการ Virtual Visit และ แบบประเมินตนเองกับสมาชิก และบริษัท Supply Chain	สิงหาคม-ตุลาคม 2564
5. การส่งเสริมให้ Supply Chain จัดทำระบบรับข้อร้องเรียนและการมีส่วนร่วมของแรงงาน - ส่งเสริมให้ Supply Chain สร้างช่องทางการร้องเรียน เช่น มีคณะกรรมการสวัสดิการที่เข้มแข็ง มีกล่องรับข้อร้องเรียนผ่านการทำ GLP	พฤศจิกายน 2564

กิจกรรมตามแผนดำเนินการของ TTIA	ระยะเวลากำหนดการ
6. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการต่อต้านแรงงานเด็ก (12 มิถุนายน ทุกปี) หรือ วันแรงงานข้ามชาติสากล (18 ธันวาคม ทุกปี) - ร่วมกับองค์การรัฐและภาคอื่นๆ จัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากที่กล่าวมา	มิถุนายน 64 / ธันวาคม 64
7. จัดทำ Workshop ร่วมกับทาง NGO - ส่งเสริมการจัดทำ Workshop เรื่อง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการและกลุ่ม บริษัท Supply chain เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงาน	ตุลาคม 2564
8. พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคประชาสังคม - ความร่วมมืออบรม GLP ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน รวมถึงติดต่อ ศรชล หรือ กรมเจ้าท่า เพื่อดูแนวทางการตรวจแรงงานการทำงานตรวจเรือประมง การทำงานที่ศูนย์ PIPO	ยังไม่ดำเนินการเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19
9. การรวบรวมข้อมูลสมาชิก ว่าได้รับการตรวจมาตรฐานด้านแรงงานจากใคร หรือหน่วยงานใด - เก็บข้อมูลจากสมาชิกเรื่องมาตรฐานแรงงาน และได้รับการตรวจจากบุคคลอื่นๆ	มีนาคม – เมษายน 2564
10. การประกวดสมาคมดีเด่น ซึ่งตรวจสอบโดยกระทรวงพาณิชย์และสภาหอการค้า - สมาคมเข้าร่วมประกวดสมาคมดีเด่น โดยได้รับการตรวจสอบจากองค์กรอื่นๆภายนอก	มีนาคม – สิงหาคม 2564
11. จัดทำรายงานให้สู่สาธารณะ เช่น การจัดทำหนังสือรายงานประจำปี หรือประกาศทางเว็บไซต์ - เก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำ GLP Visit จากสมาชิกรวมถึง Supply Chainโดยจัดทำเป็นรายงานประจำปี และขึ้นเว็บไซต์	ธันวาคม 2564

ผลสรุปการดำเนินการ ปัจจุบันสมาคมฯ ดำเนินการตามแผนถดถอยตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ และในบางกิจกรรมสมาคมได้มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 โดยหารือกับการปรับแผนกับ กระทรวงแรงงาน เช่น กิจกรรม GLP Visit ที่ต้องเปลี่ยนรูปแบบเป็นออนไลน์และประเมินตนเอง รวมถึงการจัดอบรมแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีให้กับบริษัทซับพลายเชน



Chapter 3 การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ และ NGOs ด้านแรงงาน

ภาครัฐ การดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ระหว่างสมาคมฯ กับภาครัฐ สมาคมฯ ให้ความร่วมมือด้านแรงงานกับ ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้ง โดยสมาคมเอง และผ่านทางสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาพันธ์ ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย หน่วยงานภาครัฐสำคัญมี 8 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวง พาณิชยกรรม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงยุติธรรม โดยการเข้าร่วมประชุมให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นและปัญหาด้านแรงงาน อาทิเช่น

ภาครัฐ

การดำเนินการที่สำคัญในปี 2564

-TTIA เข้าร่วมประชุม ออนไลน์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นเรื่อง เสรีภาพในการประกอบอาชีพกับการคุ้มครอง แรงงานในงานประมง

วันที่ 20 มกราคม 2564 จัดโดย สถาบันพระปกเกล้า จุดประสงค์เพื่อนำความเห็นที่ได้ทั้งในเชิงผลกระทบที่เกิดขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้น ไปทำรายงานเสนอต่อที่ประชุมรัฐสภาที่มีความเห็นที่สำคัญ เช่น กฎหมายเกี่ยวข้องกับประมง มีมากและสืบค้นติดตามได้ลำบากมีการ กระจ่ายตัวกันอยู่ ตามที่หน่วยงานรัฐต่างๆ ได้ออกมา ทำให้เกิดการ ปฏิบัติตามได้ไม่ครบถ้วน, ควรแยกประมงในประเทศกับการทำกิจการ ส่งออกออกจากกันเพื่อจะได้แก้ไขปัญหาค้นคว้าได้ถูกจุด หากมองเป็นภาพ เดียวกันอาจแก้ปัญหาได้ไม่ชัดเจน แต่ยังคงคำนึงว่ามีโอกาสเป็นห่วงโซ่เดียวกัน, การออกนโยบายของรัฐมีความรวดเร็วและ กระทั่งต่อชาวประมงมาก



-TTIA เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำกรอบแนวทางการดำเนินงานของสถานประกอบการกิจการในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหา การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้า ประเภทกุ้ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม

วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564 จัดโดย กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน โดยได้กำหนด Road map ทำแผนถอดถอนสินค้าปลา โดยคุณ อรรถพันธ์ มาตังสรวง ทำหน้าที่วิทยากร ออกแบบแผนการปฏิบัติงานเพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในปี 2564 ร่วมกับผู้แทนจากกรมแรงงาน กรมเจ้าท่า และ NGO คุ้มครองสิทธิมนุษยชน



TTIA เข้าร่วมประชุม TAIX partnership Instrument Virtual Workshop: Social Dialogue จัดโดย ก.แรงงานไทย ร่วมกับ EU Commission's Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion และ EU Delegation to Thailand วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564



- TTIA เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการดำเนินการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน (Good labor Practices) จัดโดย กระทรวงแรงงาน วันที่ 11 มีนาคม 2564



- TTIA เข้าร่วมพิธีประกาศเจตนารมณ์และลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงาน เด็ก และแรงงานบังคับในกิจการสินค้า กุ้ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม (MOU) จัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันที่ 29 มีนาคม 2564



- TTIA ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเส้นทางสู่องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี 2564 ประเภทรัฐวิสาหกิจและองค์กรธุรกิจ จัดโดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรม วันที่ 31 มีนาคม 2564 รายละเอียดการประชุมสรุปดังนี้ ดร.เสรี นนทุสติ รองกรรมการผู้จัดการมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐและคณะกรรมการสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม อธิบายถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนในการจัดการองค์กร ทุกบริษัทและธุรกิจควรทำให้แน่ใจว่ากระบวนการธุรกิจของเราทั้งหมดไม่เกี่ยวข้องกับแรงงานทาสและแรงงานทาสสมัยใหม่

โดยคุณศิริลักษณ์ จาก TU ได้ให้ข้อมูลการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของ บมจ.ไทยยูเนี่ยน นโยบายของบริษัทและการทำตามแผนพัฒนายั่งยืน sdg หลักจริยธรรมด้านแรงงานของบริษัท ขั้นตอนการรับซื้อร้องเรียนจากแรงงานที่มีหลายช่องทาง รวมถึงการผลักดันกลไกคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการให้มีแรงงานข้ามชาติร่วมด้วย



-TTIA เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ออนไลน์ การให้ความรู้เกี่ยวกับอนุสัญญา ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ.2007 จัดโดย สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกับ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย วันที่ 16 กรกฎาคม 2564 คุณวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง ได้นำเสนอหัวข้ออนุสัญญา C188 และงานที่มีคุณค่าในภาคประมง > การรับอนุสัญญา C188 เพื่อแสดงให้เห็นว่าไทยจะแก้ปัญหาการทำงานประมงที่ไทยติด Tier2 watchlist และติดใบเหลือง IUU โดยไทยจะต้องทำรายงานส่ง UN ในเดือนกันยายน 2564 นี้ถึงความคืบหน้าสำคัญ

ความเห็นที่สำคัญ ลูกจ้างไม่ต้องปรับตัว แต่นายจ้างจะต้องปรับตัวใน

หลายอย่าง เช่น สภาพการทำงาน การจ้างงาน และภาครัฐเองต้อง

ปฏิบัติตามกฎหมายและมีการบังคับใช้กฎหมายมากขึ้นด้วย, อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กลาง ไม่พบปัญหา แต่ขนาดเล็ก

โดยเฉพาะเรือเล็กยังพบปัญหาการเอาเปรียบแรงงานอยู่, ปัจจุบันเครื่องมือติดตามเรือใช้ไม่ได้แล้วจำนวนมาก, ควรให้มีการ

ดำเนินการตามกฎหมายมากกว่าผลักเข้าสู่การไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างนายจ้างลูกจ้าง



การดำเนินการที่ผ่านมา

การประชุมโครงการสัมมนาเครือข่ายสิทธิมนุษยชนในการป้องกันและแก้ไข

ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ เมื่อวันที่ 25-26 พฤษภาคม 2560 จัด

โดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน



การประชุมเสวนาเรื่อง การส่งเสริมมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในห่วงโซ่อุปทานของไทย เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2560 จัดโดยกระทรวงพาณิชย์และสมาคมการค้าระหว่างประเทศ (Foreign Trade Association)

การประชุมเสวนาในงาน International Conference to Commemorate International Migrants' Day ในหัวข้อ IUU and Fishing Industry เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2560 จัดโดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



TTIA ร่วมประชุมหารือระดับชาติสร้างความร่วมมือระดับภูมิภาคต่อการค้ามนุษย์ วันที่ 21 มิถุนายน 2561 จัดโดยกระทรวงแรงงาน

ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ รับฟังความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์สภาพงานอันตรายสำหรับเด็กในประเทศไทยเพื่อขอจัดการใช้แรงงานเด็ก ณ รร.มิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น จัดโดย กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน วันที่ 24 มกราคม 2563



ร่วมประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานกรรมการและงานขายของหน้าร้าน ณ ห้องประชุมเทียน อชกุล ชั้น 10 กระทรวงแรงงาน วันที่ 20 พฤษภาคม 2563 จัดโดยกรมการจัดหางาน

NGOs การเข้าร่วมโครงการต่างๆ การดำเนินการที่สำคัญในปี 2564

-ร่วมงานเสวนา Thailand and The US TIP Report 2021 จัดโดยสถาบันเอเชียศึกษา ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย ร่วมกับ เครือข่ายเพื่อการประมงยั่งยืนและการคุ้มครองแรงงาน วันที่ 12 กรกฎาคม 2564 สรุปดังนี้



-ดร.ชนินทร์ ชลิตราพงศ์ นายกสมาคมฯ ร่วมเป็นวิทยากรให้ข้อมูลการดำเนินการของสมาคม การกำหนดหลักจริยธรรมด้านแรงงาน และการทำงานร่วมกับ รัฐบาลและ NGO การดำเนินการนโยบายสมาคมเรื่องความปลอดภัยอาหาร ปี 2563 ได้เพิ่มความร่วมมือกับ ก.สาธารณสุข ก.พาณิชย์ กรมประมง เพื่อให้มีมาตรการป้องกัน covid-19 เกิดขึ้น และมีการจัดการโรงพยาบาลสนามและจัดทำ Bubble seal ซึ่งโครงการเหล่านี้สร้างความปลอดภัยให้กับแรงงานข้ามชาติมากขึ้นด้วย และประเด็นการสรรหาแรงงาน สมาคมได้จัดประชุมแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกับ ILO เพื่อให้ความรู้กับสมาชิกมากขึ้น และปรับหลักจริยธรรมแรงงาน ให้ต้องปฏิบัติตามกฎหมายไทยและประเทศต้นทาง และทิศทางการสรรหาแรงงานในอนาคต

-ร่วมการสัมมนา “ปรับสมดุลตลาดแรงงานไทยยุคหลังโควิด-19 สู่ความยั่งยืน จัดโดยสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) วันที่ 23 กรกฎาคม 2564
จุดประสงค์เพื่อเป็นเวทีให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างองค์กรต่างๆ ในสถานการณ์ตลาดแรงงานไทยในปัจจุบัน มีประเด็นสำคัญดังนี้

ช่วงสถานการณ์โควิด-19 จะทำให้เกิดการสูญเสียอัตราการ
1 ล้านอัตรา และไม่สามารถฟื้นตัวได้ในระยะเวลาอันสั้น, ภาครัฐ
ควรเร่งแก้ไขปัญหา โดยเน้นไปที่การคุ้มครองรายได้ของประชาชน/

การเร่งพัฒนาและให้ความช่วยเหลือในด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การศึกษา/สุขภาพ/การเพิ่มทักษะอาชีพ และการช่วยเหลือในส่วน
ของภาคธุรกิจ SMEs, สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ เช่น การเปลี่ยนแปลงของเทรนของโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้
หลายธุรกิจเปลี่ยนไป และตลาดแรงงานจะเปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน (การลดการใช้กำลังคน/การเกิดธุรกิจ Start-up ที่มากขึ้น),
การเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยแรงงานจะต้องปรับตัวและทักษะให้ทันกับโลก เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์/
ความสามารถในการสื่อสารหลายภาษา, การขาดแคลนแรงงานฝีมือ เช่น สายดิจิทัล/สายโลจิสติกส์/सानอิเล็กทรอนิกส์
อัจฉริยะ(AI)/สายยานยนต์แห่งอนาคต/สายหุ่นยนต์/สายการบินอากาศยาน/สายการขนส่งระบบราง, อัตราการว่างในชนบทที่
เพิ่มสูงขึ้น, การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (การใช้ AI)



-ร่วมงานเสวนาออนไลน์เรื่อง สถานการณ์การเมืองและเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้านวงการค้ามนุษย์และแนวนโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลังเปิดประเทศไทยในสถานการณ์ covid 19 วันที่ 9 พฤศจิกายน 2564 จัดโดย ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านการย้ายถิ่นแห่งเอเชียสถาบันเอเชียศึกษาจุฬาฯ มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) แนวร่วมต่อต้านการค้ามนุษย์และคุ้มครองเด็กประเทศไทย (TIP-ACT Coalition) มีนำเสนอประเด็นด้านแรงงานและ

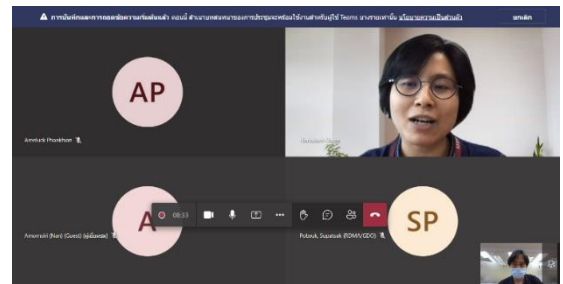


ข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้

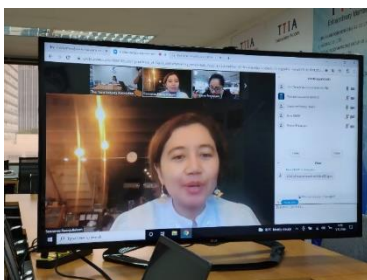
รัฐควรสำรวจความต้องการความขาดแคลนแรงงานเชื่อมโยงข้อมูลทุกจังหวัดเอาข้อมูลมาบูรณาการประสานกับหน่วยงานรัฐต่างๆ, การนำเข้า MOU มีขั้นตอนที่นานเกินไปเข้าเมืองผิดกฎหมายง่ายกว่าคนลดขั้นตอนให้ง่ายขึ้น, - ปัญหาส่วยในระบบการนำเข้าแรงงานที่ควรต้องแก้ไข, ควรจัดทำ one stop service เพื่อลดขั้นตอนการนำเข้าแรงงานให้น้อยลง, - กฎหมายมีเงื่อนไขเยอะต้องแก้ไขให้สามารถปฏิบัติได้

ง่ายขึ้น, การเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวควรเปิดจดทะเบียนระยะยาวจนกว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้, ระบบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าวของภาครัฐยังไม่ดีและไม่ต่อเนื่อง

-TTIA ให้สัมภาษณ์ ผ่านออนไลน์ กับ องค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกา สำนักงานประจำภาคพื้นเอเชีย (USAID/RDMA) ในประเด็นเรื่องการประเมินสถานการณ์ด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย จุดมุ่งหมายการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาว่า USAID/RDMA ควรใช้แนวทางและยุทธศาสตร์ใดในการออกแบบโครงการใหม่เพื่อรับมือกับปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทย วันที่ 30 กันยายน 2564



-TTIA ให้สัมภาษณ์ ออนไลน์งานวิจัยของ UNDP เรื่องการดำเนินคดีการฟ้องปิดปาก (SLAPP) การคุ้มครองนักสิทธิมนุษยชน โดย ผศ. เสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์ และคุณธาริณี สุวรรณนท์ ในโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ โดย UNDP และกระทรวงยุติธรรม วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 มีประเด็นสำคัญ เช่น การให้ความเห็นต่อการดำเนินคดีฟ้องปิดปาก ที่ควรมีการ



ตีความให้ชัดเจน เพื่อจะได้แบ่งแยกได้ว่าคดีประเภทใดเป็นการฟ้องเพื่อปิดปากหรือเป็นคดีฟ้องด้วยความบริสุทธิ์ใจ และควรให้ความรู้เพื่อให้นักทั่วไปเข้าถึงประเด็นนี้มากขึ้น

-ร่วมเสวนา เรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลังเปิดประเทศ - สถานการณ์และข้อเสนอแนะ” ผ่านทางออนไลน์ (Zoom meeting) วันที่ 17 พฤศจิกายน 2564 จัดโดย ศูนย์วิจัยการการย้ายถิ่นฐานแห่งเอเชีย จุดประสงค์ คือ เพื่อนำเสนอ งานวิจัยหรือข้อค้นพบจากปีที่ผ่านมาที่มาจนถึงปัจจุบัน รวมถึงอัปเดตความคืบหน้าของสถานการณ์ปัจจุบันของแต่ละภาคส่วน และผลกระทบด้านแรงงานในสถานการณ์โควิด-19 ในปัจจุบัน สรุปประเด็นดังนี้

1. ดร.นฤมล ศูนย์วิจัยการการย้ายถิ่นฐานแห่งเอเชีย กล่าวว่า จากการวิจัยในปีที่ผ่านมา พบข้อค้นพบดังนี้

- ปัญหาด้านสุขภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นจากสถานการณ์โควิด-19 (ไม่ได้ รับการตรวจใน รพ.หรือไม่ได้รับวัคซีนป้องกันโควิด-19)
- รายได้ของแรงงานลดลง เช่น ไม่ได้รับโอที หรือ ถูกปลดออกจากการงาน – การทำงานของหน่วยภาครัฐยังไม่มีประสานงานเท่าที่ควร - ประชาชน ยังมองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นพาหะของโรคโควิด-19



2. คุณสุราสินี เครือง่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ กล่าวถึงสถานการณ์ที่ผ่านมาและในปัจจุบัน ดังนี้

- มีมาตรการรับมือโควิด-19 ต่อแรงงานเกินกว่าเหตุ เช่น มีการล้อมรั้วลวดหนามบริเวณโดยรอบที่พักของแรงงาน
- ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในที่ผ่านมานี้ แรงงานข้ามชาติมีความยากลำบากในการดำเนินชีวิต เช่น หางานยาก หรือ เดินทาง ไปภายนอกลำบาก และการไม่ได้รับสิทธิรักษาพยาบาลตามที่ควรได้รับ
- ทั้งนี้หากเปรียบเทียบระหว่างระลอกแรก และระลอกสอง ซึ่งมีการจัดการสำหรับแรงงานดีขึ้น โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่มีความพยายามจัดหาสวัสดิการให้แรงงานได้อย่างเพียงพอ หรือภาครัฐเริ่มสนับสนุนสวัสดิการให้กับแรงงานมากขึ้น

3. คุณอรรถพันธ์ ตัวแทนจากสมาคมฯ ให้ข้อมูลว่าปัจจุบันสมาชิก ๆ มีมาตรการรองรับสำหรับมาตรการโควิด-19 สำหรับแรงงาน เช่น การ จัดทำ Bubble and Seal/FAI/Factory Sandbox และได้รับความ ช่วยเหลือในการสรรหาแรงงานจากการออกมาตรการจากทางภาครัฐ เช่น การผ่อนผันการทำงานแรงงานข้ามชาติตาม มติ ครม. 28 กันยายน เพื่อให้ สามารถทำงานภายในประเทศได้ต่อไปถึง ปี 65 ทั้งนี้ยังพบปัญหาในบาง กรณี เช่น การจัดทำ MOU หรือการนำเข้าแรงงานใหม่ ยังไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร (สถานที่กักกัน/การฉีดวัคซีน)



การดำเนินการที่ผ่านมา

การดำเนินการที่ผ่านมา

1.โครงการ Fair Fish ทุนจาก USDOL (เริ่มเมื่อ 2562-2566)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : องค์การ PLAN International Thailand

วัตถุประสงค์ ร่วมโครงการ “ส่งเสริมธรรมาภิบาลการจ้างงานในธุรกิจอาหารทะเล” (FAIR Fish) ร่วมกับองค์การ Plan International Thailand เพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้เข้าใจหลักการจ้างงานอย่างมีความรับผิดชอบ ร่วมกันแก้ปัญหาแรงงานบังคับ ค้ำมนุษย์ การหาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการด้านแรงงานมาร่วมเสนอความเห็นเพื่อยกระดับแก้ปัญหาการใช้แรงงานและการสรรหาแรงงานในประเทศไทย



ผลสำเร็จ (อยู่ระหว่างเข้าร่วมโครงการ) เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความเห็นด้านแรงงาน แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การสรรหาแรงงาน

สถานะ สมาคมฯ ยังร่วมโครงการเพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นการสรรหาแรงงาน การแก้ไขปัญหาลูกจ้างแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์

2) โครงการอบรม มาตรฐาน BSCI (The Business Social Compliance Initiative) ให้กับสมาชิกและซัพพลาย ทุนจาก Kesco (เริ่มเมื่อ 2559-2560) : ผู้ประสานงานหลัก Plan international Thailand

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมความรู้การจัดการด้านแรงงานผ่านหลักการ ของ BSCI เพื่อให้สมาชิกเข้าใจมาตรฐาน BSCI และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งอาจมีการขยายผลไปถึงความร่วมมือกับซัพพลายเชน ในอุตสาหกรรมทูน่า

ผลสำเร็จ การจัดอบรม มาตรฐาน BSCI ให้กับสมาชิกและ บริษัทซัพพลายเชน เพื่อให้เข้าใจและนำหลักการ BSCI ไปปรับใช้ ในสถานประกอบการต่อไป



การประชุม และให้สัมภาษณ์

การเข้าร่วมงานสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและแก้ไขเพิ่มเติม พรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 จัดโดย (Migrant Working Group: MWG)

ในเดือนสิงหาคม 2560 สมาคมฯ ได้รับเชิญจาก เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG) เพื่อเข้าร่วมสัมมนารับฟังความคิดเห็นและจัดทำข้อเสนอแนะ ผลของการบังคับใช้ พรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ในพื้นที่ต่างๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา รวบรวมและแถลงข้อเสนอถึงหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายต่อไป



การส่งเสริมการรับข้อร้องเรียนร่วมกับภาคประชาสังคม โดยสนับสนุนจัดตั้งศูนย์ Fisherman Center ร่วมกับมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN)

สมาคมฯ ได้สนับสนุนโครงการจัดตั้งศูนย์ลูกเรือประมง Fisherman Center ซึ่งดำเนินการโดยมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) โดยศูนย์ลูกเรือประมง Fisherman Center นั้นจะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ทางด้านแรงงาน ในภาคการประมงที่ดำเนินการโดยภาคประชาสังคม โดยมีลักษณะการดำเนินงาน เช่น การรับเรื่องของทุกภาคอุตสาหกรรม / ทุกประเภท ผ่านหลายช่องทาง เช่น Facebook / Tel / แรงงานมาพบด้วยตนเอง / ไปหาแรงงานถึงที่ / สอบถามปัญหาที่พบ / บันทึกให้ปากคำ / ลงลายมือชื่อเพื่อเป็นหลักฐานจากแรงงาน / นำเรื่องส่งหน่วยงานรัฐ หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อ และติดตามเรื่องให้จบจนเคลียร์ทั้งหมด



โครงการนี้ต้องการขยายพื้นที่จัดตั้งศูนย์ให้ครบ 22 จังหวัดชายฝั่งทะเลและบริเวณที่มีการจัดตั้งศูนย์ PIPO ทั้งหมด

TTIA ร่วมเป็นผู้เสวนา แลกเปลี่ยนความเห็นตามฉันทามติว่าด้วยแรงงานข้ามชาติไปสู่การปฏิบัติ ณ โรงแรม พาร์ค พลาซ่า สุขุมวิท กรุงเทพฯ จัดโดย MWG และ ILO วันที่ 9 กันยายน 2562



TTIA ร่วมเสวนาในงาน From Net to Napkin จากอวนสู่ปาก ในหัวข้อการจ้างงานที่เป็นธรรมในอุตสาหกรรมประมงไทย จัดโดย PLAN International Thailand ณ แก๊ตเวย์ เอกมัย วันที่ 29 มิถุนายน 2562

TTIA เข้าประชุมกับผู้แทน NGOs จาก Humanity United / Freedom Fund (คุณฟิลิปเป้, คุณเอมี, คุณซาล่า, คุณโรยทราย) ที่ TTIA ซึ่งมาขอเข้าพบเพื่อสอบถามข้อมูลการดำเนินการด้านแรงงานของอุตสาหกรรมทูน่าไทย วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562



TTIA ให้สัมภาษณ์ กับ บริษัท Praxis Labs โดยคุณ กฤตพร สิทธิกรวรกุล และคุณ ฮันนาห์ โบลส์ ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาทำวิจัยอิสระ ภายใต้การสนับสนุนจาก องค์กร Humanity United and the Freedom Fund เพื่อจัดทำรายงานการศึกษาเรื่อง แนวคิดริเริ่มในภาคเอกชนในการจัดการกับปัญหาการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562

TTIA ให้สัมภาษณ์ บริษัทวิจัย RCG โดยมีคุณ Scott Rankin / คุณ ปนัดดา / คุณกฤตพร จาก ILO เข้าร่วมสัมภาษณ์ ในประเด็นด้านแรงงาน อุปสรรคและความท้าทายในการดำเนินการแรงงานและปัญหา IUU วันที่ 2 ตุลาคม 2562



TTIA ได้ให้สัมภาษณ์ กับคุณชลธิชา ตั้งวรมงคล ผู้แทนจาก HDRF ที่รร.เดอะภัทรา ในประเด็นเรื่อง "การทำวิจัยคดียุทธศาสตร์เพื่อไม่ให้เกิดความมีส่วนร่วมทางสาธารณะ" โดยให้ความสนใจ กับคดีของ นาย Andy hall ที่ถูกฟ้องหลายคดีจากภาครัฐกิจ แต่สมาคมฯ ให้ความช่วยเหลือ เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2562

TTIA ได้หารือกับ Mr.Andy Hall ที่ TTIA ในประเด็นเรื่องหลักการสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรม วันที่ 2 มีนาคม 2563



Chapter 4 การส่งเสริมหลักการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างผ่าน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Social Dialogue Workshop

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : MWRN

ความเป็นมา การร่วมมือกับ NGOs จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Social Dialogue Workshop เพิ่มความรู้ สิทธิ หน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงานของ คกก.สวัสดิการในสถานประกอบการ ร่วมกับ MWRN (เริ่มเมื่อ 2557 - ถึงปัจจุบัน)

วัตถุประสงค์เพื่อ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิและหน้าที่ ให้กับแรงงานข้ามชาติ ในอุตสาหกรรมพหุ และสามารถใช้กลไกของคณะกรรมการสวัสดิการเป็นช่องทางการเจรจาต่อรอง ระหว่างตัวแทนลูกจ้างและตัวแทนนายจ้างได้ ส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นตัวแทน คณะกรรมการสวัสดิการ และมาจากการเลือกตั้ง ภายในองค์กร

ผลสำเร็จ แรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการมากขึ้น มีความรู้เรื่องสิทธิและหน้าที่ของตน เข้าใจกลไกของคณะกรรมการสวัสดิการ สร้างช่องทางการเจรจาต่อรองที่เข้มแข็งในอุตสาหกรรมพหุ

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

วันที่ 28 ตุลาคม 2564 สมาคม ร่วมกับ MWRN จัดงานสัมมนาเชิงปฏิบัติออนไลน์ Social Dialogue Workshop 2564 เรื่อง “บทบาทหน้าที่ คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานการณ์โควิด-19” มีคุณอรรถพันธ์ และคุณเซนเทย์เป็น ประธานร่วม มีสมาชิกฯ เข้าร่วม 20 บริษัท สรุปสาระสำคัญดังนี้

จุดประสงค์ของการจัดกิจกรรม คือ เพื่อให้ คกก. 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

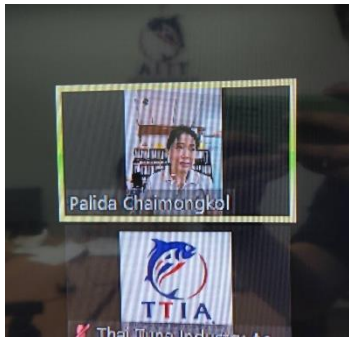
2. การแสดงความคิดเห็นจากตัวแทน HR และ ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ โดยมีความเห็นต่างๆ ดังนี้

- หน้าที่หลักของคณะกรรมการสวัสดิการ เช่น การร่วมหารือกับนายจ้าง การรับฟังความเห็นและนำมาสื่อสารต่อให้กับแรงงานเข้าใจ

- การช่วยเหลือของคณะกรรมการสวัสดิการในช่วงโควิด-19 เช่น เป็นตัวอย่างในการฉีดวัคซีนและประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แรงงานทราบ

- ปัญหาที่พบ เช่น สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม (อากาศร้อน จุดน้ำดื่มไม่เพียงพอ ห้องน้ำไม่สะอาด)

- การแก้ไขปัญหา เช่น นายจ้างมีปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม หรือ เพิ่มอุปกรณ์การทำงานให้แรงงานได้รับความสะดวกสบาย



การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 5 เรื่อง การทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.)

วันที่ 26 พฤศจิกายน 2562 สมาคมฯ TTIA ร่วมกับ MWRN จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 5 เรื่อง การทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ณ บ้านคังนารีรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร โดยมีคุณอรุณพันธ์ ที่ปรึกษาฯ และ คุณเชนตเท เลขาธิการ MWRN เป็นประธานร่วม มีสมาชิกเข้าร่วม 11 บริษัท 23 คน โดยเป็นคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ มีสาระสำคัญดังนี้

ช่วงเช้ามีการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ คุณสมบัติ หน้าที่ คกส. /การให้สวัสดิการตามกฎหมายและนอกกฎหมาย การเลือกตั้ง คกส. โดยคุณปาลิดา ไชยมงคล วิทยากรจาก สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.สมุทรสาคร



การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 4 เรื่อง การส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับของแรงงานข้ามชาติ

วันที่ 24 มิถุนายน 2559 สมาคมฯ ร่วมกับ MWRN จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 4 ณ บ้านคังนารีรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร มีสาระสำคัญ คือการส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับ ให้แรงงานรู้เรื่อง สิทธิและหน้าที่ ของตน ร่วมกันหาแนวทางที่ทำให้แรงงานให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสวัสดิการ และทำให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย



การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 3 เรื่อง บทบาทสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเพื่อการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

วันที่ 24 มิถุนายน 2559 สมาคมฯ ร่วมกับ MWRN จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 3 ณ บ้านคิงนารีรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร มีสาระสำคัญ คือ แนะนำให้ใช้คณะกรรมการสวัสดิการเป็นช่องทางแก้ปัญหา เป็นช่องทางการสื่อสาร และให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี



การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 เรื่อง ระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง เรื่อง การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ และเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเอง

วันที่ 6-7 สิงหาคม 2558 สมาคมฯ ร่วมกับ MWRN จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 ณ บ้านคิงนารีรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร มีสาระสำคัญ คือ เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้สื่อสารเรื่องข้อดีและปัญหาในการทำงาน การให้ความรู้กฎหมายแรงงาน และให้ความรู้เรื่องช่องทางการร้องเรียน



การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 เรื่อง Happy Workplace

วันที่ 19 -20 ธันวาคม 2557 สมาคมฯ ร่วมกับ MWRN จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 เรื่อง Happy Workplace ณ บ้านคิงนารีรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร มีสาระสำคัญ คือ สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ลดความขัดแย้งในองค์กร ทำให้ลูกจ้างเข้าใจวัฒนธรรม มีกำลังใจทำงาน



ผลความก้าวหน้าของการส่งเสริมการเจรจาหลว้หว่างนายจ้างและลูกจ้าง

คคส.มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำหน้าที่มากขึ้น ข้อมูลประกอบ

-ในปี 2559 มี 2 บริษัท ยังไม่มี คณะกรรมการสวัสดิการ ปัจจุบันในปี 2563 ทุกโรงงานสมาชิกมีคณะกรรมการสวัสดิการ

-ในปี 2559 มี 3 บริษัท ที่คณะกรรมการสวัสดิการเป็นแรงงานไทยทั้งหมด แต่ปัจจุบันในปี 2563 มี 1 บริษัทที่ไม่มีแรงงานต่างด้าวเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ (บริษัทใช้แรงงานไทยทั้งหมด)

ข้อมูลจาก รายงาน GLP Visit ปี 2559 – 2563

<http://www.thaituna.org/home/download/report-labor/TTIA%20GLP%20Visit%20Annual%20Report%202016.pdf>

<http://www.thaituna.org/home/download/report-labor/รายงาน%20GLP%20Visit%20ประจำปี%202020%20ฉบับพลายน.pdf>

Chapter 5 การทำงานร่วมกับองค์การระหว่างประเทศด้านแรงงานอื่นๆ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ILO IOM

1) โครงการ Ship to Shore Rights ของ ILO โดยทุนจาก EU (Phase 1 เริ่ม ปี 2559-2562)

(Phase 2 เริ่ม ปี 2564-2567)

: ผู้ประสานงานหลัก ILO องค์การแรงงานระหว่างประเทศ / กระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์ โครงการนี้เป็นโครงการความร่วมมือร่วมในกลุ่มสหประชาชาติ ประกอบด้วย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) / องค์การเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) / โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (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

เป้าหมายของโครงการ

1.เสนอแนวทางปรับทิศทางของแต่ละชาติ หาด้านเหตุการณ์ค้ามนุษย์ สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ ให้มีความสำคัญการรับรองสัญญา C188 รัฐต่างๆ ช่วยกันผลักดัน และแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้อง

2.การบังคับใช้กฎหมายแต่ละประเทศ แนวทางการปกป้องสิทธิแรงงาน สร้างสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดี และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้กับแรงงาน

3.ให้ความสำคัญเรื่องสิทธิของแรงงาน ให้มีศักยภาพเรียกร้องได้ ต่อรองได้ / ให้ข้อมูลกับแรงงานที่ถูกต้อง ส่งเสริมช่องทางการเจรจาต่อรองรอง ผ่านสหภาพ หรือสิ่งที่ลักษณะเดียวกัน สนับสนุนการทำงานแบบไตรภาคี กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มแรงงาน กลุ่มที่มีเพศสภาพทั้งหมดทุกกลุ่ม กลุ่มเสี่ยงอาชญากรรม ค้ามนุษย์

ผลสำเร็จ โครงการ Phase 1 ได้ปรับปรุงคู่มือ GLP ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น / การผลักดันคณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับ / การรับรองสัญญา C188 / รับพิธีสาร P29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ

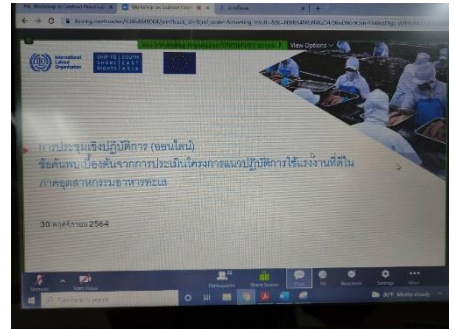


UPDATE สมาคมได้รับเชิญเข้าร่วมโครงการต่อใน Phase 2 ในฐานะคณะกรรมการและคณะทำงาน โดยการดำเนินการที่สำคัญในปีนี้เป็น การทำงานวิจัยข้อค้นพบ GLP ในอุตสาหกรรมอาหารทะเล และการประชุมแลกเปลี่ยนความเห็นหลักการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบ

การดำเนินการที่สำคัญในปี 2564

TTIA เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ออนไลน์ เรื่อง ข้อค้นพบเบื้องต้นจากการประเมินผลลัพธ์ของโครงการแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล วันที่ 30 พฤศจิกายน 2564 มีผู้เข้าร่วมประชุมจากตัวแทนภาครัฐ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน กรมประมง ตัวแทนนายจ้างจาก TTIA TFFA สภาองค์กรนายจ้าง และจากภาคประชาสังคม MWRN ITF รักษ์ไทย โดยมีข้อสรุปดังนี้

- คุณฮันนาโบล ผู้วิจัยข้อมูล GLP ได้นำเสนอข้อค้นพบที่สำคัญ เช่น
 1. GLP สร้างความเข้าใจที่ง่ายให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้
 2. ภาคประชาสังคมให้ข้อมูลว่าการแก้ไขข้อร้องเรียนร่วมกับ TTIA ค่อนข้างประสบความสำเร็จได้รับความร่วมมือ
 3. TTIA มีความพยายามในการขยายผล GLP ไปซับพลายเซน
 4. ผู้บริหารระดับสูงลงนามมุ่งมั่น GLP แต่ส่วนใหญ่ภาระตกไปอยู่ HR
 5. ขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม
 6. รายงานไม่มีการแปลเป็นภาษาอังกฤษ
 7. แรงงานไม่ค่อยใช้กระบวนการ คคส. แต่ใช้กล่องรับความคิดเห็นมากกว่าและยังพบแรงงานไม่รู้จัก คคส. และยังมีการเข้าร่วมสหภาพแรงงานน้อยของแรงงาน
 8. GLP ยังขาดการตรวจสอบโดยองค์กรภายนอก



สรุปการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ความเห็นของภาครัฐ และภาคประชาสังคม และภาคเอกชน เห็นว่า ทิศทางของ GLP ความมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆมากขึ้น ให้มีความสำคัญเรื่องความน่าเชื่อถือ และอาจมีการขยายผลถึงซับพลายเซน หรือนำหลักสิทธิมนุษยชนเข้ามาร่วมด้วย ซึ่งก้าวต่อไปของ GLP ทาง ILO จะนำไปปรับหรือและจะนัดประชุมเพื่อหาแนวทางดำเนินการต่อไป

TTIA จัดประชุมแลกเปลี่ยนความเห็นออนไลน์ เรื่อง หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรมและบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดการงานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

วันที่ 18 มิถุนายน 2564 สมาคมฯ จัดการประชุมแลกเปลี่ยนความเห็นออนไลน์ เรื่อง หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรมและบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดการงานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มี ดร.ชนินทร์ เป็นประธานเปิดงาน และคุณอรุณพันธ์ ที่ปรึกษาสมาคมฯ เข้าร่วมเป็นวิทยากร โดยได้เชิญ เจ้าหน้าที่จาก ILO มาบรรยายให้สมาชิกเพื่อรับทราบข้อมูลการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม และเป็นพื้นที่การแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกัน โดยรายละเอียดการประชุม ดังนี้



คุณอรุณพันธ์ นำเสนอนโยบายสมาคมที่สมาชิกต้องปฏิบัติตาม กิจกรรมด้านแรงงานสมาคม และแนวทางการสรรหาแรงงานเพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมและผู้แทนจาก ILO ได้รับทราบการดำเนินงานของสมาคมที่ผ่านมา

คุณ BEN HARKIN จาก ILO ได้นำเสนอข้อมูลเบื้องต้น เรื่องการสรรหาและค่าใช้จ่ายของแรงงานข้ามชาติ โดยนำเสนองานวิจัยที่ได้รับการศึกษาจาก ILO ที่หลักการของ ILO ไม่ต้องการให้แรงงานต้องถูกเก็บค่าธรรมเนียม

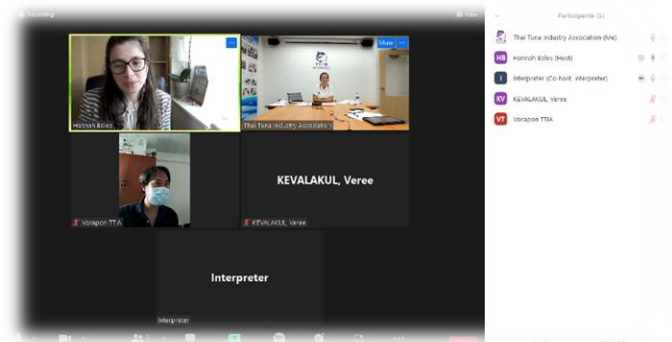
ใดๆ ในการสรรหาแรงงาน และแรงงานส่วนใหญ่การเข้ามาทำงานในไทยหากมาด้วยช่องทางไม่ปกติจะมีค่าใช้จ่ายที่ถูกกว่าและรวดเร็วกว่า ช่องทางปกติ ทำให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานช่องทางไม่ปกติเป็นจำนวนมาก

คุณอัญมณี ทับทิมศรี ได้นำเสนอหลักการทั่วไปเพื่อจัดหางานและค่าธรรมเนียมนที่เกี่ยวข้องโดนได้นำเสนอค่าธรรมเนียนที่เกี่ยวข้องที่เป็นปัญหาอยู่คือค่าใช้จ่ายที่แรงงานจ่ายในประเทศต้นทางที่นายจ้างควรต้องรับผิดชอบ

คุณ Mi Zhou ยกตัวอย่างประเทศต่างๆที่มีการดำเนินการด้านสรรหาแรงงาน



TTIA เข้าร่วมการสัมภาษณ์ในประเด็น การประเมินโครงการ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP Programme) ใน โครงการ Ship to shore rights วันที่ 24 สิงหาคม 2564



การดำเนินการที่ผ่านมา

การสนับสนุนข้อมูลระบบการจ่ายค่าแรงของโรงงาน (Pay Roll System) เพื่องานวิจัยของ ILO

เมื่อเดือนกันยายน 2560 สมาคมฯ ได้รับการติดต่อจาก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากโรงงาน เพื่อทำการวิจัย เรื่อง การจ่ายค่าแรงผ่าน electronic payroll system ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights โดยจะนำข้อมูลไปใช้ประกอบการทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบจ่ายเงินให้กับแรงงานบนเรือประมง โดยมีสมาชิกสมาคมฯ ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์จำนวน 2 โรงงาน ขณะที่เข้าสัมภาษณ์ได้แก่ คุณชนนิกานต์ โกชนกิจ เจ้าหน้าที่ ILO คุณวนิก มโนมัยพิบูลย์ และคุณชาลี มาดาน เจ้าหน้าที่เก็บข้อมูลวิจัย



สมาคมฯ ให้สัมภาษณ์เพื่อถ่ายทำ VDO ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights ของ ILO ในประเด็นเรื่อง การจัดการใช้แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมประมง

วันที่ 30 สิงหาคม 2561 เลขาธิการสมาคมฯ ได้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลที่สำคัญ เช่น การส่งเสริมให้เกิดการใช้แรงงานที่ดีทั้งการให้สมาชิกปฏิบัติตาม Ethical Standard ซึ่งมีประเด็นเรื่องการไม่ใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติ และความเท่าเทียม และการสนับสนุนให้ใช้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเป็นช่องทางเจรจาต่อรองโดยแรงงานข้ามชาติเข้ามามีส่วนร่วม, การส่งเสริมให้สมาชิกนำแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP ไปใช้ในสถานประกอบการ, การทำงานร่วมกับ NGOs ส่งเสริมให้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกันเพื่อใช้คณะกรรมการสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมี NGOs เข้ามาให้คำแนะนำให้กับแรงงานข้ามชาติด้วย



TTIA ร่วมเป็นวิทยากรอบรมพนักงานตรวจแรงงานใหม่ จัดโดยกระทรวงแรงงานและ ILO ที่ รร.เดอะภัทรา วันที่ 17 พฤษภาคม 2562



สมาคมฯ ได้รับเชิญจาก ILO และสมาคมผู้ผลิตไก่เพื่อการส่งออกไทยเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์นำ GLP ไปใช้ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights



วันที่ 14 พฤศจิกายน 2562 ที่ปรึกษาสมาคมฯ ได้ได้แชร์ประสบการณ์ดำเนินการ GLP ตั้งแต่เริ่มต้นการทำ GLP visit กับสมาชิกสมาคมโดยได้รับความร่วมมือจากสมาชิกเป็นอย่างดีในการดำเนินการ / การจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคี GLP รวมถึงการผลักดันคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติร่วมอยู่ด้วย

TTIA ได้รับเชิญจากทาง ILO เพื่อร่วมเป็น speaker ภายในงาน SeaWeb Seafood Summit 2019 จัดที่ รร. แชนกรี-ลา โดยได้รับเชิญร่วมเสวนาในหัวข้อ Work in fishing from the far end of the supply chain เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2562



2 โครงการ Sea Forum for Fishers โดยทุนจาก EU (เริ่มเมื่อ 2561- 2563)

: ผู้ประสานงานหลัก ILO องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอ การปฏิบัติด้านแรงงานและการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ ของประเทศไทยในมุมมอง ของภาคอุตสาหกรรมธุรกิจ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เช่น การดำเนินการ GLP การพัฒนาคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

ผลสำเร็จ การแลกเปลี่ยนการดำเนินการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ระดับภูมิภาค การประชาสัมพันธ์กรณีประเทศไทย รับอนุสัญญา C188 / การนำเสนอหลัก GLP เพื่อให้นำไปปรับใช้ในโครงการในระดับภูมิภาค / การนำเสนอผลกระทบหรือประโยชน์ต่อการรับ C188 ในภาคอุตสาหกรรม

การดำเนินการที่ผ่านมา

TTIA ประชุม คณะกำกับโครงการ Sea Forum for Fisher ที่มะนิลา ประเทศ ฟิลิปปินส์ ในฐานะผู้แทนภาคเอกชนไทย ที่เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับและค้ามนุษย์ ในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จัดโดย ILO ประเทศอินโดนีเซีย เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562



TTIA ร่วมประชุมโครงการ Sea Forum for Fisher ณ บาห์ลี อินโดนีเซีย โดย ILO จากการ์ต้า วันที่ 25-26 กันยายน 2562



สมาคมฯ ได้รับเชิญขึ้นพูดในหัวข้อ Development in regional efforts to combat trafficking in fisheries in Southeast Asia โดยขึ้นพูดร่วมกับสภาองค์การนายจ้างกลุ่มสหภาพแรงงาน ประเด็นที่น่าสนใจคือทุกประเทศมีกฎหมายที่แตกต่างกันที่แตกต่างกันควรศึกษาว่าสัญญา c 188 มีเงื่อนไขและวิธีใช้อย่างไรให้ทั่วประเทศสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางได้อย่างไร

สำหรับอุตสาหกรรมทูนาไทยได้ปรับตัวตามอนุสัญญา c188 โดยได้เริ่มส่งเสริมการดำเนินการด้านแรงงานไปถึง supply chain ขณะเดียวกันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานประมงในช่วงปลายปีนี้ได้มีการออกกฎหมายลูกอีกหลายฉบับเพื่อให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันได้

ร่วมประชุมออนไลน์ โครงการ Sea Forum for Fishers ในประเด็นเรื่อง การต่อต้านการค้ามนุษย์ และแรงงานบังคับของแรงงานประมง ในช่วง สถานการณ์ Covid-19 วันที่ 21 พฤษภาคม 2563



ร่วมประชุมประเมินโครงการ Sea Forum For Fishers ผ่าน VDO Conference โดยมี ดร.Eric Oldsman เป็นผู้ประเมินโครงการ วันที่ 8 กรกฎาคม 2563

เข้าร่วมเสวนา ในหัวข้อ Covid-19 and The role of the board จัด โดย Pipso และ ILO Private Sector วันที่ 20 สิงหาคม 2563



3. โครงการ Promise (เริ่มเมื่อ 2560-2564) ทุนจาก รัฐบาลสวีเดนแลนด์ ขยายโครงการต่อ Phase 2 (เริ่มเมื่อ 1 กันยายน 64 – 31 สิงหาคม 68) : ผู้ประสานงานหลัก IOM องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน

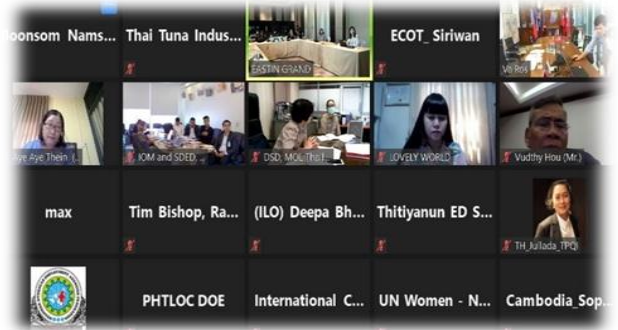
วัตถุประสงค์เพื่อ แลกเปลี่ยนความเห็น ในรูปแบบไตรภาคี มีทั้งหน่วยงานรัฐเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อแก้ปัญหา การโยกย้ายถิ่นฐาน พัฒนาการสรรหาแรงงาน ให้มีความรับผิดชอบ รายการเพิ่มทักษะของแรงงานข้ามชาติ

ผลสำเร็จ การจัดอบรมให้สมาชิก TTIA เรื่องการสรรหาแรงงานในปี 2561 / การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกำกับโครงการ เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติและการสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบ สมาคมเข้าร่วมเพื่อแลกเปลี่ยนความเห็น และนำเสนอทิศทางด้านแรงงานในมุมมองของอุตสาหกรรมทูน่า (ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินโครงการ)

การดำเนินการที่สำคัญในปี 2564

TTIA เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการ Promise ออนไลน์ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- การจัดทำเว็บไซต์ข่าวสารประเทศไทย อย่าง “MitrThai.com” ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่แรงงานข้ามชาติที่จะเข้ามาในประเทศไทยควรทราบ เช่น ข่าวสถานการณ์โควิด หรือ ข่าวจัดฝึกอบรม โดยมีทั้งภาษาไทย เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา
- มูลนิธิรักษ์ไทยมีแผนที่จะสร้างการเรียนรู้ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ E-learning เพื่อให้ทางแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าไปเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะ หรือการอบรมต่างๆ ได้ตลอดเวลา
- UN Women มีเป้าหมายเช่น พัฒนาแนวทางการจ้างงานที่มีจริยธรรมในทางเพศภาวะ หรือ ด้านความพยายามผลักดันนโยบายกับบริษัทต่างๆ ในเรื่องของการฝึกอบรมต่างๆ ต่อแรงงานข้ามชาติเพื่อประโยชน์ต่อแรงงานเมื่อได้กลับภูมิลำเนา หรือ ด้านการคุ้มครองแรงงาน ได้มีการทำการวิจัยเพื่อสร้างเข้าใจ ตอบทบทวนหน้าที่ รวมไปถึงการเข้าไปให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะอาชีพ และด้านการเงิน โดยเฉพาะแรงงานเพศหญิง



ทั้งนี้ในที่ประชุมได้มีการเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ ที่จะประโยชน์ต่อโครงการพหุภาคี เช่น ควรที่จะเอาผู้ประกอบการขนาดใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ หรือ การเสนอออกกฎหมายให้มีการรับรองการโยกย้ายที่ถิ่นฐานที่ถูกต้องและปลอดภัย หรือ มาตรการรับมือต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดในอนาคตอย่างสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่เกิดขึ้น

TTIA เข้าร่วมประชุมออนไลน์ การประชุมระดับชาติ ว่าด้วยการส่งเสริมการสรรหาแรงงานและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรมในประเทศไทย วันที่ 15 มิถุนายน 2564

การประชุมได้แบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่ม สำหรับแสดงความคิดเห็นของแต่ละภาคส่วน สรุปดังนี้

1. กลุ่ม NGO ควรจัดทำแนวปฏิบัติการเปลี่ยนนายจ้าง, เปลี่ยนนายจ้างในระบบออนไลน์ได้
2. กลุ่ม ภาคธุรกิจ การให้ความสำคัญกับสิทธิของแรงงานไทย เช่น แรงงานไทย Sub-contractor ได้รับสวัสดิการน้อยกว่าแรงงานข้ามชาติ, การลดค่าใช้จ่ายจากภาครัฐเรื่องงบประมาณสำหรับการจัดหาแรงงานข้ามชาติ, ภาครัฐควรมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกันและนำเสนอออกมาในรูปแบบเดียว
3. กลุ่ม ภาครัฐ ให้ภาคธุรกิจกำหนดแนวปฏิบัติด้านหลักสิทธิมนุษยชน รวมไปถึง Supply chain, ให้ภาคประชาสังคมสะท้อนปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นกรณีศึกษาให้ทุกภาคส่วนรับทราบ
4. กลุ่ม ภาคบริษัทจัดหางาน ภาครัฐควรแก้กฎหมายส่วนของบริษัทจัดหางานให้มีความสอดคล้องต่อช่วงสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น สถานการณ์โควิด-19 ทำให้บริษัทขาดรายได้ จากการไม่สามารถนำเข้าแรงงานต่างชาติ หรือระยะเวลาการทำงานเวลาในประเทศไทย ที่อาจต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องไปตามสถานการณ์



TTIA ร่วมประชุมการวิจัยผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ในสถานการณ์การระบาดโควิด19 ในประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และประเทศไทย

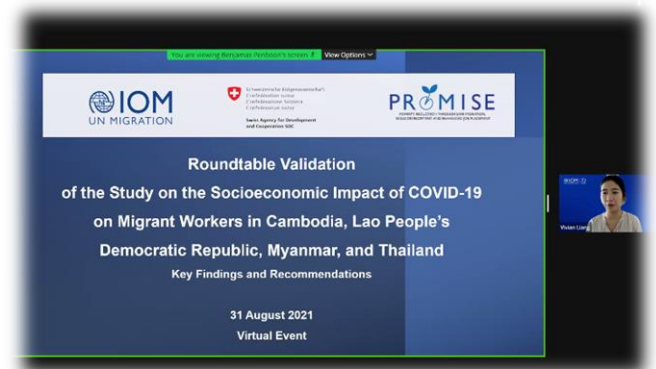
วันที่ 31 สิงหาคม 2564 สรุปดังนี้

-จุดประสงค์การประชุม IOM ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยเพื่อศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของโควิด-19 ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และแรงงานข้ามชาติที่เดินทาง

กลับไปยังประเทศกัมพูชาและสปป. ลาว ภายใต้โครงการส่งเสริมการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการจ้างงานในประเทศกัมพูชา สปป. ลาว และเมียนมา การศึกษาได้ดำเนินการมาถึงขั้นสุดท้ายคือการรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลมีการใช้งานวิจัยด้านแรงงานหลายฉบับในการรวบรวม และการสอบถามแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ประกอบด้วย โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่าง 1,369 คน สำหรับแรงงานที่อยู่ในไทย เป็นพม่า 1,041 คน กัมพูชา 203 คน ลาว 125 คน และ 818 คน ในกลุ่มแรงงานที่เดินทางกลับประเทศต้นทาง โดยสำรวจคน ลาว กับ กัมพูชา เมียนมาไม่สามารถสำรวจได้ เนื่องจากสถานการณ์การเมือง สำหรับประเทศไทยเป็นการสำรวจ 8 จังหวัด คือ กทม. จันทบุรี ชลบุรี หนองคาย ระนอง ระยอง ตาก ตรวต นำเสนอข้อค้นพบ ดังนี้

- แรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้รับผลกระทบหนัก มีหยุดงาน มีปิดกิจการ และต้องออกจากงาน
- พบแรงงานได้รับค่าแรงลดลง ส่วนใหญ่ ผู้หญิง จะได้รับผลกระทบมากกว่า ผู้ชาย บางคนได้รับค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ
- พบอัตราว่างงานสูงขึ้น ผู้หญิง ตกงานมากกว่า ผู้ชาย บางทีลดค่าแรงมากกว่า 50%
- โควิดเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานมาก ทั้งเรื่องการดำเนินการต่อเอกสาร ค่าตรวจโรค ซึ่งนายจ้างควรต้องช่วยเหลือ
- ความคุ้มครองทางสังคม แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เข้าไม่ถึง และมองว่าตนเองไม่มีสิทธิ
- การป้องกันโควิด มีการสวม MASK และใช้เจลแอลกอฮอล์ และที่ทำงานมีมาตรการเหล่านี้ แต่พบว่าแรงงานสามารถทำการเว้นระยะห่างทางสังคมได้เพียงร้อยละ 15 เท่านั้นของแรงงานทั้งหมดที่สัมภาษณ์
- แรงงานข้ามชาติ ร้อยละ 75 เข้าไม่ถึงการรักษาโควิดรู้แค่ต้องการกักตัว และรู้ว่าหากถูกกักตัวจะไม่ได้รับค่าแรง
- แรงงาน 1 ใน 5 มีหนี้สินสูงขึ้นในช่วงโควิด เพราะอาการดำรงชีพราคาสูงขึ้น รายจ่ายสูงขึ้น
- การฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติ ค่อนข้างมีน้อย ทั้งเรื่องอบรมภาษา และการทำงาน แรงงานเองก็ไม่ได้อยากฝึก เพราะเหนื่อยและลาไปอบรมไม่ได้



การดำเนินการที่ผ่านมา

TTIA เข้าร่วมคณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ
ระหว่างภาครัฐกับเอกชน ครั้งที่ 2/2563 วันที่ 18 กันยายน 2563



TTIA ร่วมเข้าร่วมงานเสวนา ทิศทางการจัดการปัญหา
แรงงานบังคับตาม พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติม
พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.
2551 พ.ศ.2562 ณ ห้องประชุมพิมาน สยามฮอลล์ ณ
รร.พลาซ่าแอทธินี จัดโดย IOM

TTIA ให้สัมภาษณ์กับคุณอาร์โนลด์ เดอ นาต้ายค์ ผู้ประเมินโครงการ
PROMISE ของ IOM ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ ให้
ความรู้เรื่องการสรรหาแรงงาน วันที่ 11 พฤศจิกายน 2563



Chapter 6 การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน

การนำหลักการ UNGP สิทธิมนุษยชนมาปรับใช้ในอุตสาหกรรมทอผ้า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน กระทรวงยุติธรรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (เริ่มเมื่อ 2561- ปัจจุบัน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน / กรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

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

ผลสำเร็จ ร่วมมือกับ กรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพจัดอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชนให้กับสมาชิกในปี 2562 / ร่วมประชุมและผู้วิทยากร ร่วมเสวนากับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อนำเสนอการดำเนินการต่างๆ ของอุตสาหกรรมทอผ้าไทย

จากมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 21 พฤศจิกายน 2560 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 เมษายน 2561
(โดยการเชิญของรัฐบาลไทย ระหว่างวันที่ 28 มีนาคม – 4 เมษายน 2561)



ในการมาเยือนไทยนั้นสมาคมฯ ได้เสนอข้อมูลการดำเนินงานด้านการปกป้องสิทธิมนุษยชน ซึ่งสมาคมได้ทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน อาทิ ILO, NGOs, รัฐ, buyer โดยมีหลักการว่ารับฟังปัญหาแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน โดย 4-5 ปีที่ผ่านมาได้ทำกรอบคลุมประเด็น Human Rights, due diligence และ complaint mechanism

ซึ่งวันที่ 4 เมษายน 2561 คณะทำงานสหประชาชาติได้มีการแถลงการณ์สิ้นสุดการเยือนประเทศไทยโดยคณะทำงานสหประชาชาติได้กล่าวชื่นชมการดำเนินการของสมาคมอุตสาหกรรมทอผ้าไทยดังนี้

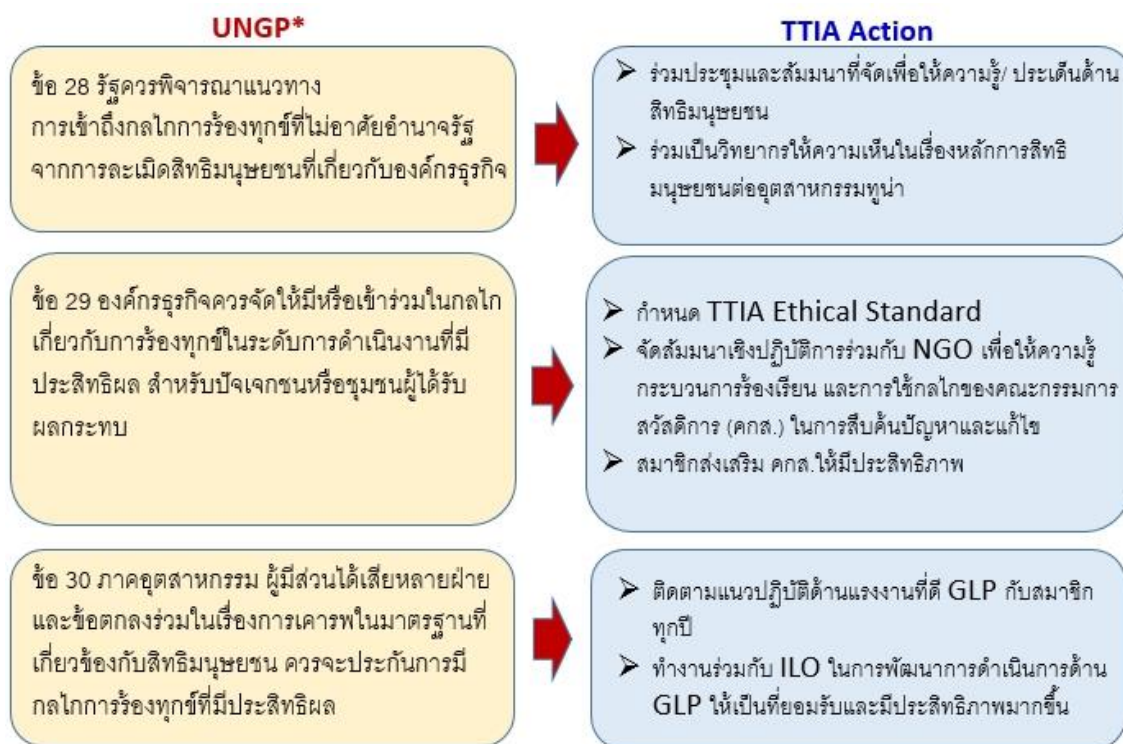
“...เรามีความยินดีกับการดำเนินการอย่างเฝ้าระวังของรัฐบาลในการกำหนดให้มีการจดทะเบียนเรือประมงพาณิชย์ทุกลำ มีระบบใหม่ในการควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออกจากท่าและการตรวจแรงงานที่รัดกุมเข้มแข็งขึ้น และการเพิ่มโทษปรับสำหรับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและประมง “นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการโดยสมาคมอุตสาหกรรมที่นำโดยสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยที่กำหนดให้สมาชิกต้องรับหลักจรรยาบรรณ ว่าด้วยการปฏิบัติด้านแรงงานที่มีจริยธรรม รวมถึงการให้คำมั่นที่จะติดตามตรวจสอบการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานของผู้จัดหาสินค้า” หน่วยงานรัฐและสมาคมธุรกิจยังได้เปิดช่องทางสำหรับการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานและองค์กรของแรงงานข้ามชาติอีกด้วย....

เราสังเกตว่าความเสี่ยงของการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ยังปรากฏในภาคอุตสาหกรรมอื่นในประเทศไทยด้วย เช่น ภาคการเกษตรและการก่อสร้าง ที่มีแรงงานข้ามชาติทางานเป็นจำนวนมาก เราจึงขอเรียกร้องให้รัฐบาลนามาตรการที่ใช้กับภาคการประมงมาดำเนินการดูแลสภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น และพิจารณากำหนดให้ธุรกิจภาคที่มีความเสี่ยงสูงให้ทำการตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ....”

แปลโดย 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



*Reference no.28-30 from Guiding Principles on Business and Human Rights
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

การดำเนินการในปี 2564 ของสมาคม

1. การเก็บข้อมูลหลักการด้านสิทธิมนุษยชนกับสมาชิก

ปี 2564 สมาคมฯ ได้จัดทำ Checklist Human Rights โดยนำหลักการจากคู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้าน Human Rights due diligence handbook ที่จัดทำโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ซึ่งหลังจากที่สมาคม ออกแบบ Checklist แล้วได้นำไปขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานเพื่อนำมาเก็บข้อมูลกับสมาชิก

ผลสรุปการดำเนินการเก็บข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนเบื้องต้นกับสมาชิกสามัญ 20 บริษัท ดังนี้

1. ทุกบริษัทมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน แต่มีการครอบคลุมที่แตกต่างกัน
2. ทุกบริษัทมีหลักการไม่เลือกปฏิบัติ มีนโยบายด้านความปลอดภัยและมีกลไกการร้องเรียน การเจรจาต่อรอง มีการจ่ายค่าแรงที่ถูกต้องตรงเวลา ตามกฎหมาย
3. มี 16 บ. มีการสำรวจชุมชนเรื่องผลกระทบเชิงลบของสถานประกอบการ
4. มี 19 บ. มีการประกันแรงงานข้ามชาติว่าจะสามารถเดินทาง กลับบ้านประเทศต้นทางได้อย่างปลอดภัยและในเวลาที่เหมาะสม โดยได้รับรองค่าจ้างและสวัสดิการทั้งหมด"
5. มี 18 บ. มีข้อกำหนด บริษัทไม่กระทำหรือสนับสนุนให้ใช้วิธีลงโทษทางจิตใจและร่างกาย หรือการใช้กำลังบังคับหรือทำร้ายลูกจ้าง
6. มี 19 บ. มีข้อกำหนด มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความรุนแรงการคุกคามทางเพศ หรือการเลือกปฏิบัติแบบต่างๆ ในสถานที่ทำงานเพื่อมิให้ลูกจ้างถูกคุกคามหรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูดท่าทางสัมผัส หรือด้วยวิธีการอื่น

สถานะ : สมาคมฯ จะส่งเสริมการนำหลักการสิทธิมนุษยชนมาใช้ในสถานประกอบการของสมาชิกต่อไป โดยจะทำงานร่วมกับภาครัฐและองค์กรระหว่างประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรมด้านแรงงานของสมาคม

2. การร่วมสัมมนาออนไลน์งานวิจัยของ UNDP เรื่องการดำเนินคดีการฟ้องปิดปาก (SLAPP) การคุ้มครองนักสิทธิมนุษยชน โดย ผศ. เสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์ และคุณธาริณี สุวรรณนท์ ในโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ โดย UNDP และ กระทรวงยุติธรรม

วันที่ 1 พฤศจิกายน 64 สมาคมฯ ได้ให้สัมมนาออนไลน์ในงานวิจัยของ UNDP เรื่อง การดำเนินคดีการฟ้องปิดปาก (SLAPP) การคุ้มครองนักสิทธิมนุษยชน โดย ผศ. เสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์ และคุณธาริณี สุวรรณนท์ ในโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ โดย UNDP และ กระทรวงยุติธรรม สนับสนุนจาก EU จุดประสงค์เพื่อ สนับสนุนภาครัฐและเอกชน ขับเคลื่อนหลักธุรกิจและสิทธิมนุษยชน สรุปดังนี้

คดีฟ้องปิดปากคือ การใช้สิทธิทางกระบวนการยุติธรรม กระบวนการทางศาล เพื่อยับยั้ง ขัดขวาง ช่มชู้ การวิพากษ์วิจารณ์และการแสดงความคิดเห็น หรือเสรีภาพในการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะ (Public interest) โดยสมาคมได้ให้ข้อมูล นโยบายสมาคมด้านต่างๆ และการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมแรงงานของสมาชิก การนำ GLP ไปใช้ และการส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการ และการนำ GLP ที่สมาคมทำไปแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสมาคมผู้ผลิตไก่เพื่อการส่งออกไทย และการส่งเสริมให้ขับพลายเคนนำ GLP ไปใช้ สำหรับประเด็นการฟ้องคดีปิดปาก สมาคมฯ ยังไม่เคยเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวแต่เคยให้ความช่วยนักสิทธิมนุษยชนในประเด็นการเป็นพยานในศาล และการช่วยเหลือการประกันตัวเพื่อสู้คดี โดยคุณอรรถพันธ์ได้เสริมว่า ควรมีหลักที่ชัดเจนในการฟ้องคดีปิดปาก เพื่อ

แยกให้ชัดเจนได้ว่าคดีแบบใดเป็นคดีที่ฟ้องโดยความบริสุทธิ์ใจคดีใดเป็นการฟ้องเพื่อกลั่นแกล้ง และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ การรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว



3.การร่วมรับฟัง เวทีเสวนาสาธารณะ ออนไลน์ Zoom meeting เรื่อง ผลการติดตามสถานการณ์ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน 2 ปี หลังจากประกาศใช้ NAP จัดโดย มูลนิธิศูนย์ข้อมูลชุมชน

วันที่ 26 พฤศจิกายน 64 สมาคมฯ เข้าร่วมรับฟัง เวทีเสวนาสาธารณะออนไลน์ จัดโดย มูลนิธิศูนย์ข้อมูลชุมชน เครือข่ายติดตามการลงทุนไทยและความรับผิดชอบข้ามพรมแดน (ETOs Watch) และเครือข่าย มีผู้เข้าร่วมจากภาคส่วนต่างๆ อาทิ คณะทำงานด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน แห่งสหประชาชาติ / ตัวแทนจากหน่วยงานสหประชาชาติ OHCHR / UNDP / UNEP กรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพคแห่งประเทศไทย และ ชุมชนภาคประชาสังคม โดยข้อค้นพบจากภาคประชาสังคม สรุปดังนี้

- แผน NAP 2 ปี ข้อค้นพบของ NGOs พบว่าภาครัฐยังไม่ได้ปฏิบัติอย่างแท้จริง ประชาชนไม่เห็นผลการเปลี่ยนแปลง ควรมีการนำเสนอผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในมุมต่างๆ
- แรงงานยังเข้าถึงประกันสังคมไม่ครบ / การรับมือเชื้ออุบัติใหม่กับแรงงานข้ามชาติยังไม่มีประสิทธิภาพ / การรับวัคซีนมีความซับซ้อน / เจ้าหน้าที่รัฐจับกุมแรงงานในช่วงที่มีการประกาศผ่อนผัน / การทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐยังไม่ถูกแก้ปัญห / ควรจัดทำประมวลกฎหมายแรงงานเนื่องจากมีกฎหมายมากและกระจายกันอยู่
- มาตรการโควิดทำให้การรวมตัวคัดค้านโครงการเอกชนเกิดขึ้นได้ยาก บางโครงการมีส่วนเกี่ยวข้องกับรัฐด้วย การรับฟังความเห็นมีน้อยลงและใช้วิธีออนไลน์มากขึ้นซึ่งชุมชนชาวบ้านเข้าไม่ถึงวิธีนี้ / การใช้สิทธิของชุมชนถูกคุกคามมากขึ้น นักสิทธิมนุษยชนทำงานได้ยากลำบาก เจอปัญหาค่าใช้จ่ายประกันตัว ดำเนินคดี กระบวนการกองทุนยุติธรรมช่วยเหลือล่าช้า / ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีการเปิดเผยข้อมูลจากภาคเอกชนและภาครัฐน้อย ค่าคัดลอกข้อมูลมีราคาสูง / เอกสาร EIA มักเจอข้อมูลลวงตา ทำให้ไม่ทราบเนื้อหาได้ / แผน NAP ไม่เคยส่งเสริมสิ่งแวดล้อมไม่มาลงพื้นที่ชุมชน ไม่ได้รับความคุ้มครองใดๆ ประชาชนยังถูกคุกคามและโดนฟ้องคดีปิดปาก



4.ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหารือเรื่อง "การคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชน และกฎหมายและมาตรการป้องกันการค้ามนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชน ในบริบทธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย"

วันที่ 7 ธันวาคม 2564 สมาคมฯ ได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ "การคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชน และกฎหมายและมาตรการป้องกันการค้ามนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชน ในบริบทธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย" เข้าร่วมประชุมออนไลน์ จัดโดย กรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ และ Business and Human Rights Asia สรุปดังนี้

การนำเสนอผลการวิจัยของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หัวข้อ กฎหมายและมาตรการป้องกันการค้ามนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ โดย ผศ เสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์ และมีการเสวนาโดย ผู้แทนจากอัยการสูงสุด สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพค และนายกสมาคมนักกฎหมายสิทธิมนุษยชน มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

-ปัญหาการหาความชัดเจนว่าอะไรคือ SLAPP หรือใช้สิทธิตาม กม.ที่แบ่งแยกได้ยาก / อเมริกา ออสเตรเลีย และแคนาดา มีกฎหมายป้องกันการฟ้องคดีปิดปาก SLAPP / การพิจารณาฟ้องคดี SLAPP ควรตกไปอยู่กับผู้ฟ้องคดี ถ้าเป็นกรณีประเด็นเกี่ยวข้องกับสาธารณะและควรมีมาตรการช่วยเหลือผู้เสียหายและควรมีบทลงโทษกับผู้ฟ้องคดี SLAPP ด้วย / ผู้ทำละเมิดจะเป็นภาครัฐและเอกชน ส่วนผู้ถูกทำละเมิดจะเป็นปัจเจกชนเป็นหลัก / การฟ้องคดี SLAPP จะถือเป็นการทำลายกระบวนการประชาธิปไตย

ข้อค้นพบ และ ข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

- 1.การค้ามนุษย์ออนไลน์ถูกใช้เป็นช่องในการฟ้องคดีกลั่นแกล้งในพื้นที่ห่างไกล
- 2.การฟ้องคดีปิดปากสร้างความหวั่นกลัวให้นักปกป้องสิทธิและกว้างไปถึงผู้สนับสนุนการกระทำเพื่อปกป้องสิทธิ
- 3.ไทยมีกฎหมายเพื่อกำจัดไม่ให้คดีประเภท SLAPP รกในศาล แต่ทางปฏิบัติการใช้งานกฎหมายนี้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ
- 4.แนวโน้มคดี SLAPP ในไทยจะมีสูงขึ้นเรื่อยๆ
- 5.ปัญหา ความรู้ ความเข้าใจ ภาครัฐ คิดว่าเหมือนคดีอาญาทั่วไป
- 6.การฟ้องคดี SLAPP สร้างปัญหาทำลายพื้นที่การเจรจาต่อรองของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ
- 7.SLAPP จะรู้จักกันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเมือง



การดำเนินการที่ผ่านมา

การร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ตามหลักการวาระแห่งชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ร่วมงานสัมมนาวิชาการระดับชาติ การขับเคลื่อนหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

วันที่ 1 มิถุนายน 2561 เลขาธิการสมาคมฯ ได้รับเชิญเป็นวิทยากรในช่วงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรื่อง "การนำหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติไปใช้ในภาคธุรกิจ" ในงานสัมมนาวิชาการระดับชาติ “การปฏิบัติตามหลักการชี้แนะฯ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยอย่างยั่งยืน” ณ รร.ดุสิตธานี จัดขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP) ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น จัดโดย กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2561 มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคมเข้าร่วม

ร่วมประชุมกับองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ OECD ภายใต้โครงการ Fostering Responsible Business Conduct จัดโดย กระทรวงต่างประเทศ

วันที่ 20 กันยายน 2561 OECD องค์การภายใต้สหประชาชาติได้นำเสนอหลักการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ (Responsible Business Conduct - RBC) โดยเชิญภาคธุรกิจให้เข้าร่วมประชุมในหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม เช่น การปฏิบัติตามหลักมนุษยชนของสหประชาชาติ การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และต้องการจะพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานภาคเอกชน โดยการปฏิบัติตามหลักการ UNGP



ร่วมงานสัมมนาวิชาการระดับชาติ การเข้าถึงกระบวนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน



วันที่ 7 พฤศจิกายน 2561 สมาคมฯ เข้าร่วมการสัมมนาวิชาการระดับชาติ เรื่อง "การเข้าถึงกระบวนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน" ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร จัดโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) วัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) โดยเฉพาะการเข้าถึงการเยียวยาให้เกิดผลในทางปฏิบัติในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ ในงานดังกล่าวเลขาธิการสมาคมฯ ได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในช่วงบ่าย เรื่อง "กลไกกระบวนการร้องทุกข์ที่ไม่ใช่กระบวนการยุติธรรมในการคุ้มครองและเยียวยา ที่มีประสิทธิภาพ (non-judicial mechanisms)"

ร่วมประชุม UN HUMAN RIGHTS ณ นครเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์ 26-28 พฤศจิกายน 2561 จัดโดยองค์การสหประชาชาติ นครเจนีวา การประชุมในวันที่ 27 พฤศจิกายน 2561 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 และได้นำเสนอผลงานของสมาคมฯ ในการนำหลักการ UNGP ไปปรับใช้ในอุตสาหกรรมทูน่าไทย



จัดอบรม “เรื่องหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UNGPs)”

วันที่ 10 กันยายน 2562 TTIA ได้จัดอบรมเรื่องหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UNGPs) โดยมีคุณนริลักษณ์ แพไชยภูมิ ผู้อำนวยการกองสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เป็นวิทยากร การอบรมครั้งนี้จัดเพื่อให้สมาชิกเข้าใจหลักการด้านสิทธิมนุษยชนและแนวทางของ UNGP และ หลักการของร่างแผนธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



ร่วมงานสัมมนาวิชาการระดับชาติ เรื่องสิทธิมนุษยชนการขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันของบริษัทจดทะเบียนไทย
สู่ความยั่งยืน ตามหลักการชี้แนะ เรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ขององค์การสหประชาชาติ UNGPs ร่วมจัดโดยคณะกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ และ UNDP ณ โรงแรมแกรนด์ ไฮแอท
เอราวัณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2562



ร่วมประชุมระหว่างประเทศ และร่วมเป็น speaker ในงาน "การดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อและเคารพสิทธิมนุษยชน
(Responsible Business and Rights Forum) " กำหนดจัดขึ้นระหว่างวันที่ 12 – 13 มิถุนายน 2562 ณ ศูนย์การประชุม
สหประชาชาติ (UN Conference Center) กรุงเทพฯ ฯ



ร่วมเป็นวิทยากร บรรยายในหลักสูตร ประกาศนียบัตรด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 1 โดยเสวนา
หัวข้อเรื่อง สัมมนาบทบาทผู้นำในการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนในสังคมและองค์กร ณ สถาบันพระปกเกล้า
วันที่ 26 สิงหาคม 2562



Chapter 7 การดำเนินการด้านแรงงานของสมาคมอื่นๆ

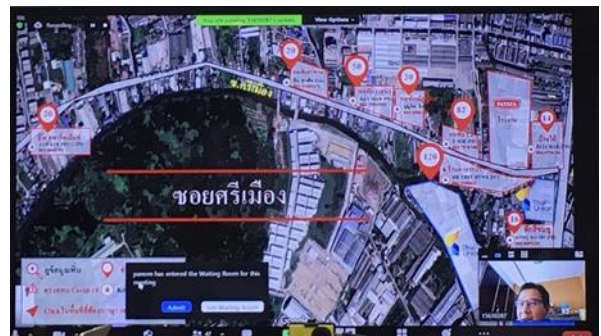
การดำเนินการที่สำคัญในช่วงสถานการณ์ โควิด-19

-จัดประชุม ออนไลน์ หรือปัญหาการจัดการแรงงานในสถานการณ์ COVID-19

(นายแพทย์จรัสศักดิ์ วรสุนทรโรสล มาให้ข้อมูลกับสมาชิกเรื่องการตั้งศูนย์ Factory Quarantine)

วันที่ 15 มกราคม 2564 สมาคมได้จัดประชุมออนไลน์ หรือปัญหาการจัดการแรงงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยมีการดำเนินการที่สำคัญดังนี้

1. บจก. พัทยาฟูตาฯ ได้เชิญ นายแพทย์ จรัสศักดิ์ วรสุนทรโรสล มาให้ข้อมูลกับสมาชิกเรื่องการตั้งศูนย์ Factory Quarantine สำหรับการสร้าง Factory Quarantine
2. การแลกเปลี่ยนความเห็นการจัดการหอพักแรงงานข้ามชาติ และการหา Contact person ในการติดต่อ และหอพักส่วนใหญ่แรงงานอาศัยอยู่กับบริษัทใดบ้าง และหากบริษัททำ แผนที่หอพักพนักงานที่อยู่ในที่ต่างๆ เพื่อมีแนวทางในการร่วมกันจัดการหอพักกับบริษัทที่อยู่ใกล้เคียงกัน
3. แนวทางการให้ความช่วยเหลือโรงพยาบาลสนาม



TTIA ร่วมช่วยเหลือองค์กรต่างๆ ในสถานการณ์ COVID-19

1. วันที่ 29 เมษายน TTIA และ TPFA ร่วมกับหอการค้าไทย และสภาหอการค้าฯ และเครือข่ายได้ร่วมมอบผลิตภัณฑ์ปลาซาร์ดินจำนวน 100 หีบ (10,000 กระป๋อง) เพื่อช่วยเหลือผู้ที่เข้ารับการรักษจากสถานการณ์ COVID-19 ณ โรงพยาบาลกลาง (เป็น รพ.สนาม)
2. วันที่ 30 เมษายน 2564 TTIA และ TPFA ร่วมกับหอการค้าไทย และสภาหอการค้าฯ และเครือข่ายได้ร่วมมอบผลิตภัณฑ์ปลาซาร์ดินจำนวน 250 หีบ (25,000 กระป๋อง) เพื่อช่วยเหลือผู้ที่เข้ารับการรักษจากสถานการณ์ COVID-19 โดยมอบให้กับ รพ.ราชพิพัฒน์บางแค
3. วันที่ 7 พฤษภาคม 2564 TTIA และ TPFA ร่วมกับหอการค้าไทย และสภาหอการค้าฯ และเครือข่ายได้ร่วมมอบผลิตภัณฑ์ปลาซาร์ดินให้กับ รพ.ราชพิพัฒน์บางแค จำนวน 50 หีบ (5,000 กระป๋อง) และ รพ.สนามเอราวัณ2 (บางกอกอารีน่า หนองจอก) จำนวน 100 หีบ(10,000กระป๋อง)

4. วันที่ 11 พฤษภาคม 2564 TTIA และ TPFA ร่วมกับหอการค้าไทย และสภาหอการค้าฯ และเครือข่ายเข้าร่วมการมอบป้ายบริจาคผลิตภัณฑ์ปลากะปองจำนวน 500 ทีบ (50,000 กระปอง) มูลค่า 900,000 บาท เพื่อช่วยเหลือผู้ที่เข้ารับการรักษาจากสถานการณ์ COVID-19

5. วันที่ 20 พฤษภาคม 2564 TTIA ร่วมมอบเครื่องช่วยหายใจชนิดควบคุมปริมาตรและความดัน 1 เครื่อง มูลค่า 300,000 บาท ให้กับโรงพยาบาลสมุทรสาคร

6. วันที่ 11 มิถุนายน 2564 TTIA มอบผลิตภัณฑ์ปลากะปองให้กับกรมประมง จำนวน 100 ทีบ (10,000 กระปอง) เป็นมูลค่า 180,000 บาท โดยมีคุณบัญชา สุขแก้ว รองอธิบดีกรมฯ คุณสุวิรัตน์ วงศ์สุวัฒน์ เลขานุการกรมฯ และคุณสุวิทย์ คชสิงห์ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมฯ เป็นผู้แทนในการรับมอบ เพื่อนำไปมอบให้โรงพยาบาลสนามในสถานการณ์ COVID-19 ต่อไป

7.วันที่ 10 สิงหาคม 2564 TTIA TPFA TFFA และ TFPA ร่วมสนับสนุนอุปกรณ์การแพทย์มอบเครื่องวัดออกซิเจนและเครื่องวัดอุณหภูมิ จำนวน 2,000 ชิ้น เพื่อนำไปช่วยเหลือสาธารณสุขจังหวัดในการดูแลรักษาผู้ป่วยในพื้นที่สมุทรสาครร่วมสนับสนุนอุปกรณ์การแพทย์เพื่อนำไปช่วยเหลือสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครสำหรับการดูแลรักษาผู้ป่วยโควิด -19

8.วันที่ 16 สิงหาคม 2564 TTIIA ร่วมมอบเครื่องวัดออกซิเจนและเครื่องวัดอุณหภูมิ จำนวน 2,000 ชิ้น ให้กับ สสจ. สงขลา

9.วันที่ 2 กันยายน 2564 TTIA และTPFA มอบเงิน 3 แสนบาท ให้กับ สสจ.สมุทรปราการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และรักษาพยาบาล โควิด-19 ในพื้นที่ จ.สมุทรปราการ

10.วันที่ 3 กันยายน 2564 TTIA /TPFA /TMPA /TFFA และ บจก. ทั้งฮั่วชินการพิมพ์ ร่วมมอบเงินมูลค่า 6 ล้านบาท เพื่อจัดตั้งโรงพยาบาลสนามสี่เหลียง(ทองอุไร) และครุภัณฑ์ทางการแพทย์

11.วันที่ 14 กันยายน 2564 สมาคม TTIA /TPFA /TMPA /TFFA และบจก.ทั้งฮั่วชินการพิมพ์ ร่วมมอบเงินมูลค่า 3 ล้านบาท โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชินีนาถ ณ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

รวมภาพ การบริจาคเพื่อช่วยเหลือสถานการณ์โควิด -19



การดำเนินการต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก

TTIA ร่วมประชาสัมพันธ์ กิจกรรมต่อต้านแรงงานเด็กร่วมกับกระทรวงแรงงาน ปี 2564 จัดขึ้นในวันที่ 12 มิ.ย. 64 เพื่อแสดงความมุ่งมั่น การกำจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กจากอุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยสมาคมฯ ได้ประสานไปยังกระทรวงแรงงาน ได้รับแจ้งว่าจะจัดกิจกรรมในรูปแบบทางสื่อออนไลน์เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19



ความร่วมมือกับทางสมาพันธ์ผลิตสินค้าประมงไทย จัดงานวันต่อต้านแรงงานเด็ก

วันที่ 12 มิถุนายน 2560 สมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทยได้มีการจัดกิจกรรม “วันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก” ต่อเนื่องอีกหนึ่งปี ทางสมาคมฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมโดยมี คุณอรรถพันธ์ มาศรังสรรค์ เลขาธิการสมาคมฯ เป็นตัวแทน ซึ่งกิจกรรมในปีนี้เป็นารมอบเครื่องบริโภคจำนวนหนึ่ง และมอบทุนการศึกษาให้แก่ โรงเรียน 5 แห่ง แห่งละ 10,000 บาท รวมทั้งสิ้น 50,000 บาท ได้แก่ 1.โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม 2.ศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัยเด็กต่างชาติ 3.โรงเรียนหลวงแพทยโกศลอุปถัมภ์ 4.ศูนย์คาทอลิกนิกบุญอันนาเพื่อผู้อพยพย้ายถิ่น และ 5.ศูนย์พัฒนาเด็กชุมชนแรงงานสำหรับเด็กข้ามชาติ



TTIA ร่วมงานวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก ประจำปี พ.ศ.2562 จัดที่ห้อง จอมพล ป.พิบูลสงคราม กระทรวงแรงงาน
วันที่ 11 มิถุนายน 2562



TTIA ร่วมกับสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย ได้เดินทางไปบริจาคของอุปโภคและบริโภค และทุนการศึกษาให้กับ เด็กกำพร้า ที่วัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง วันที่ 14 กันยายน 2562



การจัดอบรมกฎหมายให้กับสมาชิก TTIA ร่วมกับ TFFA

วันที่ 21 พฤษภาคม 2562 สมาคมฯ ได้ร่วมกับสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย จัดอบรม “เจาะลึกกฎหมายแรงงานใหม่ เพื่อประโยชน์นายจ้างและลูกจ้าง” ณ ห้องประชุมสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย เพื่อให้สมาชิกทันต่อการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงานฉบับต่างๆ เช่น พรบ.คุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560, พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, กฎหมายความผิดฐานค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น



การออกแบบ TTIA Guideline ตรวจแรงงานบนเรือประมง

การกำหนดหลัก TTIA Guideline แนวทางการตรวจแรงงานบนเรือประมง ให้กับผู้นำเข้าวัตถุดิบ

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

จากการรับอนุสัญญาและออกกฎหมายของประเทศไทยทำให้อุตสาหกรรมทูน่าซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมประมงเห็นความสำคัญต่อประเด็นการใช้แรงงานประมง จึงได้มีศึกษารายละเอียดของ C188 ในหลักการพื้นฐาน และกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 เพื่อจัดทำแนวปฏิบัติของสมาคมฯ ด้านการใช้แรงงานบนเรือ จากนั้นสมาคมฯ นำไปหารือกับเทรดเดอร์ผู้นำเข้าวัตถุดิบเพื่อแนะนำให้นำไปปฏิบัติตาม

โดยสมาคมฯ ได้กำหนดหัวข้อ ร่าง TTIA แนวทางการตรวจแรงงานบนเรือประมง ขึ้นและนำหลักการการจัดทำ Guideline เข้าหารือขอความเห็นจาก กระทรวงแรงงานหรือกับกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และคณะกรรมการแรงงาน TTIA ซึ่งต่อมาได้รับความเห็นชอบร่าง และได้เผยแพร่บนเว็บไซต์สมาคมฯ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางด้านล่าง

TTIA แนวทางการตรวจแรงงานบนเรือประมง

No	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
1	ไม่ใช่แรงงานเด็ก	แรงงานบนเรือประมงควรกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายรัฐเจ้าของธงเรือและควรตรวจสอบอายุจากเอกสารประจำตัวของแรงงานเพื่อให้แน่ใจว่าอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้
2	ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ	ไม่ใช่แรงงานบังคับ ไม่มีการกระทำที่ทำให้เกิดลักษณะ เช่น การข่มขืนใจให้ทำงานด้วยการทำให้อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ทรัพย์สิน ใช้กำลังประทุษร้าย รวมถึงการยึดเอกสารสำคัญประจำตัว หรือนำภาระหนี้มาผูกมัด หรือ หลอกลวง จำกัดเสรีภาพการเดินทาง ใช้ความรุนแรงต่อร่างกายหรือทางเพศ การไม่จ่ายค่าจ้าง ให้ทำงานหรือดำรงชีพในสภาพที่เลวร้าย มีชั่วโมงการทำงานสอดคล้องตามกฎหมายแต่ละประเทศ
3	ไม่มีการค้ามนุษย์	ไม่มีพฤติกรรมจากบุคคลหรือนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เช่น การจัดหา ซื้อ ขาย กักขัง บุคคล โดยข่มขู่ ใช้กำลัง ลักพาตัว หลอกลวง หรือขู่ว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ เพื่อให้ยินยอมกระทำความผิด หรือการหาผลประโยชน์จากบุคคล หรือเอาคนลงเป็นทาส นำคนมาขอราน
4.	มีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	แรงงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีใครถูกทารุณกรรมการข่มขู่การข่มขู่หรือการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่อง วรรณะ, ชนชาติกำเนิด, เชื้อชาติ, ศาสนา, อายุ, ความพิการ, เพศ, สถานภาพการสมรส, รสนิยมทางเพศ, สมาชิกสหภาพแรงงาน, ความสัมพันธ์ / ความเชื่อทางการเมือง, การตั้งครุฑสุภาพหรือความพิการ และไม่มีการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดทางร่างกายทางวาจาหรือทางจิตใจหรือการล่วงละเมิดทางจิตใจการข่มขู่รูปแบบอื่น
5.	เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง	แรงงานทุกคนมีอิสระในการใช้สิทธิจัดตั้งและ / หรือเข้าร่วมสหภาพและต่อรองร่วมกันหากกฎหมายอนุญาต ลูกเรือมีสิทธิในการใช้การต่อรองแบบรวมกลุ่ม
6.	มีการจัดหาแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย	มีหลักการที่เหมาะสมในการจัดหาแรงงานเพื่อมาทำงานบนเรือประมงในรูปแบบที่ยอมรับได้ แรงงานควรมาจากช่องทางที่ถูกต้อง และการทำงานบนเรือประมงควรมีหนังสือสำคัญประจำตัวของคนประจำเรือ
7.	มีใบรับรองเรือผ่านการตรวจสอบความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน	มีหลักฐานรับรองว่าเรือประมงอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมต่อการใช้งาน และมีการจัดหาอาหารและน้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำ ชุบน้ำพุพยาบาลเบื้องต้น และจัดหารวมถึงอบรมการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน
8.	มีสัญญาจ้าง	การใช้แรงงานบนเรือประมงนั้น นายจ้างและลูกจ้างควรกำหนดให้มีสัญญาจ้างในภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจซึ่งอาจเป็นภาษาสัญชาติของแรงงาน และควรมีรายละเอียดสำคัญ เช่น ชื่อนายจ้าง ลูกจ้าง วันเริ่มต้นจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หน้าที่ของลูกจ้าง ซึ่งควรจัดทำเป็น 2 ฉบับ นายจ้างและลูกจ้างเก็บคนละฉบับเพื่อใช้เป็นหลักฐานสำคัญต่อการปฏิบัติตามสัญญาของทั้งสองฝ่าย และควรจัดทำทะเบียนลูกจ้างเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานด้วย
9.	การจ่ายค่าจ้าง	มีการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง และจ่ายค่าจ้างตรงตามกำหนดเวลา และสถานที่ตามที่ตกลงกันไว้ให้กับแรงงานอย่างสม่ำเสมอและมีหลักฐานเพื่อแสดงการจ่ายเงิน

No	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
10.	มีการตรวจสอบสุขภาพและมีสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพและสวัสดิการ	มีการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพแรงงานเพื่อให้แน่ใจได้ว่าแรงงานมีสุขภาพที่ดีพร้อมทำงาน และมีใบรับรองแพทย์เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานมีสุขภาพดีพร้อมทำงานและต้องจัดหาสวัสดิการด้านสุขภาพที่เหมาะสมให้กับแรงงาน เช่น ประกันสุขภาพ
11.	มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม วันหยุด วันลา	มีกำหนดชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อนอย่างเหมาะสม รวมถึงมีการกำหนดสิทธิการลาประเภทต่างๆ ตามกฎหมายแต่ละประเทศเจ้าของเรือธง
12.	มีกระบวนการรับข้อร้องทุกข์ที่เป็นธรรม	มีวิธีการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในเรื่องการสิ้นสุดของสัญญา การร้องทุกข์ และการลงโทษทางวินัยที่จะดำเนินการอย่างเป็นธรรมและเป็นความลับ มีการจัดการกับเหตุการณ์ โดยไม่กระทบต่อสมาชิกลูกเรือ มีกลไกการรายงานต่อบุคคลอื่นนอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพวกเขา มีวิธีการติดตามการร้องทุกข์ มีระบบการอุทธรณ์สำหรับการร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขและการลงโทษทางวินัย
13.	การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม	เรือประมงจะต้องมีความรับผิดชอบต่อระบบนิเวศและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางทะเล
14.	มีการดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง ตรวจสอบย้อนกลับได้	มีการดำเนินธุรกิจด้วยความสุจริต มีระบบและขั้นตอนการจัดการที่จำเป็นและมีการปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับและอนุสัญญาที่เหมาะสม เรือมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ รวมถึงไม่มีการทุจริตและการติดสินบน



ผลจากการประชุม ผู้แทน Trader และ Ship Agent จะนำหลัก TTIA Guideline ไปปฏิบัติ ซึ่ง Trader หลายแห่งให้ข้อมูลว่าได้มีการปฏิบัติสอดคล้องตามหลักการ Guideline อยู่ก่อนแล้ว

การติดตาม Checklist สรรหาแรงงานกับสมาชิก

ปี 2563 ILO ได้ออกแบบคู่มือการสรรหาแรงงานข้ามชาติขึ้น รายละเอียดตามเว็บลิงค์

(https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang-en/index.htm) ซึ่งสมาคมฯ เห็นว่าในอุตสาหกรรมมีการใช้แรงงานข้ามชาติจำนวนมาก และประเด็นการสรรหาแรงงานเริ่มมีความสำคัญทำให้สมาคม ได้ออกแบบ Checklist การสรรหาแรงงานขึ้นโดยได้รับคำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการกับองค์การเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) เพื่อนำ Checklist ไปเก็บข้อมูลกับสมาชิก โดยอย่างน้อยการสรรหาแรงงานของสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายไทย และนโยบายสมาคมคือสมาชิกจะต้องใช้แรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมายทั้งหมด

ปี 2564 สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลการสรรหาแรงงานกับสมาชิกโดยได้ข้อมูลจากสมาชิกสามัญ 25 บริษัท จาก 26 บริษัท (1 บริษัทไม่ได้ผลิตทูน่าแล้วไม่ได้ให้ข้อมูล) และ 1 บริษัทไม่มีค่าใช้จ่ายสรรหาเนื่องจากใช้แรงงานไทยทั้งหมด

ข้อค้นพบด้าน สรรหา โดยในปี 2564 พบว่าแนวโน้มที่แรงงานออกค่าใช้จ่ายมีทิศทางที่ลดลงโดยบริษัทได้ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงาน มีข้อมูลดังนี้ (24 บริษัท จาก สมาชิกทั้งหมด 26 บริษัท โดยอีก 1 บริษัทไม่ได้ให้ข้อมูลกับสมาคมฯ และอีก 1 บริษัท ไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ)

ประเภทค่าใช้จ่าย	ปี 2563 แรงงาน เป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย (25 บริษัท)	%	ปี 2564 แรงงาน เป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย (24 บริษัท)	%
1.ค่าจัดทำ Passport	24	96	19	79
2.ค่าเอกสารประเทศต้นทาง	22	88	13	54
3.ค่าเซ็นสัญญา ค่าเสื้อ	17	68	9	38
4.ค่าบริการเอเจนซีในประเทศต้น ทาง	18	72	6	25
5.ค่า Visa	21	84	15	63
6.ค่า Work permit	21.5	86	15.5	65
7.ค่าตรวจสุขภาพ	20	80	6.5	27
8.ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบบ	8	32	2.5	10
9.ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ฝั่งประเทศ ไทย	0	0	2	8

สถานะ : สมาคม จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานต่อเนื่องเพื่อให้เห็นทิศทางที่เกิดขึ้นในการสรรหาของอุตสาหกรรมพุน้ำ