



TTIA ANNUAL LABOUR REPORT 2025

02 258 0317
<https://thaituna.org/>
ttia@thaituna.org



รายงานการดำเนินการด้านแรงงาน
ของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ปี พ.ศ. 2568

รายงานการดำเนินการด้านแรงงาน 2568

สารบัญ	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	3
Chapter 1: แนวทางทางการดำเนินงานของสมาคม	
1.1 ภาพรวมสถานการณ์ด้านแรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลไทยปี 2568	4
1.2 นโยบาย และแนวทางของสมาคมฯ	5
1.2.1 แนวทางหลักการสรรหาอย่างมีจริยธรรม	5
1.2.2 แนวทางการจัดซื้อปลาจากเรือประมงพาณิชย์ในน่านน้ำไทย สำหรับอุตสาหกรรมปลากระป๋อง	6
1.2.3 นโยบายด้านจริยธรรมด้านแรงงาน 10 ข้อ	8
1.2.4 แนวทางการตรวจแรงงานบนเรือประมง	9
Chapter 2: การดำเนินกิจกรรมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี	
2.1 หลักการและเหตุผล	11
2.2 การใช้แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP) กับสมาชิก	12
2.3 ผลดำเนินงานในภาพรวม (เฉพาะ GLP)	12
2.4 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของสมาชิกจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ระหว่างปี 2559 – 2568	13
Chapter 3: การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม	
3.1 หลักการและเหตุผล	13
3.2 การดำเนินงานด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม	14
3.3 การวิจัยผลกระทบจากมาตรฐานการสรรหาแรงงานโดย Dignity In Work for All	15
Chapter 4: การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน	
4.1 หลักการและเหตุผล	16
4.2 การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน	17
4.3 การอบรมสัมมนา	18
Chapter 5: การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และ องค์กรระหว่างประเทศ	
5.1 หลักการและเหตุผล	18
5.2 การดำเนินการ	18
5.2.1 การแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้า กุ้ง ปลา อ้อย เครื่องนุ่มห่ม (TVPR List) และสินค้าปลายน้ำ (ปลาแปรรูป น้ำมันปลา และอาหารสัตว์)	18
5.2.2 การติดตามสถานการณ์ TIP Report 2025	19
5.2.3 โครงการ Ship to Shore Rights Phase 3 โดย ILO	20
5.2.4 โครงการ Promise โดย IOM	21
5.2.5 ความร่วมมือทางด้านกฎหมายในประเทศไทย	21
5.2.6 ความร่วมมือด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงาน	23
Chapter 6: สถานการณ์ด้านแรงงานที่สำคัญในปี 2568	23
Chapter 7: แนวทางการดำเนินการในอนาคต	25

บทสรุปผู้บริหาร

ในปี 2568 สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยมีการดำเนินการด้านแรงงาน มีเป้าหมายสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล และความคาดหวังจากคู่ค้า โดยสมาคมฯ ขับเคลื่อนผ่านแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP การทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์การระหว่างประเทศ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน เสริมภาพลักษณ์ของห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมทูน่าไทย

สมาคมฯ ตรวจเยี่ยมสมาชิกในการดำเนินการตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP) โดยเปิดให้ ILO และภาคประชาสังคมเข้าร่วมสังเกตการณ์ เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่น ผลการติดตามปี 2568 พบว่าประเด็นที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายและหลักการ GLP ลดลงอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบบางโรงงานมีคณะกรรมการสวัสดิการ (คกส.) ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง ทางสมาคมฯ ให้ความสำคัญต่อการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม โดยร่วมมือกับ Dignity In Work for All (DIWA) ศึกษาผลกระทบมาตรฐานลูกค้านำด้านการสรรหาแรงงาน ใช้ข้อมูลของสมาชิกช่วงปี พ.ศ. 2561–2567 จำนวน 1 Case study พบว่าต้นทุนสรรหาแรงงานที่นายจ้างต้องรับภายใต้นโยบาย Employer Pay Principle (EPP) ในการนำเข้าแรงงานผ่าน MOU และ Walk-in จะทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้นถึง 700 – 1,000% สมาคมฯ นำเสนอข้อมูลนี้ต่อผู้ซื้อในการประชุม Seafood Task Force เพื่อให้เกิดการ “แบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกันในต้นทุนแรงงาน” (Shared Responsibility) นอกจากนี้ได้เข้าร่วมอบรมหลักการด้านสิทธิมนุษยชนจากกระทรวงยุติธรรม เรื่อง แนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบ (HRDD) เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงคู่มือการตรวจสอบแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เมื่อเดือนมีนาคม 2568 สมาคมฯ ได้จัดเสวนาใหญ่ระดมความเห็นเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับภายใต้กฎหมาย US TVPRA List และหลักการ ILO โดยทำงานร่วมกับสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กระทรวงแรงงาน สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สมาคมการค้าพันธมิตร ตลอดจนภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งร่วมลงนาม MOU ว่าด้วยการป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้ากุ้ง ปลา อ้อย เครื่องนุ่งห่ม และสินค้าปลายน้ำ (ปลาแปรรูป น้ำมันปลา และอาหารสัตว์) กับภาครัฐและเครือข่ายอุตสาหกรรมกว่า 10 องค์กร เพื่อสร้างกลไกเฝ้าระวังยกระดับทั้งห่วงโซ่อุปทาน และติดตามสถานการณ์รายงานการค้ามนุษย์ TIP Report 2025 ที่จัดทำโดยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ จัดอันดับให้ไทยอยู่ใน Tier 2 โดยเห็นว่าประเทศไทยยังไม่ดำเนินการตามมาตรฐาน แต่ถือว่ามีความพยายามอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ สมาคมฯ ได้แสดงความเห็นต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาท และคัดค้านร่างพรบ.คุ้มครองแรงงาน 3 ฉบับ ซึ่งมีผลกระทบต่อต้นทุนอุตสาหกรรมโดยตรง ลดศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศ

อนึ่ง สมาคมฯ ยังทำงานต่อเนื่องกับ ILO ในโครงการ Ship to Shore Rights SEA ที่เข้าสู่ Phase 3 ภายใต้ทุนสนับสนุนจาก EU ที่มีเป้าหมายจะขยายผลไปซัพพลายเชนห่วงโซ่อุปทานทั้งบนและบนเรือ ซึ่งปี 2568 สมาคมฯ ได้เข้าร่วมสังเกตการณ์การตรวจประเมินซัพพลายเชนของสมาชิก ประเภทกล่องและกระป๋อง

การส่งเสริมสวัสดิการและการมีส่วนร่วมของแรงงาน เมื่อปลายปี 28 พ.ย.68 สมาคมฯ ได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Social Dialogue Workshop หัวข้อ “คณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ: เลือกตั้งให้ถูกต้อง ขับเคลื่อนให้ได้ผล” ณ บ้านคิงส์นารีรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร เพื่อสนับสนุนความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการและฝ่าย HR อีกทั้งร่วมกิจกรรมต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลกกับกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 12 มิ.ย.68 โดยการร่วมแสดงสัญลักษณ์ผ่านทางออนไลน์ที่กระทรวงแรงงานจัดขึ้น และเผยแพร่ข้อมูลสมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการไม่ใช้แรงงานเด็ก และความรับผิดชอบต่อหลักสิทธิมนุษยชน

Chapter 1

แนวทางทางการดำเนินงานของสมาคม

1.1 ภาพรวมสถานการณ์ด้านแรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลไทยปี 2568

ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระบุว่า ตลาดแรงงานไทยในปี 2568 มีจำนวนผู้มีงานทำเฉลี่ยประมาณ 39–39.5 ล้านคน และมีอัตราการว่างงานค่อนข้างต่ำ อยู่ราว 1–2% ซึ่งถือว่าเป็นระดับที่สะท้อนว่าตลาดแรงงานยังเดินหน้าต่อได้ดี อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังเผชิญปัญหาในเชิงโครงสร้างหลายด้าน เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่ทำให้จำนวนแรงงานลดลง งานประเภท 3D หรือ งานหนัก (Dirty) สกปรก (Dangerous) อันตราย (Difficult) ที่แรงงานไทยไม่นิยม รวมถึงการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบอัตโนมัติ (Automation) ที่ต้องใช้เงินลงทุนสูง ปัจจัยเหล่านี้ทำให้หลายอุตสาหกรรมยังต้องอาศัยแรงงานข้ามชาติเป็นกำลังหลัก

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานมากกว่า 4.07 ล้านคน กระจายอยู่ในหลายสาขาเศรษฐกิจ เช่น การก่อสร้าง การท่องเที่ยว การผลิต การประมง และการเกษตร ข้อมูลจากรายงาน Thailand Migration Report 2024 ของ ILO และ IOM ยังระบุว่า ในภาคประมงและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลมีแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนทำงานประมาณ 192,000 คน แสดงให้เห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญต่อการทำงานที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลัก ทั้งการคัดแยก ทำความสะอาด และแปรรูปวัตถุดิบ ซึ่งเป็นงานที่แรงงานไทยไม่ค่อยเลือกทำ

ข้อมูลจากสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยชี้ให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของแรงงาน ในปี 2568 โดยจำนวนแรงงานรวมเพิ่มจาก 70,374 คน ในปี 2567 เป็น 76,948 คนในปี 2568 เพิ่มขึ้น 6,574 คน (+9.35%) แรงงานไทยจาก 23,940 คน เป็น 25,794 เพิ่มขึ้นคน 1,854 คน (+7.75%) และแรงงานข้ามชาติจาก 46,434 คน เป็น 51,154 คน เพิ่มขึ้น 4,720 คน (+10.17%) สะท้อนให้เห็นถึงการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติที่มีแนวโน้มสูงขึ้น

จากภาพรวมทั้งหมด จะเห็นว่าตลาดแรงงานไทยยังคงขับเคลื่อนด้วยแรงงานข้ามชาติในหลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคการผลิต ประมง และแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งต้องการแรงงานจำนวนมากและต่อเนื่อง แม้ว่าตัวเลขผู้มีงานทำและอัตราการว่างงานของไทยจะอยู่ในระดับต่ำ แต่ยังมีปัจจัยท้าทายทั้งจากภายในและภายนอกประเทศที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบการจ้างงาน เช่น ขั้นตอนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีความซับซ้อน ค่าดำเนินการด้านเอกสารที่เพิ่มขึ้น รวมถึงกฎระเบียบที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์แรงงานระหว่างประเทศ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ การพัฒนาทักษะแรงงาน และการรักษามาตรฐานด้านแรงงาน ยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ภาครัฐและภาคเอกชนต้องร่วมกันผลักดันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันได้ในระยะยาว และรองรับความต้องการแรงงานที่ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต

อ้างอิงจาก:

รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน โดย กระทรวงแรงงาน <https://www.mol.go.th/academician/สถานการณ์ด้านแรงงาน>

รายงานภาพรวม GLP Visit 2568 โดย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย <https://thaituna.org/report-labour/>

OECD Skills Strategy Thailand https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-strategy-thailand_153a1fe6-en.html

THAILAND MIGRATION REPORT 2024 <https://thailand.un.org/en/285915-thailand-migration-report-2024>

1.2 นโยบาย และแนวทางต่างๆ ของสมาคมฯ

เพื่อเป็นแนวทางของสมาคมฯ และให้สมาชิกฯ ปฏิบัติได้ตามกฎหมายไทยและมาตรฐานจริยธรรมด้านแรงงาน ตลอดจนถึงพลายเซวที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมทั้งแรงงานบนบกและในทะเล สมาคมฯ จึงกำหนดหลักการปฏิบัติและแนวทางด้านแรงงานไว้ดังนี้

1.2.1 แนวทางหลักการสรรหาอย่างมีจริยธรรม

หลักการและเหตุผล

เนื่องจากอุตสาหกรรมทอผ้ามีการใช้แรงงานเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการผลิต และการได้มาซึ่งแรงงาน ผ่านกระบวนการสรรหา นั้น จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งประเทศไทยและประเทศต้นทาง ขณะที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เริ่มเห็นว่าการสรรหาแรงงานตามหลักการ ILO มีความสำคัญ (หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรมและนิยามว่าด้วย ค่าธรรมเนียมในการจัดการงานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง) จึงมีการตีความหลักการดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายไทยและสนับสนุนการปรับใช้รูปแบบการสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และทำให้ค่าใช้จ่ายสรรหาแรงงานที่เกิดขึ้นมีการหารือเพื่อความชัดเจน ลดช่องว่างปัญหาแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ สมาคมฯ จึงได้จัดทำหลักการสรรหาแรงงานนี้ขึ้น เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ จัดทำเมื่อ 12 ก.พ.67 ดังนี้

แนวทางการสรรหาแรงงานตามหลักการสรรหาอย่างมีจริยธรรม (12 กุมภาพันธ์ 2567)

No.	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
1	สนับสนุนให้การสรรหาต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่มีแรงงานบังคับ ไม่มีการค้ามนุษย์ มีสัญญาจ้าง	สมาชิกของ TTIA/TPFA สนับสนุนหลักการจัดการงานที่เป็นธรรมของ ILO ซึ่งห้ามการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงาน การจ้างงานจะต้องเป็นไปตามสัญญา ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือบังคับใช้แรงงาน ควรมีกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ และนายจ้างอาจต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดการงานตามจริงซึ่งควรมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
2	สนับสนุนการหารือปรับค่าใช้จ่ายสรรหาแรงงาน และค่าธรรมเนียมให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย	TTIA/TPFA สนับสนุนการปรึกษาหารือไตรภาคีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เกี่ยวกับต้นทุนการจัดการงานตามหลักการของ ILO เพื่อให้มั่นใจว่าต้นทุนการจัดการงานจะยุติธรรมและสมเหตุสมผล
3	ค่าใช้จ่ายในประเทศต้นทางต้องมีความชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการสนับสนุนคอร์รัปชัน	สมาชิกของ TTIA/TPFA จะไม่รับรองการชำระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับสินบน ไม่ชัดเจน ไม่เปิดเผย หรือผิดกฎหมาย เนื่องจากมีความเสี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์หรือแรงงานบังคับ ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายใดๆ ที่ไม่สามารถระบุหรือพิสูจน์ได้
4	สนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างหารือ เรื่อง ค่าใช้จ่ายการจัดทำ Passport ควรเป็นของผู้ใด	TTIA/TPFA สนับสนุนการปรึกษาหารือทั้งสองฝ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อตกลงว่าใครควรเป็นผู้จ่ายค่าหนังสือเดินทาง เนื่องจากหนังสือเดินทางถือเป็นเอกสารส่วนบุคคลที่สำคัญและเป็นเสรีภาพของลูกจ้างในการเดินทางหรือแสดงตัวตนนายจ้างไม่มีสิทธิยึดหนังสือเดินทางของลูกจ้างแม้ว่าจะเป็นผู้จ่ายเงินก็ตาม

1.2.2 แนวทางการจัดซื้อปลาจากเรือประมงพาณิชย์ในน่านน้ำไทย สำหรับอุตสาหกรรมปลากระป๋อง

หลักการและเหตุผล

เนื่องจากสมาชิกสมาคมมีการซื้อปลาจากเรือประมงไทยมาแปรรูป เพื่อขายในประเทศและส่งออก ซึ่งต้องปฏิบัติตามหลักกฎหมายไทยและพันธกรณีระหว่างประเทศ สมาคมฯ จึงได้จัดทำแนวทางการจัดซื้อปลาจากเรือประมงพาณิชย์ในน่านน้ำไทย สำหรับอุตสาหกรรมปลากระป๋อง เพื่อให้สมาชิกใช้เป็นข้อพิจารณาในการจัดซื้อวัตถุดิบ โดยมีหลักการและคุณสมบัติสำคัญที่สอดคล้องกับการทำประมงอย่างยั่งยืน ครอบคลุมการเฝ้าระวังการทำประมงผิดกฎหมายและการขนถ่ายสัตว์น้ำ การใช้แรงงานอย่างมีจริยธรรม และคำนึงถึงสภาพแวดล้อม การอนุรักษ์ และบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558, พระราชกำหนดการประมง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 , พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562, กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565, อนุสัญญา ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 C188 - Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)

สมาคมได้นำแนวทางการจัดซื้อปลาภายในประเทศ มาเริ่มใช้กับสมาชิก 4 เม.ย.67 เป็นแนวทางจัดซื้อปลาในประเทศ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การทำประมงในน่านน้ำไทย, ส่วนที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อม และส่วนที่ 3 แรงงานบนเรือ ดังนี้

แนวทางการจัดซื้อปลาภายในประเทศ (4 เมษายน 2567)

No.	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
ส่วนที่ 1 การทำประมงในน่านน้ำไทย		
1	ใบอนุญาตทำการประมง ทะเบียนเรือ และเครื่องมือประมง(ชนิด ตาอวน)	เรือประมงทุกลำต้องมีใบอนุญาตทำการประมงที่ยังไม่หมดอายุ และได้รับการรับรองจากกรมประมง หรือหน่วยงานที่ CA รับรอง รวมถึงต้องได้รับการอนุมัติการขึ้นทะเบียนเรือสำหรับทำประมงในน่านน้ำไทย โดยข้อมูลทะเบียนเรือ ประเภทเรือ ประเภทเครื่องมือ จะต้องตรงตามในใบอนุญาตที่อนุมัติ
2	ระยะเวลาทำประมง	เรือทุกลำต้องทำประมงในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายเท่านั้น ไม่ทำประมงในระยะฤดูสัตว์น้ำวางไข่ หรือระยะเวลาอื่นใดที่จำเป็นต่อการคุ้มครองสัตว์น้ำ เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณสต็อกของสัตว์น้ำ ตามค่าของ MSY (Maximum Sustainable Yield) ที่กรมประมงประกาศ และไม่ทำประมงในช่วงระยะเวลาปิดอ่าว
3	พื้นที่การทำประมงพาณิชย์	เรือประมงทุกลำต้องทำประมงในพื้นที่ที่สามารถทำประมงได้ตามที่กฎหมายกำหนด โดยไม่เกิด IUU และไม่ทำประมงในพื้นที่อนุรักษ์ หรือบริเวณที่มีการปิดอ่าว
4	ห้ามขนถ่ายกลางทะเล	เรือประมงและเรือขนถ่าย ต้องไม่มีการถ่ายกลางทะเล เว้นแต่เงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อป้องกันการขนถ่ายสัตว์น้ำ IUU หรือการขนถ่ายแรงงานผิดกฎหมาย
5	เอกสาร Logbook	เรือประมงทุกลำต้องมีเอกสาร Logbook ระบุ - ชื่อเรือ - ทะเบียนเรือ / เครื่องหมายประจำเรือ - ว/ด/ป ออกทำประมง - ทำเทียบเรือ - จังหวัด - ว/ด/ป กลับเข้าท่า - ทำเทียบเรือ - จังหวัด - กรณีใช้เรือขนถ่าย เครื่องหมายประจำเรือขนถ่าย - ว/ด/ป ฝากสัตว์น้ำมากับเรือขนถ่าย - พื้นที่ขนถ่าย ละติจูด ลองจิจูด - ปริมาณสัตว์น้ำที่ขนถ่าย (กิโลกรัม) - ปริมาณสัตว์น้ำรวมทั้งหมดในรอบทำการประมง (กิโลกรัม) - ชนิดสัตว์น้ำ (กิโลกรัม)

No.	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
		- สังเกตเห็นสัตว์ทะเลหายากหรือไม่ หากพบ >> เต่า วาฬ โลมา ฉลามวาฬ - การนำสัตว์น้ำขึ้นท่า >> ชื่อท่าเรือ - จังหวัด - ปริมาณ (กิโลกรัม)
6	การติด Vessel Monitoring System (VMS)	- เรือประมงพาณิชย์ที่มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป ต้องมีระบบติดตามเรือ และจะต้องมีการเปิดใช้งานได้ตลอดระยะเวลาที่ทำประมง นับตั้งแต่เรือออกจากท่า จนถึงเรือกลับท่า - เรือประมงพาณิชย์ที่มีขนาดต่ำกว่า 30 ตันกรอส ต้องส่ง Logbook เมื่อมีการร้องขอ
7	ต้องมีรายงานจาก Port In - Port Out. Controlling Center (PI-PO) โดย Certification Authority (CA)	- เรือประมงพาณิชย์ มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป ต้องแจ้งเข้าออกผ่านศูนย์ PI-PO (Port in – Port out) และมี Logbook - เรือประมงที่มีขนาดตั้งแต่ 10 ตันกรอสขึ้นไป ที่ใช้เครื่องมือทำประมง อวนลากคู่ อวนลากแผ่นตะเฆ่ อวนลากคานถ่าง อวนล้อมจับ อวนล้อมปลากะตัก อวนครอบ ปลากะตัก ต้องแจ้งเข้าออกผ่านศูนย์ PI-PO (Port in – Port out) และมี Logbook - เรือประมงพาณิชย์ มีน้อยกว่า 30 ตันกรอส และเครื่องประสิทธิภาพต่ำ ต้องส่ง Logbook เมื่อมีการร้องขอ
8	การตรวจสอบย้อนกลับ	เรือทุกลำจะต้องจัดทำข้อมูลตามที่ร้องขอ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบการทำประมงในน่านน้ำไทย รวมถึงเป็น data base สำหรับการตรวจสอบย้อนกลับ
9	มาตรฐานด้านสุขอนามัยในเรือประมง	- เรือประมงพาณิชย์ มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป - เรือประมงที่มีขนาดตั้งแต่ 10 ตันกรอสขึ้นไป ที่ใช้เครื่องมือทำประมง อวนลากคู่ อวนลากแผ่นตะเฆ่ อวนลากคานถ่าง อวนล้อมจับ อวนล้อมปลากะตัก อวนครอบปลากะตัก ต้องมีการจัดทำเรื่องสุขลักษณะในเรือประมง และการเก็บรักษาสัตว์น้ำในเรือประมง โดยปลาที่จับได้จะต้องมีการเก็บรักษาที่สะอาด ได้มาตรฐาน และปลอดภัยไม่มีสารปนเปื้อน และต้องได้รับการรับรองมาตรฐานฯ จากกรมประมง (ใบสร. 3)
ส่วนที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อม		
10	การบันทึกข้อมูลการพบเจอ สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม	เรือทุกลำต้องบันทึกข้อมูลการพบเจอสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมในน่านน้ำไทย และต้องไม่นำสัตว์ทะเลเลี้ยงลูกด้วยนมขึ้นเรือ ยกเว้น กรณีที่ต้องทำการช่วยเหลือเร่งด่วน โดยจะต้องมีหลักฐานที่สามารถพิสูจน์ทราบได้
11	ไม่จับ ไม่ค้า ไม่เพาะ ไม่ครอบครอง ไม่นำขึ้นเรือ สัตว์น้ำ ต้องห้ามตามบัญชีรายชื่อพรบ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 และบัญชีท้ายอนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora : CITES)	เรือประมงทุกลำต้องไม่จับ ไม่ค้า ไม่เพาะ ไม่ครอบครอง ไม่นำขึ้นเรือ สัตว์น้ำต้องห้าม เช่น วาฬ, โลมา, เต่าทะเล, พะยูน, ฉลามวาฬ, ปะการัง, หอยมือเสือ, กัลปังหา, ดอกไม้ทะเล, โรนัน, โรนิน, Manta ray, ฉลาม, Devil ray เป็นต้น
ส่วนที่ 3 แรงงานบนเรือ		
12	สัญญาจ้าง	ต้องมีสัญญาจ้างงาน 2 ฉบับ เป็นภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ โดยเก็บไว้ที่ลูกจ้างและนายจ้าง ที่ระบุ สภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานบนเรือ

No.	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
13	ชั่วโมงทำงาน	นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วันและจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้
14	การจ่ายค่าแรง	- การจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานวันหยุด ต้องทำตามกฎหมายกำหนด ซึ่งให้จ่ายเดือนหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง หากมีข้อตกลงเงินส่วนแบ่งที่มีการตกลงกันให้ลูกจ้างตามมูลค่า สัตว์น้ำที่จับได้ให้จ่ายตามเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่เกิน 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง - นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ - นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคาร โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าโอน
15	กลไกร้องทุกข์	ต้องมีขั้นตอนกลไกการร้องทุกข์ร้องเรียน ที่คนงานประมง สภาพแรงงาน หรือ บุคคลใดๆ ที่มีผลประโยชน์ในเรื่องความปลอดภัยของเรือรวมถึงผลประโยชน์เรื่อง อันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยสามารถร้องเรียนได้
16	สภาพแวดล้อมการทำงาน	เรือประมงต้องมีใบรับรองผ่านการตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด มีการจัดอาหารและน้ำดื่มสะอาด ห้องส้วม เวชภัณฑ์และยาปฐมพยาบาลเบื้องต้น และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ
17	อายุลูกเรือ	- อายุขั้นต่ำจ้างแรงงานประมง อายุ 18 ปี - เจ้าของเรืออาจให้ทายาทที่อายุไม่ต่ำกว่า 16 ปี มาฝึกงานด้านการประมงได้ตามที่ กฎหมายได้มีการรับรอง
18	ไม่เลือกปฏิบัติ	การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย สถานะบุคคล เศรษฐกิจสังคม การเมือง จะกระทำ ไม่ได้
19	ไม่มีการบังคับใช้แรงงาน	ไม่ข่มขู่ใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการ ในลักษณะ เช่น ทำให้กลัวเกิดอันตรายต่อ ชีวิต เสรีภาพ ชื่อเสียง ทรัพย์สิน ใช้กำลังบังคับ ยึดเอกสารประจำตัว ใช้ภาระหนี้ ผูกมัดโดยมิชอบ
20	ไม่ค้ามนุษย์	ไม่มีการจัดหา ซื้อ หน่วงเหนี่ยว กักขัง ลักพาตัว ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือเป็นธุระ จัดหา ซื้อขาย พามา เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

1.2.3 นโยบายด้านจริยธรรมแรงงาน 10 ข้อ (11 ก.พ. 65)

หลักการและเหตุผล

สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ต้องใช้แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิต โดยต้องปฏิบัติตามกฎหมายของ ประเทศไทยและข้อกำหนดของคู่ค้า ด้วยเหตุนี้ สมาคมฯ จึงได้จัดทำนโยบายด้านจริยธรรมแรงงานขึ้นตั้งแต่ก่อตั้งสมาคมในปี 2556 และปรับปรุงให้ทันสมัยโดยในปี 2565 ได้เพิ่มเติมข้อ 2 และข้อ 10 เกี่ยวกับการสรรหาแรงงานและสิทธิมนุษยชน ดังนี้

1. **ไม่ใช่แรงงานเด็ก** ไม่มีคนงานอายุต่ำกว่า 18 ปี ในโรงงาน ในการสรรหาผู้สมัคร คนงานทุกคนจะต้องแสดงหนังสือ เดินทาง ที่ออกโดยรัฐบาล บัตรประจำตัวและ/หรือใบอนุญาตทำงานเพื่อใช้ในการตรวจสอบอายุและความถูกต้องในการทำงาน ตามลำดับ

2. **ไม่ใช่แรงงานบังคับ** ไม่เรียกร้องให้แรงงานจ่ายเงินมัดจำ หรือค่าธรรมเนียมการสมัครแก่บริษัท รวมถึงการสรรหา แรงงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายไทยและกฎหมายประเทศต้นทางของแรงงาน บริษัทจะต้องไม่ยึด เก็บหนังสือเดินทาง บัตร ประจำตัวและ/ หรือเอกสารส่วนตัว ใบอนุญาตทำงานของคนงาน บริษัทจะต้องไม่ถือครองครอบงำเงินเดือนและไม่ขัดขวางสิทธิ ประโยชน์อื่นใดของคนงาน

3. ไม่เลือกปฏิบัติ บริษัทจะไม่อนุญาตให้แสดงพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงการคุกคาม การเลือกปฏิบัติหรือการข่มขู่ใด ๆ บริษัทจะต้องให้การศึกษาและการฝึกอบรมในเรื่องสิทธิมนุษยชนขึ้นพื้นฐานแก่บุคลากรทั้งหมด บริษัทจะต้องมีพื้นที่กลไกในการจัดการการร้องทุกข์เพื่อให้คนงานมั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

4. ไม่มีการค้ามนุษย์ บริษัทต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดด้านแรงงาน นำส่ง ให้ที่พักพิง หรือรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับหรือขู่เข็ญ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยไม่ชอบให้ได้มาซึ่งประโยชน์หรือให้เงินหรือรับเงินหรือผลประโยชน์แสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล รวมถึงการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการโดยการเป็นทาสสมัยใหม่การลงเป็นทาสหรือการปฏิบัติเยี่ยงทาส

5. มีการจัดการและบริหารแรงงาน บริษัทมีการจัดทำนโยบายจัดการทรัพยากรบุคคล มีขั้นตอนดำเนินการและมีกลไกการดูแลแรงงานเพื่อให้มั่นใจว่านโยบายสอดคล้องตามหลักกฎหมายไทย รวมถึงดูแลค่าจ้างค่าทำงานนอกเวลาของแรงงานตามหลักธรรมาภิบาล และมีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

6. มีเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ตามกฎหมายไทย บริษัทควรเคารพสิทธิเสรีภาพของคนงานในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง และมีช่องทางให้แรงงานสามารถแลกเปลี่ยนความเห็นกับนายจ้าง

7. มีการปฏิบัติตามวินัย บริษัทจะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือยอมให้มีการลงโทษโดยทำร้ายร่างกาย จิตใจ หรือใช้คำพูดดูถูกเหยียดหยามคนงาน และจะต้องไม่มีการหักเงินค่าจ้างจากคนงานเมื่อทำผิดระเบียบวินัย

8. มีการจัดการอาชีวอนามัยความปลอดภัยและของเสีย บริษัทจะต้องให้ความสำคัญและความสำคัญขั้นสูงสุดในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยทางด้านอาชีวอนามัยของคนงาน อย่างน้อยที่สุดจะต้องปฏิบัติตามข้อเรียกร้องทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกข้อ ซึ่งรวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันตัวที่จำเป็น โดยจัดเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้าง การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการให้ความช่วยเหลือในขั้นตอนติดตามการรักษาพยาบาล รวมถึงมีระบบจัดการของเสีย

9. มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คนงานและทางบริษัทจะต้องร่วมกันจ่ายประกันสังคมตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด เพื่อมั่นใจได้ว่าคนงานทุกคนมีสิทธิได้รับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติบริษัทจะต้องจดทะเบียนโครงการคนงานทุกคนตั้งแต่วันแรกของการจ้างงาน สำหรับช่วงที่หลักประกันสุขภาพแห่งชาติยังไม่มีผลบังคับใช้บริษัทต้องจัดให้มีการรักษาพยาบาลและ ค่าใช้จ่ายที่เพียงพอเพื่อช่วยเหลือการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือการเจ็บป่วยต่างๆ

10. มีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน มีประกาศนโยบายหรือหลักการด้านสิทธิมนุษยชน และประเมินความเสี่ยง และผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน มีการเยียวยาและแก้ไขป้องกันผลกระทบ รวมถึงมีกลไกการร้องทุกข์กับผู้พบเห็นหรือได้รับผลกระทบ

ลิงค์: <https://thaituna.org/main/downloads/Guideline/นโยบายด้านจริยธรรมแรงงาน%2010%20ข้อ%2011-2-65.pdf>

1.2.4 แนวทางการตรวจแรงงานบนเรือประมง (1 กรกฎาคม 2564)

หลักการและเหตุผล

จากที่ประเทศไทยได้รับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ฉบับที่ 188 (ILO's Work in Fishing Convention No. 188, 2007 (C188)) เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2562 ต่อมาจึงได้ออก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว ดังนั้นอุตสาหกรรมทูน่าซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นการใช้แรงงานประมง จึงจัดทำแนวปฏิบัติของสมาคมฯ ด้านการใช้แรงงานบนเรือ โดยสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้นำเข้าปลาทูน่า (Tuna Trader) เพื่อสร้างความตระหนักและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

No	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
1	ไม่ใช่แรงงานเด็ก	แรงงานบนเรือประมงควรกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายรัฐเจ้าของธงเรือและควรตรวจสอบอายุจากเอกสารประจำตัวของแรงงานเพื่อให้แน่ใจว่าอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้
2	ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ	ไม่ใช่แรงงานบังคับ ไม่มีการกระทำที่ทำให้เกิดลักษณะ เช่น การข่มขืนใจให้ทำงานด้วยการทำให้กลัวอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ทรัพย์สิน ใช้กำลังประทุษร้าย รวมถึงการยึดเอกสารสำคัญประจำตัว หรือนำภาระหนี้มาผูกมัด หรือ หลอกลวง จำกัดเสรีภาพ การเดินทาง ใช้ความรุนแรงต่อร่างกายหรือทางเพศ การไม่จ่ายค่าจ้าง ให้ทำงานหรือดำรงชีพในสภาพที่เลวร้าย มีชั่วโมงการทำงานสอดคล้องตามกฎหมายแต่ละประเทศ
3	ไม่มีการค้ามนุษย์	ไม่มีพฤติกรรมจากบุคคลหรือนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เช่น การจัดหา ซื้อมาขาย กักขัง บุคคล โดยข่มขู่ ใช้กำลัง ลักพาตัว หลอกลวง หรือขู่ว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ เพื่อให้ยินยอมกระทำผิด หรือการหาผลประโยชน์จากบุคคล หรือเอาคนลงเป็นทาส นำคนมาข่มขู่
4.	มีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	แรงงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีใครถูกทารุณกรรมการข่มขู่การข่มขู่หรือการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่อง วรรณะ, ชาตินิกาย, เชื้อชาติ, ศาสนา, อายุ, ความพิการ, เพศ, สถานภาพการสมรส, รสนิยมทางเพศ, สมาชิกสหภาพแรงงาน, ความสัมพันธ์ / ความเชื่อทางการเมือง, การตั้งครุฑสุขภาพหรือความพิการ และไม่มีการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดทางร่างกายทางวาจาหรือทางจิตใจหรือการล่วงละเมิดทางจิตใจการข่มขู่รูปแบบอื่น
5.	เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง	แรงงานทุกคนมีอิสระในการใช้สิทธิจัดตั้งและ / หรือเข้าร่วมสหภาพและต่อรองร่วมกัน หากกฎหมายอนุญาต ลูกเรือมีสิทธิในการใช้การต่อรองแบบรวมกลุ่ม
6.	มีการจัดหาแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย	มีหลักการที่เหมาะสมในการจัดหาแรงงานเพื่อมาทำงานบนเรือประมงในรูปแบบที่ยอมรับได้ แรงงานควรมาจากช่องทางที่ถูกต้อง และการทำงานบนเรือประมงควรมีหนังสือสำคัญประจำตัวของคนประจำเรือ
7.	มีใบรับรองเรือผ่านการตรวจสอบความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน	มีหลักฐานรับรองว่าเรือประมงอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมต่อการใช้งาน และมีการจัดหาอาหารและน้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำ ชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น และจัดหารวมถึงอบรมการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน
8.	มีสัญญาจ้าง	การใช้แรงงานบนเรือประมงนั้น นายจ้างและลูกจ้างควรกำหนดให้มีสัญญาจ้างในภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจซึ่งอาจเป็นภาษาสัญชาติของแรงงาน และควรมีรายละเอียดสำคัญ เช่น ชื่อนายจ้าง ลูกจ้าง วันเริ่มต้นจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หน้าที่ของลูกจ้าง ซึ่งควรจัดทำเป็น 2 ฉบับ นายจ้างและลูกจ้างเก็บคนละฉบับเพื่อใช้เป็นหลักฐานสำคัญต่อการปฏิบัติตามสัญญาของทั้งสองฝ่าย และควรจัดทำทะเบียนลูกจ้างเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานด้วย

No	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
9.	การจ่ายค่าจ้าง	มีการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง และจ่ายค่าจ้างตรงตามกำหนดเวลาและสถานที่ตามที่ตกลงกันไว้ให้กับแรงงานอย่างสม่ำเสมอและมีหลักฐานเพื่อแสดงการจ่ายเงิน
10.	มีการตรวจสุขภาพและมีสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพและสวัสดิการ	มีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพแรงงานเพื่อให้แน่ใจได้ว่าแรงงานมีสุขภาพที่ดีพร้อมทำงาน และมีใบรับรองแพทย์เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานมีสุขภาพดีพร้อมทำงานและต้องจัดหาสวัสดิการด้านสุขภาพที่เหมาะสมให้กับแรงงาน เช่น ประกันสุขภาพ
11.	มี ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม 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

หมายเหตุ 1. ที่มาจากการประชุม TTIA Meeting with 3 Traders and Ship Agents ครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่ 30 ก.ย. 2563

2. อัปเดตล่าสุดเมื่อวันที่ 1 ก.ค 2564 “ข้อ 7. มีใบรับรองเรือผ่านการ ตรวจสอบความเป็นอยู่ และสภาพการทำงาน”

ลิงค์: <https://thaituna.org/main/downloads/Guideline/TH%20TTIA%20Guide%20Line%20ด้านแรงงานประมงทะเล%202021.pdf>

Chapter 2

การดำเนินกิจกรรมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

2.1 หลักการและเหตุผล

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labor Practices: GLP) เป็นแนวทางภาคสมัครใจที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงาน แนวปฏิบัตินี้มุ่งเน้นให้เกิดการใช้แรงงานที่ดี โดยสมาคมจะติดตามผ่านการเยี่ยมโรงงานสมาชิกทุกปี (GLP Visit) วัตถุประสงค์เพื่อประเมินการดำเนินงานด้านแรงงานของสมาชิก เพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมความร่วมมือในสถานประกอบการ และให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ สมาคมฯ ยังให้คำแนะนำสมาชิกในการปรับปรุงตามหลักการ GLP ซึ่งได้รับแนวทางจากโรงงานสมาชิก

อื่นเพื่อเป็นการช่วยเหลือกันในระดับอุตสาหกรรมโดยรวม สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของสมาชิกเป็นไปหลักสากล และปฏิบัติตามกฎหมาย

2.2 การใช้แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP) กับสมาชิก

สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยได้ร่วมโครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practice) ตั้งแต่ปี 2556 กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ต่อมาปี 2562 ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights จากสหภาพยุโรป สมาคมฯ ได้ร่วมปรับปรุงคู่มือ GLP และนำมาใช้ติดตามสมาชิกตั้งแต่ปี 2563 โดยเมื่อติดตามครบทุกบริษัท จะจัดทำรายงานสรุปผลประจำปี เผยแพร่บนเว็บไซต์สมาคม

ปี พ.ศ.2563 สมาคมฯ ได้เก็บข้อมูลด้านสรรหาแรงงานข้ามชาติ โดยสมาคมฯ ออกแบบ Checklist ซึ่งได้รับคำแนะนำอย่างไม่เป็นทางการจาก องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) เพื่อติดตามการสรรหาแรงงานของสมาชิก

ต่อมาปี พ.ศ.2564 สมาคมฯ เริ่มเก็บข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชน โดยนำคู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มาปรับเป็น Checklist และนำมาขอความเห็นชอบจากการประชุมคกก.แรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564 และนอกจากนี้ ในโครงการ Ship to Shore Rights ยังได้มีการประเมินการทำ GLP ของสมาคมฯ ซึ่งได้มีข้อข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาการทำ GLP เช่น ควรให้ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วม คกก.ควรมีสัดส่วนชายหญิงเท่ากัน และผู้บริหารควรมีส่วนร่วมมากขึ้น สมาคมฯ จึงได้นำมาปรับในปี 2565 เป็นต้นมา และได้เชิญ NGO (MWG Migrant Working Group, LRF Labour Rights Foundation) ร่วมสังเกตการณ์ GLP Visit โดยขึ้นกับความสมัครใจของสมาชิกที่จะเปิดให้ NGO เข้าร่วมด้วยหรือไม่

สำหรับปี พ.ศ.2568 สมาคมฯ ยังคงดำเนินงานภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights SEA (Phase 3) ซึ่งมี ILO ร่วมสังเกตการณ์ทำ GLP Visit โดยโครงการครอบคลุมระดับเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อขยายผล GLP ไปยังห่วงโซ่อุปทานทั้งบนบกและในทะเลของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป สมาคมฯ ได้ วางแผนดำเนินการนำร่องการติดตามห่วงโซ่อุปทานร่วมกับสมาชิก เพื่อประเมินการดำเนินงานของซัพพลายเออร์ ทั้งในส่วนของผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ กระจบอง ฉลาก วัตถุดิบ และเรือประมง

2.3 ผลดำเนินการในภาพรวม

จากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ปี 2568 มีสมาชิกเข้าร่วม 27 บริษัท จากทั้งหมด 28 บริษัท โดยมี 1 บริษัทไม่ได้เข้าร่วมเนื่องจากไม่ได้ผลิตสินค้าจากปลาทูน่าแล้วแต่ยังคงสถานะความเป็นสมาชิกอยู่ โดยสรุปดังนี้

- พบว่าสมาชิก 24 บริษัท สามารถปฏิบัติตามคู่มือ GLP ได้ ขณะที่ 3 บริษัท อยู่ระหว่างปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด โดยแบ่งข้อค้นพบเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องต่อหลักกฎหมาย พบ 3 ประเด็น ได้แก่ (1) คณะกรรมการสวัสดิการไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ม.96) (2) บริษัทไม่มีคณะกรรมการความปลอดภัย และ (3) ไม่มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ แม้ว่ามีแรงงานเกิน 200 คน (กฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรหน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2565 และ กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 (2))

2. การปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องต่อหลัก GLP พบ 2 ประเด็น คือ (1) มีตัวแทนนายจ้างเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ และ (2) สภาพแวดล้อมการทำงาน บางส่วนในโรงงานที่ยังไม่เหมาะสม เช่น ตู้กดน้ำดื่มชำรุดและไม่มีแก้วกระดาษสำหรับใช้งาน เครื่องเป่ามือชำรุดหลายจุด โดยเฉพาะบริเวณก่อนเข้าไลน์การผลิต

2.4 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของสมาชิกจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ระหว่างปี 2559 – 2568

จากข้อมูลผลการดำเนินการ GLP Visit ตั้งแต่ปี 2559 - 2568 พบว่าสมาชิกมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ มีข้อค้นพบที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายและหลักการ GLP ลดลง โดยในปี 2568 พบปัญหาเพียง 1 ประเด็น คือ สมาชิก 1 บริษัท มีคณะกรรมการสวัสดิการไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง เนื่องจากฝ่าย HR เข้าใจว่าการเลือกตั้งอาจจะใช้วิธีการเลือกขึ้นมาเองเพื่อแต่งตั้งได้ โดยสมาคมฯ ได้ชี้แจงว่าต้องจัดการเลือกตั้ง มีการลงคะแนนเสียงโดยแรงงานเท่านั้น เมื่อบริษัทรับทราบได้มีการแก้ไขที่มาของคณะกรรมการสวัสดิการในทันที

ประเด็นด้านแรงงานที่พบ / ปีที่ดำเนินการ	GLP Visit (X=พบว่ามีบางบริษัทดำเนินการไม่สอดคล้องกับ GLP)									
	ก่อน GLP	2559	2560	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568
1. สมาชิกไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ	x	x	x	x						
2. สมาชิกไม่มีแรงงานข้ามชาติเป็น คคส.	x	x				x				
3. คคส.ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง	x	x	x		x		x			x
4. สัญญาจ้างมีแต่ภาษาไทย	x			x	x			x		
5. ไม่มี Pay Slip	x	x								
6. มีการหักเงินค่าจ้าง (ค่าหอ, ค่าน้ำ-ไฟ, ลงโทษ)	x	x	x	x			x		x	
7. แรงงานต้องซื้ออุปกรณ์ทำงานเอง	x	x	x	x						
8. มีการใช้บัตรห้องน้ำ	x				x			x	x	
9. ตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน	x		x	x	x	x		x		
10. ไม่มีกล่องรับข้อร้องเรียน	x	x	x							

หมายเหตุ: ปี 2561 ไม่ได้จัดทำ GLP Visit เนื่องจากอยู่ระหว่างปรับปรุงคู่มือ GLP ฉบับใหม่เพื่อนำมาติดตามสมาชิกปี 2562

อนึ่ง จากการติดตามการแก้ไขของสมาชิก ปัญหาที่พบซ้ำๆ ในบริษัทเดิม หรือต่างบริษัท มักเกิดจากความไม่ต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงทีมผู้บริหาร หรือฝ่ายบุคคล การลาออกของคนที่ได้อบรมหลักการ GLP ดังนั้น ควรมีนโยบาย ระบบงาน/ คู่มือปฏิบัติงานที่สามารถส่งมอบงาน เพื่อไม่ให้เกิดการหยุดชะงัก และมีการอบรม GLP อย่างสม่ำเสมอ

Chapter 3

การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

3.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันกลุ่มผู้ซื้อและ NGOs ผลักดันหลักการ Employer Pay Principle (EPP) หรือ นายจ้างต้องจ่ายค่าสรรหาทั้งหมดโดยเชื่อว่าจะช่วยลดปัญหาแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ที่เกิดจากการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายแฝงได้ ซึ่งหลักการนี้เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้างเป็นอย่างมาก และอาจนำไปสู่การผลักภาระต้นทุนในช่องทางอื่น

3.2 การดำเนินงานด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

สมาคมฯ ได้เก็บข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานข้ามชาติเป็นประจำทุกปี ผ่านกิจกรรม GLP Visit โดยในปี 2568 ได้เปรียบเทียบกับปี 2567 รายละเอียดดังตาราง

ผลดำเนินงานด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม ดังตาราง

ข้อ	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานข้ามชาติ ปี 2567 – 2568	จำนวน (บริษัท)	บริษัทเป็น ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย				การ เปลี่ยน แปลง 67/68 (%)
			2567		2568		
			บริษัท	%	บริษัท	%	
ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง							
1	ค่าจัดทำ Passport	27	21	78	20	74	-4
2	ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง)	27	22	81	21	78	-4
3	ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, SMARTCARD, ประกันชีวิตฝั่งพม่า	27	22	81	21	78	-4
4	ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง	27	22	81	21	78	-4
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย							
5	ค่า Visa	27	24.5	91	25	93	2
6	ค่า Work permit	27	24.5	91	25	93	2
7	ค่าตรวจสุขภาพ	27	25	93	25	93	0
8	ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ	27	25	93	25	93	0
9	ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย	27	24	89	25	93	4
10	Swab test โควิด (ATK, PCR)	27	25	93	25	93	0
11	ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit	27	25	93	25	93	0
12	ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19	27	25	93	25	93	0

หมายเหตุ:

- มี 1 บริษัท ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฯ เนื่องจาก ไม่ได้ผลิตสินค้าจากปลาพม่าแล้วแต่คงสถานะสมาชิกอยู่
- ปี พ.ศ. 2568 ข้อ 5 และ 6 ข้อมูลแสดงเป็นตัวเลขจุดทศนิยม 0.5 หมายถึง มีบางบริษัทแบ่งจ่ายกับแรงงานคนละครึ่ง

1. ข้อค้นพบ

1. จากตาราง ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติในข้อ 1, 6 และ 7 ตามหลักของ พรก. บริหารการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มาตรา 49 กำหนดว่า “ค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน และค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกัน ให้เป็นความรับผิดชอบของแรงงาน” ซึ่งตารางดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบริษัทสมาชิกรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหลายบริษัท

2. พบสมาชิกใช้หลักการสรรหาแรงงาน (Employer Pay) ทั้งหมด 20 บริษัท จาก 27 บริษัท โดยออกค่าใช้จ่ายทุกหัวข้อ 1-12 ให้กับแรงงานทั้งหมดแล้ว (คิดเป็น 74%) ซึ่งครอบคลุมทุกขนาดของบริษัท โดยเหตุผลหลักของสมาชิกที่ใช้หลักการ Employer Pay คือ เป็นมาตรฐานของลูกค้า อีกทั้งสมาชิกต้องการจูงใจให้แรงงานข้ามชาติอยู่กับบริษัทตนให้นานขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานข้ามชาติ

3. เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปี 2567 กับปี 2568 พบว่า จำนวนบริษัทที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในประเทศต้นทาง มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายลดจำนวน 1 บริษัท โดยให้แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทางเอง คิดเป็นอัตราการเปลี่ยนแปลงลดลง 4% สาเหตุหลักมาจาก ไม่มีการนำเข้าแรงงานจำนวนมาก และไม่มีการส่งออกสินค้าไปยังตลาดสหรัฐอเมริกาและยุโรป จึงส่งผลให้บริษัทปรับเปลี่ยนนโยบายด้านค่าใช้จ่ายการสรรหา ในขณะที่ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นภายในประเทศไทย มีจำนวนบริษัทที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 บริษัท ส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอยู่ระหว่าง 2-4%

4. รายการค่าใช้จ่ายที่บริษัทสมาชิกออกให้ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

- ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง (ลดลง 4%) ได้แก่ 1. ค่าจัดทำ Passport, 2. ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง), 3. ค่าเซ็นสัญญา/ค่าสื่อ/SMARTCARD/ประกันชีวิตฝั่งพม่า 4. ค่าบริการเอเจนซีประเทศต้นทาง
- ค่าใช้จ่ายในประเทศไทย (เพิ่มขึ้น) ได้แก่ 1. ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทางในประเทศไทย (+4%) 2. ค่า Visa /ค่า Work Permit (+2%)

3.3 การวิจัยผลกระทบจากมาตรฐานการสรรหาแรงงานโดย Dignity In Work for All

ตั้งแต่ปี 2565 ผู้ซื้อและ NGOs ผลักดันมาตรฐานนายจ้างจ่าย หรือ Employer Pay Principles (EPP) สำหรับการสรรหาแรงงาน ซึ่งสร้างผลกระทบด้านต้นทุนให้กับผู้ผลิตจำนวนมาก สมาคมจึงผลักดันให้เกิดการหารือโดยใช้หลักการ Fair Recruitment ค่าสรรหาที่เป็นธรรมต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และมีหารือการสำรวจผลกระทบมาตรฐานลูกจ้างด้านแรงงานด้วย

ปี 2567 TTIA ร่วมมือกับ Freedom Fund และ Humanity United 2 องค์กร NGOs ที่สนับสนุนให้มีการเก็บข้อมูลวิจัยผลกระทบมาตรฐานการสรรหาแรงงานของลูกจ้างขึ้นโดยให้ Dignity In Work For All (ชื่อเดิม VERITE) เป็นผู้ออกแบบแบบสำรวจค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในการสรรหาแรงงานของอุตสาหกรรมทูน่าไทย จุดประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำเป็นรายงานภาพรวมแสดงถึงค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานที่เพิ่มขึ้นและนำไปหารือกับ Buyer เพื่อให้เกิดการร่วมรับผิดชอบต่อไป (Share Responsibility) โดย Dignity In Work for All ได้ดำเนินการสำรวจวิจัยผลกระทบมาตรฐานลูกจ้างต่อการสรรหาแรงงาน ซึ่งจะนำข้อมูลที่จัดทำเป็นรายงานให้สมาชิกได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ในปี 2568 Dignity In Work for All (DIWA) ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกตั้งแต่ปี 2561 ถึง 2567 ครอบคลุมทั้ง ต้นทุนการสรรหาคนงาน จำนวนแรงงานทั้งหมด ประเทศที่ส่งออกสินค้า นโยบายการใช้หลัก EPP และแนวปฏิบัติกรจ้างงาน การสรุปรายงานเสร็จสิ้นเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2568 โดยได้ข้อมูลจากสมาชิกทั้งหมด 9 บริษัท อย่างไรก็ตาม มีเพียง 1 บริษัทที่ให้ข้อมูลครบถ้วนทั้งหมด ดังนั้น DIWA จึงได้จัดทำรายงานวิจัยในรูปแบบ Case Study เพื่อแสดงผลกระทบและข้อค้นพบจากข้อมูลที่ได้รับ ผลการวิจัยระบุว่า:

1. การจ้างแรงงานผ่านระบบ MOU: ต้นทุนรวมเพิ่ม 43% แต่ต้นทุนที่นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มถึง 1,016%
2. การจ้างแรงงานแบบ Walk-in: ต้นทุนรวมลด 32% แต่ต้นทุนที่นายจ้างต้องจ่ายเพิ่ม 765%
3. การจ้างแรงงานแบบ Pre MOU: จากมติ ครม. 24 ก.ย.67 คาดว่าจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มในการทำเอกสารต่างๆ และการประสานงานในฝั่งประเทศต้นทาง (Origin Country) ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในปี 2568 อาจเพิ่มขึ้นอีก 134% เมื่อเทียบกับปี 2567

เมื่อวันที่ 14 ต.ค.68 DIWA นำเสนอผลวิจัยในการประชุม Seafood Taskforce 2025 ณ โรงแรมเพนนินซูลา กรุงเทพฯ โดยคุณปัญญรักษ์ โรเก้ ผอ.โครงการประจำประเทศไทย จาก Dignity In Work for All (DIWA) ได้นำเสนอข้อมูลต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากมาตรฐาน Responsible Recruitment และเน้นว่า *ความยั่งยืนของ EPP เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผู้ซื้อและผู้ผลิต*

ร่วมรับผิดชอบ ทั้งด้านต้นทุนและการบริหารแรงงานอย่างมีจริยธรรม โดยมีเป้าหมายร่วมคือสร้างห่วงโซ่อุปทานที่ ปลอดภัย แรงงานบังคับ เป็นธรรม และแข่งขันได้

Chapter 4

การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน

4.1 หลักการและเหตุผล

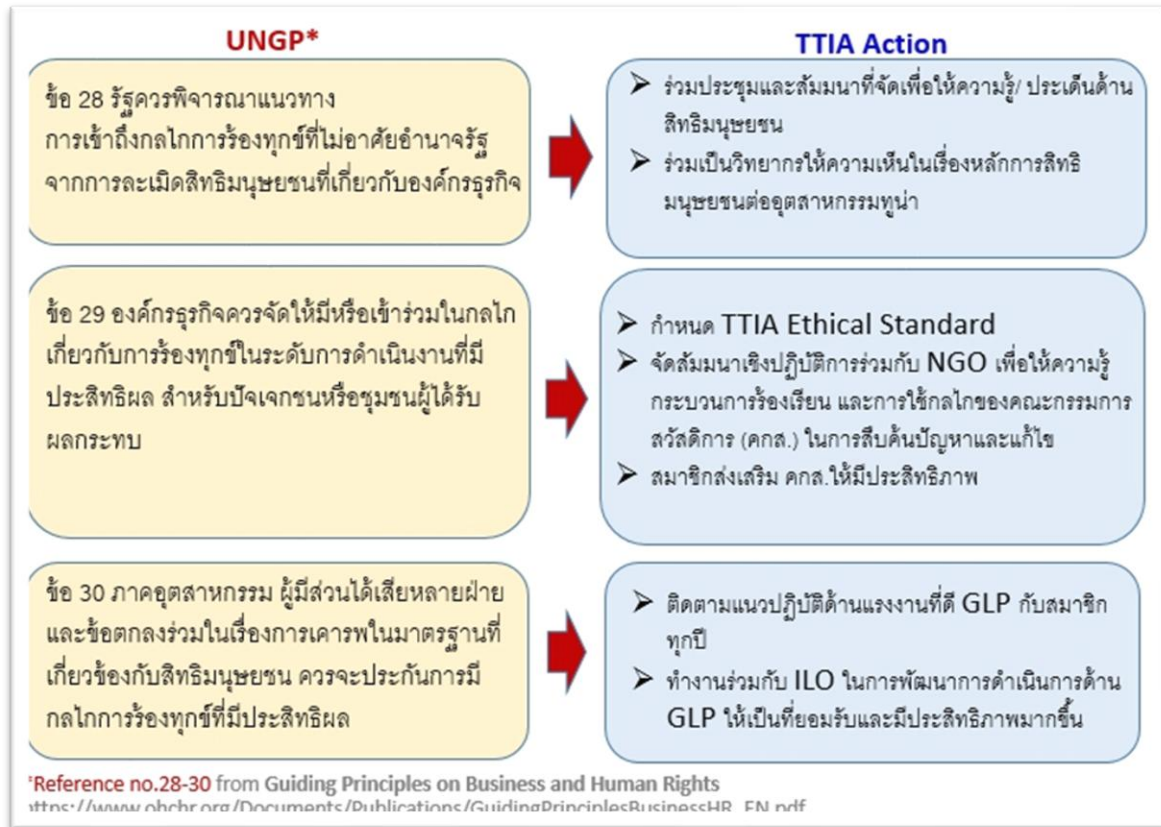
จากมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 21 พ.ย. 60 ประกาศให้เรื่อง“สิทธิมนุษยชน” เป็นวาระแห่งชาติ และตั้งใจร่วมมือกับกลไก พิเศษของสหประชาชาติ จึงเชิญคณะทำงานสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนมาเยือนไทย เพื่อให้เกิดกระบวนการ เรียนรู้ร่วมกันในการนำ UNGP Guiding Principles on Business and Human Rights ไปปฏิบัติ โดยมีหลักพื้นฐานของ UNGP ประกอบด้วย 1) ปกป้อง (Protect) เป็นหน้าที่ของรัฐ 2) เคารพ (Respect) บริษัทเอกชนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ ตามกฎหมายของประเทศที่มีไว้เพื่อปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และ 3) เยียวยา (Remedy) ผู้เสียหายสามารถเข้าถึงการ เยียวยา โดยผ่านกระบวนการยุติธรรมที่รัฐจัดให้ และบริษัทเอกชนมีความรับผิดชอบในระดับบริษัท ในการจัดให้มีกระบวนการ ปริกษาหารือ โดยคณะทำงานสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนกรุงเทพฯเยือนประเทศไทย เมื่อวันที่ 4 เม.ย. 61 (โดยการเชิญของรัฐบาลไทย ระหว่างวันที่ 28 มี.ค. – 4 เม.ย. 61) การมาเยือนไทยนั้น สมาคมฯ ได้เสนอข้อมูลการดำเนินงาน ด้านการปกป้องสิทธิมนุษยชน ซึ่งสมาคมได้ทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน อาทิ ILO, NGOs, รัฐ, buyer โดยมีหลักการว่ารับฟัง ปัญหาแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน โดย 4-5 ปีที่ผ่านมาได้ทำครอบคลุมประเด็น Human rights, Due diligence และ Complaint mechanism

ซึ่งวันที่ 4 เม.ย. 61 คณะทำงานสหประชาชาติได้มีการแถลงการณ์สิ้นสุดการเยือนประเทศไทยโดยคณะทำงาน สหประชาชาติได้กล่าวชื่นชมการดำเนินการของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยดังนี้

“...เรามีความยินดีกับการดำเนินการอย่างเจียมขนาดของรัฐบาลในการกำหนดให้มีการจดทะเบียนเรือประมงพาณิชย์ ทุกลำ มีระบบใหม่ในการควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออกจากท่าและการตรวจแรงงานที่รัดกุมเข้มแข็งขึ้น และการเพิ่มโทษปรับ สำหรับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและประมง “นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการโดยสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยโดยสมาคม อุตสาหกรรมทูน่าไทยที่กำหนดให้สมาชิกต้องรับหลักจรรยาบรรณ ว่าด้วยการปฏิบัติด้านแรงงานที่มีจริยธรรม รวมถึงการให้ คำมั่นที่จะติดตามตรวจสอบการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานของผู้จัดหาสินค้า หน่วยงานรัฐและสมาคมธุรกิจยังได้เปิด ช่องทางสำหรับการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานและองค์กรของแรงงานข้ามชาติอีกด้วย เราสังเกตว่าความเสี่ยงของการ บังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ยังปรากฏในภาคอุตสาหกรรมอื่นในประเทศไทยด้วย เช่น ภาคการเกษตรและการก่อสร้าง ที่มี แรงงานข้ามชาติทำงานเป็นจำนวนมาก เราจึงขอเรียกร้องให้รัฐบาลนามาตรการที่ใช้กับภาคการประมงมาดำเนินการดูแลสภาพ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น และพิจารณากำหนดให้ธุรกิจภาคที่มีความเสี่ยงสูงให้ทำการตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับ สิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ....” แถลงโดย Mr. Dante Pesce Vice-Chairperson ของ UN Working Group on Business and Human Rights

(ข้อมูลเพิ่มเติม <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22915&LangID=E> , https://www.business-humanrights.org/ar/أحدث-الأخبار/thailand-un-working-group-on-business-and-human-rights-visits-thailand-to-examine-efforts-to-address-human-rights-impacts-of-businesses/?utm_source=chatgpt.com)

สมาคมฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน และเพื่อสนับสนุนและติดตามนำหลักการของสหประชาชาติด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้ในธุรกิจ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ตามวาระแห่งชาติ ในปี 2562 ร่วมกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (องค์กรอิสระ) และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (กระทรวงยุติธรรม) ติดตามร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน โดยได้ศึกษาแนวทางในการนำหลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) มาดำเนินการเน้นในข้อ 28 – 30 ดังนี้



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

4.2 การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

สมาคมฯ ได้ออกแบบ Checklist โดยนำหลักการมาจาก คู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและรายการตรวจสอบของภาคธุรกิจ จัดทำโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มาเป็นต้นแบบ ปรับให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมทูน่า โดยได้รับความเห็นชอบจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 และเริ่มใช้เก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา โดยการเก็บข้อมูลในปี 2568 จะให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเอง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสมาคมฯ จะนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง หรือฝ่ายบุคคล พบว่าสมาชิกทุกบริษัทมีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติในการรับแรงงานเข้าทำงานหรือการปฏิบัติต่อแรงงาน โดยแบ่งแยกเพศ ศาสนา หรือสัญชาติ อีกทั้งทั้งยังได้ลงนามใน นโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับปรับปรุงของสมาคมฯ (ปี 2565) ซึ่งเพิ่มเติมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานพึงได้รับ ตลอดจนแนวนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยรอบ นอกจากนี้ บาง

บริษัทได้ดำเนินการเชิงรุกเพิ่มเติม เช่น จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่มีผู้แทนเพศทางเลือก (LGBTQ+) จัดตั้งคณะกรรมการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ เข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอกด้านสิทธิมนุษยชน จัดทำสื่อเผยแพร่และกิจกรรมให้ความรู้แก่แรงงานในโรงงาน

4.3 การอบรมสัมมนา

- อบรมการดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) กลุ่มธุรกิจการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร โดยกระทรวงยุติธรรมระหว่าง วันที่ 18-19 มี.ค 2568 ผลลัพธ์ที่ได้คือ การปรับปรุง Checklist ด้านสิทธิมนุษยชน สำหรับกิจกรรม GLP Visit ให้สอดคล้องกับหลักการกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยมีคำถาม เช่น บริษัทมีการจัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน การสำรวจชุมชนโดยรอบว่าได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการของบริษัทหรือไม่

Chapter 5

การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคม

5.1 หลักการและเหตุผล

สถานการณ์แรงงานในประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายทั้งด้านปัญหาการถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ รวมถึงแรงกดดันจากข้อกำหนดของประเทศคู่ค้าในตลาดโลก ดังนั้นการบริหารจัดการด้านแรงงานต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนมากขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของห่วงโซ่อุปทานไทยในเวทีการค้าโลก

5.2 การดำเนินการ

สมาคมฯ จึงทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม ผ่านการร่วมประชุม การจัดงานเสวนา การส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงาน การให้ความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่อาจกระทบต่อศักยภาพการแข่งขันของภาคเอกชน มีดำเนินการร่วมกันดังนี้

5.2.1 การแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้า กุ้ง ปลา อ้อย เครื่องนุ่งห่ม (TVPRA List) และสินค้าปลายน้ำ (ปลาป่น น้ำมันปลา และอาหารสัตว์)

ที่มา สำนักงานกิจการแรงงานระหว่างประเทศสหรัฐ (ILAB) ได้จัดทำรายการ TVPRA List ซึ่งกล่าวถึงประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2552 โดยจัดทำบัญชีรายชื่อสินค้าที่อาจเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ได้แก่ สินค้า กุ้ง อ้อย เครื่องนุ่งห่ม และสำหรับสินค้าปลาได้ถูกเพิ่มเข้ามาภายหลังตั้งแต่ปี 2555 ว่ามีการใช้แรงงานบังคับ ถึงแม้ว่าสินค้าเหล่านี้ยังสามารถส่งออกไปยังสหรัฐได้ แต่อาจถูกใช้เป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจในอนาคตได้ ทั้งนี้ รายงาน "2024 List of Goods Produced by Child Labour or Forced Labour" สินค้าประเภทปลายน้ำยังคงถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานบังคับ นอกจากนี้ มีการเพิ่มรายการสินค้าปลายน้ำที่เกี่ยวข้องกับปลา คือ ปลาป่น (Feed Meal) น้ำมันปลา (Fish oil) และอาหารสัตว์ (Animal Feed) เข้าไปในรายชื่อดังกล่าวด้วย

- วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568 ประชุมหารือการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับในกลุ่มสินค้าปลายน้ำ ประเภท ปลาป่น อาหารสัตว์ และน้ำมันปลา ตลอดห่วงโซ่อุปทาน จัดโดย สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

- วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 กรมประมง ได้ส่งสรุปผลความเห็นต่อรายงานการศึกษาห่วงโซ่อุปทานเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมประมงในประเทศไทย ซึ่งจัดทำโดย บริษัท สุภา เซเว่นดีวัน จำกัด ที่ได้รับมอบหมายจาก ICF Macro, INC และ Department of Labor (USDOL) ว่ามีข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไม่เป็นปัจจุบัน และใช้กลุ่มตัวอย่างในการทำ การวิจัยไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้รายงานไม่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยสมาคมฯ ได้เผยแพร่หนังสือของกรมฯ ให้สมาชิกรับทราบ

- วันที่ 13 มีนาคม 2568 TTIA TPFA ร่วมกับกระทรวงแรงงาน สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สภาหอฯ และ เครือข่ายพันธมิตร จัดงานเสวนา “ความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชน แรงงานเด็กและ แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมประมงและ อาหารทะเลของไทย” ณ ห้องประชุม จุมภฏ-พันธุ์ทิพย์ ชั้น 4 อาคารประชาธิปก-รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีถ่ายทอดสดทางออนไลน์บรรยายไทย/ อังกฤษ มีผู้เข้าร่วม Onsite ทั้งหมด 80 คน

- วันที่ 26 พฤษภาคม 2568 ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้ากุ้ง ปลา อ้อย เครื่องนุ่งห่ม และสินค้าปลายน้ำ (ปลาป่น น้ำมันปลา และอาหารสัตว์) ซึ่งมีคุณพิพัฒน์ รัชกิจประการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน โดยบันทึกข้อตกลงความร่วมมือฯ เป็นการลงนามร่วมกันระหว่าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง กรมปศุสัตว์ สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมการประมงแห่งประเทศไทย สมาคมผู้ผลิตปลาป่นไทย สมาคมผู้ผลิตอาหารสัตว์ไทย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และ 3 สมาคมโรงงานน้ำตาลทราย เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นร่วมกันในการป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ และสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในกลุ่มสินค้ากุ้ง ปลา อ้อย เครื่องนุ่งห่ม และสินค้าปลายน้ำ (ปลาป่น น้ำมันปลา และอาหารสัตว์) และที่เกี่ยวข้อง ตลอดห่วงโซ่อุปทาน มีผลบังคับใช้เป็นระยะเวลา 4 ปี ตั้งแต่ปี 2568-2572

- วันที่ 21 สิงหาคม 2568 บจก. นิซซุย (ตัวแทนสมาชิกโรงงานทางใต้) รับรองคณะจากกระทรวงแรงงาน สุ่มตรวจเยี่ยมโรงงาน เพื่อติดตามแผนการแก้ไขปัญหาด้านการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

- วันที่ 18 ธันวาคม 2568 ประชุมหารือการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับในกลุ่มสินค้าปลายน้ำ ประเภท ปลาป่น อาหารสัตว์ และน้ำมันปลา ตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดย กระทรวงแรงงาน เพื่อสรุปผลการดำเนินการและการดำเนินการต่อไปในอนาคต

5.2.2 การติดตามสถานการณ์ TIP Report 2025

ที่มา รายงานการค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons Report: TIP Report) จัดทำขึ้นโดยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อประเมินสถานการณ์การค้ามนุษย์ของแต่ละประเทศทั่วโลก ความสำคัญของรายงานนี้อยู่ที่การกระตุ้นให้ประเทศต่างๆ ตระหนักและดำเนินการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์อย่างจริงจัง โดยแบ่งประเทศออกเป็น 4 กลุ่ม (Tier 1, Tier 2, Tier 2 Watch List และ Tier 3) ตามระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานในการป้องกันและปกป้องเหยื่อ

- วันที่ 29 กันยายน 2568 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ ได้เผยแพร่ข้อมูลการจัดอันดับ TIP Report 2025 ทั่วโลก โดยในรายงาน ไทยยังคงอยู่ Tier 2 แม้จะมีความพยายามสำคัญ แต่ยังไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำทั้งหมด ความก้าวหน้าใน

หลายด้านยังไม่เพียงพอ โดยสหรัฐฯ แนะนำให้ไทยสืบสวนและดำเนินคดีเจ้าหน้าที่รัฐที่เอื้อให้เกิดการค้ามนุษย์ บังคับใช้ National Referral Mechanism (NRM) เพื่อคุ้มครองเหยื่อข้ามพรมแดน ใช้แนวทางยึดผู้เสียหายเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงผลกระทบจากบาดแผลทางจิตใจ ในทุกขั้นตอน บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในประมงและภาคธุรกิจอื่น เพิ่มความรู้เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับตัวชี้วัดแรงงานบังคับ เพิ่มจำนวนล่ามและการเข้าถึงล่ามในศูนย์พักพิง อบรมเจ้าหน้าที่เรื่องมาตรา 6/1 และการระบุเหยื่อแรงงานบังคับ พัฒนาศูนย์พักพิงให้ได้มาตรฐานเดียวกัน ตรวจสอบการละเมิดแรงงานและส่งต่อ

5.2.3 โครงการ Ship to Shore Rights Phase 3 โดย ILO

โครงการ Ship to Shore Rights SEA เป็นโครงการความร่วมมือร่วมในกลุ่มสหประชาชาติ ประกอบด้วย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) / องค์การเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) / โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) มี ไทย กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว พม่า ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ร่วมโครงการ ได้รับทุนสนับสนุนจาก EU โครงการ Phase 1 (เริ่มปี 2559-2562) มีการดำเนินการที่สำคัญ เช่น ปรับปรุงคู่มือ GLP ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น, ผลักดันคณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับ, สนับสนุนให้ประเทศไทยรับอนุสัญญา C188 และ รับพิธีสาร P29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ และ Phase 2 (เริ่มปี 2564-2567) โดยผลสำเร็จที่สำคัญ เช่น การจัดทำ SGLP (Seafood Good Labour Practice) ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและการขยายผลไปยัง Phase 3 โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมสิทธิแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ทั้งในส่วนของแรงงานบนเรือและในโรงงานแปรรูป ครอบคลุมพื้นที่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีกำหนดดำเนินการเป็นระยะเวลา 4 ปี (ม.ค. 2568 – ธ.ค. 2571) ครอบคลุม 6 ประเทศ ได้แก่ กัมพูชา อินโดนีเซีย มาเลเซีย เมียนมา ฟิลิปปินส์ และไทย โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสหภาพยุโรป (EU) มีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องดังนี้

วันที่	รายการ	ผลดำเนินการ
17 ก.ค. 68	สัมภาษณ์ TTIA เพื่อจัดทำ VDO ประชาสัมพันธ์ โครงการ S2SR และโครงการซัพพลายเชน ของ ILO	เผยแพร่ VDO ในงาน Regional Forum on Resilient Supply Chains and Equitable Growth in a Changing World of Work วันที่ 15 ก.ย. 68
18 ก.ค. 68	ทำ VDO ประชาสัมพันธ์ ณ SEAPAC สมุทรปราการ	
24 ก.ค. 68	ทำ VDO ประชาสัมพันธ์ ณ TU สมุทรสาคร	เผยแพร่ VDO ในงาน International Migrant Day วันที่ 18 ธ.ค. 68
5 ส.ค. 68	TTIA สังเกตการณ์ Unicord's supply chain audit @บ.โลหะกิจ รุ่งเจริญทรัพย์ (LC) จ.สมุทรสาคร	สมาคมฯ เก็บข้อมูล เพื่อใช้สำหรับขยายผลไปยังซัพพลายเชนอื่นๆ
23 ก.ย. 68	Final Programme Advisory Committee (NPAC) Meeting	หารือกับกรรมการฯ เพื่อดำเนินตามแผนใน Phase 3
25 ก.ย. 68	TTIA สังเกตการณ์ Unicord's supply chain audit @ กลุ่มสยามบรรจุกัณฑ์ จ.ราชบุรี	สมาคมฯ เก็บข้อมูล เพื่อใช้สำหรับขยายผลไปยังซัพพลายเชนอื่นๆ

5.2.4 โครงการ Promise โดย IOM

Phase 1 เริ่มเมื่อ 2559-2564 ทุนจาก รัฐบาลสวีเดนและสวีเดน ขยายโครงการต่อ Phase 2 (เริ่มเมื่อ 2564 – 2568) วัตถุประสงค์ เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็น ในรูปแบบไตรภาคี (รัฐ เอกชนและภาคประชาสังคม) เพื่อแก้ปัญหาระบบการโยกย้ายถิ่นฐาน พัฒนาการสรรหาแรงงาน ให้มีความรับผิดชอบ เพิ่มทักษะของแรงงานข้ามชาติ และนำเสนอทิศทางด้านแรงงานในมุมมองของอุตสาหกรรมทุน

เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2568 ในการประชุม PROMISE Closing and Lessons Learned Event โดยสรุปว่าโครงการ PROMISE ระยะที่ 2 ได้สิ้นสุดลงในเดือนธันวาคม 2568 ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำกรอบโครงการสำหรับระยะถัดไป ทั้งนี้ รัฐบาลสวีเดนจะไม่ใช่แหล่งเงินทุนในระยะต่อไป โดยในปี 2569 จะมีการประชุมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากในไทย และต่างประเทศ เพื่อพิจารณาและนำเสนอแนวทางการดำเนินโครงการในอนาคตต่อไป

5.2.5 ความร่วมมือทางด้านการกฎหมายในประเทศไทย

1. ข้อเสนอต่อนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาท

ภาครัฐมีแนวนโยบายให้ค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาททั่วประเทศ โดยภาคเอกชน (กกร.) ไม่เห็นด้วย เนื่องจากต้นทุนแต่ละจังหวัดต่างกัน และมีความเสี่ยงต่อการย้ายฐานการผลิตและผลกระทบต่อ SME

- วันที่ 9 ธ.ค.67 TTIA/TPFA ได้ทำหนังสือที่ 023/2567 ถึง นายกรัฐมนตรี เพื่อสนับสนุนจุดยืนของคณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน (กกร.) ต่อนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ที่ไม่เห็นด้วยกับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทเท่ากันทั่วประเทศ เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีเศรษฐกิจแต่ละจังหวัดแตกต่างกัน และอาจเกิดผลกระทบการเลิกจ้าง ย้ายฐานผลิตได้ โดยเสนอให้การปรับค่าจ้างขั้นต่ำต้องเป็นไปตามหลักกฎหมาย พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้กลไกคณะกรรมการค่าจ้าง (ไตรภาคี) และไม่ควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำเกินปีละ 1 ครั้ง

2. ติดตาม ร่าง พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่.....) พ.ศ..... ปี 2568 มีการเสนอรวม 4 ฉบับ ดังนี้

- ฉบับเพิ่มสิทธิลาคลอด (ประกาศใช้แล้ว) ให้เพิ่มสิทธิลาคลอดจาก 98 วัน เป็น 120 วัน, กรณีบุตรมีภาวะป่วยแทรกซ้อนลูกจ้างหญิงสามารถลาต่อเนื่องเพื่อดูแลบุตรได้อีกไม่เกิน 15 วัน, คู่สมรสสามารถลาช่วยเหลือคลอดบุตรได้ไม่เกิน 15 วัน

สถานะ กฎหมาย พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาแล้วเมื่อวันที่ 7 พ.ย. 68 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 7 ธ.ค.68

- ฉบับปรับโครงสร้างชั่วโมงทำงาน (เสนอโดยคุณจรัส คุ่มไข่น้ำ)

กำหนดให้การทำงานต่อสัปดาห์ ไม่เกิน 40 ชม., วันหยุดสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 2 วัน, ทำงานครบ 120 วัน ได้วันหยุดพักผ่อนประจำปี 120 วัน

สถานะ อยู่ในขั้นพิจารณาร่างกฎหมาย

- ฉบับเพิ่มสิทธิลาประจำเดือน / ลาดูแลครอบครัว (เสนอโดยคุณวรรณวิภา ไผ่สน) กำหนดให้เพิ่มสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน 1 เดือน ไม่เกิน 3 วัน, สิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวและบุคคลอื่นที่มีความใกล้ชิดปีละไม่เกิน 15 วัน, นายจ้างต้องจัดสถานที่ให้นมบุตร

สถานะ อยู่ในขั้นพิจารณาร่างกฎหมาย

- ฉบับจ้างงานเท่าเทียม / ปรับค่าจ้างประจำปี (เสนอโดยคุณเซีย จำปาทอง) กำหนดให้มีการจ้างงานรายเดือนแบบเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ, พิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี

สถานะ อยู่ในขั้นพิจารณาร่างกฎหมาย

3. ร่าง พรบ. ส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อ พ.ศ....

วันที่ 31 ก.ค.2568 สภาฯ ได้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการรับฟังความคิดเห็นต่อ ร่าง พรบ.ส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อ พ.ศ.... ณ โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลเวิลด์ จัดโดยกรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ร่วมกับสหภาพยุโรป (EU) สรุปดังนี้ ร่างพรบ.ฉบับนี้ มีหลักการเพื่อให้องค์กรธุรกิจเติบโตยั่งยืน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมและการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงควรมีหน้าที่เชิงรุกที่สอดคล้องกับ United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights (UNGP)

สาระสำคัญของร่าง พ.ร.บ.

- บังคับใช้กับธุรกิจขนาดใหญ่ (รายได้ > 500 ลบ. /ปี) ให้ดำเนินการตรวจสอบห่วงโซ่มูลค่าทั้งใน-ต่างประเทศ
- ครอบคลุมเรื่องสิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม และบริษัทในเครือ
- ต้องมีการประเมินความเสี่ยง จัดทำรายงาน และเปิดเผยต่อสาธารณะ
- หากไม่ปฏิบัติตาม มีโทษปรับสูงสุด 5 ล้านบาท

สถานะ การประชุมเป็นการรับฟังความเห็นครั้งแรก ต้องติดตามความคืบหน้าต่อ

4. การพิจารณาหลักเกณฑ์วางหลักประกันนำเข้าแรงงานต่างด้าว

สภาฯ ได้รับข้อร้องเรียนจากสมาชิก ถึงเรื่องค่าใช้จ่ายการวางหลักประกันแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูง โดยปัจจุบัน กฎกระทรวง การอนุญาตประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและหลักประกันในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ.2564 (ข้อ 16) “กำหนดให้นายจ้างต้องวางหลักประกัน 1,000 บาทต่อแรงงานต่างด้าว 1 คน” แต่ขณะที่กฎกระทรวงเดิม คือ กฎกระทรวง การขอใบอนุญาต การออกใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต และการกำหนดหลักประกันในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ.2559 (ข้อ 22) “ให้นายจ้างวางหลักประกัน 100,000 บาท ต่อการนำเข้าคนต่างด้าว 100 คนขึ้นไป” ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผล และไม่เป็นการเกินควรต่อสถานประกอบการ สภาฯ จึงได้ทำหนังสือเรียนถึงสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อขอให้เสนอกระทรวงแรงงาน ทบทวนกลับไปใช้กฎกระทรวงฯ ปี 2559 เพื่อลดต้นทุนให้กับผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว อันจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจส่งออกไทย

สถานะ วันที่ 25 พ.ย.68 ครม.ได้เห็นชอบปรับมาตรการวางหลักประกันใหม่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายนายจ้าง ดังนี้

1. กรณี นายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานไม่เกิน 99 คน ให้วางหลักประกันเป็นจำนวน 1,000 บาทต่อคนต่างด้าว 1 คน
2. กรณีนายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปให้วางหลักประกันเป็นจำนวน 100,000 บาท
3. กรณีนายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานตามข้อ 1 และภายหลังจำนวนคนต่างด้าวที่นำเข้ามารวมกัน มีตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ให้วางหลักประกัน เป็นจำนวน 100,000 บาท
4. กรณีนายจ้างได้มีการวางหลักประกันไปแล้วเกินกว่า 100,000 บาท ให้กรมการจัดหางานคืนหลักประกันให้กับนายจ้าง
5. นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อค่าเสียหายอันเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตน และในกรณีที่หลักประกันที่นายจ้างวางไว้ลดลง เนื่องจากมีการหักหลักประกันให้นายจ้างวางหลักประกันเพิ่มจนครบตามจำนวนเงินที่กำหนด และหากหลักประกันที่นายจ้างวางไว้ถูกหักจนครบถ้วนแล้ว แต่ยังไม่เพียงพอในการจัดส่งคนต่างด้าวกลับให้นายจ้างยังคงมีความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางให้ครบถ้วนตามจำนวนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมด

5.2.6 ความร่วมมือด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงาน

- กิจกรรม Social Dialogue workshop ณ บ้านคู้น้ำ จ. สมุทรสาคร ร่วมกับ TFFA/LRF

ตั้งแต่ ปี 2557 สมาคมจัดกิจกรรมให้ความสำคัญต่อ คณะกรรมการสวัสดิการและตัวแทนนายจ้าง ในการติดตามและแก้ไขปัญหาด้านสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงงาน โดยจัดร่วมกับมูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน หรือ LRF (เดิมชื่อ MWVRN) ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2564 สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย (TPFA) ได้ร่วมเป็นผู้จัดงานกิจกรรมดังกล่าว โดยในปี 2566 และ 2568 สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (TFFA) ก็ได้เข้าร่วมจัดกิจกรรมร่วมด้วย เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิและหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติ และสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ามามีส่วนร่วมเป็น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ได้มากขึ้น ปัจจุบันกิจกรรมนี้ได้จัดขึ้นแล้วทั้งหมด 10 ครั้ง อ่านรายงานฉบับเต็มได้ดังลิงค์ <https://thaituna.org/report-labour/>

วัน/เดือน/ปี	ครั้งที่ / เรื่อง
28 พ.ย. 68	10. คณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ: เลือกตั้งให้ถูกต้อง ขับเคลื่อนให้ได้ผล
13 พ.ย. 67	9. คณะกรรมการสวัสดิการกับการร้องเรียน ร้องทุกข์ ปัญหา และแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
23 พ.ย. 66	8. การสร้างความสำคัญให้กับคณะกรรมการสวัสดิการ (คกส.) ผ่านตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง
25 พ.ย. 65	7. การเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
28 ต.ค. 64	6. บทบาทหน้าที่ คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานการณ์โควิด-19
26 พ.ย. 62	5. การทำหน้าที่และการจัดการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
24 มิ.ย. 60	4. การส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับของแรงงานข้ามชาติ
24 มิ.ย. 59	3. บทบาทสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเพื่อการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
6-7 ส.ค. 58	2. การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ และเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเอง
19-20 ธ.ค. 57	1. Happy Workplace

- กิจกรรมต่อต้านการใช้แรงงานเด็กสากล ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน

วันที่ 12 มิถุนายน 2568 สมาคมฯ ร่วมกิจกรรม วันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก ประจำปี 2568 (World Day Against Child Labour 2025) ภายใต้แนวคิด “Let’s speed up efforts to end child labour everywhere” ผ่านระบบออนไลน์ จัดขึ้น ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น 5 มิ คุนอารี ไกรนรา เลขานุการ รมว.ก.แรงงาน เป็นประธานในงาน โดยกิจกรรมสำคัญคือ ร่วมแถลงการณ์และแสดงสัญลักษณ์ยุติการใช้แรงงานเด็ก โดยมีทั้งการถ่ายทอดในสถานที่จัดงานและผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งสมาคมฯ ได้ใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น ไลน์กลุ่ม เพื่อประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบและตระหนักถึงการให้ความสำคัญ ต่อการไม่ใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลไทย

Chapter 6: ติดตามสถานการณ์ด้านแรงงานที่สำคัญในปี 2568

หัวข้อ	รายละเอียด
1. ผลการจัดอันดับไทยในรายงานสถานการณ์ค้ามนุษย์ Trafficking in Persons Report 2025 (TIP Report)	- ประเทศไทยได้รับการจัดระดับให้อยู่ใน Tier 2 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 - รายงานฯ สะท้อนถึงพัฒนาการสำคัญที่รัฐบาลไทยและภาคส่วนต่างๆ มีการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในด้านต่าง ๆ รายงานสะท้อนว่าไทยมีความพยายามแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ แต่ยังมีช่องว่างหลายด้าน ข้อเสนอแนะภาพรวมจากเร่งด่วน (Prioritized Recommendations) 1. สืบสวนและดำเนินคดีเจ้าหน้าที่รัฐที่เอื้อให้เกิดการค้ามนุษย์ พร้อมลงโทษ 2. มีการบังคับใช้ National Referral Mechanism (NRM) "กลไกการส่งต่อเหยื่อ" เต็มรูปแบบเพื่อคุ้มครองเหยื่อข้ามพรมแดน และหยุดการกักเหยื่อในศูนย์คนเข้าเมือง 3. มีแนวทางที่คำนึงถึงเหยื่อและผลกระทบทางจิตใจในทุกขั้นตอน 4. บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในอุตสาหกรรมประมงและภาคธุรกิจอื่น 5. เพิ่มความรู้ให้เจ้าหน้าที่เรื่องตัวชี้วัดการค้ามนุษย์ 6. เพิ่มจำนวนล่ามและการเข้าถึงล่ามในศูนย์พักพิง 7. อบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับมาตรา 6/1 และการระบุเหยื่อแรงงานบังคับ 8. พัฒนาศูนย์พักพิงให้มีมาตรฐานเดียวกันและบริการครบถ้วน 9. ตรวจสอบการละเมิดแรงงานและส่งต่อคดีที่อาจเข้าข่ายค้ามนุษย์ให้ทีมสหวิชาชีพ 10. สร้างมาตรฐานการเคลื่อนไหวอย่างเสรีของเหยื่อในทุกจังหวัด 11. ให้ความรู้ประชาชนและแรงงานข้ามชาติมากขึ้น https://www.mfa.go.th/th/content/thrankchild-labor-th https://www.state.gov/reports/2025-trafficking-in-persons-report/
2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 และร่าง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. อีก 3 ฉบับ	พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 เริ่มใช้บังคับวันที่ 7 ธ.ค.68 โดยเพิ่มสิทธิลูกจ้างดังนี้ - เพิ่มสิทธิ ลาคลอดบุตรเป็น 120 วัน (เดิม 98 วัน) - สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อดูแลบุตรกรณีเจ็บป่วย ผิดปกติ ลาต่อได้อีกสูงสุด 15 วัน - คู่สมรส มีสิทธิลาหยุดได้สูงสุด 15 วัน เพื่อช่วยภรรยา นอกจากนี้ มีร่าง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.... อีก 3 ฉบับ ที่อยู่ในการพิจารณาดังนี้ 1. ร่างฯ ฉบับปรับลดชั่วโมงทำงาน (โดยคุณจรัส คุ่มไข่น้ำ) กำหนดให้การทำงานต่อสัปดาห์ ไม่เกิน 40 ชม., วันหยุดสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 2 วัน, ทำงานครบ 120 วัน ได้วันหยุดพักผ่อนประจำปี 120 วัน 2. ร่างฯ ฉบับเพิ่มสิทธิลาประจำเดือน / ลาดูแลครอบครัว (โดยคุณวรรณวิภา ไม้สน) กำหนดให้เพิ่มสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน 1 เดือน ไม่เกิน 3 วัน, สิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวและบุคคลอื่นที่มีความใกล้ชิดขีติปะละไม่เกิน 15 วัน, นายจ้างต้องจัดสถานที่ให้นมบุตร

	3.ร่างฯ ฉบับจ้างงานเท่าเทียม / ปรับค่าจ้างประจำปี (โดยคุณเซีย จำปาทอง) ให้มีการจ้างงานรายเดือนเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ, พิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี https://prachatai.com/journal/2025/11/115426 https://www.infoquest.co.th/2025/544944
3. ปรับค่าแรงขั้นต่ำ 400 บาท กทม. และโรงแรม-สถานบันเทิง	วันที่ 1 ก.ค.68 มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 14) ที่กำหนดให้ ปรับค่าแรงขั้นต่ำใหม่ 400 บาทสำหรับกรุงเทพฯ ระยอง ภูเก็ต และธุรกิจโรงแรม-สถานบันเทิงทั่วประเทศ และในพื้นที่อื่นๆ ที่แตกต่างกัน (นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร 372 บาท, อำเภอลาดใหญ่ 380 บาท, สระบุรี 357 บาท, สุพรรณบุรี 350 บาท, กาญจนบุรี 352 บาท) https://prachatai.com/journal/2025/07/113539
4. ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981	วันที่ 10 มิ.ย.68 นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ รมว.แรงงาน เข้าพบหารือกับ นายกิลเบิร์ต ฮุง โบ ผอ.ILO เพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมพิธีสาร ค.ศ. 2002 ILO Convention 155 (Safety & Occupational Health) ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยแรงงาน https://prachatai.com/journal/2025/05/113064
5. เลื่อนจัดเก็บกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	วันที่ 15 ก.ย.68 มีกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ.2568 โดยกำหนดให้ใช้บังคับในวันที่ 1 ต.ค.69 เป็นต้นไป โดยเป็นการเลื่อนการจัดเก็บกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเดิมที่จะใช้ในปี 2568 ออกไปเนื่องจาก นายจ้างจำนวนมากกังวลภาระต้นทุนและยังไม่พร้อมดำเนินการ https://www.labour.go.th/index.php/74916-2025-09-15-07-06-34

Chapter 7: แนวทางการดำเนินการในอนาคต

จริยธรรมด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน เป็นนโยบายหลักที่สมาคมส่งเสริมและผลักดัน ให้สมาชิกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามกฎหมายและหลักการสากล ตลอดจนขยายผลไปยังซัพพลายเชน จึงมีแผนดำเนินการและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตารางแผนการดำเนินการ

หัวข้อ	การดำเนินการ
1. นโยบาย และแนวทางการดำเนินงาน (Guideline)	- ประชาสัมพันธ์ และติดตามการนำแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงาน ไปใช้
2. การดำเนินกิจกรรมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี	- จัดกิจกรรม GLP Visit ตรวจเยี่ยมโรงงานสมาชิก - ขยายผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ไปยังซัพพลายเชน ทั้งบนบก เช่น กล่อง กระป๋อง กระดาษ น้ำมันพืช ฉลาก และบนเรือ เช่น เรือประมง - สร้างความตระหนักการตรวจสอบแรงงานภาคประมงที่สมาชิกมีการซื้อวัตถุดิบ โดยสมาคมจะร่วมสังเกตการณ์
3. การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม	- ติดตามสมาชิกให้ปฏิบัติตามการสรรหาแรงงานให้สอดคล้องตามกฎหมายไทยและประเทศต้นทาง

หัวข้อ	การดำเนินการ
	- ประชาสัมพันธ์รายงานศึกษาการสรรหาแรงงานของ DIWA ให้สมาชิกสื่อสารกับ Buyer ได้ เพื่อผลักดันหลักการแบ่งปันความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรม
4. การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน	- ติดตามสมาชิกในการนำหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ UNGP (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) - เข้าร่วมประชุม หรือ อบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน
5. การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และ องค์กรระหว่างประเทศ	- ร่วมประชุม และให้ข้อมูลการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้าปลา (TVPR List) และสินค้าปลายน้ำ (ปลาแปรรูป น้ำมันปลา และอาหารสัตว์) - เป็นกรรมการในโครงการ S2SR Phase3 และของงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านแรงงาน ร่วมกับ TFFA ได้แก่ GLP Visit , อบรม GLP, Social Dialogue Workshop - ติดตามและเสนอความเห็นต่อร่างกฎหมาย เช่น พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่.....) พ.ศ..... ปี 2568