Asian Research Center for Migration
ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย
ARCM

Thailand ANTI Trafficking Outlook

Vol. 1/2559

Supply Chains ในอุตสาหกรรมทูน่าไทย

ดร. ชนินทร์ ชลิศราพงศ์
นายกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

กรีนพีซเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ทำการประเมินผลิตภัณฑ์ปลาทูน่ากระป๋อง 14 ยี่ห้อ ที่วางขายอยู่ในประเทศ เพื่อทำการจัดลำดับความยั่งยืนของผลิตภัณฑ์ปลาทูน่ากระป๋องของประเทศไทยโดยได้ระบุว่า "ผลิตภัณฑ์ปลาทูน่ากระป๋องส่วนใหญ่ที่ขายในประเทศไทยยังขาดมาตรฐานขั้นพื้นฐานว่าด้วยความยั่งยืน" อันเกี่ยวโยงสู่มาตรการในการตรวจสอบย้อนกลับ ความคิดเห็นต่อคำกล่าวข้างต้นของ ดร. ชนินทร์ ชลิศราพงศ์ นายกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ผ่านการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์โดย ศ.ดร. สุภางค์ จันทวานิช เมื่อปลายปี 2558 ที่ผ่านมา ทำให้ทราบข้อเท็จจริงที่ว่าปลาทูน่าที่ทำการผลิตในประเทศไทย ร้อยละ 98 เป็นการนำเข้าจากต่างประเทศ โดยเรือที่ทำการจับนั้นได้ผ่านมาตรฐานของ Western & Central Pacific Fisheries Commission (WCPFC) และทางเราก็ซื้อปลาทูน่าจากเรือเหล่านี้ ซึ่งมีหลายประเทศ เช่น ไต้หวัน เกาหลี ปาปัวนิวกินี รวมถึงสหรัฐอเมริกา และเมื่อปลาทูน่ามาถึงท่าเรือเพื่อทำการขนถ่ายสินค้าก็ต้องผ่านการตรวจจากกรมประมงอีกครั้งหนึ่ง ในส่วนของโรงงานผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องเอง ก็มีมาตรฐานที่ทางคู่ค้ากำหนดซึ่งทางสมาคมยินดีที่จะเปิดเผยในรายละเอียดต่างๆ ดังกล่าวขณะที่อีกร้อยละ 2 ที่เป็นปลาทูน่าในประเทศก็สามารถตรวจสอบได้ตลอดสายการผลิต (Supply Chains) ได้เช่นเดียวกัน เนื่องเพราะการซื้อขายปลาทูน่าต้องมีเอกสารที่เรียกว่า **หนังสือกำกับการซื้อขายสินค้าสัตว์น้ำ (Marine Catch Purchasing Document: MCPD)** ที่ออกโดยกรมประมง ซึ่งจะมีรายละเอียดของเรือ รายละเอียดของผู้ทำประมงที่ชัดเจน และรวมถึงเอกสารที่เรียกว่าบันทึกการทำประมง ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงแหล่งที่มาของทูน่าที่จับมาได้ซึ่งทาง ดร.ชนินทร์ ได้กล่าวทิ้งท้ายไว้ว่า "ทางเราขอยืนยันว่า ปลาทูน่าทุกกระป๋องสามารถที่จะตรวจสอบย้อนกลับไปยังแหล่งผลิตได้ และที่ผ่านมาทางกรีนพีซไม่เคยเข้ามาพูดคุยสอบถามข้อมูลในเรื่องดังกล่าว และยินดีหากจะเข้ามาตรวจสอบ"

สรุปสถานการณ์การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ปี 2557-2558 โดยมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

ในระหว่างปี 2557-2558 **ศูนย์ให้คำปรึกษาด้านแรงงานและคดีความ (Labour Center – LC)** ร่วมกับ**ศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือลูกเรือประมง (Seafarers Action Center – SAC)** และ**มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network - LPN)**ได้รวบรวมสถิติที่น่าสนใจเกี่ยวกับการร้องเรียนของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาร์ในหลายกรณี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าจ้าง ค่าแรง ปัญหาการปลอมแปลงเอกสารเพื่อหลอกลวงแรงงานในกระบวนการสมัครงาน การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน การถูกข่มขู่หรือทำร้ายจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยการเอาคนลงเป็นทาสให้ทำงานในไร่ หรือกักขังเพื่อบังคับให้ทำงานในเรือประมง มีเรื่องร้องเรียนทั้งหมดรวม 134 คดี จำนวนผู้เสียหายทั้งหมดรวม 962 คน ในบรรดาคดีเหล่านี้ เรื่องที่มีการร้องเรียนมากที่สุดคือ เรื่องค่าจ้างค่าแรง ซึ่งมีผู้เสียหายจำนวนถึง 407 ราย รองลงเป็นเรื่องการถูกหลอกลวงเพื่อทำเอกสารปลอม ซึ่งมีจำนวนผู้เสียหายถึง 258 ราย และอีกจำนวน 212 รายร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกนายจ้างยึดเอกสาร ทั้งนี้ยังไม่รวมถึงจำนวนลูกเรือประมงไทยที่ "ตกเรือ" และติดค้างอยู่ที่อินโดนีเซียอีกจำนวนมาก และยังไม่รวมถึงผู้เสียหายที่ไม่ได้เข้าสู่กระบวนการร้องเรียนอีก สถิตินี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่น่าสนใจที่มีปัจจัยเชื่อมโยงกัน 3 ประเด็น

- **ประเด็นแรก** การเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางกฎหมายของแรงงานเพื่อรับความคุ้มครองยังคงเป็นปัญหา และการดำเนินคดียังไม่สามารถนำสืบถึงผู้บงการ นายจ้าง หรือสถานประกอบการ
- **ประเด็นที่สอง** ความต้องการแรงงานผิดกฎหมายจากประเทศต้นทางยังเอื้ออำนวยให้กระบวนการขนย้ายแรงงานเถื่อนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- **ประเด็นที่สาม** การเติบโตด้านเศรษฐกิจบริเวณชายแดน ทั้งเรื่องการคมนาคม ธุรกิจบันเทิงต่างๆ เอื้อต่อการขยายตัวของการนำเด็กและผู้หญิงจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาค้าประเวณีในรูปแบบใหม่ๆ สถานการณ์ต่างๆ นี้ยังคงเป็นข้อท้าทายในการสร้างความเชื่อมั่นต่อนานาประเทศ โดยเฉพาะปัญหาการทุจริตของเจ้าหน้าที่ รวมถึงองค์ความรู้ทางกฎหมายที่ยังไม่เพียงพอในการคุ้มครองให้ผู้เสียหายเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาอย่างแท้จริง ตลอดถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืน มีประสิทธิภาพและเข้าใจรากฐานปัญหาอย่างเป็นระบบ

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย
สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารประชาธิปกรำไพพรรณี ชั้น 3
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330
โทร: (+66-2)218-7462, 218-7415
www.arcmthailand.com
www.facebook.com/ARCMChula
ทีมบรรณาธิการ: ศ.ดร.สุภางค์จันทวานิช, ดร.อังคณา กมลเพ็ชร์,วรัญญา จิตรผ่อง พศกร โยธินนีรนาท, ผจงรักษ์ ศรีไชยวงค์

Thailand Anti-Trafficking Outlook (แนวโน้มการต่อต้านการค้ามนุษย์ของประเทศไทย) เป็นจดหมายข่าวที่ตีพิมพ์เป็นช่วงเวลาโดย **ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและความรู้ให้กับประชาชนเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ และความพยายามดำเนินการในประเทศไทยและต่างประเทศ ท่านสามารถอ่านจดหมายข่าวนี้ทางออนไลน์ได้ที่ www.arcmthailand.com

แนวทางช่วยเหลือแรงงานบังคับตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน

ขั้นที่ 1 ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

#1 ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ขั้นที่ 2 พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาคำร้อง

#2 พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาคำร้อง

ให้ พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่รับคำร้อง ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาดังกล่าวได้ พนักงานตรวจแรงงานสามารถขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผลและอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควรแต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกิน 30 วันนับแต่วันที่ครบกำหนดในครั้งแรก

ขั้นที่ 3 พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่ง

#3 พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่ง

เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายใน 15 วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมขอ ลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ ภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ขั้นที่ 4 ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

#4 ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องตามกฎหมาย (มาตรา 61 - 64)... ***เรียกเงินดังกล่าว***

ไม่จ่ายค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษให้ถูกต้องตามกฎหมาย (มาตรา 118, 122)... ***เรียกค่าชดเชย***

ไม่คืนเงินประกันการทำงานให้ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 10)... ***เรียกเอาเงินประกัน***

ขั้นที่ 5 การไกล่เกลี่ย

#5 การไกล่เกลี่ย

<u>แนวคิด</u>

1. ข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานอาจระงับหรือยุติลงได้ด้วยวิธีการเจรจาหาทางตกลงกันด้วยตนเอง หรือวิธีการช่วยเหลือไกล่เกลี่ยของคนกลาง หรือวิธีการอื่นอันสงบและสันติ
2. การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์นั้น อาจกระทำได้หลายวิธีการและหลายรูปแบบ มิใช่ต้องฟ้องคดีต่อศาลเพียงประการเดียว
3. การฟ้องร้องคดีต่อศาลย่อมทำให้ผู้ถูกฟ้องต้องยุ่งยากลำบากใจจึงมักจะโกรธเคืองผู้ฟ้อง จึงควรกระทำเฉพาะกรณีจำเป็นและไม่สามารถดำเนินการทางอื่นใดได้แล้ว

<u>ลักษณะ</u>

- ศาลแรงงานต้องไกล่เกลี่ยโดยเปิดเผยหรือเป็นการลับฯ
- หากตกลงกันได้ คดีเป็นอันยุติ
- หากตกลงกันไม่ได้ ศาลดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป
- ศาลไกล่เกลี่ยได้ตลอดการพิจารณาคดี

การสืบพยานคดีแรงงาน

- การอ้าง / ยื่นบัญชีพยาน ให้ปฏิบัติตามระยะเวลาที่ศาลกำหนด
- ศาลเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เอง
- ศาลซักถามพยานเอง (ทนายความหรือตัวความซักถามได้เมื่อได้รับอนุญาตจากศาล)
- การถามค้านและถามติงไม่มีในคดีแรงงาน
- ศาลบันทึกคำเบิกความพยานโดยย่อได้

ขั้นที่ 6 การฟ้องคดี

#6 การฟ้องคดี

สามารถยื่นคำร้องได้ใน 2 ลักษณะ คือ แถลงด้วยวาจา หรือ เป็นหนังสือ
โจทก์หลายคนแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดีได้
แต่ละฝ่ายสามารถการมอบอำนาจให้องค์การดำเนินคดีแทนได้ เช่น
ฝ่ายนายจ้าง = สมาคมนายจ้าง
ฝ่ายลูกจ้าง = สหภาพแรงงาน, พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย

ขั้นที่ 7 การพิพากษา

#7 การพิพากษา

เมื่อสืบพยานตามที่จำเป็นแล้วการพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน 3 วันแต่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมอาจพิจารณาต่อไปได้และห้ามศาลแรงงานพิพากษา / สั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ศาลเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาเกินไปกว่าหรือนอกจากฟ้องก็ได้ รวมถึงคำพิพากษามีผลผูกพันบุคคลภายนอกซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยได้

<u>ลักษณะ</u>

- ทำเป็นหนังสือ
- แสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุป
- มีคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีและเหตุผลแห่งคำวินิจฉัย

ขั้นที่ 8 การอุทธรณ์คำพิพากษา

#8 การอุทธรณ์คำพิพากษา

การยื่นอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการบังคับ ฉะนั้นเมื่อมีการยื่นอุทธรณ์สามารถขอทุเลาการบังคับเพื่อให้ศาลฎีกามีคำสั่งได้ และการยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาได้ในเฉพาะ

- ปัญหาข้อกฎหมาย
- ภายใน 15 วัน นับแต่วันอ่าน
- โดยทำเป็นหนังสือพร้อมสำเนา
- ผู้รับอุทธรณ์ต้องแก้อุทธรณ์ภายใน 7 วัน

ข้อมูลจาก: 1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. การดำเนินคดีแรงงาน โดย ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ ผู้พิพากษาอาวุโส ศาลแรงงานกลาง อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

"ความคืบหน้าคดีโรฮิงยา"

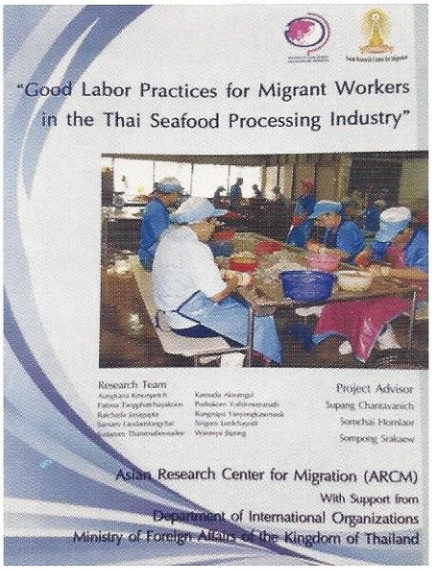
กรณีตัวอย่าง อดีตสมาชิก อบจ. สตูล

ศาลสงขลาได้มีคำพิพากษา เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2558 ให้ลงโทษจำคุกรวม 22 ปี 6 เดือน ริบของกลาง และชดใช้สินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหาย จำนวน 126,900 บาท

โดยมีรายละเอียดคำพิพากษา ดังนี้

- ศาลพิพากษาว่าจำเลยกระทำความผิดพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ในความผิดฐานเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นร่วมกับพวกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป สมคบกันเพื่อกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ตามมาตรา 9 วรรค 2 ประกอบกับมาตรา 13 และมาตรา 52 ศาลพิพากษาลงโทษจำคุก 6 ปี
- จำเลยได้กระทำความผิดดังกล่าวโดยเป็นความผิดที่ร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป ตามมาตรา 4 ประกอบกับมาตรา 6 มาตรา 10 และมาตรา 13 ศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุก 15 ปี

- มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ได้เข้าเป็นตัวแทนผู้เสียหายชาวโรฮิงยาและแต่งตั้งทนายเข้าเป็นโจทก์ร่วม ทนายความของ มสพ. ได้นำสืบให้ศาลเห็นว่าการเรียกค่าไถ่ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เข้าองค์ประกอบตามกฎหมายที่บัญญัติไว้ในกรณีการอื่นใดอันเป็นการคล้ายคลึงกับการขูดรีดบุคคล ศาลพิจารณาและรับฟังพยานหลักฐาน สามารถนำสืบจากคนนำพาหรือนายหน้าและขยายผลสืบต่อไปจนถึงขบวนการใหญ่
- คดีนี้มีความเชื่อมโยงกับฐานความผิดอาญาด้วยเรื่องการจำกัดเสรีภาพ การกักขังหน่วงเหนี่ยวและการเรียกค่าไถ่ เข้าการกระทำแบบกรรมเดียวผิดหลายบท จึงพิจารณาให้ลงโทษบทที่หนักที่สุด และการลงโทษ 15 ปีเป็นบทลงโทษฐานค้ามนุษย์ที่หนักที่สุด
- อย่างไรก็ตามเนื่องจากเป็นคดีในศาลชั้นต้น ผู้เสียหายจึงยังไม่ได้รับค่าสินไหมทดแทน ต้องรอผลการพิจารณาคดีในศาลชั้นอุธรณ์และฎีกา



"แนวปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปของไทย" (2557) ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย, มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา, มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน และมูลนิธิรักษ์ไทย ได้ดำเนินการวิจัยร่วมกัน โดยได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงการต่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2557 ผลการวิจัยจากการสังเกตและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการในสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลางซึ่งแปรรูปสัตว์น้ำประเภทปลา กุ้ง ปลาหมึก ที่ได้ทำการสุ่มคัดเลือก 6 แห่ง และแรงงานในสถานประกอบการจำนวน 406 คน ผลการวิจัยพบว่า มีการดำเนินงานตาม**แนวการปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี** (Good Labour Practice – GLP) ตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติและแนวปฏิบัติ ดังนี้

- ✓ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงาน สวัสดิการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการการรักษาพยาบาล
- ✓ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
- ✓ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- ✓ สนับสนุนการศึกษาของบุตรแรงงานข้ามชาติ
- ✓ เปิดช่องทางร้องทุกข์ให้แก่แรงงาน
- ✓ ให้ความช่วยเหลือทางคดีแก่แรงงานและประสานงานกับเจ้าหน้าที่เพื่อช่วยเหลือทางกฎหมาย
- ✓ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่เป็นเลิศนอกเหนือจาก GLP ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการพิเศษที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบัญญัติทางกฎหมาย พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ บุตรของแรงงานและชุมชน เช่น การให้สวัสดิการพิเศษ สิทธิการลากลับประเทศภูมิลำเนา การสนับสนุนด้านการศึกษา การเปิดช่องทางร้องทุกข์ในภาษาของแรงงาน การส่งเสริมด้านสุขภาพ การแจกสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค การสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม การให้การอบรมพิเศษเพื่อเพิ่มศักยภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

อย่างไรก็ดีการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้คลอบคลุมเรื่องสายพานการผลิตในการแปรรูปสัตว์น้ำ (Supply Chains) ซึ่งมิได้เป็นส่วนหนึ่งของกรอบการวิจัยด้าน GLP

โดยสรุป สถานประกอบการเหล่านี้ได้ปฏิบัติตามแนวการปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ดังนี้ ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก,ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ,ไม่มีการเลือกปฏิบัติ,ไม่มีการค้ามนุษย์,มีเสรีภาพในการสมาคมระหว่างแรงงาน,มีการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับนายจ้าง, มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย,มีการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัย,มีการส่งเสริมให้จ้างแรงงานผู้เยาว์,มีระบบการจัดการสุขอนามัยและการจัดการของเสีย

*อ่านรายงานเพิ่มเติมได้ใน <www.arcmthailand.com>

สัมมนา ARCM

Two-day Conference "New Paradigms for a Changing Migration Landscape"
A Conference to Commemorate International Migrants Day
17-18 December 2015
Abstract, Profile and PPT Click:
bit.ly/1Qn0MlG