



รายงานการดำเนินการของอุตสาหกรรมทูน่าไทย ในปี 2560
เพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์



จัดทำรายงานโดย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

เลขที่ 163 อาคารรัชต์ภาคย์ ชั้น 11 ถนนสุขุมวิท 21 (อโศก) แขวงคลองเตย เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์: +66 2 258 0317-8 โทรสาร: +66 2 258 0319

อีเมล: ttia@thaituna.org , เว็บไซต์: www.thaituna.org

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีข่าวเผยแพร่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและแรงงานทาสในสินค้าประมง โดยในหลายกรณีเพิ่งเล็งที่สินค้าของประเทศไทย ซึ่งทั้งรัฐบาลและภาคเอกชนไทยมิได้นิ่งนอนใจ ได้มีการออกกฎหมายใหม่ที่รัดกุมและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น มีการดำเนินมาตรการต่าง ๆ ด้วยความร่วมมือของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องและภาคเอกชนในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์

ในส่วนของอุตสาหกรรมทูน่านั้น ไม่มีการใช้แรงงานบังคับและแรงงานทาสในกระบวนการผลิต อีกทั้งยังมุ่งมั่นส่งเสริมให้ห่วงโซ่การผลิตดำเนินการด้านแรงงานในทิศทางที่สอดคล้องกับหลักการของสมาคมด้วย

ข้อมูลการดำเนินการต่อปัญหาการค้ามนุษย์ของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย นำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมมาจากการนำเข้า

ส่วนที่ 2 การควบคุมห่วงโซ่อุปทานของกระบวนการผลิต

ส่วนที่ 3 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และ NGOs ในการต่อต้านการค้ามนุษย์

ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมมาจากการนำเข้า

วัตถุประสงค์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมปลาทูน่าของไทย ส่วนใหญ่มาจากการนำเข้าปีละประมาณ 7 แสน โดยพบว่าในปี 2017 มีการนำเข้าสูงสุด 3 ลำดับแรก จากไต้หวัน สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ดังตาราง

Table : Thai Imports of Frozen Whole Round Tuna from the World in 2015-2017

Product description : Sum of frozen whole round tuna covering HS. Code 0303.41 Albacores, 0303.42 Yellowfin, 0303.43 Skipjack, 0303.44 Bigeye and 0303.49 Others tuna											
NO.	Country	QUANTITY (Ton)			% Growth 16/17	% Share 2017	VALUE (million USD)			% Growth 16/17	% Share 2017
		2015	2016	2017			2015	2016	2017		
World		663,933	749,743	665,204	-11	100	868	1,139	1,258	10	100
1	TAIWAN	125,565	146,544	112,100	-24	17	171	235	232	-1	18
2	U.S.A.	91,286	87,162	68,143	-22	10	99	122	103	-16	8
3	JAPAN	30,201	98,783	61,534	-38	9	60	142	117	-18	9
4	MALDIVES	19,224	64,963	56,821	-13	9	23	91	105	15	8
5	S. KOREA	69,936	21,034	49,693	136	7	85	36	91	156	7
6	KIRIBATI	10,989	21,265	39,494	86	6	14	37	80	116	6
7	INDONESIA	38,159	54,472	37,347	-31	6	60	86	73	-15	6
8	MARSHALL ISLANDS	50,456	14,225	26,659	87	4	70	33	60	79	5
9	VANUATU	85,941	7,680	6,927	-10	1	83	15	14	-6	1
10	CHINA	24,499	20,723	11,928	-42	2	41	30	22	-28	2
11	SPAIN	10,272	24,276	20,121	-17	3	14	38	36	-4	3
12	FRANCE	3,943	13,352	4,216	-68	1	6	20	7	-64	1
Top 10 + 2 Country		560,472	574,478	494,984	-14	74	726	887	941	6	75
Others		103,461	175,265	170,220	-3	26	142	252	318	26	25

Source: www.moc.go.th, Prepared by Thai Tuna Industry Association

ส่วนที่ 2 การควบคุมห่วงโซ่อุปทานของกระบวนการผลิต

สมาคมฯ มีนโยบายและมาตรการในการควบคุมห่วงโซ่อุปทานในกระบวนการผลิตของสถานประกอบการสมาชิก เพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ แรงงานทาสในโรงงานทูน่าของสมาชิก ดังนี้

2.1 นโยบายสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทยด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน

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

1. แรงงานเด็ก (Child Labour) ไม่มีคนงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้ามามีส่วนร่วม หรือได้รับการจ้างงานในโรงงานแปรรูป ในการสรรหาผู้สมัคร คนงานทุกคนจะต้องแสดงหนังสือเดินทางที่ออกโดยรัฐบาล บัตรประจำตัวและ/ หรือใบอนุญาตทำงานเพื่อใช้ในการตรวจสอบอายุและความถูกต้องในการทำงานตามลำดับ

2. แรงงานบังคับ (Forced and Compulsory Labour) ไม่มีการเรียกร้องให้แรงงานจ่ายเงินมัดจำ หรือค่าธรรมเนียมการสมัครแก่บริษัท ทางบริษัทจะต้องไม่ยึด เก็บหนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวและ/ หรือใบอนุญาตทำงานของคนงาน บริษัทจะต้องไม่ถือครอบครองเงินเดือนและไม่ขัดขวางสิทธิประโยชน์อื่นใดของคนงาน

3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Health and Safety) บริษัทจะต้องให้ความกังวลและความสำคัญสูงสุดในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยทางด้านวิชาชีพของคนงาน อย่างน้อยที่สุดจะต้องปฏิบัติตามข้อเรียกร้องทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกข้อ ซึ่งรวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันตัวที่จำเป็น โดยจัดเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้าง การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการให้ความช่วยเหลือในขั้นตอนติดตามการรักษาพยาบาล

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

5. การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) บริษัทจะไม่อนุญาตให้แสดงพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ หรือการข่มขู่ใด ๆ บริษัทจะต้องมีการดำเนินงานให้การศึกษาและการฝึกอบรมในเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานแก่บุคลากรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลคนงานและการฝึกซ้อมความปลอดภัย บริษัทจะต้องมีพื้นที่กลไกในการจัดการการร้องทุกข์เพื่อให้คนงานมั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

6. การปฏิบัติตามวินัย (Disciplinary Practices) บริษัทจะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือยอมให้มีการลงโทษโดยทำร้ายร่างกาย จิตใจ หรือใช้คำพูดถูกเหยียดหยามคนงาน และจะต้องไม่มีการหักเงินค่าจ้างจากคนงานเมื่อทำผิดระเบียบวินัย

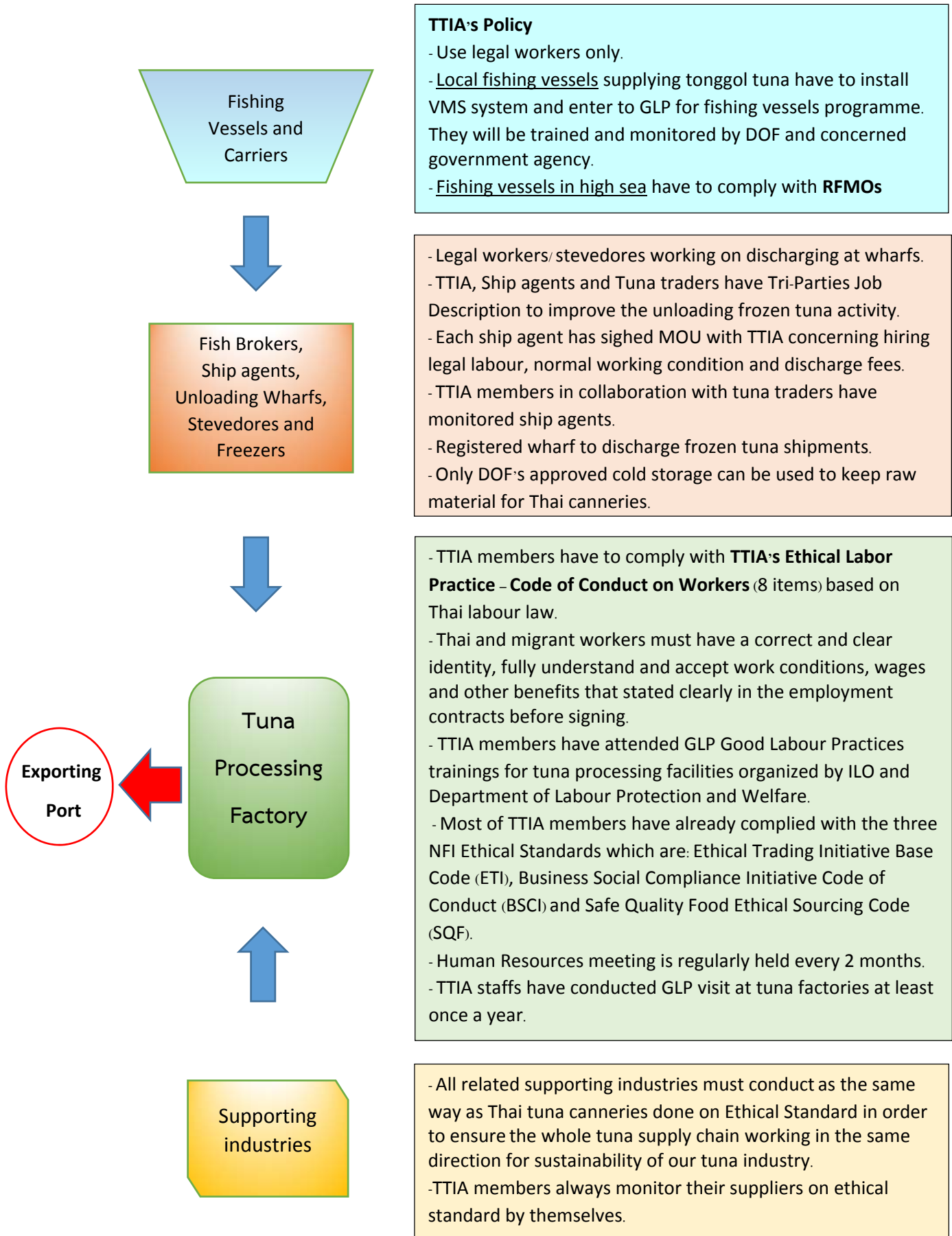
7. ค่าตอบแทน (Remuneration) จะต้องมีการจ่ายค่าจ้างรายวันขั้นต่ำเต็มจำนวนแก่คนงานทุกคนตามกฎหมายไทย ในส่วนของค่าจ้างการทำงานนอกเวลาจะต้องจ่ายในอัตราพิเศษและเป็นที่ยอมรับได้ตามที่กฎหมายไทยระบุ

8. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Welfare and Benefit) คนงานและทางบริษัทจะต้องร่วมกันจ่ายประกันสังคมตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด เพื่อมั่นใจได้ว่าคนงานทุกคนมีสิทธิได้รับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ บริษัทจะต้องจัดทะเบียนโครงการคนงานทุกคนตั้งแต่วันแรกของการจ้างงาน สำหรับช่วงที่หลักประกันสุขภาพแห่งชาติยังไม่มีผลบังคับใช้ บริษัทต้องจัดให้มีการรักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายที่เพียงพอเพื่อช่วยเหลือการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือการเจ็บป่วยต่างๆ

2.2 มาตรการด้านจริยธรรมต่อ Supply Chain

สมาคมฯ มีนโยบายให้สมาชิกดูแลอุตสาหกรรมต่อเนื่องตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เพื่อให้มีการปฏิบัติด้าน

Chart: Supply Chain of Thai Tuna Industry Towards Ethical Standard



2.3 การกำหนดระเบียบเพิ่มเติมกับสมาชิก TTIA

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

1. บริษัทต้องมีหนังสือยืนยันการประกาศเจตนารมณ์ในการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (Thai Tuna Industry Association) ว่าบริษัทฯ ยินดีสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายของสมาคมฯ ดังนี้

1.1 นโยบายด้านความปลอดภัยอาหาร (Food Safety)

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

1.3 นโยบายด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct)

2. สมาชิกสามัญและวิสามัญประเภทที่มีการค้าสินค้าทูน่า จะต้องผ่านการตรวจรับรอง Dolphin Safe Program จาก EII

3. สมาชิกสามัญต้องผ่านการตรวจรับรอง Good Manufacturing Practice (GMP) และ Hazard Analysis and Critical Control Point Critical (HACCP) จากหน่วยงานภาครัฐ หรือ องค์กรเอกชนที่ได้รับการรับรอง

4. สมาชิกสามัญและวิสามัญประเภทโรงงานจะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี Good Labour Practice (GLP) โดยสมาคมฯ จะมีเจ้าหน้าที่ไป GLP Visit อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5. สมาชิกวิสามัญ ประเภทที่มีการค้าสินค้าทูน่า ต้องให้คำมั่นว่าจะต้องซื้อผลิตภัณฑ์ทูน่าจากสมาชิกสามัญของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยเท่านั้น และจะต้องแสดงเอกสารอื่นใด ที่สามารถยืนยันได้ว่าการสั่งซื้อดังกล่าว ได้จัดซื้อจากสมาชิกสามัญของสมาคมฯ จริง มอบให้แก่เจ้าหน้าที่สมาคมฯ เพื่อการตรวจสอบดูแล เมื่อเจ้าหน้าที่ร้องขอ โดยไม่ชักช้า

6. สมาชิกสามัญและวิสามัญจะต้องปฏิบัติตามนโยบาย และมติอื่นใด ทั้งที่ได้มีอยู่และจะออกมาในภายหลัง เพื่อประโยชน์ของอุตสาหกรรมทูน่าไทย อย่างเคร่งครัด

2.4 การดำเนินการของสมาคมฯ ต่อสมาชิกเพื่อป้องกันการค้ำมนุษย์

2.4.1 สมาคมฯ จัดประชุมสมาชิก เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ติดตามสถานการณ์ด้านแรงงาน

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

2.4.2 การดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit

สมาคมฯ ได้ดำเนินการติดตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี อย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มขึ้นเมื่อปี 2556 ร่วมกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย โดยภายหลังโครงการสิ้นสุดลงเมื่อปี 2558

ทางสมาคมฯ ได้จัดกิจกรรม TTIA GLP Visit ให้กับสมาชิก ตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกดำเนินการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีตามหลักการ ILO-GLP ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการติดตามผลการนำ GLP ไปใช้ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง GLP ให้กับสมาชิกใหม่ด้วย



การจัดกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2560

(1) **คู่มือการติดตาม GLP** สมาคมฯ ได้จัดทำคู่มือการติดตามผลการดำเนินการ GLP กับสมาชิก โดยอ้างอิงจาก คู่มือ *ILO-GLP Good Labour Practices Guidelines for Packaging and Processing Factories in The Shrimp and Seafood Industry of Thailand: GLP/Processing Plants* นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มเติมการเก็บข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่มีการออกประกาศบังคับใช้อย่างต่อเนื่อง ข้อมูลของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ(คกส.) การเลือกตั้ง คกส. และการรับรู้ของลูกจ้าง ซึ่งเป็นประเด็นที่สมาคมฯ ให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพโดยแรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วม

(2) ขั้นตอนดำเนินการ GLP Visit มีดังนี้

- สมาคมฯ จัดกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- สมาคมฯ ใช้คู่มือ GLP Visit และใช้ผล TTIA GLP Visit 2559 ในการติดตามผลการปรับปรุง
- เข้าเยี่ยมชมโรงงาน และไลน์การผลิตของสมาชิก
- สัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และสุ่มตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อเก็บข้อมูล การบริหารจัดการและวงจรชีวิตของลูกจ้าง เก็บข้อมูลตามหลัก GLP กฎหมายแรงงาน และการทำงานของคณะกรรมการสวัสดิการฯ
- ขอเอกสาร หลักฐานเพิ่มเติม ประกอบการพิจารณา
- จัดทำรายงานสรุปส่งถึงสมาชิกเป็นรายบริษัท และจัดทำรายงานประจำปีในภาพรวมอุตสาหกรรม



ภาพประกอบ ด้านซ้าย : กิจกรรม TTIA GLP Visit เริ่มดำเนินการครั้งแรก เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560

ด้านขวา : สมาคมฯ เข้าทำกิจกรรม TTIA GLP Visit กับสมาชิกใหม่ เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2560

ตารางที่ 2 : ผลการดำเนินการ TTIA GLP Visit ปี 2560

ข้อมูล	ผลการดำเนินการ
1. จำนวนสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมในปี 2560	มีสมาชิกเข้าร่วมฯ 25 บริษัท จากทั้งหมด 25 บริษัท
2. สมาชิกที่สามารถดำเนินการได้ สอดคล้องกับ GLP	- มีสมาชิก 16 บริษัท ที่สามารถปฏิบัติได้ - มีสมาชิก 9 บริษัท ที่พบข้อบกพร่อง และดำเนินการแก้ไขเสร็จแล้ว
3. ข้อบกพร่องที่ไม่สอดคล้องกับหลักการ GLP และข้อกำหนด	<u>หลักการ GLP :</u> 1) สอบถามการตั้งครุภัณฑ์ก่อนรับเข้าทำงาน 2) ไม่มีกล่องความคิดเห็นของคณะกรรมการสวัสดิการฯ **สมาชิกได้มีการแก้ไขทันทีหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม
	<u>กฎหมายคุ้มครองแรงงาน :</u> 1) การหักเงินค่าที่พัก ค่าน้ำ/ไฟ จากเงินเดือน 2) ยังไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ <u>กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> 1) พบการให้พนักงานออกค่าอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน **สมาชิกได้มีการแก้ไขแล้วเมื่อเดือนมกราคม ปี 2561
4. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	- มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ ครบ 25 บริษัท โดยมี 22 บริษัท ที่มีแรงงานข้ามชาติเป็นคณะกรรมการสวัสดิการฯ

จากตารางที่ 2 แสดงข้อมูลผลการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ในปี 2560 ซึ่งทางสมาคมฯ มั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานทาส และแรงงานเด็ก รวมทั้งประเด็นการค้ำมนุษย์ในโรงงานของสมาชิก

สรุป การดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ทำให้สมาชิกตระหนักและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ได้รับทราบสถานการณ์และกฎระเบียบด้านแรงงานที่ต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและการพัฒนาด้านสวัสดิการให้ดีขึ้น มีการจัดทำนโยบายและเพิ่มการสื่อสารอบรม ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานข้ามชาติได้รับทราบข้อมูล สิทธิ หน้าที่ของตน อีกทั้งทำให้สมาชิกมีการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยแรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วม

แผนการดำเนินงาน TTIA GLP Visit :

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

ส่วนที่ 3. ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และ NGOs ในการต่อต้านการค้ามนุษย์

สมาคมฯ ได้ร่วมมือกับองค์กรหลายภาคส่วน เช่น หน่วยงานภาครัฐ NGOs และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ในธุรกิจการประมงและอุตสาหกรรม ตัวอย่างกิจกรรมที่สมาคมฯ ได้สนับสนุนและเป็นส่วนหนึ่งตั้งแต่ปี 2557 จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 ข้อ ดังนี้

3.1 การดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ร่วมกับภาครัฐ

ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ระหว่างสมาคมฯ กับภาครัฐ สมาคมฯ ให้ความร่วมมือด้านแรงงานกับภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้ง โดยสมาคมเอง และผ่านทางสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย หน่วยงานภาครัฐสำคัญมี 8 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงยุติธรรม โดยการเข้าร่วมประชุมให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นและปัญหาด้านแรงงาน อาทิเช่น

- การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ความร่วมมือในแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ เพื่อมุ่งสู่การถอดสินค้าไทยออกจากบัญชีรายชื่อที่ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2560 จัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



- การประชุมโครงการสัมมนาเครือข่ายสิทธิมนุษยชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ เมื่อวันที่ 25-26 พฤษภาคม 2560 จัดโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน



- การประชุมคณะทำงานเพื่อติดตามและรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้าประเภทกุ้งและปลา เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2560 จัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



- 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



3.2 การดำเนินการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ร่วมกับ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

ตั้งแต่ปี 2558 สมาคม ฯ ได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล (Combating Unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry) หรือเรียกชื่อย่อว่า “Ship to Shore Right” ซึ่งโครงการนี้เกิดจากความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรป แบ่งคณะทำงานเป็น 2 ชุด ดังนี้

คณะทำงานชุดแรก ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านกฎหมาย นโยบายขับเคลื่อนในเรื่องการรับอนุสัญญา ILO C188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. 2007 และ พิธีสารภายใต้อนุสัญญา P29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ และงานด้านสิทธิของแรงงาน โดยมีการปรับแก้เนื้อหาใน พรบ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ให้มีความชัดเจนขึ้น และได้นำเสนอ ร่างพรบ.ป้องกันการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ.... ขึ้น นอกจากนี้ มีการนำเสนอ ผลการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของช่องทางการทำบันทึกข้อตกลงด้านการจ้างงาน (MOU) ในอุตสาหกรรมประมง และอาหารทะเล ซึ่งพบปัญหา การนำเข้า MOU มีราคาสูง ประเทศต้นทางดำเนินการล่าช้า เจ้าของเรือปรับตัว ตามกฎหมายไม่ทัน ปัญหากรอบกฎหมายสูงเกินกว่าภาคธุรกิจรับไหว มีการลงโทษที่รุนแรง รวมถึงมีการแนะนำให้ สหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา และรัฐบาลไทย ดำเนินการในการแก้ปัญหาการนำเข้าแรงงานจากประเทศต้นทาง เป็นต้น

คณะทำงานชุดที่สอง ทำหน้าที่รับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมาย การตรวจแรงงาน การอบรมเจ้าหน้าที่ ตรวจแรงงาน ซึ่งทำให้ผู้ใช้แรงงานและเครือข่ายแรงงานต่างด้าวได้รับประโยชน์เพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการ สนับสนุนและส่งเสริมให้ภาคเอกชน/ นายจ้าง นำแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี Good Labour Practice (GLP) ไปใช้ในองค์กร

สำหรับการทำงานในคณะทำงานชุดที่สองนั้น ปัจจุบันสมาคมฯ เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานและได้รับ ทุนสนับสนุนผ่านทาง ILO ในการพัฒนาการดำเนินการผลักดัน GLP ให้มีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือ ภายใต้อำนาจของ Ship to Shore Right ร่วมกับ ILO และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย กำหนดระยะเวลา โครงการเริ่มวันที่ 1 มกราคม 2561 – 30 มิถุนายน 2562 ซึ่งจะมีการดำเนินการที่สำคัญ เช่น

1. การพัฒนาคู่มือ GLP และแบบฟอร์มการติดตามให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย ร่วมกับกระทรวง แรงงาน
2. การสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการติดตาม GLP ในสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่ประสานงาน โครงการ และจัดทำรายงานประจำปีในภาพรวมของอุตสาหกรรม
3. การจัดอบรม GLP ให้กับสถานประกอบการ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมด้วย
4. การจัดประชุมร่วมกับภาคประชาสังคม
5. การประชาสัมพันธ์การดำเนินการโครงการในรูปแบบต่างๆ เช่น นำเสนอเป็นคลิป VDO



ภาพประกอบ การประชุมคณะทำงานในโครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล

3.3 การดำเนินการร่วมกันกับองค์กรไม่แสวงหากำไร

สมาคมฯ ได้ทำงานร่วมกับกลุ่ม NGOs ซึ่งมีส่วนในการทำให้อุตสาหกรรมเกิดการพัฒนาด้านจริยธรรมต่อแรงงาน เช่น การนำเอาข้อร้องเรียน ปัญหาต่างๆ หรือข้อเสนอแนะที่ได้รับ มาปรับปรุง การประชุมหารือแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกัน อาทิเช่น เครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker Rights Network: MWRN) องค์กร PLAN International Thailand และเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG) โดยมีความร่วมมือในปี 2560 ดังนี้

3.3.1 โครงการอบรม BSCI โดยทุนสนับสนุนจาก KESKO

ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2559 สมาคมฯ ได้ร่วมกับองค์กร PLAN International Thailand จัดโครงการอบรม BSCI (The Business Social Compliance Initiative) ให้กับสมาชิกสมาคมฯ ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก KESKO ประเทศฟินแลนด์ จำนวน 2 ล้านบาท จุดประสงค์เพื่อส่งเสริมด้าน Supply Chain Engagement โดยในปี 2560 สมาคมฯ ได้จัดอบรมให้กับสมาชิก 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 2 ในเดือนมีนาคม 2560, ครั้งที่ 3 ในเดือนสิงหาคม 2560 และครั้งที่ 4 ในเดือนพฤศจิกายน 2560 ในปี 2561 สมาคมฯ จะมีการจัดอบรมให้กับสมาชิกอีก 1 ครั้ง เพื่อเป็นการตีวงกว้างสำหรับการตรวจประเมินเป็นรายบริษัท และสรุปปิดโครงการกับทาง KESKO ในเดือนมีนาคม 2561



ภาพประกอบ การอบรม BSCI โดยทุนจาก KESKO

3.3.2 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 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ขึ้นรวบรวมและแถลงข้อเสนอถึงหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายต่อไป



ภาพประกอบ การสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและจัดทำข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม พรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560

3.3.3 การประชุมร่วมกับ MWRN เพื่อจัดงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกัน

ในเดือนพฤศจิกายน 2560 สมาคมฯ ได้เข้าร่วมหารือแนวทางการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกับเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ โดยแรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการจัดร่วมกันครั้งที่ 4 เรื่อง “การส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับของแรงงานข้ามชาติ” Promoting Welfare Committee to be Accepted by Migrant Workers

แนวทางการจัดสัมมนาครั้งนี้ได้นำมาจาก ผลการจัดกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2560 โดยภาพรวมการเก็บข้อมูลจากตัวแทนฝ่ายลูกจ้างที่ถูกสัมภาษณ์นั้นพบว่า หัวข้อที่แรงงานมีความเข้าใจน้อยที่สุดคือ การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ดังนั้น การจัดสัมมนาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้คณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นที่ยอมรับของแรงงานข้ามชาติ เพิ่มประสิทธิภาพในการรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอ และการนำเสนอขอพบปะเพื่อให้แรงงานข้ามชาติเห็นคุณค่า โดยจัดขึ้นในเดือนมกราคม 2561



ภาพประกอบ การหารือเพื่อเตรียมการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 4 (Social Dialogue)



ภาพประกอบ การจัดงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 4 (Social Dialogue) เรื่อง “การส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับของแรงงานข้ามชาติ” วันที่ 19 มกราคม 2561

3.3.4 การรับข้อเรียกร้องจากองค์กรไม่แสวงหากำไร

เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) ได้ส่งหนังสือลงวันที่ 8 มีนาคม 2560 ถึงนายกสมาคมฯ เพื่อแจ้ง เรื่อง การขอเรียกร้องให้มีการปรับปรุงสภาพการจ้างให้กับลูกจ้างของบริษัทสมาชิก เมื่อทางสมาคมฯ ได้รับหนังสือแล้ว ได้จัดประชุมหารือกับทาง MWRN และจัดประชุม TTIA HR เพื่อหาแนวทางดำเนินการร่วมกันในการรับข้อเรียกร้องจากแรงงาน และปรับปรุงสภาพการจ้างให้มีความเหมาะสม จากการประชุมได้ผลสรุปว่าสมาชิกควรกำหนดขั้นตอนการรับข้อร้องเรียนจากแรงงาน และติดตามผลการดำเนินการต่อข้อร้องเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กลไกของคณะกรรมการสวัสดิการในการรับข้อร้องเรียนภายในองค์กร



ภาพประกอบ การหารือร่วมกันระหว่าง TTIA และ MWRN เพื่อหาแนวทางดำเนินการร่วมกันในการรับข้อเรียกร้องจากแรงงาน

3.3.5 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 คุณฉวีกร มโนมัยพิบูลย์ และคุณชาลี มาदान เจ้าหน้าที่เก็บข้อมูลวิจัย



ภาพประกอบ การเก็บข้อมูลของเจ้าหน้าที่ ILO เรื่องการจ่ายค่าแรงผ่าน electronic payroll system กับสมาชิกสมาคมฯ

3.4 ความร่วมมือกับทางสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย จัดงานวันต่อต้านแรงงานเด็ก

เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2560 สมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทยได้มีการจัดกิจกรรม “วันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก” ต่อเนื่องอีกหนึ่งปี ทางสมาคมฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมโดยมี คุณอรุณพันธ์ มาตังศรีสรรค์ เลขาธิการสมาคมฯ เป็นตัวแทน ซึ่งกิจกรรมในปีนี้เป็น การมอบเครื่องบริโภคโภชนาการจำนวนหนึ่ง และมอบทุนการศึกษาให้แก่โรงเรียน 5 แห่ง แห่งละ 10,000 บาท รวมทั้งสิ้น 50,000 บาท ได้แก่ 1.โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม 2.ศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัยเด็กต่างชาติ 3.โรงเรียนหลวงแพทยโกศลอุปถัมภ์ 4.ศูนย์คาทอลิกนักบุญอันนาเพื่อผู้อพยพย้ายถิ่น และ 5.ศูนย์พัฒนาเด็กชุมชนแรงงานสำหรับเด็กข้ามชาติ



ภาพประกอบ ความร่วมมือกับทางสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย