



รายงานผลการดำเนินงานของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ปี 2559 เพื่อพิจารณา
ทบทวน โดยเสนอขอยกเว้นสินค้าปลาทูน่า ออกจากสินค้าประเภทปลา
ที่มีเหตุผลให้เชื่อว่าใช้แรงงานบังคับของสหรัฐอเมริกา

บทนำ

เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 นายดอน ปรมดีวินัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ ได้แถลงข่าวเกี่ยวกับกรณีการเผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ค.ศ.2016 ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา โดยรายงานดังกล่าวได้จัดให้ประเทศไทยอยู่ใน Tier 2 Watchlist ซึ่งก่อนหน้านี้ประเทศไทยเคยถูกจัดอันดับให้อยู่ใน Tier 3 ในช่วงปี ค.ศ.2014 ถึง ค.ศ.2015

ในการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์นั้น รัฐบาลไทยได้กำหนดให้ประเด็นการต่อต้านการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติ โดยมีการประกาศอย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2558 เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างบูรณาการและยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างสิทธิมนุษยชนและด้านมนุษยธรรม โดยรัฐบาลไทยจะไม่ยินยอม (zero tolerance) ให้การค้าทาสสมัยใหม่ (Modern Slavery) เกิดขึ้นในสังคมไทย

ภายใต้กฎหมาย Trafficking Victims Reauthorization Act (TVPRA) of 2005 กำหนดให้กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ จัดทำและจัดพิมพ์บัญชีรายชื่อสินค้าจากประเทศต่างๆ ที่กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ มีเหตุผลให้เชื่อว่า ผลิตโดยการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ (List of Goods Produced by Child Labour or Forced Labour – TVPRA List) โดยกระทรวงแรงงานสหรัฐฯ ได้ระบุสินค้าของไทย 5 รายการคือ **ปลา (ผลิตจากแรงงานบังคับ)** กุ้ง เครื่องนุ่งห่ม (ผลิตจากแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ) อ้อยและสีอ้อย (ผลิตจากแรงงานเด็ก) ซึ่งการระบุรายการสินค้าข้างต้น ส่งผลเชิงจิตวิทยาต่อผู้บริโภคสินค้าทั้งในตลาดสหรัฐฯ และสหภาพยุโรป และมีแนวโน้มที่จะถูกใช้เป็นประเด็นในการกีดกันสินค้าจากประเทศไทย รัฐบาลจึงมีเป้าหมายในการถอดถอนรายชื่อสินค้า ของไทยออกจากบัญชีรายชื่อสินค้า ของสหรัฐฯ โดย ในการยื่นถอดถอนนั้น จะต้องมีการพิสูจน์ให้เห็นว่า ปัญหาแรงงานเด็กและแรงงานบังคับได้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ การดำเนินแผนการครั้งนี้ จึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกันในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการขจัดปัญหาแรงงานดังกล่าวโดยการร่วมมือของภาครัฐและเอกชน การดำเนินการของภาคแรงงานและภาคประชาสังคม เพื่อให้ได้หลักฐานข้อมูลที่เพียงพอต่อการพิจารณาถอดถอนรายชื่อ

ด้วยเหตุนี้ สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (Thai Tuna Industry Association) จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสมาคมฯ เพื่อนำเสนอกระทรวงแรงงานขอให้พิจารณาทบทวนถอดถอนรายการสินค้าปลา ที่กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกากล่าวหาว่าผลิตโดยใช้แรงงานบังคับ โดยเสนอขอยกเว้นสินค้าทูน่าออกจากสินค้าประเภทปลา ตามตารางอธิบาย ดังนี้

ตาราง สรุปข้อมูลมาตรการดำเนินงานของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย เพื่อพิจารณาบทบาทของโดยเสนอ

ขอยกเว้นสินค้าปลาทูน่า ออกจากสินค้าประเภทปลาที่มีเหตุผลให้เชื่อว่าใช้แรงงานบังคับของสหรัฐอเมริกา

หลักเกณฑ์	ผลการดำเนินงาน	การดำเนินงานในระยะต่อไป	หน่วยงานภาครัฐดำเนินการ หน่วยงานหลัก/สนับสนุน
<p>1. ข้อมูล</p> <p>- หลักฐานของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในอุตสาหกรรมที่มีผลต่อการใช้แรงงานบังคับ โดยได้รับการยืนยันจากหลายฝ่าย</p> <p>- ข้อมูลพื้นฐานอุตสาหกรรม, กลุ่มสินค้า</p> <p>(1) จำนวนกิจการ</p> <p>(2) จำนวนแรงงาน</p>	<p>- การกำหนดให้สมาชิกต้องปฏิบัติตามหลัก ILO-GLP (Good Labour Practice)</p> <p>- การนำมาตรฐาน BSCI (The Business Social Compliance Initiative) มาพัฒนาให้กับสมาชิกที่ส่งสินค้าไปสหภาพยุโรป</p> <p>- การเข้าร่วมโครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล โครงการ ILO-EU (Combating unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry)</p> <p>- มีการจัดประชุมหารือระหว่างสมาชิกสมาคม ทุก 2 เดือน</p> <p>ข้อมูลพื้นฐานอุตสาหกรรมทูน่า</p> <p>- สมาชิก 26 บริษัท</p> <p>- จำนวนแรงงานประมาณ 61,000 – 65,000 คน</p>	<p>- มีการติดตาม GLP Visit กับสมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่ ทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเจ้าหน้าที่สมาคมฯ และกำลังหรือกำหนดแผนความร่วมมืองาน GLP ร่วมกับทาง ILO</p> <p>- การนำ BSCI ไปปรับใช้กับสมาชิก เพื่อดูแลลดข้อพิพาทเช่นของตน</p> <p>- การเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการนำมาตรฐาน UNGP (Guiding Principles on Business and Human Rights) มาปรับใช้ในอุตสาหกรรม (รอพิจารณา)</p> <p>- การสำรวจข้อมูลสมาชิกเป็นระยะ เพื่อติดตามและทราบภาวะการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>- มีการจัดประชุมหารือระหว่างสมาชิกสมาคม เป็นประจำทุก 2 เดือน</p>	<p>- สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะกรมประมงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>- สมาชิกสมาคมทั้ง 26 บริษัท เป็นหน่วยงานหลักในการส่งข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ มายังสมาคมฯ เพื่อรวบรวมข้อมูลทำรายงานผล</p> <p>- องค์กร NGOs ต่างๆ ที่ให้ข้อมูลด้วยความรับผิดชอบ</p>
<p>1.1 การเพิ่มเงื่อนไขระเบียบปฏิบัติสำหรับสมาชิกสามัญและวิสามัญ (ปรับระเบียบของสมาคม เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบมากขึ้น)</p>	<p>ในปี 2559 สมาคมได้ปรับระเบียบสมาชิกที่ต้องปฏิบัติตามเพิ่มเติมดังนี้</p> <p>1.สมาชิกสามัญต้องผ่านการตรวจรับรอง GMP (Good Manufacturing Practice) และ HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point)</p> <p>2.สมาชิกสามัญต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีและให้สมาคมเข้าไปทำกิจกรรม GLP Visit ปีละครั้ง</p> <p>3.สมาชิกสามัญ-วิสามัญ ต้องได้รับการรับรอง Dolphin Safe จาก EII(Earth Island Institute)</p>	<p>-มีการสำรวจติดตามข้อมูลจากสมาชิกเป็นระยะ ทั้งสมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่</p>	<p>-สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย</p> <p>-สมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่</p> <p>-ผู้ประกอบการกิจการเกี่ยวข้องกับการแปรรูปสัตว์น้ำ</p>
<p>1.2 การดำเนินงานอื่นๆ</p> <p>1.2.1 นโยบายสมาคมด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct)</p>	<p>สมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่มีหนังสือยืนยันการประกาศเจตนารมณ์ยึดปฏิบัติตนตามนโยบายสมาคมด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน 8 ข้อ</p>	<p>- บริษัทที่เข้าเป็นสมาชิกสมาคมทุกราย ต้องปฏิบัติตามนโยบายสมาคมด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน 8 ข้อ</p>	<p>-สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย</p> <p>-สมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่</p>
<p>2. ความมุ่งมั่นของภาคอุตสาหกรรม (Industrial Commitment) พิจารณาจากองค์ประกอบ 8 ด้าน Reducing Forced</p>			

หลักเกณฑ์	ผลการดำเนินงาน	การดำเนินงาน ในระยะต่อไป	หน่วยงานภาครัฐดำเนินการ หน่วยงานหลัก/สนับสนุน
Labour : A Toolkit for Responsible Business , USDOL			
(1) การเข้าร่วมกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง (Engage Stakeholder and partners)	มีการประชุมหารือประเด็นด้านแรงงาน เพื่อให้ข้อมูลและแก้ไขปัญหา ร่วมกับภาครัฐที่เกี่ยวข้อง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สภาหอฯ สมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย องค์กร NGOs เช่น MWRN (Migrant Worker Rights Network), LPN (Labour Rights Promotion Network Foundation), PLAN International Thailand เป็นต้น	ประชุมหารือร่วมกับองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมข้อมูล หลักฐานการทำการกิจกรรมร่วมกัน	หน่วยงานภาครัฐสำคัญมี 8 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย และ กระทรวงยุติธรรม -สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย -สมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่ -NGOs ที่เข้าร่วมโครงการ
(2) การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบ(Assess risk)	สมาชิกสมาคมมีการตรวจสอบเพื่อประเมินความสอดคล้องกับ Ethical Standard ภายในบริษัท และโดยหน่วยงานอิสระอย่างต่อเนื่อง 1. การตรวจสอบภายในบริษัท (Internal audit) 2. การตรวจสอบจากภายนอก (External Audit) โดยหน่วยงานที่สาม 3. การตรวจสอบจากลูกค้า (Customer Audit) 4. การตรวจสอบโดยสมาคมฯ (GLP Visit) 5. การตรวจสอบโดย NGOs	มีการตรวจสอบเพื่อประเมินภายในองค์กร และโดยหน่วยงานอิสระอย่างต่อเนื่อง 1. การตรวจสอบภายในบริษัท (Internal audit) 2. การตรวจสอบจากภายนอก (External Audit) โดย Third Party Audit 3. การตรวจสอบจากลูกค้า (Customer Audit) 4. การตรวจสอบโดยสมาคมฯ (GLP Visit) 5. การตรวจสอบโดย NGOs	โครงการ GLP ได้รับการสนับสนุนโดย ILO และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน -สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย -NGOs ที่เข้าร่วมโครงการ
(3) การจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี (Develop Code of Conduct)	1. GLP Good Labour Practice สมาชิกเดิมและสมาคมใหม่ ได้รับการอบรม GLP สำหรับโรงงานแปรรูปอาหารทะเล(ทูน่า) และมีแผนตรวจติดตามต่อเนื่อง (GLP Visit) 2. สมาคมเข้าร่วมโครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล โครงการ ILO-EU (Combatting unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry)	1. สมาคมฯ ดำเนินการตามแผน GLP Visit เพื่อติดตามการปฏิบัติตาม GLP จากสมาชิก 2.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยเน้นการทำหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพ 3.การเข้าร่วมเป็นทีมทำงานของโครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล (โครงการมีการนำ GLP มาส่งเสริมกับภาคอุตสาหกรรม)	-สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย -สมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่ -NGOs ที่เข้าร่วมโครงการ -ILO และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(4) การสื่อสารและฝึกอบรม (communication and Train)	1.โครงการ GLP อบรม GLP Improvement project / Facilitator เพื่อดำเนินโครงการ GLP Visit ต่อเนื่อง	1. โครงการ GLP สมาชิก TTIA ต้องปฏิบัติตาม (Action Plan-GLP) ที่เคยจัดส่งมาให้สมาคมฯ และสมาชิกที่เข้าร่วมใหม่ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี เพื่อจัดการความ	1. โครงการ GLP สมาคมฯ ดำเนินการร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO), และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หลักเกณฑ์	ผลการดำเนินงาน	การดำเนินงาน ในระยะต่อไป	หน่วยงานภาครัฐดำเนินการ หน่วยงานหลัก/สนับสนุน
	<p>2.การจัดอบรมมาตรฐาน BSCI ร่วมกับองค์การ PLAN เพื่อขยายผลไปถึงซัพพลายเชน</p> <p>3.การจัด Workshop เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ</p>	<p>เสี่ยงในด้านมาตรฐานแรงงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การใช้แรงงานบังคับ 2.การใช้แรงงานเด็ก 3.การเลือกปฏิบัติ 4.เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรอง 5.ค่าจ้าง ค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ต่างๆ 6.สัญญาจ้าง และการบริหารงานบุคคล 7.อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ 8.ชั่วโมงการทำงาน 9.สวัสดิการแรงงาน 10.การปกป้องแรงงานหญิง 11.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 	<p>-สมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย</p> <p>-สมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่</p> <p>-NGOs ที่เข้าร่วมโครงการ</p>
(5) การติดตามการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดี (Monitor Compliance)	<p>1.โครงการ GLP Visit การติดตามการดำเนินการ GLP กับสมาชิกโดยเจ้าหน้าที่สมาคมและส่งเสริมให้สมาชิกใหม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP -ติดตามผลจาก ActionPlan ของสมาชิกและนำมาสรุปรายงานภาพรวมอุตสาหกรรมทูนา</p> <p>2.โครงการอบรม BSCI โดยทุนสนับสนุนจาก KESKO</p>	<p>1.โครงการ GLP ทำรายงานภาพรวมอุตสาหกรรม และติดตามการดำเนินการ GLP ต่อเนื่องโดย Visit ปีละ 1 ครั้ง</p> <p>2.โครงการอบรม BSCI ให้สมาชิกดำเนินการขยายผล BSCI ไปถึงซัพพลายเชนของตนเอง โดยมี เจ้าหน้าที่สมาคมและองค์การ PLAN เข้าทำ Visit เพื่อติดตามผล</p>	<p>-สมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย</p> <p>-สมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่</p> <p>-NGOs ที่เข้าร่วมโครงการ</p>
(6) การแก้ไขให้สามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดี (Remediate violation)	<p>1.โครงการ GLP นำผลจากการประชุมติดตามผลมาปรับปรุงแก้ไข</p> <p>2.การติดตามการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนการแก้ไขเมื่อพบความไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ - แจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขและแจ้งผลให้ผู้บริหารทราบทุกครั้ง 	<p>1.โครงการ GLP นำผลจากการประชุมติดตามผลมาปรับปรุงแก้ไข</p> <p>2.การติดตามการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนการแก้ไขเมื่อพบความไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ - แจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขและแจ้งผลให้ผู้บริหารทราบทุกครั้ง - จัดทำรายงานภาพรวมอุตสาหกรรมทูนา 	<p>โครงการ GLP สมาคมดำเนินการร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO), และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
(7) การทบทวนที่เป็นอิสระ (Independent review)	<p>1. โครงการ GLP อยู่ระหว่างหารือเพื่อกำหนดวิธีการทบทวนจากหน่วยงานอิสระ</p> <p>2. การตรวจสอบภายนอก External audit จากภาครัฐ ลูกค้า และหน่วยงานที่สาม</p>	<p>1. โครงการ GLP การขยายการดำเนินการไปยังสมาชิกใหม่</p> <p>2. การตรวจสอบภายนอก External audit จากภาครัฐ ลูกค้า และหน่วยงานที่สาม</p>	<p>1. โครงการ GLP สมาคมฯ ดำเนินการร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO), และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
(8) การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Report Performance)	<p>โครงการ GLP Visit รายงานผลความก้าวหน้าของการจัดทำแผนการปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีตามแผนงาน และงานที่ทำได้จริง ให้นำบุคคลภายนอกและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ</p>	<p>ดำเนินการ GLP Visit และจัดทำรายงานประจำปี เพื่อนำเสนอสมาชิกและหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-สมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย</p> <p>-สมาชิกเดิมและสมาชิกใหม่</p> <p>-NGOs ที่เข้าร่วมโครงการ</p>

ข้อมูลมาตรการดำเนินงานของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

จากตารางฯ สมาคมขอเสนอข้อมูลเพิ่มเติมในรายละเอียดเพื่อพิจารณาทบทวน โดยเสนอขอ ยกเว้นสินค้าปลาทูน่า ออกจากสินค้าประเภทปลาที่มีเหตุผลให้เชื่อว่าใช้แรงงานบังคับของสหรัฐอเมริกา ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานอุตสาหกรรม,กลุ่มสินค้า (DATA)

สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (Thai Tuna Industry Association หรือ TTIA) มีสมาชิกจำนวน 26 บริษัท ซึ่งมียอดการส่งออกทูน่ากระป๋องรวมกันมากกว่าร้อยละ 90 หรือ คิดเป็นมูลค่ารวมกว่าแปดหมื่น ล้านบาท จุดประสงค์เพื่อผลักดันนโยบาย 4 ด้าน ได้แก่ ความปลอดภัยอาหาร การใช้ทรัพยากรประมง อย่างยั่งยืน จริยธรรมด้านแรงงาน การเจรจาการค้าและวิชาการ ให้เกิดการยอมรับและแก้ไขปัญหาทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ รายชื่อจำนวนกิจการและแรงงานสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยมีดังนี้

จำนวนกิจการ รายชื่อสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย มีจำนวน 26 บริษัท ดังนี้

- (1) บริษัท โกลบอลไฟรเซนฟู้ด (ประเทศไทย) จำกัด
- (2) บริษัท คิงเบล โปรติวเซอร์ จำกัด
- (3) บริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด
- (4) บริษัท เซ้าท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด
- (5) บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด
- (6) บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
- (7) บริษัท ไทยยูเนี่ยนกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
- (8) บริษัท ไทยอินาบะ ฟู้ดส์ จำกัด
- (9) บริษัท ทรอปปิคอลแคนนิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
- (10) บริษัท บิ๊กเอ็ก้า (ไทยแลนด์) จำกัด
- (11) บริษัท พัฒน์ธน มารีเน แอนด์ ฟู้ดส์ จำกัด
- (12) บริษัท พรีเมียร์ แคนนิ่ง อินดัสตรี จำกัด
- (13) บริษัท พี.ซี.ทูน่า จำกัด
- (14) บริษัท แพทย์ฟู้ดอินดัสตรี จำกัด
- (15) บริษัท พี.บี.พีชเชอรั่ โปรดักส์ จำกัด
- (16) บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน)
- (17) บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)
- (18) บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด
- (19) บริษัท ไอ.เอส.เอ.แวลู จำกัด
- (20) บริษัท เอส.เค.ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

- (21) บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ฟู๊ด กรุ๊ป จำกัด
- (22) บริษัท เอส.พี.เอ. อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ฟู๊ด กรุ๊ป จำกัด
- (23) บริษัท อาร์.เอส.แคนเนอริ จำกัด
- (24) บริษัท เอเชียน อะไลอันซ์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
- (25) บริษัท เอบีดี กาญจน จำกัด
- (26) บริษัท เออีซี แคนนิ่ง จำกัด (เข้าร่วมปี 2560)

จำนวนแรงงาน จำนวนแรงงานภายใต้สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยจากทั้ง 26 บริษัท รวมเป็นจำนวน 61,000 -65,000 คน

1.1 การสำรวจสถานะแรงงานบังคับ

ในการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ปี 2559 ได้มีขั้นตอนในการสำรวจสถานะแรงงานบังคับกับสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม GLP Visit ทั้ง 23 โรงงานร่วมอยู่ด้วย โดยทางสมาคมฯ จะมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- สอบถามขั้นตอนการนำเข้าแรงงาน / การรับแรงงาน / ความสมัครใจในการทำงานของแรงงาน
- สอบถามวิธีการจัดการเอกสารสำคัญของพนักงาน (ให้พนักงานเก็บเองหรือไม่)
- สอบถามการจ่ายค่าแรง การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา และความสมัครใจในการทำงาน

โดยการดำเนินการทางสมาคมฯ จะสอบถามตัวแทนฝ่ายนายจ้างก่อนและจึงสุ่มสอบถามตัวแทนฝั่งลูกจ้างเพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับจากทั้งสองฝ่าย

1.2 การดำเนินงานอื่นๆ

1.2.1 นโยบายสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct)

ในการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย กำหนดให้บริษัทต้องยื่นหนังสือยืนยันการประกาศเจตนารมณ์ว่า บริษัทฯ ยินดีปฏิบัติตาม**นโยบายด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน**

(Ethical Code of Conduct) 8 ข้อ ซึ่งอ้างอิงตามกฎหมายแรงงานไทย ดังนี้

1. **Child Labour** No workers under age of 18 years old is engaged or employed in the processing plants. Upon recruiting, all applicants shall provide a government-issued passport, Identity card and/or work permit for verifying age and legality to work respectively. แรงงานเด็ก (Child Labour) ไม่มีคนงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้ามามีส่วนร่วม หรือได้รับการจ้างงานในโรงงานแปรรูป ในการสรรหาผู้สมัคร คนงานทุกคนจะต้องแสดงหนังสือเดินทางที่ออกโดยรัฐบาล บัตรประจำตัวและ/ หรือใบอนุญาตทำงานเพื่อใช้ในการตรวจสอบอายุและความถูกต้องในการทำงานตามลำดับ

2. **Forced and Compulsory Labour** Workers are not required to pay deposits or recruitment fee to the company. The company shall not lodge passport, Identity card and/or work

permit belonging to the workers. The company shall not withhold any part of workers' salary and benefits. แรงงานบังคับ (Forced and Compulsory Labour) ไม่มีการเรียกร้องให้แรงงานจ่ายเงินมัดจำ หรือค่าธรรมเนียมการสมัครแก่บริษัท ทางบริษัทจะต้องไม่ยึด เก็บหนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวและ/ หรือใบอนุญาตทำงานของคนงาน บริษัทจะต้องไม่ถือครอบครองเงินเดือนและไม่ขัดขวางสิทธิประโยชน์ใดของคนงาน

3. Health and Safety Occupational health and safety of workers shall be of the utmost concern for the company. At minimum, all legal requirements of related laws must be fulfilled. They include to the provision of necessary personal protective equipment at the employer's expenses, first aid treatment, and assistance for follow-up medical treatment. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Health and Safety) บริษัทจะต้องให้ความสำคัญและค่าสูงสุดในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยทางด้านวิชาชีพของคนงาน อย่างน้อยที่สุดจะต้องปฏิบัติตามข้อเรียกร้องทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกข้อ ซึ่งรวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันตัวที่จำเป็น โดยจัดเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้าง การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการให้ความช่วยเหลือในขั้นตอนติดตามการรักษาพยาบาล

4. Freedom of Association and Right to Collective Bargaining As permitted by Thai law, the company shall respect the rights of workers for freedom of association and collective bargaining. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Freedom of Association and Right to Collective Bargaining) ในฐานะที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายไทย บริษัทควรเคารพสิทธิเสรีภาพของคนงานในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

5. Discrimination The company shall not allow any behavior indicating harassment, discrimination or bullying. Education and training on the fundamental of human rights shall be conducted for all personnel concerning the supervision of workers and security practice. The company shall have in place the mechanism and grievance handling to ensure fair treatment of workers. การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) บริษัทจะไม่อนุญาตให้แสดงพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ หรือการข่มขู่ใด ๆ บริษัทจะต้องมีการดำเนินงานให้การศึกษาและการฝึกอบรมในเรื่องสิทธิมนุษยชนขึ้นพื้นฐานแก่บุคลากรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลคนงานและการฝึกซ้อมความปลอดภัย บริษัทจะต้องมีพื้นที่ไกลในการจัดการการร้องทุกข์เพื่อให้คนงานมั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

6. Disciplinary Practices The company shall not engage in or tolerate the use of corporal punishment, mental or physical coercion, or verbal abuse of workers. Deductions from wages as a disciplinary measure are not allowed. การปฏิบัติตามวินัย (Disciplinary Practices) บริษัทจะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือยอมให้มีการลงโทษโดยทำร้ายร่างกาย จิตใจ หรือใช้คำพูดดูถูกเหยียดหยามคนงาน และจะต้องไม่มีการหักเงินค่าจ้างจากคนงานเมื่อทำผิดระเบียบวินัย

7. Remuneration The minimum daily wage shall be fully paid according to Thai law to every workers. Overtime work shall be reimbursed at a premium rate and paid leave shall be granted as defined by Thai Law. ค่าตอบแทน (Remuneration) จะต้องมีการจ่ายค่าจ้างรายวันขั้นต่ำเต็มจำนวนแก่คนงานทุกคนตามกฎหมายไทย ในส่วนของค่าจ้างการทำงานนอกเวลาจะต้องจ่ายในอัตราพิเศษและเป็นที่ยอมรับได้ตามที่กฎหมายไทยระบุ

8. Welfare and Benefit Social security payments are contributed by both workers and company – in accordance with Thai Labour Law – which ensure all workers are eligible for national health care coverage. The company shall register every workers to this scheme from the first day of employment. For the period where the national health care coverage is not yet in effect, the company shall provide adequate medical treatment and expenses to assist any work-related injuries and illnesses.สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Welfare and Benefit) คนงานและทางบริษัทจะต้องร่วมกันจ่ายประกันสังคมตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด เพื่อมั่นใจได้ว่าคนงานทุกคนมีสิทธิได้รับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ บริษัทจะต้องจดทะเบียนโครงการคนงานทุกคนตั้งแต่วันแรกของการจ้างงาน สำหรับช่วงที่หลักประกันสุขภาพแห่งชาติยังไม่มีผลบังคับใช้ บริษัทต้องจัดให้มีการรักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายที่เพียงพอเพื่อช่วยเหลือการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือการเจ็บป่วยต่างๆ

1.2.2 การกำหนดระเบียบให้สมาชิก TTIA

ในปี 2559 ได้มีการกำหนดระเบียบให้สมาชิก TTIA ต้องได้รับการตรวจ Dolphin Safe จาก EII และกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมในการรับสมัครสมาชิก TTIA เพื่อควบคุมสมาชิกปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานสากลและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

1. บริษัทฯ ต้องมีหนังสือยืนยันการประกาศเจตนารมณ์ในการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (Thai Tuna Industry Association) ว่าบริษัทฯ ยินดีสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ดังนี้

1.1 นโยบายด้านความปลอดภัยอาหาร (Food Safety)

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

1.3 นโยบายด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct)

2. สมาชิกสามัญและวิสามัญประเภทที่มีการค้าสินค้าทูน่า จะต้องผ่านการตรวจรับรองโปรแกรม Dolphin Safe จาก Earth Island Institute (EII)

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

4. สมาชิกสามัญและวิสามัญประเภทโรงงานจะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตาม

แนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี Good Labour Practice (GLP) โดยมีสมาคมฯ จะมีเจ้าหน้าที่ไป GLP Visit อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5. สมาชิกวิสามัญ ประเภทที่มีการค้าสินค้าทูน่า ต้องให้คำมั่นว่าจะต้องซื้อผลิตภัณฑ์ทูน่าจาก สมาชิกสามัญของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยเท่านั้น และจะต้องแสดงเอกสารอื่นใด ที่สามารถยืนยันได้ ว่าการสั่งซื้อดังกล่าว ได้จัดซื้อจากสมาชิกสามัญของสมาคมฯ จริง มอบให้แก่ เจ้าหน้าที่สมาคมฯ เพื่อการ ตรวจสอบดูแล เมื่อเจ้าหน้าที่ร้องขอ โดยไม่ชักช้า

6. สมาชิกสามัญและวิสามัญ จะต้องปฏิบัติตามนโยบาย และมติอื่นใด ทั้งที่ได้มีอยู่และจะออกมา ในภายหลัง เพื่อประโยชน์ของอุตสาหกรรมทูน่าไทย อย่างเคร่งครัด

2. ความมุ่งมั่นของภาคอุตสาหกรรม (Industrial Commitment)

ความมุ่งมั่นของภาคอุตสาหกรรมสามารถพิจารณาจากองค์ประกอบ 8 ด้าน ตามที่ USDOL เสนอ ดังนี้

2.1 การเข้าร่วมกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง (Engage Stakeholder and partners)

2.1.1 **ความร่วมมือกับภาครัฐ** สมาคมฯ ให้ความร่วมมือด้านแรงงานกับภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งโดย สมาคมเอง และผ่านทางสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาพันธ์ผู้ผลิต สินค้าประมงไทย โดยการเข้าร่วมประชุมให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นและปัญหาด้านแรงงาน โดย หน่วยงานภาครัฐสำคัญมี 8 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงยุติธรรม

2.1.2 **ความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)** สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่ เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล (Combatting Unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry) หรือเรียกชื่อย่อว่า “Ship to Shore Right” ซึ่งโครงการนี้เกิดจาก ความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยจะเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ซึ่งมีจำนวน 2 ชุด

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

คณะทำงานชุดที่สอง ทำหน้าที่รับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมาย การตรวจแรงงาน การอบรม เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน การทำกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือ ซึ่งทำให้ผู้ใช้แรงงานและเครือข่ายแรงงานต่าง ด้าวได้รับประโยชน์เพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงภาคเอกชนสมัครใจในการทำ Good Labour Practice (GLP)



ภาพประกอบ การประชุมคณะทำงานในโครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล

2.1.3 ความร่วมมือกับองค์กรไม่แสวงหากำไร (NGOs) เช่น MWRN Migrant Worker Rights Network, LPN Labour Rights Promotion Network Foundation, PLAN International Thailand , FINNWATCH, EII Earth Island Institute, FOS Friend of the Sea และสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย TFPC Thai Fishery Producers Coalition

สมาคมฯ ได้ตระหนักถึงการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพของกลุ่ม NGOs ที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งมีส่วนในการทำให้อุตสาหกรรมทูน่าของไทยได้มีการพัฒนาด้านแรงงานให้ดียิ่งขึ้นไป สมาคมฯ ได้ทำงานร่วมกับ NGOs อย่างใกล้ชิด เช่น การนำเอาข้อร้องเรียน ปัญหาต่างๆ ที่พบจากการตรวจสอบมาดำเนินการปรับปรุง การประชุมร่วมเพื่อแลกเปลี่ยนความเห็น การจัดกิจกรรม Workshop และการดำเนินโครงการด้านแรงงานร่วมกัน โดยมีความร่วมมือกับ NGOs หลายหน่วยงาน ดังนี้

- เครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker Rights Network : MWRN)
- มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน(Labour Rights Promotion Network Foundation: LPN)
- องค์กร PLAN International Thailand



ภาพประกอบ ความร่วมมือกับองค์กรไม่แสวงหากำไร (NGOs)

สมาคมฯ ยินดีและเต็มใจร่วมมือกับ NGO ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทั้งการทำงานผ่านทางสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย และทำงานร่วมกันโดยตรงกับทางสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย วัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงาน และการเปิดพื้นที่ให้แรงงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้โดยผลักดันผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ที่เป็นส่วนหนึ่งในอุตสาหกรรม ทั้งนี้ การร่วมมือกันกับ NGOs ทุกหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและสุจริตทั้งสิ้น

2.1.4 ความร่วมมือกับทางสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย

สมาคมฯ ได้ร่วมมือกับทางสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทยให้การสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษาแก่เด็กข้ามชาติและบุตรของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมประมงดังนี้

1. สนับสนุนงบประมาณสำหรับจัดจ้างครูผู้สอนชาวพม่าและอุยกูร์ในการศึกษา สำหรับโรงเรียนวัดเด็กกำพร้า จำนวน 60,000 บาท/เดือน
 2. สนับสนุนงบประมาณสำหรับมูลนิธิ MWRN 40,000 บาท / เดือน
 3. สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านแรงงานสำหรับมูลนิธิ LPN 20,000 บาท/เดือน
- นอกจากนี้ทางสมาคมฯ ยังได้ร่วมงานวันแรงงานข้ามชาติที่จัดขึ้น เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2558 มีการจัดงาน วันแรงงานข้ามชาติสากล ณ วัดเทพนรรัตน์ จ.สมุทรสาคร โดยมีการสนับสนุนงบการจัดงานจากสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย เป็นเงิน 20,000 บาท



ภาพประกอบ ความร่วมมือกับทางสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย

2.2 การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบ (Assess risk)

ในการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบ สมาชิกสมาคมฯ ใช้วิธีการการตรวจสอบ (Audit) เพื่อเป็นการยืนยันการปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดโดยใช้ผู้ประเมิน (Auditor) ที่ผ่านการอบรม มีความเป็นกลาง และมีคุณสมบัติในการเป็นผู้ตรวจ ใช้วิธีการตรวจสอบด้วยกัน 4 วิธีคือ

1. การตรวจสอบจากภายนอก (External Audit) มีการตรวจสอบโดย Third Party Audit
2. การตรวจสอบด้วยตนเอง (Self-Audit) ตรวจสอบภายในบริษัทเอง โดยมีการตรวจสอบอย่างเป็นกลาง
3. การตรวจสอบจากลูกค้า (Customer Audit) ตรวจสอบโดยลูกค้าเอง อาจมีการใช้ Third Party Audit
4. การตรวจสอบโดยใช้แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) โดยผ่านทางกิจกรรม GLP Visit ที่ทางสมาคมฯ จะติดตามจากสมาชิกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2.3 การจัดทำแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Develop Code of Conduct)

2.3.1 การดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit

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

การดำเนินการด้าน GLP ปี 2558-2559

- สมาคมฯ รวบรวมข้อมูล GLP Action plan ของสมาชิกที่ทำไว้ในปี 2557-2558 นำมาวิเคราะห์ และสรุปเป็นรายงานประจำปี 2558

- จัดอบรม GLP Refreshment ให้กับสมาชิก เพื่อเป็นการทบทวนความเข้าใจเรื่อง GLP ให้กับสมาชิกและเจ้าหน้าที่สมาคม โดยเน้นประเด็นการนำ GLP ไปใช้เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง แนวทางการออกแบบประเมินตนเองระหว่างนายจ้างร่วมกับลูกจ้าง ซึ่งสมาคมได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิก

- จัดอบรม GLP Facilitator ให้กับเจ้าหน้าที่สมาคม เพื่อเตรียมความพร้อมในการไปทำกิจกรรม GLP Visit ให้กับสมาชิก โดยใช้เวลาอบรม 8 วัน ในเดือนตุลาคม 2558

การจัดกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2559

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

(2) ขั้นตอนดำเนินการ GLP Visit มีดังนี้

- สมาคมฯ ใช้คู่มือติดตามผล GLP Visit ประกอบกับข้อมูล Action Plan ที่สมาคมเคยได้รับจากสมาชิก นำไปใช้ในการติดตามผล

- เข้าเยี่ยมชมโรงงาน และไลน์การผลิตของสมาชิก

- ขอตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง มาให้สัมภาษณ์ถึงการบริหารจัดการ และวงจรชีวิตของลูกจ้าง และสอบถามข้อมูลมาตรฐานแรงงานตามหลักการ GLP

- ขอเอกสาร หลักฐานเพิ่มเติม ประกอบการพิจารณา

- จัดทำรายงานสรุปส่งถึงสมาชิก และจัดทำรายงานประจำปีภาพรวมอุตสาหกรรม

**ในการดำเนินการ GLP Visit กับสมาชิกนั้น ทางสมาคมฯ ได้เปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO เข้ามาเป็นผู้สังเกตการณ์ ในการดำเนินการ GLP Visit ด้วย



ภาพประกอบ การดำเนินกิจกรรม GLP Visit โดย TTIA

จากข้อมูลผลการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ในปี 2559 ดังตาราง ทางสมาคมฯ มั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานทาส และแรงงานเด็ก รวมทั้งประเด็นการค้ามนุษย์ในโรงงานของสมาชิก

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

สรุปประเด็นสำคัญด้านมาตรฐานแรงงานของอุตสาหกรรมทอผ้าในภาพรวมได้ ดังนี้

ไม่มี การใช้แรงงานบังคับของแรงงานที่ทำงานในโรงงานผลิตปลาทูน่า

ไม่มี การใช้แรงงานเด็ก หรือการจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี

ไม่มี มาตรการขัดขวาง หรือแทรกแซงลูกจ้างที่เข้าร่วมการเรียกร้องสำหรับการทำงานและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

ไม่มี การแบ่งแยกใดๆ โดยใช้ปัจจัยด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ทักษะคติทางการเมือง ภูมิหลังทางสังคม เป็นผลให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน หรือการเลือกปฏิบัติ

มี ความเท่าเทียมกันในการจ้างงานทั้งลูกจ้างผู้หญิง และลูกจ้างผู้ชาย ทั้งก่อนและหลังการจ้างงาน และไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างผู้หญิงที่เป็นสตรีมีครรภ์

มี การจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งมีการจ่ายค่าจ้างการทำงานนอกเวลาให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายได้ระบุไว้

มี การกำหนดนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ และสนับสนุนสวัสดิการที่จำเป็นต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของลูกจ้าง ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานดีขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับ การดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ทำให้สมาชิกตระหนักและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ได้รับทราบสถานการณ์และกฎระเบียบด้านแรงงานที่

ต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและการพัฒนาด้านสวัสดิการให้ดีขึ้น มีการจัดทำนโยบายและเพิ่มการสื่อสาร อบรม ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานข้ามชาติได้รับทราบข้อมูล สิทธิหน้าที่ของตน อีกทั้งทำให้สมาชิกมีการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วม

แผนการดำเนินงาน TTIA GLP Visit ปี 2560 :

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

2.3.2 การดำเนินโครงการ GLP ร่วมกับกระทรวงแรงงาน ILO และสหภาพยุโรป

ในเดือนมีนาคม 2559 กระทรวงแรงงานจัดพิธีเปิดตัวโครงการแก้ไขปัญหาในรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในภาคอุตสาหกรรมประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงทะเล (Combating Unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry) โดยจะดำเนินการแบบบูรณาการ ร่วมกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ตัวแทนองค์กรลูกจ้าง ภาคประชาสังคม และผู้ซื้อ เข้ามามีส่วนร่วม จุดประสงค์หลักเน้น 5 เรื่อง คือ 1) กรอบกฎหมายและระเบียบ เปรียบเทียบ ILO 188 กับแรงงานบังคับ 2) การตรวจแรงงาน 3) การปฏิบัติตามโดยสมัครใจของภาคเอกชน และ 4) ส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงบริการช่วยเหลือ

2.3.3 การนำหลักUNGP มาปรับใช้ในอุตสาหกรรม ทูน่า โดยใช้มาตรฐาน BSCI ในการดำเนินการ

เดือนกันยายน 2559 องค์กร PLAN ประเทศไทย ได้นำเสนอโครงการกองทุน EU ร่วมกับ สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย เพื่อนำหลัก UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP) มาปรับใช้ในอุตสาหกรรมสัตว์น้ำแปรรูปของไทย และตลอดทั้งซัพพลายเชน โดยใช้มาตรฐาน BSCI ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ UNGP ในการใช้ดำเนินโครงการ (โครงการอยู่ในช่วงกองทุนดำเนินการจาก EU)



ภาพประกอบ ประชุมโครงการกองทุน EU

2.3.4 โครงการอบรม BSCI โดยทุนสนับสนุนจาก KESKO

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



ภาพประกอบ การอบรม BSCI โดยทุนจาก KESKO

2.3.5 การจัด Social Dialogue Workshop เพื่อเสริมความรู้เรื่องสิทธิ กฎหมาย และเสริมประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

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



2.3.6 การทบทวนที่เป็นอิสระ (Independent review) มีตัวแทนจากสมาคมฯ หน่วยงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สุ่มตรวจกลุ่มงานโรงงานทูน่าที่ได้ผ่านการอบรม เพื่อตรวจสอบผลของการปฏิบัติตามแผนการใช้แรงงานที่ดี โดยมีการตรวจสอบแผนอบรม เชื้อผลการอบรม เพื่อให้มีการลดการใช้แรงงานบังคับอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังมีการตรวจสอบจากภายนอก (External Audit) โดย Third Party Audit เพื่อเข้ามาตรวจกลุ่มงานโรงงานทูน่าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี