



ถึงเวลาต้องเปลี่ยนแปลงแบบไพศาล

เหตุใดแรงงานข้ามชาติจึงต้องมีสิทธิด้านสภาพแรงงาน เพื่อ
ป้องกันการใช้แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย

บทสรุปรายงาน

สิทธิด้านสภาพแรงงานมีความสำคัญในการป้องกันการ
การใช้แรงงานบังคับ อุตสาหกรรมที่มีตัวแทน
สภาพแรงงานที่เข้มแข็ง มักมีอัตราการปฏิบัติมิ
ชอบด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงาน
บังคับ และการค้ามนุษย์ ต่ำ ประเทศไทยมีกฎหมาย
ห้ามแรงงานข้ามชาติจัดตั้งสภาพแรงงานเป็น
ของตนเอง ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติมิชอบและการ
แสวงหาประโยชน์ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบในภาค
อุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานข้ามชาติเป็นส่วนใหญ่
ได้แก่ ภาคการแปรรูปอาหารทะเลและภาคการประมง

ถึงเวลาต้องเปลี่ยนแปลงแบบไพศาล วิเคราะห์สภาพ
แวดล้อมทางกฎหมายและในภาคอุตสาหกรรม เพื่อ
อธิบายให้เห็นว่าการปฏิรูปที่เกิดขึ้นยังไม่เพียงพอ
ตราบที่แรงงานข้ามชาติยังคงไม่มีสิทธิที่จะมีเสรีภาพ
ในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม หากไม่มีสิทธิ
ดังกล่าว ปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์
จะยังคงเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในอุตสาหกรรมอาหาร
ทะเลของไทยต่อไป ในรายงานยังเสนอกรณีศึกษาทำ
กรณี ที่สะท้อนถึงความพยายามของแรงงานข้ามชาติ
ในการรวมตัวและใช้สิทธิของตนเอง โดยถึงแม้พวกเขา
ต้องเผชิญปัญหาท้าทายมากมาย แต่ก็ยังสามารถ
ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง

ปัญหาการใช้แรงงานบังคับกับคนงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย

การแสวงหาประโยชน์จากคนงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล เป็นผลจากความพยายามของอุตสาหกรรมระดับโลก ที่ต้องการลดต้นทุนทางธุรกิจ และมาจากโครงสร้างกฎหมายในประเทศ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติ และความเหลื่อมล้ำด้านอำนาจอย่างลึกซึ้งระหว่างแรงงานกับนายจ้าง และระหว่างซัพพลายเออร์กับผู้ซื้อ

ผลกำไรของอุตสาหกรรมอาหารทะเลและความต้องการแรงงานราคาถูก

การผงาดขึ้นของประเทศไทยในฐานะผู้นำการส่งออกอาหารทะเลระดับโลก ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานอย่างสูงในภาคการประมงและแปรรูปอาหารทะเล ด้วยประชากรไทยที่สูงวัย ประกอบกับคนไทยที่หลีกเลี่ยงการทำงานในอุตสาหกรรมที่มีสภาพการทำงานที่เลวร้ายและมีค่าแรงต่ำ แรงงานข้ามชาติจึงเข้ามาอุดช่องว่างความต้องการดังกล่าวมากขึ้น อันประกอบด้วยแรงงานอพยพมากกว่า 200,000 คน จากเมียนมา กัมพูชาและลาว เพื่อทำงานในโรงงานแปรรูปเชิงพาณิชย์ บนเรือประมง และในฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

บริษัทในภาคประมงมักแสวงหาแรงงานราคาถูก เพื่อลดต้นทุนที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการลดลงของปริมาณสัตว์น้ำอันเป็นผลมาจากการทำการประมงเกินศักยภาพ ที่ทำให้เรือต้องออกไปหาปลาไกลขึ้นและใช้เวลาอยู่ในทะเลนานขึ้น

รายงานข้อมูลการใช้แรงงานบังคับและการแก้ปัญหาของรัฐบาลและประชาคมระหว่างประเทศ

ในปี 2557 นักข่าวสืบเงาสิทธิเปิดโปงกรณีแรงงานประมงหลายพันคนบนเรือประมงสัญชาติไทย ตกเป็นเหยื่อการใช้แรงงานบังคับเป็นเวลานานถึง 10 ปี พวกเขาถูกบังคับให้ทำงานนานถึง 22 ชั่วโมงต่อกะ ถูกเขียนตีด้วยหางปลากระเบน ถูกตัดอวัยวะ หรือแม้แต่ถูกสังหารทิ้งทะเล พวกเขาจับปลาที่นำมาใช้

เป็นอาหารของกุ้งที่ถูกส่งออกไปยังซูเปอร์มาเก็ตชั้นนำทั่วโลก รายงานข่าวยังเปิดโปงสภาพของล้งแกะกุ้งหลายร้อยแห่ง ที่แรงงานข้ามชาติ รวมถึงเด็ก ๆ โดนทุบตีอย่างรุนแรง ถูกใส่กุญแจมือขังกับแรงงานคนอื่น ๆ และขู่จะยิงทิ้ง เพื่อบังคับให้เขาเหล่านั้นทำงานต่อ

ในปี 2557 ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ลดระดับของประเทศไทยลงต่ำสุด ในรายงานการคุ้มครองมนุษย์ประจำปี ในปี 2558 คณะกรรมาธิการยุโรปให้ “ใบเหลือง” เตือนประเทศไทย ถึงความล้มเหลวในการต่อสู้กับการทำประมงผิดกฎหมาย สหพันธ์สหภาพแรงงานระดับโลกและของสหรัฐฯ ต่างยื่นข้อร้องเรียนผ่านกลไกระหว่างประเทศ ซึ่งให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน และการปฏิเสธไม่ให้คนงานมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

เพื่อตอบโต้กับแรงกดดันดังกล่าว รัฐบาลไทยจึงริ่ระบบตรวจสอบและบริหารจัดการภาคประมง และทำการปฏิรูปด้านนโยบายที่ทำมาอย่างต่อเนื่องหลายทศวรรษ เพื่อบริหารจัดการการย้ายถิ่นและจัดการค้ามนุษย์ การปฏิรูปเหล่านี้ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันในแง่การบรรลุมติวัตถุประสงค์ และการขาดการมีส่วนร่วมที่จริงจังกับองค์กรแรงงานเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินการดังกล่าว จากข้อบกพร่องเหล่านี้ ทำให้ยังมีรายงานการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงาน การใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นประจำในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย

ความจำเป็นเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ

การป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์เป็นมาตรการที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการแก้ปัญหาอื่นหลัง แต่เมื่อคนงานตกเป็นเหยื่อการแสวงหาประโยชน์แล้วจำเป็นต้องใช้กระบวนการศาลและการฟื้นฟูเยียวยาคนงาน การใช้แรงงานบังคับอาจไม่เกิดร่องรอยของการใช้กำลังกับร่างกาย แต่อาจรวมถึงการ

ตกเป็นหนี้ การยึดเอกสารประจำตัว และการจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง วิธีการที่ได้ผลมากที่สุดเพื่อป้องกันไม่ให้คนงานตกเป็นเหยื่อการใช้แรงงานบังคับคือการแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในขั้นตอนใดของกระบวนการ

คนงานเสี่ยงต่อการใช้แรงงานบังคับ หากพวกเขาไม่ทราบถึงสิทธิของตนเอง ไม่ได้รับการคุ้มครองตาม

กฎหมาย ไม่สามารถเข้าถึงกลไกร้องเรียน หรือกลัวไม่กล้าแจ้งร้องเรียน นายจ้างและนายหน้ามักแสวงหาประโยชน์จากคนงานที่มีอำนาจน้อยกว่าตน และเมื่อพวกเขาสามารถทำได้โดยไม่ต้องรับผิดชอบ



สมาชิกเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมงได้รับชุดปฐมพยาบาลและการฝึกอบรมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย บนเรือประมงจอดเทียบท่าที่สงขลา © เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง

สิทธิด้านสภาพแรงงานช่วยป้องกันการใช้แรงงานบังคับได้อย่างไร

วิธีการที่เป็นผลมากที่สุดอย่างหนึ่งเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ คือการประกันให้คนงานมีสิทธิอย่างเต็มที่ที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม สิทธิเหล่านี้ประกอบขึ้นเป็นมาตรฐานแรงงานหลักสี่ข้อขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งถือเป็นข้อกำหนดขั้นต่ำสำหรับคนงานทุกคนทั่วโลก ไม่ว่ารัฐบาลของพวกเขาจะลงนามในอนุสัญญา ILO หรือไม่ก็ตาม

สภาพแรงงานช่วยป้องกันการใช้แรงงานบังคับได้ในสองลักษณะใหญ่ ๆ กล่าวคือทำให้เกิดสมดุลทางอำนาจที่เท่าเทียมกันมากขึ้นระหว่างคนงานกับนายจ้าง ขจัดสาเหตุหลักของการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน สภาพแรงงานยังช่วยเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันการหลอกลวง การบังคับ และสภาพการแสวงหาประโยชน์ไม่ให้เกิดขึ้นตั้งแต่แรก



เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2562 นักสหภาพชาวไทยเดินขบวนร่วมกัน จากสำนักงานสหประชาชาติไปยังกระทรวงแรงงานในกรุงเทพฯ เพื่อประท้วงการฟ้องร้องทางอาญากับผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) ในปี พ.ศ. 2562 ที่ออกมารวมตัวรณรงค์ แนวคิดริเริ่มด้านสุขภาพและความปลอดภัย เมื่อปีพ.ศ. 2552 เพื่อจัดการกับปัญหาที่แรงงานเชื่อว่าป็นสาเหตุของอุบัติเหตุขบวนรถไฟตกรางจนถึงแก่อสัญชีพ ©ILRF

การขาดสิทธิด้านสภาพแรงงานสำหรับคนงานในประเทศไทย

ราว 75% ของคนงาน 38 ล้านคนในไทยไม่ได้รับการประกันสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่ภายใต้กฎหมาย ประเทศไทยมีความหนาแน่นด้านสภาพแรงงานเพียง 1.6% นับว่าต่ำสุดในโลก

แรงงานข้ามชาติเกือบสี่ล้านคนของประเทศคิดเป็น 10% ของแรงงานทั้งหมด กฎหมายไม่อนุญาตให้พวกเขาจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นกรรมการสหภาพได้ แต่คนงานไทยมีสิทธิเหล่านี้ นี่ทำให้เห็นว่ากฎหมายเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยการสร้างมาตรฐานที่แตกต่างไปสำหรับแรงงานข้ามชาติ และทำให้เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการแสวงหาประโยชน์

มีคนไทยไม่มากนักที่ทำงานที่ใช้ทักษะปานกลางหรือต่ำ อย่างเช่นในการแปรรูปอาหารทะเลพาณิชย์และการประมง ส่งผลให้มีคนไทยไม่มากนักที่มีสิทธิจดทะเบียนหรือเป็นผู้นำสหภาพแรงงาน แรงงานในฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำก็ไม่มีสิทธิจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพราะถือเป็นแรงงานตามฤดูกาล อุปสรรคด้านกฎหมายเหล่านี้ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแต่ละภาคส่วน แทบจะเข้าไปไม่ได้ที่จะใช้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

แรงงานข้ามชาติจากต่างชาติสามารถเข้าร่วมการเจรจาต่อรองได้ อย่างไรก็ตาม คนงานที่รวมตัวหรือจัดกิจกรรมต่อรองนอกสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเพียงพอที่ป้องกัน การถูกไล่ออก และหากสัญญาจ้างงานของแรงงานข้ามชาติยุติ มีแนวโน้มอย่างมากว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นจะต้องถูกส่งตัวกลับ ส่งผลให้พวกเขาไม่ประสงค์หรือไม่กล้าที่จะออกมาเรียกร้อง

แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าร่วมองค์กรคนงานอื่น ๆ ได้ตามกฎหมายของไทย เช่น การเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการลูกจ้างหรือคณะกรรมการสวัสดิการ แต่องค์กรเหล่านี้แตกต่างจากสหภาพแรงงาน เพราะไม่เป็นอิสระจากนายจ้าง และไม่สามารถนำไปสู่การทำข้อตกลงสภาพการจ้างงานที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย ซึ่งคนงานสามารถใช้เพื่อคุ้มครองตนเองและบังคับให้

นายจ้างต้องรับผิดชอบได้ นี่เป็นปัญหาเพราะบริษัทอาหารทะเลอ้างว่าพวกเขาสนับสนุนสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมแล้ว โดยจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นในที่ทำงาน

รัฐบาลไทยและบริษัทได้ดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและอาญาต่อแกนนำสหภาพแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติและนักปกป้องสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ที่ทำกิจกรรมส่งเสริมการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม หรือการรายงานหรือเผยแพร่ข้อมูลการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงาน สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ การต่อต้านสหภาพแรงงานที่มีลักษณะเลือกปฏิบัติ และการฟ้องคดีหมิ่นประมาทมิเพื่อข่มขู่ ปิดปาก ทำให้นักรวมตัวแรงงานและนักกิจกรรมไม่กล้าเคลื่อนไหว

ปัญหาสำคัญที่กระทบต่อแรงงานข้ามชาติ

- ถูกห้ามไม่ให้จัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นกรรมการ
- ถูกห้ามไม่ให้เข้าร่วมในคณะกรรมการระดับชาติว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
- สามารถเข้าร่วมการเจรจาต่อรองร่วม แต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเพียงพอ
- ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งไม่เป็นอิสระจากนายจ้าง หรือไม่นำไปสู่การทำข้อตกลงสภาพการจ้างงานที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย
- อาจถูกดำเนินคดีหมิ่นประมาทจากการรายงานปฏิบัติมิชอบด้านแรงงาน
- การไม่สามารถเข้าถึงกลไกร้องทุกข์ด้านแรงงานของรัฐที่เป็นผล

กรณีศึกษา: การรวมตัวของคนงานภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมาย

เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง

เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง (FRN) เป็นสหภาพที่เป็นประชาธิปไตยของแรงงานประมงข้ามชาติกว่า 2,000 คนในไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2560 โดย International Transport Workers' Federation (ITF) FRN จัดตั้งศูนย์ประสานงานตามท่าเรือขนาดใหญ่ทั้งในจังหวัดสงขลา ระนอง และตรัง ทำงานสนับสนุนการแจกจ่ายอุปกรณ์ปฐมพยาบาลและเวชภัณฑ์ไปยังเรือประมงทั่วประเทศ กดดันให้นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงและให้สวัสดิการด้านประกันสังคม และให้เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำสำหรับคนงานประมง ประการสำคัญ FRN ยังมุ่งทำงานเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของสหภาพแรงงานในบรรดาแรงงานประมง

กลุ่มคนงานอาหารทะเลภาคใต้และกลุ่มเพื่อนประมงสมุทร

นับแต่ปี 2559 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้จัดตั้งแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลในสองจังหวัด ที่สงขลา สรส. จัดตั้งรวมตัวแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาจากโรงงานแปรรูปอาหารทะเลห้าแห่ง ส่งผลให้มีการรวมตัวเป็นกลุ่มคนงานอาหารทะเลภาคใต้ (SSWG) เพื่อระบุปัญหาในสถานที่ทำงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการในโรงงานต่าง ๆ และเจรจาปัญหาต่าง ๆ กับเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่น ที่ชลบุรี สรส. จัดตั้งแรงงานประมงจากกัมพูชาและภรรยา จนสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มเพื่อนประมงสมุทร



สมาชิกเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมงได้รับชุดปฐมพยาบาลและการฝึกอบรมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย บนเรือประมงจอดเทียบท่าที่สงขลา ©เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง

การร่วมเจรจาต่อรองภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมาย (กรณี MWRN และบริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน))

ในเดือนมกราคม 2560 เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติกว่า 2,000 คนจ้างโดยผู้แปรรูปปลาทูน่า เพื่อรวมตัวกันและยื่นคำขอร่วมต่อรองสภาพการจ้าง เพื่อปรับปรุงผลประโยชน์ของลูกจ้าง นับเป็นความพยายามพิเศษที่สามารถรวมตัวแรงงานข้ามชาติจำนวนมากจนสามารถยื่นข้อเรียกร้องร่วมตามกฎหมายไทยได้ และเป็นความพยายามเพื่อพัฒนาให้เกิดการเจรจาระหว่างคนงานกับนายจ้างในอุตสาหกรรมอาหารทะเล คนงานต้องเผชิญกับแรงต่อต้าน แต่ก็ยังสามารถได้รับความสำเร็จบางส่วนตามข้อเรียกร้องต่างๆของเขา

สร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการสวัสดิการในโรงงานแปรรูปอาหารทะเล (MWRN และไทยยูเนียน กรุ๊ป)

MWRN ยังมุ่งทำงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ระบบคณะกรรมการสวัสดิการในโรงงานสามแห่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยทำงานร่วมกับไทยยูเนียน กรุ๊ป บริษัทแปรรูปอาหารทะเลตั้งแต่ปี 2559 มีการเลือกตั้งตัวแทนคนงาน และคณะกรรมการที่นำไปสู่การปรับปรุงสภาพการทำงานบางส่วน เช่น คนงานมีเวลาพักผ่อนขึ้น มีการจัดที่จอดรถให้กับคนงาน แต่คณะกรรมการเหล่านี้ก็ไม่สามารถทดแทนองค์การคนงานที่เป็นอิสระ ซึ่งสามารถรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมได้



ในวันงานที่มีคุณค่า พ.ศ 2562 สมาชิกของ MWRN เดินขบวนใกล้กับสำนักงานสหประชาชาติในกรุงเทพฯ ถูกรงประเทศเมียนมา © สรส.

แนวทางในอนาคต

การสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมด้านอำนาจที่ส่งผลให้มีการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน รัฐบาลและบริษัทต่างมีความรับผิดชอบที่ต้องเคารพและคุ้มครองสิทธิเหล่านี้ และคุ้มครองผลประโยชน์ที่สำคัญ หากพวกเขาต้องการยุติปัญหาการใช้แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย

ข้อเสนอแนะหลักต่อรัฐบาลไทย

- ปฏิรูปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลไม่ว่ามีสัญชาติใด มีสิทธิจัดตั้งและเป็นแกนนำสหภาพแรงงาน ทำการเจรจาต่อรองร่วม และนัดหยุดงานได้ กฎหมายควรให้การคุ้มครองอย่างเพียงพอต่อการใช้สิทธิเหล่านี้ ทำให้คนงานไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตอบโต้
- ปฏิรูปพระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติ เข้าร่วมในคณะกรรมการระดับชาติว่าด้วยนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
- ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ 87 (เสรีภาพในการสมาคม) และ 98 (สิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง) และแก้ไขกฎหมายในประเทศให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานหลักเหล่านี้

ข้อเสนอแนะหลักต่อผู้ซื้อระดับสากลและซัพพลายเออร์ในไทย

- ผู้ซื้อควรเรียกร้องอย่างเปิดเผยให้รัฐบาลไทย ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 และปฏิรูปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ให้มีเนื้อหาสอดคล้องกัน โดยเฉพาะการเรียกร้องให้รัฐบาลไทยจัดการเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจนทางกฎหมาย และอุปสรรคใด ๆ อันเป็นเหตุให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงสิทธิเหล่านี้ได้
- ผู้ซื้อควรร่วมมือกับองค์กรที่มีคนงานเป็นแกนนำในขั้นตอนการร่าง รับ และบังคับใช้จรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์อาหารทะเล โดยให้มีขอบทซึ่งประกันว่าคนงานทุกคน มีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม
- ซัพพลายเออร์ควรยอมรับสถานะขององค์กรแรงงานข้ามชาติที่เป็นอิสระและเป็นตัวแทนคนงาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นในสถานที่ทำงาน และเข้าร่วมเจรจาข้อตกลงสภาพการจ้างงานกับพวกเขาโดยสุจริตใจ
- บริษัทต่าง ๆ ควรทำการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้านในห่วงโซ่อุปทานและสถานที่ทำงานต่าง ๆ โดยรายงานเมื่อพบความเสี่ยงต่าง ๆ และวางมาตรการบรรเทาผลกระทบที่จะทำ เพื่อประกันว่าคนงานจะได้รับสิทธิอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และเพื่อจำแนกและเยียวยาการปฏิบัติมิชอบตามที่จำเป็น

บทสรุปจากรายงานนี้จัดทำโดย International Labor Rights Forum ท่านสามารถอ่านรายงานได้จาก: laborrights.org/timeforasechange.

International Labor Rights Forum เป็นองค์กรสิทธิมนุษยชนตั้งอยู่ที่กรุงวอชิงตันดีซี ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2529 ILRF ทำงานอุทิศเพื่อสนับสนุนศักดิ์ศรีและความยุติธรรมสำหรับแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลก

รายงานนี้จัดทำขึ้นด้วยความสนับสนุนจากองค์กร Humanity United และ The Freedom Fund



1634 I ST NW, SUITE 1000 | WASHINGTON, DC 20006 USA
T: +1 202 347 4100 | WWW.LABORRIGHTS.ORG | LABORRIGHTS@ILRF.ORG