



ทบทวนปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Good Labour Practices)

พฤษภาคม 2560

ก. ข้อมูลพื้นฐานและบทสรุป

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมามีรายงานต่างๆ เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานอย่างร้ายแรงในการประมงเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมการแปรรูป

อาหารทะเลของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาร์และกัมพูชา ในการรับมือกับสถานการณ์รุนแรงนี้ โครงการสิทธิเรือผู้ฝั่งของไอแอลโอที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสหภาพยุโรป (โครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลไทย) ร่วมงานกับรัฐบาลไทย องค์กรนายจ้าง สหภาพแรงงาน และองค์กรประชาสังคม เพื่อลดปัญหาการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็กและรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับอื่นๆ และจัดการแสวงประโยชน์จากแรงงาน (โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ) ในภาคเหล่านี้ให้ก้าวหน้าโดยลำดับ

เพื่อบรรลุเป้าหมายหลักนี้ โครงการมีแนวทางจัดการการละเมิดสิทธิแรงงานภายใต้วัตถุประสงค์สี่ข้อที่สัมพันธ์กัน ในระดับรากฐานคือการปรับปรุงกรอบกฎหมายและกฎระเบียบของไทยที่ปัจจุบันมีช่องว่างในทางปฏิบัติเป็นอย่างมากและจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐานระหว่างประเทศ (วัตถุประสงค์โครงการข้อที่ 1) ด้วยระดับความร้ายแรงของการละเมิดสิทธิ การบังคับใช้กฎหมายแรงงานของไทยอย่างมีประสิทธิภาพ (วัตถุประสงค์ที่ 2) ก็เป็นหัวใจสำคัญของโครงการนี้เช่นกัน ทั้งสองส่วนนี้ดำเนินไปโดยมีส่วนเสริมจากโครงการพัฒนาศักยภาพและความสามารถตรวจสอบได้ที่น่าโดยภาคอุตสาหกรรมเอง (วัตถุประสงค์ที่ 3) ซึ่งพัฒนาขึ้นด้วยความร่วมมือจากสหภาพแรงงาน รัฐบาล ผู้ซื้อระดับโลก และองค์กรภาคประชาสังคม สุดท้าย จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพของสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมเพื่อให้บริการ จัดตั้ง และให้การศึกษาแก่แรงงาน และทำให้รัฐบาลและภาคอุตสาหกรรมยึดถือมาตรฐานที่สูงขึ้น (วัตถุประสงค์ 4)

โครงการสิทธิเรือผู้ฝั่งมีภารกิจในการทบทวนและขยายแผนงานแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีปี (GLP) 2555 ที่ให้การศึกษาเรื่องมาตรฐานด้านแรงงานในสถานที่ทำงานในอุตสาหกรรมแกะกุ้งของไทย แผนงานที่ปรับปรุงใหม่จะต้องตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยและของโลกในช่วงไม่กี่ปีมานี้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีอย่างเช่น ระบบโครงสร้างทางกฎหมายและการบังคับใช้ใหม่ของไทยสำหรับการทำงานในภาคประมงและอาหารทะเล พิธีสารว่าด้วยแรงงานบังคับ (P. 29) และอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมง (C. 188) ของไอแอลโอ มาตรฐานที่สูงขึ้นเกี่ยวกับแรงงานบังคับสำหรับผู้นำเข้าของสหรัฐฯ และอังกฤษ การตรวจสอบที่เข้มงวดขึ้นต่ออุตสาหกรรม การเกษตรของไทยจากผู้ซื้อระดับโลก 'ใบเหลือง' จากสหภาพยุโรปสำหรับการประมงที่ผิดกฎหมายและขาดการกำกับดูแล และสถานะ 'จีนบัญชีจับตา' ในรายงานการค้ามนุษย์ของสหรัฐฯ

ในช่วงเวลาไม่กี่ปีนับจากการออกแบบแผนงานแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีสำหรับอุตสาหกรรมแกะกุ้งดังกล่าว การถกเถียงเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของโลกได้เปลี่ยนไป จากการพูดคุยกันอย่างไม่หนักแน่นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การจัดหาสินค้าอย่างมีจริยธรรม ตอนนี้ฝ่ายต่างๆ มาถกเถียงกันอย่างเข้มข้นมากขึ้นเกี่ยวกับการรักษาการเข้าถึงตลาดสำคัญและการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายอาญา

อุตสาหกรรมอาหารทะเล เช่นเดียวกับอุตสาหกรรมเสื้อผ้า ช็อคโกแลต และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ก่อนหน้านี้ ได้ตอบสนองด้วยการออกหลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการและการดำเนินการที่ประกอบด้วยฝ่ายต่างๆ จำนวนมากเพื่อหาและปราบปรามการละเมิดที่ร้ายแรงในห่วงโซ่อุปทาน การช่วยให้อุตสาหกรรมดังกล่าวของไทย (ตลอดจนรัฐบาล สหภาพแรงงาน และภาคประชาสังคม) เข้าใจความพยายามเหล่านี้เป็นภารกิจสำคัญของโครงการ การเปรียบเทียบข้อปฏิบัติด้านแรงงาน 8 ชุดกับแนวทางสำหรับแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีโดยไอแอลโอในเดือนธันวาคม 2559 แสดงให้เห็นถึง¹

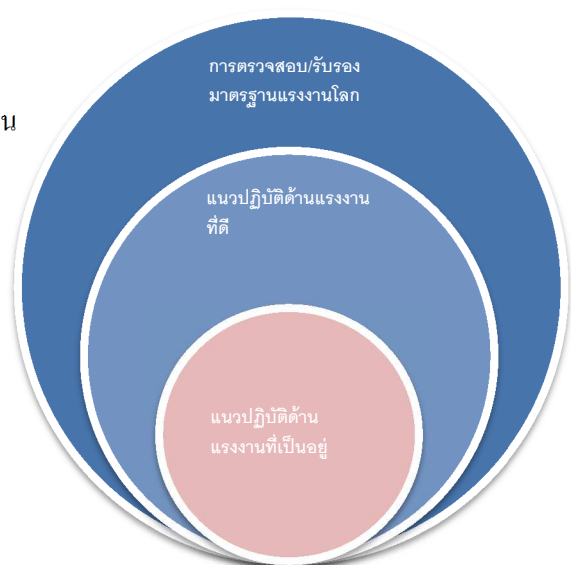
- มาตรฐานที่สอดคล้องกัน ข้อปฏิบัติด้านแรงงานกับมาตรฐานด้านสถานที่ทำงานสำหรับอุตสาหกรรมอาหารทะเล โดยทั่วไปคล้ายคลึงและ สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของไอแอลโอ
- ไปไม่ถึงผู้จัดหาสินค้าต้นทาง มาตรฐานการตรวจสอบและรับรองระดับ โลกดูจะอยู่ไกลเกินเอื้อมสำหรับผู้จัดหาสินค้าต้นทางบางส่วน
- มาตรฐานด้านการประมงล้ำหลัง มาตรฐานด้านสถานที่ทำงานสำหรับการทำงานในภาคประมง (และโครงการ การสอบทานโดยสมัครใจ) ล้าหลังกว่ามาตรฐานเกี่ยวกับการแปรรูปและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเป็นอย่างมาก
- ขาดผลกระทบและความน่าเชื่อถือต่ออุตสาหกรรม การดำเนินการโดยมากมุ่งเน้นผู้ผลิตสินค้าหลักๆ เป็นรายๆ และการมีส่วนร่วมระหว่างธุรกิจ คนงาน รัฐบาล ภาคประชาสังคม และผู้ซื้อที่มีลักษณะเป็นช่วงๆ

การวิเคราะห์ของไอแอลโอสอดคล้องกับผลจากการรับฟังความคิดเห็นที่จัดขึ้นสองครั้งในปี 2559 ในหมู่ภาคีไทยและระดับโลกเกี่ยวกับอนาคตของแผนงานแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี

ประการแรก ความสอดคล้องกันของข้อพึงปฏิบัติและมาตรฐานแรงงานเป็นเรื่องที่น่ายินดี ซึ่งจะทำให้แผนงาน GLP ใหม่ไม่ต้องไปพะวงกับการนิยามมาตรฐานเกี่ยวกับสถานที่ทำงานให้หมดครบถ้วน แต่สามารถมุ่งเน้นการออกแบบกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตรวจวัดได้สำหรับนายจ้างและคนงานใน อุตสาหกรรมนี้

ประการที่สอง โครงการ GLP

ที่ปรับปรุงใหม่ที่ดำเนินการ โดยการจัดตั้งหน่วยงานอิสระในไทยเป็นที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้ผลิตสินค้าที่มุ่งช่วยให้นายจ้างได้เติมเต็มช่องว่างเรื่องความรู้ ระบบ และการปฏิบัติด้านแรงงานของตน เป้าหมายคือการพาพวกเขาจากจุดที่เป็นอยู่ (ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทั่วไป) ไปสู่จุดที่พวกเขาต้องการจะไปถึง (พร้อมที่จะผ่านกระบวนการรับรองหรือผ่านการตรวจสอบ BSCI เป็นต้น)



¹ มาตรฐานที่แปดประกอบด้วย: GAA-BAP-2014, SA8000:2014, ETI, FLA, BSCI, OHSAS 18001:2007, ข้อพึงปฏิบัติของ FAO สำหรับการประมงที่มีความรับผิดชอบ/อุตสาหกรรมกุ้งที่ยั่งยืน และข้อพึงปฏิบัติของ Marks & Spencer สำหรับห่วงโซ่อุปทานที่มีความรับผิดชอบ/แผน ก

ประการที่สาม โครงการที่เสนอนี้จะต้องครอบคลุมแนวปฏิบัติด้านแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารทะเล ‘จากบนเรือถึงการบรรจุ’ (บนเรือประมง ในฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และในการแปรรูป) การพิจารณาห่วงโซ่อุปทานตลอดทั้งสายทำให้เห็นแนวปฏิบัติในการจัดหาสินค้าของผู้ค้าปลีก/ผู้ซื้อ และ GLP ควรจะจัดการกับวิธีที่ผู้ซื้อสนับสนุนหรือบั่นทอนแนวทางการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีในกลุ่มผู้ผลิตสินค้าของตน

ประการที่ดี ภาคอุตสาหกรรมจะต้องรับผิดชอบในการยกระดับมาตรฐานต่างๆ เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือสำหรับผู้ซื้อ ตลอดจนรัฐบาล คนงาน และภาคประชาสังคม (ส่วนผู้ซื้อจะต้องยินดีที่จะปฏิบัติตามพันธกิจต่อคนงานและให้รางวัลตอบแทนเป็นมาตรฐานที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ผลิตสินค้า) โครงการของภาคอุตสาหกรรมที่เชื่อถือได้จะต้องรับเอามาตรฐานเรื่องสถานที่ทำงานที่สูงขึ้น โดยต้องมีการอบรม ประเมิน ลงโทษสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตาม การระมัดระวังตามสมควร โดยตนเอง การกำกับดูแลแบบไตรภาคี กลไกการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการเจรจาทางสังคมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์และมีการรายงานผลต่อสาธารณะ ซึ่งบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นของสมาคมอุตสาหกรรมจะมีการอบรมในรายละเอียดต่อไปเพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

สิ่งเหล่านี้คือองค์ประกอบหลักของโครงการด้านศักยภาพและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ที่น่าโดยภาคอุตสาหกรรมเองอย่าง GLP ความสำคัญขององค์ประกอบเหล่านี้ต่อโครงการที่มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือได้รับการต่อยอดจากการศึกษาเมื่อเร็วๆ นี้เกี่ยวกับผลที่เกิดจากการใช้มาตรฐานแรงงานโดยสมัครใจ ริชาร์ด ล็อก เขียนในหนังสือ *The Promise and Limits of Private Power* (2556) มองเห็นถึงการแข่งขันได้อย่างพอดีระหว่างโครงการด้านศักยภาพและการตรวจสอบได้ที่แข่งขันการบังคับใช้โดยรัฐบาลที่เข้มแข็ง และแรงกดดันจากสาธารณะให้มีการเปลี่ยนแปลง รายงาน “ใช้การกำกับควบคุมเป็นหนทางสุดท้าย?” ของ RSPB ในอังกฤษที่ออกมาในปี 2558 ระบุปัจจัยที่จำเป็น 4 อย่างสำหรับโครงการโดยสมัครใจแบบ GLP:

- แรงจูงใจที่ชัดเจนสำหรับการมีส่วนร่วม
- แรงจูงใจที่ชัดเจนสำหรับการปรับปรุงการดำเนินการ
- เป้าหมายที่นิยามและตรวจวัดได้ชัดเจนเพื่อประเมินการดำเนินการ
- เงื่อนไขกำหนดในการติดตามและรายงานที่เข้มแข็งและโปร่งใส

ประการสุดท้าย ในเรื่องออกแบบการบังคับใช้ในกฎระเบียบแรงงานภาคเอกชนใหม่นั้น แอ็กเซล มาร์กซ์ และยาน วูเทอร์ส์ ในวารสาร *International Labour Review* ฉบับเดือนกันยายน 2559 ของไอแอลโอเสนอว่าห่วงโซ่อุปทานมีพลวัตมากขึ้น และ “ถูกรอบงำมากขึ้นเรื่อยๆ โดยบริษัทตัวกลางในระบบเศรษฐกิจที่เพิ่งเติบโตขึ้นมาใหม่ที่ไม่ค่อยใช่ที่จะดำเนินการแนวทางความรับผิดชอบของบริษัทเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน...เสริมการติดต่อแบบการตรวจสอบด้วยวิธีการติดตามแบบจากล่างขึ้นบนที่กระจายการติดตามและการปฏิบัติตามไปในระดับท้องถิ่น” อย่างเช่นกลไกการร้องเรียนหรือแก้ไขปัญหาพิพาทที่เปิดสำหรับคนงานและฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง²

² Locke, Richard M. (2013). *The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labor Standards in a Global Economy*. Cambridge University Press: New York.
McCarthy, D. & Morling, P. (2015). “Using Regulation as a Last Resort: Assessing the Performance of Voluntary Approaches”. Royal Society for the Protection of Birds: Bedfordshire, U.K. http://www.rspb.org.uk/images/usingregulation_tcm9-408677.pdf
Marx, Alex and Jan Wouters (2016). “Redesigning enforcement in private labour regulation”. *International Labour Review*, v. 155. ILO: Geneva.

การศึกษาดังกล่าวรวมกับประสบการณ์ของไอแอลโอและภาคีต่างๆ ของเรา ซึ่งถึงความจำเป็นที่ต้องมีแผนงานไตรภาคีที่เข้มแข็ง ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยและนำโดยสถาบันในไทย ที่มีองค์ประกอบหลักดังกล่าวข้างต้น รายงานนี้จะเสนอการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการนำแผนงานและมาตรฐาน GLP เรื่องสถานที่ทำงานเข้าสู่ยุคใหม่ คือ

ก. การปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็น - ข้อคิดเห็นที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นในเดือนเมษายนและธันวาคม 2559

ข. แผนงาน - โครงร่างของแผนงานภาคอุตสาหกรรมที่สอนเรื่องมาตรฐานสถานที่ทำงาน สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในระดับวิชาชีพ และช่วยตรวจสอบบริษัทสมาชิกให้มีความก้าวหน้า

ค. การกำกับดูแล - เสนอโครงสร้างที่จะช่วยให้แผนงานมีความน่าเชื่อถือ

ข. การปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็น

ไอแอลโอจัดการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการทบทวนปรับปรุงแผนงานโครงการ GLP เมื่อต้นปีและปลายปี 2559 จดหมายของไอแอลโอในเดือนเมษายน 2559 ระบุเงื่อนไขเรื่องความร่วมมือระหว่างโครงการและสมาคมธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อทบทวนแผนงานดังกล่าว ซึ่งมีการขยายให้ครอบคลุมทุกระดับชั้นในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย โดยมีจุดเน้นสำคัญดังนี้

- ระบบสำหรับตรวจวัดการเปลี่ยนแปลงในสภาพเงื่อนไขด้านแรงงาน การสืบย้อนไปตามห่วงโซ่อุปทาน การตรวจสอบการดำเนินงานที่เป็นอิสระ และการรายงาน/เปิดเผยต่อสาธารณะ
- การพูดคุยเสวนาที่เข้มแข็งขึ้นระหว่างคนงาน-ฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นหัวใจของกลไกการดำเนินการ โดยสมัครใจที่ยั่งยืนและน่าเชื่อถือ รวมถึงคณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมคนงานมากขึ้นภายในกิจการที่ได้รับการ สนับสนุนจากสหภาพแรงงานและองค์กรประชาสังคม
- การจัดตั้งสถาบันที่เป็นอิสระของไทยที่มีหน้าที่ฝึกอบรม แก้ไขปัญหาโรงเรียนและข้อพิพาท ติดตามตรวจสอบ และรายงานต่อสาธารณะ
- การมีส่วนร่วมมากขึ้นของภาคอุตสาหกรรม ไอแอลโอต้องการเห็นจำนวนโรงงานที่เข้าร่วมในโครงการ GLP เพิ่มขึ้น

การรับฟังความคิดเห็นในเดือนธันวาคม 2559 ยืนยันวัตถุประสงค์เหล่านี้ และเห็นว่าโครงการดังกล่าวควรจะปรับแก้ไขเพื่อให้ใช้กับอุตสาหกรรมสัตว์ปีกและอุตสาหกรรมอาหารอื่นๆ ที่กำลังเผชิญปัญหาเดียวกัน รวมทั้งตั้งเป้าหมายให้มีจำนวนผู้เข้าร่วมจากเรือ ฟาร์ม และ โรงงานอย่างน้อย 100 รายในรอบ 1 ปีแรกของโครงการ นอกจากนี้ การประชุมรับฟังความคิดเห็นได้มีการพิจารณาองค์ประกอบของโครงการ GLP เดิม เพื่อคว้าวาง ใดควรมีการเพิ่มเติม ขยาย หรือตัดออก³

ในบรรดาองค์ประกอบที่จะคงไว้คือมาตรฐานสถานที่ทำงานที่ค่อนข้างง่าย ซึ่งเหมาะสำหรับนายจ้างที่เพิ่งเริ่มดำเนินการ เพื่อไปสู่มาตรฐานระดับโลก มีความเห็นตรงกันว่าโครงการ GLP ควรมุ่งเป้าไปที่อุตสาหกรรมขนาดกลางของไทยจำนวนมากซึ่งเป็นผู้ประกอบการที่ต้องการการชี้แนะอย่างเป็นทางการซึ่งเป็นเรื่องเป็นราวถึงมาตรฐานแรงงานระดับโลกเพื่อช่วยเชื่อมช่องว่าง

³ ผู้เข้าร่วมประกอบด้วยสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย สมาคมการประมงน่านน้ำอาหารเซี่ยงไฮ้ไทย สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย สหภาพแรงงานและองค์กรประชาสังคม และหน่วยงานราชการ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กรมประมง กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า) การรับฟังความคิดเห็นสิ้นสุดลงด้วยการประชุมคณะทำงานที่ 2 ในวันที่ 2 ธันวาคม 2559 ดูสรุปการรับฟังความคิดเห็นได้ในภาคผนวก 2 ท้ายรายงานนี้

ระหว่างแนวปฏิบัติด้านแรงงานและความคาดหวังของผู้ซื้อที่เน้นเรื่องการสร้างชื่อเสียง ซึ่งโครงการมีขึ้นเพื่อผู้ประกอบการระดับเล็ก กลางและใหญ่ รวมทั้งผู้ผลิตต้นทาง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ

ผู้เข้าร่วมยกเว้นสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมรู้สึกว่ามีมาตรฐานและเป้าหมายเกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่เข้าใจได้ง่าย (ไม่ใช่มาตรฐานเรื่องการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานที่มีรายละเอียดมาก) มีความจำเป็นที่กิจการและผู้ผลิตสินค้าในห่วงโซ่อุปทานจะต้องทำความเข้าใจและเริ่มลดช่องว่างที่มีกับมาตรฐานระดับโลก ผู้เข้าร่วมเห็นด้วยให้มีการเชื่อมโยงเนื้อหาของโครงการและรายละเอียดข้อบังคับการออกไปรับรองหรือการตรวจสอบเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองของทรัพยากร

ประการที่สอง ผู้เข้าร่วมยืนยันถึงความจำเป็นที่สมาคมอุตสาหกรรมจะต้องมีบทบาทนำ แต่ความน่าเชื่อถือเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ คือ ผู้ซื้อไทยและผู้ซื้อระดับโลก องค์กรประชาสังคม สหภาพแรงงาน และรัฐบาล นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมยังต้องการเห็น โครงการนำเสนอข้อถกเถียงเรื่องการต้องมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น และเน้นความสำคัญของการสร้างระบบในสถานที่ทำงานที่เรียบง่ายและยืนนานมากกว่าแค่การปฏิบัติตามข้อกำหนดตามมาตรฐาน

ประการที่สาม โครงการ GLP ที่มีอยู่ถูกมองว่าขาดความน่าเชื่อถือสำหรับผู้สังเกตการณ์ภายนอก โครงการที่ปรับปรุงใหม่จะต้องมีมาตรการที่ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับความคืบหน้า การสอบทานอิสระ การรายงานต่อสาธารณะ และการกำกับดูแลโดยไตรภาคีอย่างมีส่วนร่วม

ประการสุดท้าย ผู้เข้าร่วมรวมถึงภาคธุรกิจระบุถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบได้เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและตรวจวัดได้ภายในกลุ่มอุตสาหกรรม ผู้ซื้อและผู้ส่งออกของไทย ซึ่งมีบทบาทนำในห่วงโซ่อุปทานด้านอาหารทะเลและสินค้าเกษตรของไทย สามารถส่งสัญญาณถึงผู้ผลิตและสถาบัน GLP ให้เร่งกระบวนการหารืออย่างสร้างสรรค์ เรื่องการเร่งรัดหรือการเกิดความล่าช้าในการยอมรับมาตรฐานแรงงานระดับโลกในหมู่ผู้ผลิตสินค้าและกระตุ้นให้เกิดสถาบันในไทยเพื่อดูแลให้มีความต่อเนื่องยั่งยืนได้

ค. โครงการ

การบรรจุองค์ประกอบหลักเหล่านี้เข้าไปในโครงการ GLP ทำให้โครงการเกิดรูปร่างหน้าตาใหม่และมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลและสร้างความน่าเชื่อถือมากขึ้น ต่อไปนี้คือองค์ประกอบ 8 ประการที่ขาดไม่ได้สำหรับโครงการที่นำโดยสมาคมอุตสาหกรรม:

1. มาตรฐานสถานที่ทำงานที่ชัดเจน - มาตรฐานสถานที่ทำงาน GLP เดิมถูกแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายไทยเมื่อเร็วๆ นี้ แต่เพื่อให้โครงการ GLP คงทำหน้าที่เปรียบได้กับ ‘สะพาน’ หรือ ‘การฝึกเพื่อเตรียมความพร้อม’ จึงยังรักษาความเรียบง่ายไว้อยู่ มาตรฐานแรงงานของไอแอลโอถูกออกแบบมาให้ใช้ได้ตลอดห่วงโซ่อุปทานแต่ก็มีข้อยกเว้นอย่างเช่น ข้อกำหนดเรื่องชั่วโมงพักหรือการส่งตัวกลับประเทศสำหรับคนงานประมง

2. ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงสุดและผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน - แผนงานที่ดำเนินการโดยภาคอุตสาหกรรมที่ปราศจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงสุดเป็นประจำนั้นจะล้มเหลว เช่นกัน แผนงานปรับปรุงของภาคอุตสาหกรรมจะต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเฉพาะด้านนี้ที่มีความสามารถในการประเมินสภาพเงื่อนไขต่างๆ เป็นที่เล็งดูแลบริษัทสมาชิก และรายงานโดยไม่ต้องกลัวหรือเอาใจ

3. เครื่องมือและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นระบบ - การฝึกอบรมและเครื่องมือประเมินสถานที่ทำงานควรให้ความสำคัญกับรากเหง้าปัญหาของการละเมิดสิทธิแรงงาน และอธิบายหนทางแก้ไข โดยมีจุดเน้นที่ระบบการบริหารจัดการที่เรียบง่ายและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมากกว่าที่จะเป็น การปฏิบัติตามมาตรฐาน การเสริมสร้างศักยภาพมีความหมายมากกว่าการฝึกอบรม นั่นคือโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญกับการเป็นที่เล็งดูแลที่จะช่วยให้บริษัทสมาชิกสร้างและดูแลรักษาระบบพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระดับโลก

4. การสอบทานภายในของอุตสาหกรรมและการแก้ไขข้อผิดพลาด - โครงการจะต้องมีการสอบทานการปฏิบัติด้านแรงงานของสมาชิกเอง และช่วยแก้ไขการละเมิด

5. การมีส่วนร่วมของแรงงาน ภาคประชาสังคม

การมีส่วนร่วมเป็นประจำขององค์กรแรงงานและประชาสังคมตลอดจนหน่วยงานรัฐเป็นช่องทางที่ไม่ค่อยได้ใช้ซึ่งจำเป็นต้องได้รับความใส่ใจพัฒนาโดยสมาคมอุตสาหกรรมและบริษัทสมาชิก การได้สนทนากับสังคมอย่างจริงจังจะสามารถช่วยให้อุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยหลีกเลี่ยงภาวะซ็อกและฟื้นฟูชื่อเสียงและช่องทางเข้าถึงตลาดขึ้นมาใหม่ได้

6. การร้องเรียนและการแก้ไขปัญหาในระดับกิจการและระดับภาคอุตสาหกรรม - คนงานและฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีองค์กรที่น่าเชื่อถือและแข็งขันในการรับข้อร้องเรียนและดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที

7. กลไกการตรวจสอบ

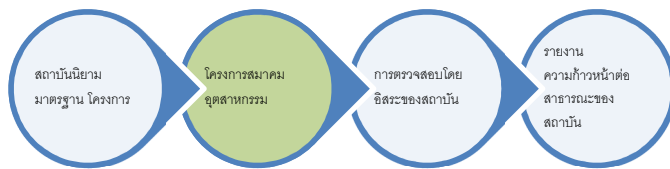
ก. ให้รางวัลแก่สมาชิกที่ดำเนินการดีและมีการปรับปรุงที่สำคัญ ควรให้การยกย่องบริษัทที่มีมาตรฐานสูงและเป็นแบบอย่างในทางบวก

ข. กดดันให้สมาชิกที่ดำเนินการล่าช้ามาตลอดให้มีการปรับปรุง สมาคมต่างๆ ต้องพร้อมที่จะทำการกดดันทั้งในทางส่วนตัวและสาธารณะ ต่อบริษัทสมาชิกที่ละเมิดคนงานและสร้างความเสียหายต่อความพยายามของอุตสาหกรรมที่จะฟื้นฟูภาพลักษณ์ชื่อเสียงกลับคืนมา

8. การตรวจสอบที่เป็นอิสระและการรายงานต่อสาธารณะเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านแรงงาน ในความพยายามที่มีเดิมพันสูงที่จะจัดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เป็นปัญหาเรื้อรังมานาน ภาคอุตสาหกรรมเองหรือรัฐบาลไม่ใช่ผู้รายงานที่น่าเชื่อถือ โครงการที่มีความน่าเชื่อถือจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ที่เป็นอิสระอย่างเป็นประจำและเข้มแข็งและมีการเปิดเผยผลการดำเนินการของโครงการต่อสาธารณะ กระบวนการนี้จะต้องนำโดยองค์กรไต่สวนที่มีความน่าเชื่อถือที่รวมถึงองค์กรแรงงาน ภาคประชาสังคมที่เป็นอิสระและภาครัฐ

9. การจัดหาและแรงจูงใจเพื่อเป็นรางวัลให้กับแนวปฏิบัติแรงงานที่ดี กระบวนการเลือกการจัดการโดยผู้ซื้อไทยและต่างประเทศมีผลกระทบต่อผู้ผลิตไทยและถูกจ้างทั้งในเชิงบวกและลบ ซึ่งการตัดสินใจคัดเลือกทั้งในเรื่องราคา จะสะท้อนถึงเจตนาของของผู้ซื้อต่องานที่มีคุณค่าในอุตสาหกรรมประมงและทะเล

สมาคมนายจ้างที่ประสงค์จะสร้าง (หรือปรับปรุงแก้ไข) โครงการ GLP จะต้องผนวกองค์ประกอบหลักเหล่านี้เข้าไป โครงการถูกกำหนดเป็นวงรอบที่มีระยะเวลา 12 เดือนที่เป็นการฝึกอบรม เป็นที่เลี้ยงการแก้ปัญหา การสอบทานอิสระ และการตรวจสอบภาคอุตสาหกรรม สมาคมอุตสาหกรรมเป็นผู้เสนอโครงการ เหล่านี้ให้กับนายจ้างที่ต้องการปรับปรุงจากการปฏิบัติและระบบตามแบบทั่วไปที่อาจละเมิดมาตรฐานแรงงานพื้นฐาน เช่น ละเมิดกฎหมายค่าแรงหรือสถานที่ทำงาน ไม่ปลอดภัย ไปสู่มาตรฐานแรงงานระดับโลก โครงการไม่ได้ตรวจสอบหรือรับรองบริษัทต่างๆ แต่สอนให้ผู้ผลิตสินค้าทราบถึงมาตรฐานต่างๆ วิธีการบริหารจัดการ และระบบต่างๆ ที่จำเป็นในการลดช่องว่างระหว่างการปฏิบัติด้านแรงงานทั่วไปกับระบบการตรวจสอบหรือรับรอง



ใครเป็นผู้จัดทำโครงการ? โครงการเหล่านี้ถูกออกแบบ จัดทำ นำเสนอ และได้รับงบประมาณสนับสนุนหลักๆ จากสมาคมประมงและอาหารทะเลต่างๆ ไม่ใช่ไอแอลโอแต่ละสมาคมออกแบบ โครงการสำหรับสมาชิกเป้าหมายของคนที่มียุทธศาสตร์ประกอบต่างๆ ข้างต้นและยึดตามมาตรฐาน GLP เรื่องสถานที่ทำงานสมาคมอุตสาหกรรมสามารถใช้ผู้ปฏิบัติงานของตนในการดำเนินการโครงการและ/หรือทำสัญญาว่าจ้างสถาบันให้ดำเนินการบางส่วนของโครงการได้ เช่น การฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน การเป็นที่เลี้ยงดูแลให้ผู้ประกอบการ การตรวจสอบตามภายในสมาคมอุตสาหกรรม

โครงการของสมาคมที่เป็นไปตาม
ข้อกำหนดเหล่านี้จะถือเป็นโครงการ
GLP และจะได้รับการสนับสนุนจาก
สถาบัน ไอแอลโอมีส่วนร่วมในการ
กำกับดูแลขององค์กร GLP อีสาระที่
กำหนดกระบวนการและหลักสูตร
เนื้อหา ทำการควบคุมคุณภาพ
โดยรวมของโครงการระดับ
อุตสาหกรรม การสอบทานโดยอีสาระ
เรื่องการเปลี่ยนแปลงในระดับกิจการ
และภาคอุตสาหกรรม และการ
รายงานสาธารณะเกี่ยวกับโครงการ⁴

กิจการขนาดใหญ่ กิจการที่ค้าขายกับผู้
ซื้อโดยตรงที่ได้รับการรับรองจาก
องค์กรอีสาระที่น่าเชื่อถือแล้วหรือว่า
เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบ
ระดับโลกแล้วไม่จัดอยู่ในกลุ่มที่ต้อง
ได้รับการ ‘การฝึกเพื่อเตรียมความ
พร้อม’ โครงการของพวกเขา
(อย่างเช่นของสมาคมอุตสาหกรรมทุ
งน่าไทย) จำเป็นต้องได้รับการ
ออกแบบมาให้ผลักดันให้เกิดการ
พัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในหมู่บริษัทสมาชิก และหาหนทางในการจัดการกับผู้จัดหาสินค้าที่ไม่ยอมปฏิบัติตาม

ประโยชน์ที่จะได้รับ?

- ปรับปรุงทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยผู้จัดหาสินค้า/สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเดียวกัน
- สถานที่ทำงานที่มีการจัดการดีขึ้นจะนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ระดับความเชื่อมั่นและความโปร่งใสที่สูงขึ้น และลดความซับซ้อนและต้นทุนของการติดตามตรวจสอบ
- สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยมระดับโลกและลดต้นทุนในการปฏิบัติตามระบบการให้ใบรับรองที่มีหลากหลาย โดยประกันว่าระบบการบริหารจัดการภายในครอบคลุมข้อกำหนดของแนวปฏิบัติหลักๆ และเกินมาตรฐานแรงงานหลัก
- มีความเข้าใจดีขึ้นเกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทานและการจัดหาสินค้า
- ได้รู้จักผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงสำหรับผู้ซื้อที่มีกำลังซื้อสูงขึ้น

SMEs

ในการรับฟังความคิดเห็น กลุ่มเป้าหมายนี้ถูกเรียกว่าเป็น ‘กลุ่มตรงกลางที่มีขนาดใหญ่’ ของผู้ผลิตสินค้าในตลาดที่เห็นความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการปฏิบัติด้านแรงงาน แต่ต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระดับโลกก่อนถึงจะลงทุนลงแรงเตรียมการสำหรับการตรวจเพื่อให้ผ่าน BSCI หรือได้รับการรับรองจาก BAP เป็นต้น มีความพยายามระดับโลกใหม่ๆ ที่มุ่งเป้าไปที่การดึงเอาภาคส่วนเหล่านี้ในอุตสาหกรรมมาเกี่ยวข้องด้วย เช่น iBAP ของสมาคมเพาะพันธุ์สัตว์น้ำโลก (Global Aquaculture Alliance) และ โครงการ MSC ITM¹

ประโยชน์ที่จะได้รับคืออะไร?

- ปรับปรุงระบบบริหารจัดการเพื่อติดตามการดำเนินการตรวจวัดการผลิต ติดตามตรวจสอบสภาพการทำงาน ซึ่งอาจทำให้ประหยัดต้นทุนได้
- จับคู่โครงการ GLP กับการฝึกอบรม In Business เพื่อยกระดับทักษะธุรกิจพร้อมไปกับมาตรฐานแรงงานที่สูงขึ้น และสร้างเครือข่ายระหว่างบริษัทเพื่อสนับสนุนกันและให้เกิดความร่วมมือในการร่วมกันปรับปรุง
- นำหน้ากฎระเบียบการกำกับดูแลของประเทศและดำเนินการให้ ‘พร้อมสำหรับการรับรอง’
- เพิ่มผลิตภาพและคุณภาพด้วยความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่าง

⁴ โครงการโดยภาคอุตสาหกรรมทำงานเองเดียวกันในกิจการสัตว์ปีกและอุตสาหกรรมแกะขนอื่นๆ อาจจะพัฒนาขึ้นมาให้มีองค์ประกอบของโครงการเหล่านี้ด้วย และหากประสบความสำเร็จก็สามารถมีโครงสร้างการกำกับดูแลแบบใดรามาได้

- ปลุกฝังวัฒนธรรมการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการสอบทานอิสระ การมีส่วนร่วมระหว่างคนงาน-ฝ่ายบริหารจัดการ และการมีกลไกร้องเรียน
- การจัดการความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เอื้อต่อการจัดตั้งระบบที่จะลดความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานและตอบสนองต่อแง่มุมทางสังคมและจริยธรรมของภาคประชาสังคม สถาบันการเงินและผู้บริโภค

ง. การบริหารจัดการ

การกำกับดูแลโครงการ GLP โดยรวมอย่างเป็นทางการและเป็นอิสระและมีข้อมูลเป็นฐาน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความน่าเชื่อถือของโครงการเองและสำหรับความน่าเชื่อถือของโครงการในแต่ละภาคอุตสาหกรรม เราเสนอให้มีการสร้างสถาบันเล็กๆ หรืออาจจะเป็นสถาบันเสมือนจริง ที่มีฐานอยู่ในกรุงเทพฯ ขึ้นมารับผิดชอบในเรื่องต่อไปนี้:

- มาตรฐานเรื่องสถานที่ทำงานที่ปรับปรุงทันกาล
- หลักสูตรการอบรมและเป็นพี่เลี้ยง
- การอบรมนักอบรม
- การตรวจสอบอิสระ / การวิจัย (นายจ้างและลูกจ้าง)
- การประเมินและการควบคุมคุณภาพโครงการ GLP ที่นำโดยภาคอุตสาหกรรมเอง
- การรายงานต่อสาธารณะในเรื่องโครงการและความก้าวหน้า (แบบผลรวม)
 - การยกย่องบริษัทที่มีความก้าวหน้าอย่างสำคัญ
 - การแจ้งเตือนบริษัทที่มีความก้าวหน้าไม่พอ
- ออกแบบและจัดการกลไกการรับข้อร้องเรียน
- การสื่อสาร
- การทบทวนรายงานและข้อเสนอของสมาคมอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการ GLP

ตารางข้างล่างนี้แสดงถึงบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของผู้ที่เป็นสมาชิกสถาบัน/โครงการ โดยคร่าวๆ

องค์กร	บทบาท/หน้าที่รับผิดชอบ
สมาคมการประมงและอาหารทะเล ของประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> - การเปิดตัวสถาบันร่วมกับภาครัฐบาล สหภาพแรงงานและภาคประชาสังคม - ผสานรวมองค์กรไม่แสวงกำไรเข้ากับรัฐบาล สหภาพแรงงาน และประชาสังคม - มีบทบาทนำในการกำกับดูแลสถาบัน - อนุเคราะห์/ให้ทุนสนับสนุนเป็นสัดส่วนตามค่าสมาชิกรายปี/รายรับ หรือแหล่งรายได้อื่นๆ - ออกแบบและให้บริการจัดการพัฒนาศักยภาพ GLP - ประสานงานและให้บริการ/จัดผลิตภัณฑ์การตรวจสอบ โดยภาคอุตสาหกรรมเอง - ออกแบบและให้บริการการฝึกอบรม In-Business
รัฐบาล	<ul style="list-style-type: none"> - มีบทบาทนำในการกำกับดูแลสถาบัน - จัดหาผู้ดำเนินกระบวนการ/ผู้ประเมิน/ผู้ฝึกอบรม

องค์กร	บทบาท/หน้าที่รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานกับหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนของสมาคมอุตสาหกรรม โดยการพูดคุย เยียวยา และหาทางออกกรณีข้อร้องเรียน - จัดสถานที่อื่นที่บุคคลหรือองค์กรสามารถยื่นข้อร้องเรียนได้ - รณรงค์สร้างความตระหนักเรื่อง GLP โดยเฉพาะในเรื่องข้อบังคับทางกฎหมายของไทย กลไกการจัดการข้อร้องเรียน
สหภาพแรงงาน องค์กร ประชาสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - มีบทบาทนำในการกำกับดูแลสถาบัน - ช่วยจัดหาผู้ดำเนินกระบวนการ/ผู้ประเมิน/ผู้ฝึกอบรม - ทำงานกับหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนของสมาคมอุตสาหกรรม โดยการพูดคุย เยียวยา และหาทางออกกรณีข้อร้องเรียน - จัดสถานที่อื่นที่บุคคลหรือองค์กรสามารถยื่นข้อร้องเรียนได้ - รณรงค์สร้างความตระหนักเรื่อง GLP โดยเฉพาะในเรื่องการจัดตั้งสิทธิ กลไกการจัดการข้อร้องเรียน
ไอแอลโอ	<ul style="list-style-type: none"> - ทิศทางเชิงยุทธศาสตร์โดยรวม - ความช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาและนำร่องระบบและเครื่องมือ - จัดหาผู้ดำเนินกระบวนการ/ผู้ประเมิน/ผู้ฝึกอบรม - สนับสนุนการสร้างศักยภาพให้แก่สมาคมอุตสาหกรรม - ควบคุมคุณภาพโครงการ GLP ของอุตสาหกรรม - ควบคุมคุณภาพการวิจัยผลกระทบประจำปีและการรายงานต่อสาธารณะ - สนับสนุนการตลาดเรื่อง GLP - ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่สมาคมอุตสาหกรรมในการนำ GLP ที่ปรับปรุงใหม่ไปใช้ (เช่น ร่วมจ่ายค่าใช้จ่ายเบื้องต้นสำหรับเจ้าหน้าที่โครงการ) - ให้คำปรึกษาเรื่องการออกแบบโครงการ
[ที่ปรึกษา] ผู้ซื้อต่างประเทศ โครงการระดับโลกที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการออกแบบโครงการ ให้ข้อมูลการตลาดและนโยบาย - มีส่วนในการวิจัยเรื่องผลกระทบแรงงานของยุทธศาสตร์การจัดหาสินค้าของผู้ซื้อ

ในตารางข้างต้น เราระบุถึงบทบาทเชิงที่ปรึกษาของสองหน่วยงานหลัก คือ ผู้ซื้อต่างประเทศ และ โครงการที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายเกี่ยวข้อง บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของผู้ซื้ออาหารทะเลไทยจากต่างประเทศในโครงการเพื่อการขจัดรูปแบบการทำงานที่ยอมรับไม่ได้ในภาคการประมงและอาหารทะเลไทยคืออะไร ผู้ซื้อต่างประเทศมีผลประโยชน์ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงธุรกิจอาหารทะเลไทย และควรจะมีบทบาทในสถาบัน/ศูนย์ บทบาทเชิงที่ปรึกษานี้เป็นวิธีในการทำให้คำถามหลักๆ ที่มีต่ออุตสาหกรรมไว้กับสถาบัน เช่น การเลือกซื้อสินค้าและแรงจูงใจของผู้ซื้อตอบแทนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ดีอย่างไร

เราขังเสนอแนะให้โครงการที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายเกี่ยวข้องในระดับโลกที่เป็นโครงการที่มีพื้นฐานความเข้าใจเรื่องแรงงานและห่วงโซ่อุปทานในภาคอาหารและการเกษตรได้มีบทบาทในการช่วยก่อรูปโครงการของสถาบันใหม่นี้

ส่วนในการพัฒนาเนื้อหาของโครงการ ในการจับตามดูการรับรู้ของ โลกต่อพัฒนาการในประเทศไทย และช่วยในการรักษา ความเป็นอิสระและความน่าเชื่อถือของสถาบัน

หน่วยงานกำกับดูแลควรประกอบไปด้วยผู้แทนของ:

- สมาคมอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลที่มุ่งมั่นจะปฏิบัติตามโครงการ/งานของสถาบัน (3)
- รัฐบาลไทย (กระทรวงแรงงานและกระทรวงเกษตรฯ) (3)
- สหภาพแรงงานและองค์กรประชาสังคมด้านสิทธิแรงงาน (3)
- สำนักงานไอแอลโอประจำประเทศ (1)
- โครงการที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องหลากหลายในระดับโลก (1)
- ผู้ซื้อหรือผู้จัดหาสินค้ารายหลัก (1)

ผู้แทนจากอุตสาหกรรม ลูกจ้าง และภาคประชาสังคมจะต้องได้รับการรับรองจากสมาคมอุตสาหกรรมและเครือข่าย โดย คณะกรรมการกำกับดูแล โครงการสิทธิจากเรือผู้ส่งจะแต่งตั้งหน่วยงานกำกับดูแลสถาบัน ซึ่งการจัดตั้งจะเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายในจัดตั้งศูนย์ อุตสาหกรรมอื่นๆ ที่สนใจให้การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมของสถาบันสามารถเพิ่มผู้แทน หน่วยงาน โดยยึดอัตราส่วนที่เท่ากันระหว่างอุตสาหกรรม ภาครัฐ และสหภาพแรงงาน/ภาคประชาสังคม โดยมีจำนวนผู้แทน ไม่เกิน 20 หน่วยงาน

สถาบันจะจ้างเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ดังนี้

- ผู้อำนวยการบริการที่รับผิดชอบเรื่องกำหนดทิศทางการทำงาน การออกแบบ โครงการ เป็นฝ่ายเลขานุการติดตามดูแล โครงการ และประเมินวิเคราะห์ผลงาน
- เจ้าหน้าที่โครงการรับผิดชอบเรื่องการอบรม การแนะแนวการทำงาน และกิจกรรมเพื่อการตรวจสอบภายใน
- เจ้าหน้าที่ธุรการรับผิดชอบเรื่องการบริหารจัดการในสำนักงาน

ประมาณการงบประมาณประจำปีรวม 150,000 ดอลลาร์ และร่างงบประมาณสนับสนุนจากพันธมิตรต่าง ๆ และร่าง กำหนดเวลาในรอบ 1 ปี ตามรายละเอียดตามเอกสารภาคผนวกที่ 1

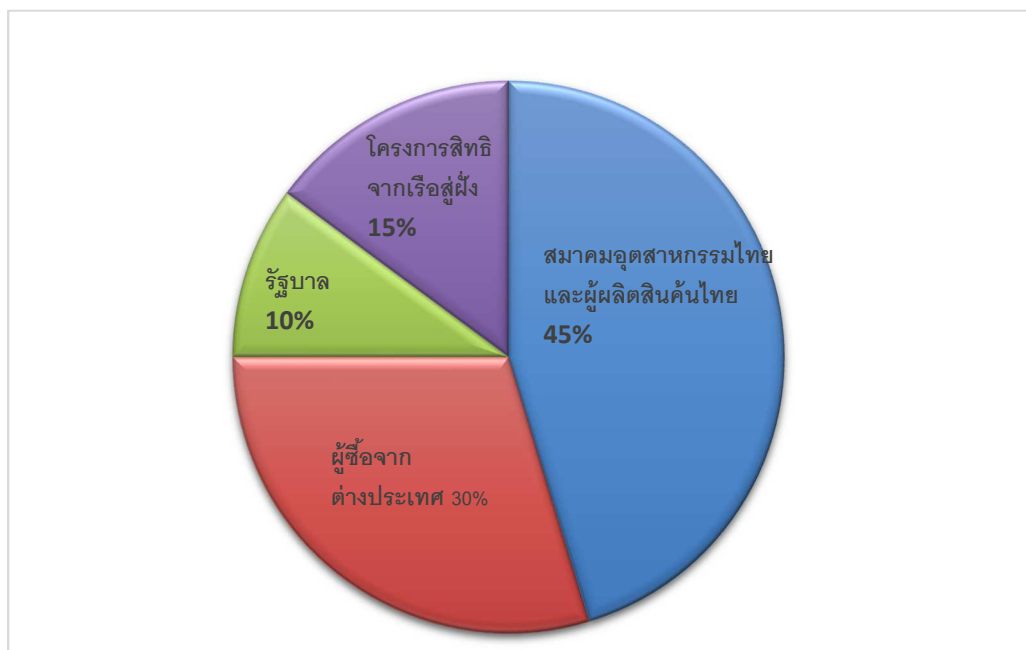
จ. การตรวจสอบและการรายงาน

คณะกรรมการไตรภาคีของสถาบันจะจัดทำและเผยแพร่รายงานประจำปีเกี่ยวกับความคืบหน้าในระดับภาคอุตสาหกรรม และระดับกิจการของสมาชิกในโครงการ GLP รายงานนี้จะสำรวจฝ่ายบริหารและคนงานโดยการสุ่มตัวอย่างนายจ้างโดย มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบระดับกิจการ มากกว่าเพียงการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเดิมๆ การรายงานจะเป็น การกล่าวโดยรวม คือ จะไม่ระบุนายจ้างรายบุคคล และจะเป็นฐานให้กับการพิจารณาและการรายงานต่อสาธารณะประจำปี ของคณะกรรมการบริหารเกี่ยวกับการดำเนินการและผลที่เกิดขึ้นจากของสมาคมอุตสาหกรรม

สมาคมอุตสาหกรรมอาจเลือกที่จะทำการรายงานความคืบหน้าของตนเองเป็นระยะเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านแรงงาน แนวปฏิบัติที่ดีที่เกิดขึ้น และสรุปการตรวจวัดการดำเนินการที่ควรครอบคลุมถึงผลกระทบต่อผลิตภาพ ความพึงพอใจของ คนงาน การปรับปรุงคุณภาพสินค้า อัตราการออกจากงานของคนงาน

ภาคผนวกที่ 1

ร่างงบประมาณสนับสนุนรายปี



ร่างงบประมาณการจัดตั้งสถาบัน สำหรับ 1 ปี

ค่าใช้จ่าย	USD	รายได้	%	USD
ผู้อำนวยการบริหาร	35,000	สมาคมอุตสาหกรรมไทย และผู้ผลิตสินค้าไทย	45	67,500
เจ้าหน้าที่โครงการ	25,000	โครงการสิทธิจากเรือผู้ฝั่ง	15	22,500
เจ้าหน้าที่ธุรการ	10,000	ผู้ซื้อจาก ต่างประเทศ	30	45,000
หลักสูตรฝึกอบรม (8 ครั้ง)	23,000	รัฐบาล (ในรูปแบบของความร่วมมือ)	10	15,000
การจัดทำรายงานอิสระเพื่อเป็นการ ตรวจสอบภายใน	27,000			
ค่าเดินทางสำหรับฝึกอบรมและการ ตรวจสอบภายใน	10,000			
การผลิตเอกสาร GLP	5,000			
ค่าเช่าที่ทำงานและอุปกรณ์สำนักงาน	15,000			
รวม	150,000	รวม	100	150,000

ร่างกำหนดเวลาการจัดตั้งศูนย์

กิจกรรม	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1
	60	60	60	61	61	61	61	62
รายงานเรื่อง GLP และสรุปผลการหารือ								
การร่วมมือกันแสดงเจตนารมณ์ความมุ่งมั่นต่อ GLP ที่งาน ThaiTex								
ร่างหลักสูตรและปรับมาตรฐานการทำงาน								
การประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลการจัดตั้งสถาบัน GLP และจ้างเจ้าหน้าที่								
พิธีการเปิด สถาบัน GLP และประกาศรายชื่อผู้เข้าร่วม								
เริ่มหลักสูตรฝึกอบรมและการออกแบบรูปการใกล้เคียงข้อพิพาท								
การจัดทำแบบสำรวจและรายงานประจำปี								
เริ่มหลักสูตรฝึกอบรมรอบที่ 2								

ภาคผนวกที่ 2

กรอบแนวปฏิบัติการทำงานในอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย

ร่างแนวปฏิบัติการค้าด้านแรงงานที่ดี (GLP) อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รวมทั้งองค์ความรู้เรื่องสภาพการทำงานและแนวปฏิบัติด้านแรงงานในห่วงโซ่อุปทานตลอดทั้งสายตั้งแต่เรือประมง ในฟาร์มเพาะเลี้ยง สัตว์น้ำ และในโรงงานการแปรรูป ซึ่งในกรณีนี้ มาตรฐาน ILO สูงกว่ากฎหมายแรงงานก็จะใช้มาตรฐานนั้นใน GLP

วัตถุประสงค์ของแนวปฏิบัติเพื่อกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นประโยชน์สำหรับ โครงการ GLP นำโดยสมาคมอุตสาหกรรมต่างๆ โครงการดังกล่าวจะใช้การฝึกอบรมเป็นพี่เลี้ยงการแก้ปัญหา รวมทั้งการตรวจสอบสภาพผลการทำงานและความรับผิดชอบของผู้ประกอบการเพื่อช่วยให้สมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมสามารถเชื่อมช่องว่างระหว่างแนวปฏิบัติด้านแรงงานทั่วไปกับระบบการตรวจสอบหรือรับรอง

แนวปฏิบัติเป็นการปรับปรุงแก้ไขแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ตีปี 2557 ตามมาตรฐานแรงงานหลัก

1. แรงงานบังคับและการรับสมัครแรงงาน
2. แรงงานเด็ก
3. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการกิจการ
4. เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างทุกคน (การไม่เลือกปฏิบัติ)

และสภาพการทำงาน:

5. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน
6. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน

มาตรฐานแรงงานหลักและเงื่อนไขของงานที่มีคุณค่างานที่มิควรปรับใช้กับการทำงานบทุเรือในฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และในโรงงานการแปรรูปได้ ซึ่งรายละเอียดระบุในคอลัมน์ด้านซ้าย อย่างไรก็ตาม แนวปฏิบัติด้านแรงงานและกฎระเบียบการทำงานในอุตสาหกรรมประมง แปรรูปและการเลี้ยงสัตว์ที่แตกต่างอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานและอนุสัญญาการทำงานในประมง 188 ในในคอลัมน์ด้านขวา

1. แรงงานบังคับ (Forced Labour)

คืออะไร

การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ เป็นผลให้บุคคลทำงานอย่างไม่เต็มใจ หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขึ้นได้

การบังคับใช้แรงงาน ฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเสรีภาพในการทำงานและอิสรภาพในการเลือกงาน การใช้แรงงานบังคับจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วนดังนี้ อย่างแรกคือ องค์ประกอบที่หนึ่ง คือ ลูกจ้างได้รับการลงโทษหรือการคุกคาม ข่มขู่ และองค์ประกอบที่สอง คือ ลูกจ้างไม่ยอมรับงานที่มอบหมายด้วยความสมัครใจ

การรับสมัครแรงงานและการจ้างงาน	ประมง
1. ไม่มีการใช้ความรุนแรงหรือการข่มขู่ คุกคามลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทำงาน	
2. ไม่มีการข่มขู่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อตรวจสอบ หรือจับกุม หรือส่งกลับประเทศต้นทางเพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างทำงาน	
3. มีการให้เสรีภาพแก่ลูกจ้างในการเข้า – ออกสถานที่ทำงานหรือที่พัก	
4. ไม่มีการเก็บบัตรประจำตัวหรือทรัพย์สินของลูกจ้าง	
5. [ร่าง] นายจ้างรับประกันว่าจะจ้างงานลูกจ้างทั้งไทยและต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงาน	
6. ไม่มีการเรียกเก็บเงินจากลูกจ้าง เพื่อการจัดการแรงงานหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน	
สัญญาจ้าง	
7. [ร่าง] นายจ้างห้ามการบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้ ไม่มีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานจากลูกจ้างและค่าจ้างล่วงหน้าเพื่อให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับตน	
8. มีการเขียนสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดทำในภาษาของแรงงานต่างด้าวด้วย	ซี188 มาตรา 18 และภาคผนวกที่ 2 ลูกจ้างเก็บสำเนาสัญญาจ้าง
9. มีการอธิบายสัญญาจ้างในภาษาของลูกจ้างกรณีลูกจ้างมีข้อจำกัดด้านภาษาในการอ่านและเขียน	
10. มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างและชั่วโมงการทำงานในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน	ซี188 และภาคผนวกที่ 2 รายละเอียดในสัญญาจ้าง
11. มีการระบุค่าจ้าง ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ และสิทธิของลูกจ้างในสัญญาจ้างที่ชัดเจน	ซี188 และภาคผนวกที่ 2 รายละเอียดในสัญญาจ้าง

การสรรหาแรงงานผ่านบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า	
12. มีการรับทราบข้อปฏิบัติและนโยบายในการสรรหาแรงงานของบริษัทจัดหางาน ที่นายจ้างใช้บริการสรรหาแรงงาน	
13. [ร่าง] มีการดำเนินการตามข้อกำหนดทางกฎหมายเรื่องการสมัครขอโควตา การนัดให้มีการตรวจสอบสภาพ ความร่วมช่วยต่อแรงงานในการขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน	
14. [ร่าง] นายจ้างรับผิดชอบค่าจัดหาแรงงาน ซึ่งลูกจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าจัดหาแรงงานโดยตรงหรือทางอ้อม [พรกประมง]	ซี188 มาตรา 22.3 ไม่มีการเก็บค่าจัดหาแรงงานโดยตรงหรือทางอ้อม
15. นายจ้างมีการรับทราบข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่บริษัทจัดหางานแจ้งให้กับลูกจ้างรับทราบ เพื่อนายจ้างมั่นใจได้ว่าลูกจ้างไม่ได้เข้ามาทำงานด้วยข้อกำหนดและเงื่อนไขที่แตกต่างไปจากข้อตกลงเดิมก่อนที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย	
การสิ้นสุดสัญญาจ้าง	
16. มีการให้ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ถูกปรับหรือถูกลงโทษ	ซี188 มาตรา 21.2 เจ้าของเป็นผู้จ่ายค่าส่งกลับประเทศต้นทางในกรณีสิ้นสุดสัญญา
17. มีการให้ลูกจ้างที่สิ้นสุดการจ้างงาน/ถูกเลิกจ้างสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัว ทรัพย์สินของตนเอง และมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตลอดระยะเวลาที่ทำงานภายในระยะเวลา 3 วันทำการ	
สภาพการทำงาน	
18. มีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกเดือน ไม่มีการจ่ายค่าจ้างล่าช้าระงับการจ่ายค่าจ้างหรือจ่ายค่าจ้างที่ไม่ประจำ ซึ่งแรงงานบังคับอาจเกิดขึ้นได้หากมีการจ่ายค่าจ้างที่ล่าช้าหรือไม่จ่ายเพื่อเป็นข้อผูกมัดให้ลูกจ้างทำงานหรือไม่จ่ายค่าจ้าง	
19. มีการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างโดยตรง	ซี188 มาตรา 24 ลูกจ้างสามารถไต่ถามงานให้ครอบครัวโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
20. มีการกำหนดราคาค่าอาหารและค่าที่พักอย่างเหมาะสม ไม่ก่อภาระหนักให้กับลูกจ้าง กรณีนายจ้างจัดหาอาหารหรือที่พัก โดยคิดค่าใช้จ่ายกับลูกจ้าง	

21. ไม่มีการติดต่อบัณฑิตลูกจ้างขอเบิกค่าจ้างล่วงหน้า	
22. มีการกำหนดการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เท่าที่จำเป็นตามความเหมาะสม และได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ก่อนเป็นคราว ๆ ไป	
23. ไม่มีการบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุดมากกว่า 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	ซี188 มาตรา 14.1 มีชั่วโมงพักอย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อวัน/24 ชั่วโมง (77 ชั่วโมงพักต่อสัปดาห์)

2. แรงงานเด็ก (Child Labour)

คืออะไร

การใช้แรงงานเด็ก หมายถึง การให้เด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจของเด็ก นอกจากนี้ ยังหมายถึงการให้เด็กทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย สังคมและศีลธรรมของเด็ก สภาพดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาคือสูญเสียโอกาสในการเข้าเรียนในโรงเรียน มีพันธะทำให้เด็กต้องออกจากโรงเรียนอย่างถาวร หรือทำให้เด็กต้องเรียนไปด้วยทำงานไปด้วย เป็นผลให้เด็กมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและทำงานหนัก

อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่างานทุกประเภทที่เด็กทำจะถูกจัดว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กซึ่งควรจัดให้หมดไปแต่กฎหมายแรงงานห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ทำงานในอุตสาหกรรมประมงหรือแปรรูปอาหารทะเล

การจัดการ การว่าจ้าง และเอกสารการจ้างงาน	ประมง
1. มีการตรวจสอบอายุของลูกจ้าง ทั้งจากเอกสารและวิธีการสัมภาษณ์	
2. ห้ามจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ทำงาน	

3. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ (Freedom of Association, Collective Bargaining and Work Place Cooperation)

คืออะไร

เสรีภาพในการสมาคม หมายถึง สิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งองค์กรหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมด การเจรจาต่อรองร่วมเป็นกระบวนการต่อรองระหว่างตัวแทนลูกจ้างและนายจ้าง โดยทั่วไปมักเป็นประเด็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงาน ซึ่งเป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานทั้งสองส่วนมีความเชื่อมโยงซึ่งกัน

และกัน ถ้าลูกจ้างไม่มีเสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เนื่องจากลูกจ้างไม่อาจแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ กลุ่มลูกจ้างต้องมีอิสระในการเลือกตัวแทนของตน และนายจ้างต้องไม่แทรกแซงในกระบวนการเลือกตัวแทนลูกจ้าง

ในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล สถานประกอบการที่อยู่นอกระบบ และสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางส่วนใหญ่จะไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือ ลูกจ้างไม่แสดงความสนใจต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญคือลูกจ้างมีสิทธิในการจัดตั้งและเลือกตัวแทนของตน ทั้งนี้ นายจ้างต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างและไม่แทรกแซงการรวมกลุ่มของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องชี้แจงให้ลูกจ้างทราบถึงสิทธิในการจัดตั้งและเคารพความต้องการของลูกจ้าง

เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ กิจการ	ประมง
1. มีการให้อิสระลูกจ้างในการพบปะพูดคุยและรวมตัว โดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง	
2. มีการให้ตัวแทนสหภาพแรงงานและองค์กรสิทธิลูกจ้าง สามารถเข้าถึงลูกจ้างในสถานประกอบการ	
3. มีการให้ลูกจ้างมีเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามที่กฎหมายกำหนด	
4. ไม่มีการขึ้นบัญชีรายชื่อลูกจ้าง (Blacklist) เพื่อหลีกเลี่ยงการจ้างลูกจ้างที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของลูกจ้าง	
5. มีการให้จัดตั้งองค์กรลูกจ้างและดำเนินการโดยอิสระ และนายจ้างไม่เข้าไปแทรกแซงหรือควบคุม	
6. ไม่มีการกระทำการใด ๆ เพื่อลงโทษลูกจ้างที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของลูกจ้าง	
7. ไม่มีสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง เพื่อไม่ให้ลูกจ้างเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของลูกจ้าง	
8. ไม่มีการกระทำการใด ๆ เพื่อลงโทษลูกจ้างที่เข้าร่วมกลุ่มคัดค้าน โต้แย้งหรือหยุดงานประท้วงตามขั้นตอนกฎหมาย	
9. ไม่มีการจ้างลูกจ้างใหม่ หรือบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือกิจกรรมที่ลูกจ้างเป็นตัวแทน	
10. มีการเจรจาต่อรองโดยสุจริตใจกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนลูกจ้าง	
11. มีการดำเนินการตามข้อตกลง เมื่อการเจรจาข้อตกลงร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ	
12. มีการอนุญาตให้ลูกจ้างชุมนุมหรือการแสดงออกอย่างสันติ	
13. มีมาตรการทางวินัยที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมาย	
14. มีการแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งของลูกจ้างตามข้อกำหนดของกฎหมาย	

4. สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างทุกคน (การไม่เลือกปฏิบัติ) (Equal Employment Opportunity and Treatment – Non-Discrimination)

คืออะไร

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การแบ่งแยกใด ๆ โดยใช้ปัจจัยด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ทักษะคติทางการเมือง ภูมิหลังทางสังคม เป็นผลให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ อาจเกิดจาก กฎหมายภายในประเทศ เช่น ความพิการ สถานภาพผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS อายุ หรือ วิถีทางเพศ การเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และอาจเป็นไปโดยไม่เจตนา การเลือกปฏิบัติทางอ้อม ได้แก่ การแสดงออกที่แสดงถึงความเป็นกลาง แต่โดยแท้จริงส่งผลต่อการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ต่อบุคคลด้วยบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน

นายจ้างต้องกระทำการใด ๆ ทั้งในเรื่องการทำงานต่อลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ในเรื่องเชื้อชาติของลูกจ้างที่เป็นคนไทย คนงานต่างด้าว และลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน ตลอดจนไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับเพศ (Sexual nature) ที่ไม่เหมาะสม ทั้งทางกาย วาจา หรือ ไม่ใช่วาจา

องค์ประกอบสำคัญในการตระหนักเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ คือ ลูกจ้างหญิงและชายต้องได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่าเทียมกันในการทำงานที่มีคุณค่าเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ แรงงานคนไทยและแรงงานต่างด้าว ต้องมีเงื่อนไขและได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่าเทียมกันในงานที่เหมือนกัน

สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างทุกคน (การไม่เลือกปฏิบัติ)	ประมง
1. มีข้อกำหนดการจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้างการเลื่อนขั้น เป็นไปตามคุณสมบัติที่ความต้องการทางอาชีพ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานของลูกจ้าง	
2. มีการประกาศรับสมัครงาน โดยไม่เลือกเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม เพศ ศาสนา และทัศนคติทางการเมืองของผู้สมัคร	
3. มีการกำหนดหน้าที่และสภาพการทำงานโดยไม่ใช้เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม เพศ ศาสนา และทัศนคติทางการเมืองของลูกจ้าง เป็นเงื่อนไข	
4. มีการให้ค่าจ้างเท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เหมือนกัน	
5. [ร่าง] แนวปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยต้องเหมาะสมกับเพศสภาพและไม่ล่วงล้ำ โดยปกป้องศักดิ์ศรีของลูกจ้างในกรณีมีการตรวจค้น	
6. มีนโยบายและมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา การคุกคาม การล่วงละเมิดทางเพศและมีวิธีการแก้ไขหากเกิดขึ้น	
7. มีการตัดสินใจให้ลูกจ้างพ้นจากการทำงานโดยไม่พิจารณาถึงเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม เพศ ศาสนา และทัศนคติทางการเมืองของลูกจ้าง	

8. มีนโยบายและข้อปฏิบัติที่ไม่เป็นการห้าม ป้องกัน หรือลงโทษลูกจ้างหญิงอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ นายจ้างไม่เลิกจ้างลูกจ้างหญิง เพราะเหตุมีครรภ์ หรือลูกจ้างหญิงที่ลาคลอด หรือบังคับลูกจ้างเหล่านี้ให้ลาออกจากงาน	
9. มีการให้สิทธิลูกจ้างหญิงในการลาคลอด และได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย	
10. มีการให้ลูกจ้างหญิงสามารถกลับมาทำงานในตำแหน่งงานเดิม และได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าเดิม หลังจากการลาคลอด	
11. มีการประเมินคนพิการที่สมัครทำงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานโดยไม่ใช้ความพิการเป็นข้อจำกัดในการจ้างงาน	

5. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน (Wages, Compensation and Working Time)

คืออะไร

ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างตรงเวลาและเต็มจำนวน ทั้งค่าจ้างจากการทำงานในเวลาปกติและค่าล่วงเวลา รวมถึงการลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง ตามปกติลูกจ้างควรรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างที่ได้รับและค่าใช้จ่ายที่ถูกหักออกจากรายรับ การหักค่าจ้างควรหักตามเงื่อนไขและอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายและข้อตกลงร่วมกันเท่านั้น

ลูกจ้างควรรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ และมีการอธิบายการคำนวณค่าจ้างให้ลูกจ้างรับทราบ โดยปกติ นายจ้างจะต้องจัดทำรายการแสดงรายละเอียดค่าจ้างของลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงจำนวนวันที่ทำงาน ค่าจ้างหรือปริมาณผลผลิตที่ทำได้ต่อวัน จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา เงินพิเศษ ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าใช้จ่ายที่ถูกหักออกจากรายรับทั้งหมด การไม่จัดทำรายการแสดงรายละเอียดค่าจ้างให้กับลูกจ้างแต่ละคนได้รับทราบ จะเป็นข้อบ่งชี้ที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า ลูกจ้างไม่ได้รับทราบเกี่ยวกับค่าจ้างของตนอย่างเพียงพอ

การจำกัดชั่วโมงการทำงานมีผลดีต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การมีช่วงเวลพักผ่อนระหว่างกะทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างความรับผิดชอบต่อครอบครัวและการทำงาน กิจการภาคอุตสาหกรรมมีการจำกัดชั่วโมงการทำงานวันเป็น 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นอยู่กับข้อยกเว้น ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพัก 1 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งมาตรฐานบทเรือประมงแตกต่างกันให้มี 10 ชั่วโมงพักผ่อนในช่วงเวลา 24 ชั่วโมง ซึ่งกฎหมายแรงงานได้ควบคุมมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับจำนวนชั่วโมงการทำงาน ล่วงเวลา ชั่วโมงการพักผ่อนแต่นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำสัญญาจ้างเพิ่มตามความเหมาะสม

ค่าจ้างและค่าชดเชย	ประมง
1. มีการจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว	
2. มีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด กลางคืน และค่าล่วงเวลาในวันหยุด อัตราค่าจ้างล่วงเวลาเป็น 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ	ซี188 มาตรา 14.1 มีชั่วโมงพักอย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อวัน/24

	ชั่วโมง (77 ชั่วโมงพักต่อสัปดาห์)
3. มีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในรูปแบบอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด	
4. มีการค่าจ้างอย่างน้อยครั้งละเดือนและจ่ายอย่างสม่ำเสมอและตามเวลา	
5. มีการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างโดยตรง และจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาทำงานปกติที่สถานที่ทำงาน	กฎกระทรวงเรื่องประมงซี188 มาตรา 24 ลูกจ้างสามารถโอนเงินให้ครอบครัวโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
6. มีการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณี และวันลาให้กับลูกจ้างอย่างถูกต้องและเต็มจำนวน	
7. มีการทำหลักฐานการจ่ายเงินให้กับลูกจ้าง และมีการแจ้งลูกจ้างในรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการหักค่าใช้จ่ายต่างๆ ตามที่แสดงในหลักฐานการจ่ายเงิน	
8. มีการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับลูกจ้าง และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด	
9. มีการให้อิสระแก่ลูกจ้างในการใช้เงินค่าจ้างที่ได้รับได้ตามอิสระ	
10. มีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	
DRAFT	
ชั่วโมงการทำงาน	
11. มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	ซี188 มาตรา 14.1 มีชั่วโมงพักอย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อวัน/24 ชั่วโมง (77 ชั่วโมงพักต่อสัปดาห์)
12. มีการได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ในการทำงานล่วงเวลา สัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง	ซี188 มาตรา 14.1
13. มีการกำหนดการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้ทำเท่าที่จำเป็นตามความเหมาะสม และได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง	
14. มีการจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับลูกจ้างอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์	ซี188 มาตรา 14.1

6.ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน (Occupational Safety and Health and Worker Welfare)

คืออะไร?

ผลของการดำเนินการเพื่อปรับปรุงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต โดยการลดการหยุดชะงักการทำงานในประมง ฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และในโรงงานผลิต ลดการขาดงาน และลดการเกิดอุบัติเหตุและเพิ่มประสิทธิผลต่อการทำงาน ซึ่งความร่วมมือจากนายจ้างและลูกจ้างเป็นปัจจัยสำคัญต่อการร่วมกันรักษาความปลอดภัย

นายจ้างและลูกจ้างมีความรับผิดชอบและสิทธิในการได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน โดยอาชีพประมงเป็นอาชีพที่อันตรายจึงมีความเป็นที่จะต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย มีการเตรียมการในกรณีฉุกเฉิน และมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

ในอุตสาหกรรมแปรรูปจะต้องมีการติดตั้งติดตั้งอุปกรณ์ป้องกัน มีพื้นที่ขึ้นทำงานสำหรับลูกจ้างที่เหมาะสม มีการจัดหาเก้าอี้ที่นั่งสำหรับลูกจ้างที่มีสภาพเหมาะสมและการใช้อุปกรณ์ป้องกัน โดยเน้นการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

นายจ้างจะต้องมีการอบรมลูกจ้างที่เหมาะสมและให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงและเคมีอันตรายต่างเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	ประมง
1. มีการจัดทำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการเป็นลายลักษณ์อักษร	ซี188 มาตรา 32.3 อุปกรณ์ป้องกันและการฝึกอบรมที่เพียงพอ
2. มีการตรวจสอบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ	
3. มีกลไกให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ (มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ)	
4. มีการจัดทำบันทึกการเกิดอุบัติเหตุและการเกิดโรคเนื่องจากการทำงาน และรายงานข้อมูลดังกล่าวไปยังหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	
ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย	
5. มีการจัดทำบัญชีรายการสารเคมีและสารเคมีอันตรายที่ใช้	

6. มีการเก็บรักษาสารเคมีอันตรายอย่างเหมาะสม	
7. มีการอบรมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตรายให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย	
8. มีการจัดหาอุปกรณ์ชำระร่างกายให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอ ในกรณีที่ลูกจ้างสัมผัส หรือมีการรั่วไหลของสารเคมีอันตราย	
9. มีการจัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นเหมาะสมกับชนิดของสารเคมีให้กับลูกจ้างใช้สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน	
ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร	
10. มีการออกแบบอุปกรณ์ เครื่องมือ สวิตช์ และอุปกรณ์ควบคุม ให้ลูกจ้างสามารถใช้ได้โดยง่าย	
11. มีการอบรมลูกจ้างให้สามารถใช้เครื่องจักรอย่างปลอดภัย และมีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับลูกจ้าง	
12. มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีมาตรการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม ในส่วนของเครื่องจักรที่มีการเคลื่อนไหวซึ่งสามารถทำให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้าง	
13. มีการติดเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยที่เหมาะสม ณ สถานประกอบกิจการ	
14. มีการติดสัญลักษณ์ป้ายเตือนอันตรายในการทำงาน ณ สถานประกอบกิจการ	
พื้นที่ทำงานและการจัดการ	
15. มีพื้นที่ยืนทำงานสำหรับลูกจ้างที่เหมาะสม โดยมีที่พักเท้า แผ่นรองพื้น หรือที่นั่งสำหรับพักในระหว่างการทำงาน	
16. มีมาตรการที่เพียงพอเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ลูกจ้างยกของหนักเกินกำหนด	
17. มีการจัดหาเก้าอี้ ที่นั่งสำหรับลูกจ้างที่มีสภาพเหมาะสม	
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	
18. มีการตรวจสอบอุณหภูมิภายในสถานประกอบกิจการให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	
19. มีการจัดให้มีการถ่ายเทอากาศอย่างเพียงพอ	
20. มีการตรวจสอบระดับเสียงดังไม่เกินมาตรฐานกำหนด	
21. มีการจัดให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ	
22. มีการจัดอุปกรณ์ปฐมพยาบาลที่พร้อมใช้ในกรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บขณะทำงาน	ซี188 มาตรา 38-39 เจ้าของ รับประกันเรื่องการ รักษาพยาบาลที่เพียงพอ

23. มีการจัดชุดปฐมพยาบาลฉุกเฉินที่หยิบได้ง่าย และมองเห็นได้ง่าย	
สวัสดิการแรงงาน/สิ่งอำนวยความสะดวก	
24. มีห้องน้ำและห้องส้วมอย่างเพียงพอสำหรับลูกจ้าง	
25. มีอุปกรณ์ล้างมือและสบู่อย่างเพียงพอ	
26. มีน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขอนามัยและมีปริมาณเพียงพอสำหรับลูกจ้าง	ซี188 มาตรา 27 อาหารและน้ำดื่มที่สะอาดที่มีคุณภาพและเพียงพอ
27. มีการจัดพื้นที่สำหรับรับประทานอาหารที่เหมาะสม	ซี188 มาตรา 26 ที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ
28. มีการดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบในสถานที่ทำงาน	ซี188 มาตรา 26 ที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ
สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน	
29. มีการแจ้งให้ลูกจ้างรับทราบและรู้สิทธิในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และรู้วิธีปฏิบัติเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน	ซี188 มาตรา 26 การฝึกอบรมเรื่องปฐมพยาบาล อุปกรณ์และการเตรียมการ
30. มีการให้สิทธิประโยชน์จากการจัดตั้งและการส่งเสริมสถานเลี้ยงดูเด็ก แก่ลูกจ้างและครอบครัวรวมถึงลูกของลูกจ้าง	
31. มีการจัดสถานที่สำหรับการจัดเตรียมและรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งแยกจากสถานที่ทำงาน	ซี188 มาตรา 26 ที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ
32. มีการจัดสถานที่ที่ลูกจ้างสามารถพบปะ หรือชุมนุมทางสังคม	ซี188 มาตรา 26 ที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ
33. มีการดูแลลูกจ้างหญิงมีครรภ์ คนพิการ ผู้สูงอายุ และลูกจ้างผู้ยาวเป็นพิเศษ	
34. มีการดูแลลูกจ้างที่มีครรภ์ให้มีการฝากครรภ์ จัดปริมาณงานที่เหมาะสม และสนับสนุนให้ลูกจ้างเลี้ยงดูด้วยนมมารดา	
35. มีการอบรมและการจัดงานโดยให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมสวัสดิการในสถานที่ทำงาน โดยงานดังกล่าวสามารถมุ่งเน้นไปที่ด้านสาธารณสุข การสนับสนุนการศึกษาสำหรับเด็ก เป็นต้น โดยงานเหล่านี้เป็นการสร้างโอกาสในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	
36. มีการให้ความร่วมมือกับชุมชนและพิจารณาผลกระทบของสถานประกอบการที่มีต่อชุมชนโดยรอบ ในประเด็นของการกำจัดขยะของเสีย กลิ่น เสียงรบกวน ความแออัด และอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการพิจารณาด้านสถานประกอบการ การจัดการ และลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างสร้างสรรค์	

กรณีนายจ้างจัดหาที่พักให้กับลูกจ้าง	
37. มีการจัดพื้นที่ใช้สอยที่จำเป็นอย่างเพียงพอตามข้อกำหนดขั้นต่ำเรื่องพื้นที่	ซี188 มาตรา 26 ที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ
38. มีการจัดหาพื้นที่ใช้สอยที่สะอาดและเพียงพอ	ซี188 มาตรา 27 อาหารและน้ำดื่มที่สะอาดที่มีคุณภาพและเพียงพอ
39. มีห้องน้ำ ห้องส้วม มีระบบกำจัดของเสียและขยะที่เหมาะสม	ซี188 มาตรา 26 ที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ
40. มีการป้องกันการเกิดพาหะนำโรคจากสัตว์และแมลงอย่างเหมาะสม	
41. มีอุปกรณ์ประกอบอาหารและจัดเก็บอาหารอย่างเหมาะสม	ซี188 มาตรา 26 ที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ
42. มีการป้องกันอัคคีภัยและมีการเตรียมการกรณีฉุกเฉินอย่างเหมาะสม	

DRAFT

ภาคผนวก 3:

สรุปการรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องในเดือนธันวาคม 2559

ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นสำคัญ			
	การกำกับดูแล	หลักการ	แผนงาน	มาตรฐาน
องค์กรประชาสังคม/ สหภาพแรงงาน	<p>ลักษณะที่เป็นการทำโดยสมัครใจของ GLP เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมให้มีการนำแนวปฏิบัติไปใช้</p> <p>จำเป็นต้องมีแรงจูงใจและทำให้บริษัทต่างๆ เห็นแรงจูงใจนี้ชัดเจน</p> <p>นำโดยภาคอุตสาหกรรมแต่ด้วยการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งจากองค์กรประชาสังคม สหภาพแรงงานและรัฐบาลเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส</p> <p>ต้องเพิ่มความโปร่งใส/การเปิดเผยต่อสาธารณะ</p> <p>การประเมินตนเองควรได้รับการส่งเสริมต่อไป แต่อาจจำเป็นต้องมีการ</p>	<p>ไม่ชัดเจนในส่วนของความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานและหลักการ</p> <p>ผู้ซื้อระหว่างประเทศควรได้รับการส่งเสริมให้ซื้อเฉพาะจากหรือเลือกซื้อจากบริษัทที่ดำเนินตาม GLP ก่อนเพื่อสร้างแรงจูงใจ</p>	<p>ในกรณีที่การดำเนินการตามมาตรฐานไม่ได้รับการส่งเสริมจากสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (เช่น ไม่มีเสรีภาพในการสมาคม) ก็ให้ดำเนินการไปที่ละขั้น (เช่น จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วม)</p> <p>ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและบทเรียนที่ได้จากช่วงนำร่อง</p> <p>จำเป็นต้องมี “การวิเคราะห์สาเหตุรากเหง้า” เพื่อเข้าใจได้ลึกซึ้งเกี่ยวกับข้อจำกัดต่างๆ ในการส่งเสริมการดำเนินการตามมาตรฐานและในการออกแบบการเข้าไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>ปรับ “การใช้ถ้อยคำ” ของ GLP ให้เข้ากับกฎหมาย และไม่ควรซ้ำซ้อน</p> <p>ควรมีมาตรฐานที่เฉพาะเจาะจงสำหรับภาคการผลิตย่อย/หน้าที่ในการผลิต แทนที่จะเป็นมาตรฐานเดียวใช้กับอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลทั้งหมด</p> <p>มาตรฐานที่ลงรายละเอียด ทำนองรายการตรวจสอบ และหากเป็นไปได้ก็น่าจะมีตัวอย่างของมาตรการในการดำเนินการตามแนวทาง</p> <p>ควรจะง่ายต่อการทำความเข้าใจแต่ก็ยังคงเข้มงวดรัดกุม ทำมากกว่าแค่ดำเนินการตามกฎหมาย</p>

	ตรวจสอบขั้นต้นการดำเนินการว่า เป็นไปตามหลักการหรือไม่ แต่ยังมี คำถามว่าใครควรจะเป็นคนตรวจสอบ		ส่งเสริมการรับ GLP อย่างค่อยเป็น ค่อยไปที่ละขั้น การมีบริษัทใหญ่ๆ เข้าร่วมสามารถ ช่วยเร่งให้เกิดความคืบหน้าได้	
รัฐบาล	<p>ระยะที่ 1: คณะกรรมการ (ที่ปรึกษา) ที่ จัดตั้งขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กร ระหว่างประเทศ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา เป็นหลัก มีคณะกรรมการเฉพาะภาค การผลิตแยกย่อยลงไปอีก 4 คณะ โดย เกี่ยวข้องกับ GLP ในระดับต่างๆ กันไป</p> <p>การติดตามตรวจสอบที่นำโดย ภาคอุตสาหกรรมเป็นสิ่งที่ดีโดยเฉพาะ อย่างยิ่งเมื่อสมาชิก (ของสมาคมต่างๆ) มีบทบาทหลักในการตรวจสอบกันเอง แต่มีความจำเป็นต้องเพิ่มความ น่าเชื่อถือ</p> <p>- การติดตามตรวจสอบของ อุตสาหกรรมสัตว์ปีกเป็นหนึ่งใน</p>	<p>ขาดการเน้นที่ประเด็นแรงงาน</p> <p>ส่วนที่สร้างแรงจูงใจของ GLP เพื่อ ส่งเสริมการปฏิบัติตาม</p> <p>การเปิดเผยข้อมูลอาจทำได้ยาก บาง บริษัทกลัวจะถูกปรับ/ลงโทษ เนื่องจากเปิดเผยข้อมูล</p>	<p>ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินการ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรที่มีความรู้และความ เข้าใจที่ดีพอ - งบประมาณไม่พอเพียงสำหรับ การเสริมสร้างศักยภาพและการ ฝึกอบรมเพื่อช่วยสนับสนุน บุคลากรในการดำเนินการตาม GLP - บริษัทขนาดเล็กไม่สามารถ รับภาระต้นทุนของการปฏิบัติตาม ได้ - บริษัทขนาดเล็กไม่เห็นประโยชน์ ของการปฏิบัติตาม <p>ข้อจำกัดบางอย่างในการส่งเสริม GLP มีสาเหตุจากปัญหาที่ลึกซึ้งและ</p>	<p>GLP ปิด ‘ช่องว่าง’ ในกฎหมายไทย และทำให้บริษัทมีช่องทางที่จะ สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานระหว่าง ประเทศได้</p> <p>GLP ในระดับภาคอุตสาหกรรมอาจ พอเพียงด้วยการใช้มาตรการในการ ดำเนินการต่างกัน</p> <p>อีกทางหนึ่งคือแนวทาง GLP ซึ่ง สมาคมอุตสาหกรรมต่างๆ สามารถ กำหนดมาตรฐานและ/หรือมาตรการ ดำเนินการตามที่ตนเห็นสมควรได้</p>

	<p>ริเริ่มที่ประสบความสำเร็จ ผู้ซื้อ/โรงงาน แปรรูปขั้นต้นซื้อวัตถุดิบจากบริษัทที่ ดำเนินการเท่านั้น มีการยกเลิก ใบอนุญาตของบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตาม</p> <p>ลักษณะดำเนินการโดยสมัครใจของ GLP ทำให้ยากต่อการส่งเสริมให้กิจการ ส่วนใหญ่ดำเนินการ อาจจำเป็นต้อง พิจารณาใช้กลไกรัฐในการส่งเสริมให้มี การดำเนินการแต่ยังคงลักษณะ ดำเนินการโดยสมัครใจอยู่</p> <p>ไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและไม่มีการ ติดตามตรวจสอบ</p> <p>GLP ถูกมองว่าเป็นความรับผิดชอบของ นายจ้างฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่รัฐบาลก็ จำเป็นต้องมีบทบาทเพื่อดูแลให้ประสบ ความสำเร็จด้วย</p>		<p>กระทบจากปัญหาจากนอกประเทศ ไทย (เช่น แรงงานบังคับ ค่าแรงขึ้น ต่ำที่สูงกว่าของไทยเมื่อเทียบกับ ประเทศต้นทางซึ่งทำให้ไทยเป็น ประเทศปลายทางที่น่าดึงดูด)</p> <p>การมอง GLP อีกแบบหนึ่ง คือ รัฐบาล แรงงาน และผู้ผลิต จำเป็นต้องมุ่งเน้นแรงงานมากขึ้น</p> <p>วิธีการเพิ่มระดับ GLP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเรียนรู้จากกันและกัน - การดูแลเป็นพี่เลี้ยงโดยผู้ซื้อราย ใหญ่ - การมีส่วนร่วมของผู้ซื้อ <p>จำเป็นต้องมี “ตัวแบบ” และ “การนำ ร่อง” เพื่อสาธิตประโยชน์ที่จะได้รับ</p> <p>การซื้อขายนอกกรอบสัญญาซื้อขาย ปกติในหมู่กิจการขนาดเล็กอาจบัน ทอนแนวทางแบบห่วงโซ่อุปทานใน การเสริมสร้างศักยภาพ</p>	
--	--	--	--	--

			แผนการดำเนินการ GLP ยังไม่ชัดเจน จำเป็นต้องมีการวางแผนดีกว่านี้	
การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ			<p>ธุรกิจใหญ่สามารถเป็นที่เลี้ยงให้กับ ธุรกิจเล็กได้ แต่ต้องพิจารณาให้ดี เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้กับ สถานการณ์ของกิจการต่างๆ</p> <p>การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง กิจการใหญ่และเล็ก / ฟาร์มใหญ่และ เล็ก ผู้ซื้อรายใหญ่จะช่วยติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติตาม</p> <p>การเรียนรู้และให้ความคิดเห็น ย้อนกลับโดยใช้เทคโนโลยีราคาถูกลง</p>	<p>ไม่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ซื้อ ระหว่างประเทศ ไม่เป็นที่รู้จักกันและ ไม่ตรงกับข้อกำหนดในรายละเอียด เหมือนระบบการรับรองอื่นๆ</p> <p>GLP ง่ายขึ้นไปสำหรับสมาชิกหรือ ละ 20 (บริษัทใหญ่) เนื่องจากส่วน ใหญ่ได้รับการรับรองอยู่แล้ว (เช่น SA 8000)</p> <p>มาตรฐานบางอย่างใน GLP ใช้ไม่ได้ กับกิจการขนาดเล็ก/กิจการครอบครัว เช่น ชั่วโมงทำงาน มุ่งเน้นหัวข้อ หลักๆ รายละเอียดของมาตรฐานควร ถูกปรับให้เข้ากับลักษณะของ ภาคอุตสาหกรรมย่อย</p> <p>GLP สามารถช่วยให้เกษตรกรไปถึง มาตรฐานระหว่างประเทศได้อย่างที่ ละชั้นที่ละตอน</p>

				<p>ประเด็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมนี้ไม่ได้เป็นเรื่องใหญ่หนักหนาแต่เรื่องการจ้างแรงงานข้ามชาติในการเก็บเกี่ยวผลผลิต</p> <p>แรงงานเด็ก: ต้องปลูกจิตสำนึกแต่ไม่ เป็นปัญหา</p>
สมาคมอาหารทะเล/ทูน่า/ประมง	จำเป็นต้องมีสถาบันที่เป็นบุคคลที่สามที่มีความน่าเชื่อถือในแง่ความรู้ทางเทคนิคและมีประสบการณ์ในการพัฒนาศักยภาพ	<p>หลักการทั้งหมดดีในทางทฤษฎีแต่ปัญหาท้าทายอยู่ที่การลงทุนและผลตอบแทนจากการลงทุน</p> <p>หลักการและมาตรฐานสำหรับ GLP จำเป็นต้องมีการบังคับใช้จึงจะประสบความสำเร็จในบริบทของไทย</p> <p>สมาคมสามารถมีอิทธิพลต่อสมาชิกให้บรรลุหลักการเหล่านี้ได้</p> <p>ไอแอลโอจำเป็นต้องทำให้ผู้ซื้อเห็นคืบคลานและยอมรับ GLP (แรงจูงใจทางเศรษฐกิจสำหรับภาคอุตสาหกรรม)</p>	<p>การฝึกอบรมยังเป็นสิ่งจำเป็น</p> <p>การสนับสนุนทางการเงินจากแหล่งทุน/ไอแอลโอ/สมาคม/ผู้ซื้อ มีความจำเป็นสำหรับบริษัทขนาดกลางลงไปจนถึงเล็ก</p> <p>กิจกรรม (ฝึกอบรม) ที่ผ่านมายังไม่พอและต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้ GLP เป็นแนวทางที่ยั่งยืน</p> <p>กระบวนการตรวจสอบในส่วนของลูกจ้างและไม่ใช่แค่การบันทึกหลักฐานเท่านั้น</p>	<p>ถึง GLP จะเป็นแนวทางที่ปฏิบัติโดยสมัครใจ สมาคมต่างๆ ก็สนับสนุนและฝึกอบรมสมาชิกเกี่ยวกับ GLP โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของสมาคมที่จะส่งเสริมมาตรฐานสูง</p> <p>แต่ละคนมี GLP ในฉบับของตนเอง ซึ่งสร้างความสับสนและแผนงาน GLP ก็ไม่ค่อยคลิกกันในช่วงหลังมานี้</p> <p>GLP ไม่ตรงกับข้อกำหนดของผู้ซื้อในเรื่องมาตรฐานเนื่องจากไม่มีการให้การรับรอง</p> <p>หลักๆ แล้วเป็นเรื่องของการจูงใจทางเศรษฐกิจ GLP จำเป็นต้อง ‘สร้าง</p>

		<p>ไม่ใช่ว่าทุกหลักการจะสามารถนำไปใช้ได้ทันทีและจำเป็นต้องมีการพิจารณาเรื่องบริบทท้องถิ่น การปฏิบัติตามกฎหมายที่เป็นไปอย่างล่าช้า ฯลฯ และให้เวลาพอสำหรับอุตสาหกรรมในการปรับตัว</p> <p>การแสดงความเชื่อมั่นต่อสาธารณะและเป็นลายลักษณ์อักษรของผู้บริหารระดับสูงสุดมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมที่จะปรับปรุงตนเอง</p> <p>หลักการและมาตรฐานทั้งหมดจะต้องชัดเจนและเกิดขึ้นจากการรับฟังความคิดเห็นจากอุตสาหกรรมอย่างใกล้ชิดและจริงใจ</p>	<p>ต้องให้ผู้ซื้อ/อุปสงค์และปรับแผนงานให้สอดคล้อง (คือ ใครมีอำนาจเจรจา)</p>	<p>ชี้ข้อ' ตนเองให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากสถานะปัจจุบันมีความคลุมเครือ</p> <p>ระบบการรับรองหรือตรวจสอบของเอกชนจำนวนมากกำลังยึดตามหลักการเดียวกันกับของ GLP ในเรื่องแรงงาน</p> <p>มาตรฐาน GLP จะมุ่งไปที่อุตสาหกรรมบนบกและอาจจำเป็นต้องพิจารณาทบทวนแนวทางในรายละเอียดโดยเทียบกับการปฏิบัติจริงในอุตสาหกรรมประมง</p> <p>มาตรฐานที่กำหนดโดย GLP, EU, และอื่นๆ เป็นมาตรฐานสูงและเรียกร้องสูง ในการที่จะบรรลุมาตรฐานเช่นนั้น อุตสาหกรรมประมงต้องมีเวลาเพียงพอ</p> <p>ข้อปฏิบัติของอุตสาหกรรมประมงในปัจจุบันครอบคลุมข้อกำหนดของ</p>
--	--	--	---	--

				<p>GLP ทั้งหมด แต่การปฏิบัติตามยังเป็นปัญหาเนื่องจากข้อปฏิบัติเป็นเรื่องที่ดำเนินการ โดยสมัครใจ</p> <p>บริษัทใหญ่สามารถช่วยบริษัทเล็กในการบรรลุมาตรฐาน GLP ได้</p> <p>GLP ควรแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ GLP สำหรับบนบกและในทะเล</p> <p>แนวทางที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่ชัดเจนและไม่สามารถใช้ได้ สถานการณ์ที่ซับซ้อนเนื่องจากลักษณะของธุรกิจ</p> <p>GLP ควรคำนึงถึงวิถีคิดและการปฏิบัติทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น</p>
--	--	--	--	---