



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ กลุ่มงานพันธกรณี โทร.13876

ที่ สม 0007/๔๗๓

วันที่ ๒๓ สิงหาคม 2562

เรื่อง สรุปลผลการเสวนา เรื่อง “หลังคลื่น IUU: เดินหน้าหรือหยุดนิ่ง ทิศทางและความท้าทายล่าสุด ประมวงไทย”

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

1. ที่มา

ตามที่สำนักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมการเสวนา เรื่อง “หลังคลื่น IUU: เดินหน้าหรือหยุดนิ่ง ทิศทางและความท้าทายล่าสุดประมวงไทย” เมื่อวันอังคารที่ 30 กรกฎาคม 2562 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ สมาคมศิษย์เก่า ชั้น 12 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคม เพื่ออาหารทะเลที่เป็นธรรมและยั่งยืน นั้น

2. การดำเนินการ

สำนักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศขอเรียนสรุปลการสำคัญของการเสวนา ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการเสวนา

การเสวนามีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาคส่วนต่างๆ ของสังคมได้ติดตามการดำเนินงานของภาครัฐและภาคเอกชนใน 3 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานในภาคการประมงของไทย ได้แก่ กลไกการร้องเรียน เมื่อแรงงานได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือถูกละเมิดสิทธิ มาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และกระบวนการสรรหา/คัดเลือกแรงงาน

2.2 ผู้เข้าร่วมการเสวนา ประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนบริษัทเอกชนที่ประกอบกิจการด้านอาหารทะเล และผู้แทนภาคประชาสังคมด้านสิทธิแรงงาน จำนวนประมาณ 50 คน

2.3 เนื้อหาของการเสวนาในประเด็นต่างๆ

กลไกการร้องเรียนเมื่อแรงงานได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือถูกละเมิดสิทธิ

- ผู้แทนบริษัท Seafresh ระบุว่า ปัจจุบันบริษัทได้จัดให้มีช่องทางให้แรงงานสามารถร้องเรียนได้หากถูกละเมิดสิทธิ จำนวน 2 ช่องทาง ได้แก่

(1) คณะกรรมการสวัสดิการ โดยองค์ประกอบหลักของคณะกรรมการฯ คือ ชาวเมียนมา เนื่องจากเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของบริษัท

(2) ทีมดูแลแรงงานลูกจ้าง ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทที่มีหน้าที่สอบถามสภาพการทำงานของแรงงานในแผนกต่างๆ

อย่างไรก็ดี พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการเข้าใจผิดทางด้านภาษา บริษัทจึงได้แก้ไขปัญหาด้วยการให้หัวหน้าแผนกต่างๆ เรียนภาษาเมียนมาเพื่อให้สามารถสื่อสารกับแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ผู้แทนบริษัท Thai Union กล่าวว่า บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการได้มาซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการ มีการกำหนดสัดส่วนของคณะกรรมการฯ ให้เป็นไปตามจำนวนสัญชาติของแรงงานที่ทำงานในบริษัท

- ผู้แทนบริษัท CPF ให้ข้อมูลว่า นอกเหนือจากที่บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแล้ว ยังมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการโดยคำนึงถึงเรื่องศาสนาและความพิการของแรงงานด้วย โดยได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปลายปี 2561 และได้เปิดโอกาสให้แรงงานสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานภายนอกได้

- นายสมบูรณ์ ตรียศิลานันท์ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน กล่าวว่า คณะกรรมการสวัสดิการในบริษัทต่างๆ มีส่วนช่วยในการป้องกันการละเมิดของแรงงานได้เนื่องจากเป็นกลไกที่ดูแลสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานได้ ทั้งนี้ หากบริษัทใดไม่ดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ กรมฯ จะดำเนินการเอาผิดตามกฎหมายกับบริษัทนั้นๆ ต่อไป

มาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

- ผู้แทนบริษัท CPF บริษัท Seafresh และบริษัท Thai Union กล่าวว่า แรงงานที่ทำงานกับบริษัทได้รับการอบรมในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีการแบ่งปันความรู้และจัดทำแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Code of conduct) ให้กับคู่ค้าทางธุรกิจ และมีการทำงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม

- รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวว่า ที่ผ่านมา กรมฯ มีการจัดอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ปัจจุบันประเทศไทยมี 2 หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าว คือ

(1) กรมประมง โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎกระทรวงระบบความปลอดภัยสุขอนามัย และสวัสดิภาพในการทำงานของคนประจำเรือ พ.ศ.2559

(2) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561

กระบวนการสรรหา/คัดเลือกแรงงาน

- ผู้แทนบริษัท Thai Union กล่าวว่า ตั้งแต่ปี 2559 บริษัทได้ทำงานกับตัวแทน (Agent) ผังเมียนมาเพื่อให้กระบวนการสรรหา/คัดเลือกแรงงานมีความสอดคล้องกับกฎหมายทั้งของไทยและเมียนมา และมีการตรวจสอบว่ามีการเรียกเก็บเงินเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ หากพบว่ามี การดำเนินการที่ไม่

ขอด้วยกฎหมาย บริษัทจะดำเนินการเอาผิดกับตัวแทนดังกล่าวต่อไป รวมถึงมีการฝึกอบรมก่อนการเดินทาง (Pre-departure training) ให้แก่แรงงานที่สนใจจะทำงานกับบริษัทด้วย

- ผู้แทนบริษัท Seafresh ระบุว่า บริษัทมีการนำฝ่ายทรัพยากรบุคคลไปเยือนมาเพื่อทำความเข้าใจถึงสภาพการทำงานของบริษัทให้กับแรงงานที่สนใจมาสมัครงานกับบริษัท โดยมาตรการดังกล่าวส่งผลให้แรงงานเมียนมามีอัตราการลาออกน้อยลงอย่างมากเนื่องจากพวกเขาทราบถึงสภาพการทำงานที่แท้จริงตั้งแต่ก่อนเริ่มงาน

- ผู้แทนบริษัท CPF กล่าวว่า ปัจจุบันบริษัทมีแรงงานต่างชาติประมาณ 10,000 คน ในส่วนของขั้นตอนการรับสมัครแรงงานจะดำเนินการที่ประเทศต้นทาง โดยมีการฉายวิดีโอสภาพการทำงานและรูปแบบการแต่งกายให้ผู้สนใจสมัครงานกับบริษัททราบ และมีความร่วมมือกับภาคประชาสังคมด้านสิทธิแรงงานเพื่อร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การคัดสรรตัวแทน/นายหน้าในประเทศต้นทาง เช่น เมียนมา และกัมพูชา

- ผู้แทนกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระบุว่า โดยที่แรงงานภาคประมงทะเลหาได้ยากลำบาก รัฐบาลจึงได้จัดทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding - MoU) กับรัฐบาลเมียนมา ลาว และกัมพูชา เพื่อนำเข้าแรงงานประมงจากทั้งสามประเทศ นอกจากนี้ ในส่วนของ การให้ความรู้ที่จำเป็นกับแรงงานกลุ่มดังกล่าว กรมฯ ได้จัดการอบรมเพื่อเผยแพร่ความรู้และจัดทำคำแปลเอกสารต่างๆ เป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจได้

3. ข้อเสนอ

3.1 เรื่องสิทธิแรงงานในภาคการประมงของไทยมีความเกี่ยวข้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศ ด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีหลายฉบับ เช่น กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR) และอนุสัญญาในกรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) เช่น อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง (Convention concerning work in the fishing sector)

3.2 เพื่อให้มีการเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานในภาคประมงของไทย สำนักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศจึงขอเสนอกรอบแนวทางในการเฝ้าระวังและติดตามเพื่อจัดทำข้อมูลการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นดังกล่าว ดังนี้

ขั้นตอนที่	การดำเนินงาน	กรอบเวลา
1	รวบรวมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานในภาคประมงของไทย เพื่อจัดทำข้อมูลการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน	ภายในปี 2562
2	เสนอประเด็นที่จะบรรจุไว้ในข้อมูลการปฏิบัติตามพันธกรณีฯ ต่อเลขาธิการ/รองเลขาธิการ กสม. เพื่อขอความเห็นชอบ	ภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2563

ขั้นตอนที่	การดำเนินงาน	กรอบเวลา
3	จัดทำหนังสือเพื่อขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องชี้แจงข้อมูลและการดำเนินการในประเด็นต่างๆ ตามข้อ 1	ภายในเดือนมีนาคม 2563
4	จัดทำร่างข้อมูลการปฏิบัติตามพันธกรณีฯ โดยประมวลข้อมูลตามข้อ 1 และข้อ 3 และจัดทำข้อมูลร่างแรกเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ/รองเลขาธิการ กสม.	ภายในเดือนเมษายน 2563
5	จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม	ภายในเดือนพฤษภาคม 2563
6	ปรับร่างข้อมูลการปฏิบัติตามพันธกรณีฯ และเสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการ/รองเลขาธิการ กสม.	ภายในเดือนมิถุนายน 2563

จึงเรียนมาเพื่อ

(1) โปรดทราบสรุปผลการเสวนาฯ

(2) โปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบแนวทางในการเฝ้าระวังและติดตามเพื่อจัดทำข้อมูลการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นสิทธิมนุษยชนของแรงงานในภาคประมงของไทย

วราภรณ์ อิมม

(นางสาววัลลภา ศารทประภา)

ผู้อำนวยการสำนักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

- ทบ

- เรื่องมีมติของคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ (สมช.) เรื่อง 2005/69 (เรื่อง, การละเมิดสิทธิมนุษยชน) และ สมช. 2005/69 (เรื่อง, การละเมิดสิทธิมนุษยชน) เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

- ทบฯ เป็น กิตติกรรมบัตรให้สมช. เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในมิติที่สหประชาชาติและสมช. เป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคอาเซียน และสมช. เป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคอาเซียน

- สืบค้น ทบ. (มติสมช. 2005/69) ในข้อ 23

วพ. (จุฬาลงกรณ์)
วอ. 30
อ. 26/8/62

(นางสาวอังคณา ฉายากุล)
รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

23 ส.ค. 2562

เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ