

บทแปลเนื้อหาภาษาไทยสำหรับคลิปวิดีโอภาษาอังกฤษ

ในหน้าที่ 17 บทที่ 1 ของหลักสูตรการอบรมออนไลน์ เรื่องการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ

วิดีโอคลิปที่ 1 https://www.youtube.com/watch?v=_zSViu5b-SM

ในปี 2015 อุตสาหกรรมอาหารทะเลทั่วโลกเผชิญกับความท้าทายร้ายแรงด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชน ดังนั้น ในปี 2016 ไทยยูเนี่ยนจึงเปิดตัว SeaChange ซึ่งเป็นกลยุทธ์ความยั่งยืนระดับโลกครั้งแรก ซึ่งเป็นแผนบูรณาการการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 เสาหลัก แต่ละเสาหลักสร้างขึ้นด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุภายในปี 2020 เป้าหมายเหล่านี้ยังช่วยให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ อีกด้วย ในช่วงห้าปีที่ผ่านมามี SeaChange ได้ช่วยให้ไทยยูเนี่ยนกลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลระดับโลก

สิ่งที่ไทยยูเนี่ยนประสบความสำเร็จภายใต้เสาหลักด้านแรงงานปลอดภัยและถูกกฎหมาย โดยตั้งเป้าหมายในการดูแลพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานท้องถิ่นให้ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และมีศักดิ์ศรี จึงได้ดำเนินนโยบายค่าธรรมเนียบการสรรหางานเป็นศูนย์กลางสำหรับแรงงานข้ามชาติ เพื่อช่วยจัดการเออาร์ดีเอเปรียบแรงงานและยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่คนงานเลือกตั้งร่วมกับเครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติเพื่อรับฟังเสียงของคนงาน

แม้ไทยยูเนี่ยนจะไม่มีเรือเป็นของตัวเอง แต่บริษัทก็รู้ว่าการตรวจสอบกิจกรรมในทะเลอาจเป็นเรื่องยาก ดังนั้น ในปี 2017 บริษัทได้เปิดตัวโครงการปรับปรุงเรือประมงและจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับซัพพลายเออร์ ที่ดำเนินกิจการเรือประมงเพื่อช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานและความปลอดภัยในทะเล นอกจากนี้ยังได้ริเริ่มมาตรการอื่น ๆ เพื่อคุ้มครองคนงาน รวมถึงโครงการนำร่องการตรวจสอบย้อนกลับแบบดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงคนงานในทะเลกับครอบครัวบนบก การตรวจสอบย้อนกลับตั้งแต่ขั้นตอนการจับสัตว์น้ำจนถึงการบริโภคเป็นกุญแจสำคัญในการปรับปรุงความโปร่งใสและแนวทางปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมอาหารทะเลทั้งหมด เป็นกระดูกสันหลังของความยั่งยืนภายใต้เสาหลักการจัดซื้ออย่างรับผิดชอบ

ไทยยูเนี่ยนมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงระบบประมงทั่วโลก ในปี 2016 บริษัทได้ออกคำมั่นสัญญาว่า ทูน่าทั้งหมดของบริษัทจะมาจากแหล่งที่คำนึงถึงความยั่งยืน ดังนั้น บริษัทได้สร้างความร่วมมือระหว่างแบรนด์ยุโรปของไทยยูเนี่ยนกับ WWF เพื่อเปลี่ยนแปลงห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเลของบริษัท อีกทั้ง บริษัททำงาน

ต่อไปในฐานะหนึ่งในผู้ร่วมก่อตั้งกองทุนความยั่งยืนอาหารทะเลนานาชาติและบรรลุตามมาตรการอนุรักษ์ของ ISSF และตามข้อตกลงปี 2017 กับกรีนพีซ ดังจะเห็นได้ว่า บริษัทได้ลงทุนในแหล่งโพรตีนทางเลือกเพื่อลดผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศและมหาสมุทร ซึ่งรวมถึงกึ่งที่เก็บเกี่ยวเชิงพาณิชย์ที่เลี้ยงด้วยอาหารในเล็บบ ในปี 2018 ยังได้เข้าร่วม Global Ghost Gear Initiative เพื่อช่วยลดพลาสติกในมหาสมุทร และยังร่วมมือกับลูกค้าผลิตภัณฑ์ดูแลสัตว์เลี้ยงเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและยั่งยืนบนพื้นดินและน้ำในประเทศไทย ผ่านเสาหลักด้านมนุษย์และชุมชน บริษัทได้ทำความสะอาดสิ่งแวดล้อมทางทะเล ส่งมอบความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมให้กับชุมชนที่ประสบภัยพิบัติ ให้ข้อมูลด้านโภชนาการให้กับชุมชนท้องถิ่น และสร้างโรงเรียนสำหรับบุตรของแรงงานข้ามชาติ เสาด้านการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นทั้งต่อสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของพนักงาน บริษัทประสบความสำเร็จในการลดปริมาณการใช้น้ำที่ส่งผลต่อการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางอากาศ ล้วนเกิดขึ้นได้ด้วยโครงการ Sea Change และมิตรภาพจากพันธมิตร ตลอดจนความทุ่มเทของทีมงาน ก้าวต่อไปของ Sea Change บริษัทตั้งใจริเริ่มโครงการใหม่ๆ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จริงจัง ไม่เพียงแต่ภายในบริษัท แต่ครอบคลุมไปถึงอุตสาหกรรมอาหารทะเลโดยรวม

วิดีโอคลิปที่ 2 <https://www.youtube.com/watch?v=IRFUL5FPQLg>

ผู้บริโภคยุคใหม่ฉลาดขึ้นมากในการเลือกซื้อสินค้า พวกเขาสามารถค้นหาได้ง่ายขึ้นว่าสินค้าผลิตมาจากไหน ภายใต้สภาพแวดล้อมแบบใด การมีพฤติกรรมและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในกระบวนการผลิตถือเป็นการละเมิดมาตรฐานสากลและกฎหมายของหลายประเทศ ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน รวมถึงอาจสร้างความเสียหายทางการเงินอย่างร้ายแรงให้กับบริษัทที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ระบุว่า มีผู้ที่ถูกบังคับใช้แรงงานทั่วโลกประมาณ 25 ล้านคน และครึ่งหนึ่งตกอยู่ในภาวะติดหนี้สิน โดยมีถึง 16 ล้านคนทำงานอยู่ในภาคเอกชน การบังคับใช้แรงงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน ซึ่งอนุสัญญาว่าด้วยการบังคับใช้แรงงานหมายเลข 29 ของ ILO กำหนดไว้ว่า คือการใช้การข่มขู่ คุกคาม บังคับ เพื่อให้บุคคลใดทำงานโดยไม่สมัครใจเหยื่อที่เป็นแรงงานบังคับในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมักอาศัยอยู่ในที่พักที่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ทำงานเกินชั่วโมงที่ตกลงกันไว้ และถูกยึดเอกสารประจำตัว หนังสือเดินทาง เพื่อป้องกันไม่ให้พวกเขาหนีออกจากงาน

ธุรกิจมีบทบาทสำคัญในการยุติปัญหาการบังคับใช้แรงงานยุคใหม่ เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบในห่วงโซ่อุปทานของตนเอง และเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น ดังจะเห็นได้ว่า บริษัทวอลมาร์ท

สนับสนุนให้ซัพพลายเออร์ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นเรื่องที่บริษัทตระหนักและทำงานต่อเนื่องมาหลายปี บริษัทต้องปฏิบัติต่อแรงงานเหล่านี้ด้วยความเคารพและศักดิ์ศรี อีกทั้งตระหนักว่าเป็นโอกาสที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกับชุมชนนานาชาติเพื่อร่วมกันพัฒนาอุตสาหกรรมการสรรหาแรงงานระดับโลก และจัดการสรรหาแรงงานที่ไม่เป็นธรรม บริษัทได้จัดการฝึกอบรมในประเทศไทยและมาเลเซีย เพื่อเสริมสร้างความสามารถของธุรกิจในการต่อต้านการบังคับใช้แรงงานยุคใหม่ทั้งในด้านการดำเนินงานและห่วงโซ่อุปทาน วอลมาร์ตเชื่อมั่นในพลังของการทำงานร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายภาคส่วน เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและมีขอบเขตครอบคลุมทั่วโลก

ประเด็นสำคัญประการหนึ่งในสังคมยุคปัจจุบันและในแวดวงธุรกิจ คือ เรื่องการโยกย้ายแรงงานที่เกี่ยวกับการที่แรงงานไม่ควรต้องจ่ายเงินเพื่อให้ได้งานในต่างประเทศ บ่อยครั้งกระบวนการจัดหางานมักเรียกเก็บเงินจำนวนมากจากแรงงานเพื่อแลกกับโอกาสทำงานในประเทศปลายทาง กลุ่มคนเหล่านี้เป็นหนึ่งในกลุ่มคนที่เปราะบางที่สุดในโลก ดังนั้น บริษัทจึงรู้สึกว่าการแก้ไขปัญหานี้เป็นสิ่งสำคัญทั้งในห่วงโซ่อุปทานและในสังคมโดยรวม ในระหว่างการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้วิธีการพัฒนาแผนปฏิบัติงานของบริษัท ซึ่งเป็นแนวทางที่บริษัทต่างๆ ภายในห่วงโซ่อุปทานสามารถนำไปใช้เพื่อระบุ จัดลำดับความสำคัญ และพัฒนาวิธีการลดความเสี่ยงของการบังคับใช้แรงงานยุคใหม่ บริษัทได้ดำเนินการไปแล้วหลายอย่าง เริ่มต้นด้วยนโยบายการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การประเมินความเสี่ยง ซึ่งเป็นการตรวจสอบกระบวนการสรรหาแรงงานงานจริงและค้นหาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

การปฏิบัติตามแนวทางการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมมาใช้นั้นยังสิ่งที่ท้าทายอยู่บ้าง แต่บางส่วนสามารถแก้ไขได้โดยการเพิ่มความโปร่งใสและเปิดเผยแนวทางการสรรหาแรงงาน ทั้งนี้ ความพยายามที่จะจัดการความเสี่ยงทำให้จะยิ่งทำให้บริษัทได้รับความไว้วางใจมากขึ้น วอลมาร์ตเป็นหนึ่งในสมาชิกของกลุ่มผู้นำด้านการสรรหาแรงงานอย่างรับผิดชอบ ซึ่งมีบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่อื่นๆ ร่วมอยู่ด้วย และร่วมกันสื่อสารประเด็นบริษัทพยายามที่จะเปลี่ยนแนวทางการดำเนินธุรกิจที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติมีความเปราะบางต่อแรงกดดันทางด้านเศรษฐกิจและอุปสรรคด้านสังคมในการหางานทำ บางครั้งทำให้แรงงานยอมรับข้อเสนอของผู้สรรหาแรงงานที่แท้จริงแล้วเป็นผู้ค้ำมนุษย์

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ในประเทศไทยมาจากประเทศกัมพูชา พม่า และลาว ในขณะที่แรงงานจากประเทศบังกลาเทศ อินโดนีเซีย และเนปาล มักเดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย แรงงานคนหนึ่งกล่าวว่าเขาเดินทาง

มาที่มาเลย์เซียเพื่อจูนเจือครอบครัวและการหางานทำเป็นสิ่งที่ยากลำบาก อีกทั้ง ยังได้รับค่าจ้างที่ต่ำ
ดังนั้น ควรรับฟังเสียงของแรงงานโดยการปรับปรุงการหารือระหว่างฝ่ายบริหารและแรงงาน อย่างไรก็ตาม
ข้อท้าทายก็คือปัญหาด้านการสื่อสารและวัฒนธรรม ดังนั้น ควรต้องให้แรงงานข้ามชาติรู้สึกเหมือนอยู่ที่บ้าน
ของตนเพื่อให้พวกเขาารู้สึกสบายใจและเริ่มที่จะพูดและบอกความจริงเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาได้ประสบ
กระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะเป็นประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การสร้าง
ขวัญกำลังใจในการทำงานที่มากขึ้น และการเพิ่มผลิตผลในการทำงาน

ทุกคนสามารถร่วมกันเพื่อให้หวังโซ่อุปทานปราศจากการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่และการแสวงหา
ประโยชน์ และบริษัทคาดหวังว่าจะสามารถจัดการจ่ายค่าธรรมเนียมนในการสรรหาแรงงานที่แรงงาน
ถูกเรียกเก็บเพื่อลดการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติโดยมุ่งให้ซัพพลายเออร์ได้นำไปปฏิบัติ
เพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการทำงาน