

รายงาน การติดตามการดำเนินการ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย  
(Good Labour Practices ; GLP guidelines in Thailand's seafood industry)  
ของสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย

**ความเป็นมาโครงการปี 2554-2557 :**

จากที่รัฐบาลไทยและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เน้นความสำคัญเรื่องสวัสดิการและประเด็นแรงงาน โดยเฉพาะการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเล โดยเห็นว่าเป็นเรื่องที่ควรพิจารณาเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นแหล่งรายได้สูงเป็นสินค้าสำคัญของรายได้การส่งออกของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างงานสำหรับประชาชนคนไทยและแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา ลาว และเมียนมา

จึงเกิดโครงการ “แก้ไขปัญหาแรงงานเด็กในกิจการสินค้ากุ้ง ประมง อุตสาหกรรมต่อเนื่องในประเทศไทย” โดยได้รับงบประมาณทั้งหมด 9,000,000 เหรียญสหรัฐ จากการสนับสนุนของสหรัฐฯ ผ่าน ILO โดยมีระยะเวลาโครงการ 4 ปี (พ.ศ. 2554-2557) ซึ่งมีผู้ร่วมโครงการทั้ง 3 ไตรภาคีคือ ภาครัฐ เอกชน และ CSOs : Civil Society Organization ในส่วนสมาคมฯ ดำเนินการในกิจกรรม “แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย (Good Labour Practices : GLP)”

**วัตถุประสงค์โครงการในส่วนกิจกรรมสมาคมฯ :**

- การจัดทำโครงการจะเน้นดำเนินการสำหรับโรงงานสมาชิกและสถานแปรรูปเบื้องต้น (ล้าง) ที่ผลิตและส่งออกกุ้งไปยังสหรัฐฯ ซึ่งประเทศไทยถูกจัดระดับด้านแรงงานที่ tier 2 (watch list) เพื่อให้โรงงานสมาชิก และล้างในสังกัดปรับปรุงและพัฒนาระบบการผลิตและการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นระบบมากขึ้น ทั้งนี้ ในส่วนของโรงงาน นอกจากปฏิบัติภายในโรงงาน และโรงงานในเครือแล้ว ยังสามารถนำไปอบรมให้กับล้างในสังกัดที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจมีขึ้นในอนาคต ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง
- เจ้าหน้าที่สมาคมได้รับการอบรมเป็น trainer โดยสามารถนำไปใช้ในการแนะนำโรงงานและล้างในสังกัดให้ปฏิบัติตามในขณะออกตรวจเยี่ยมประจำปี ซึ่งกำหนดไว้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง



## ที่มาต่อเนื่องโครงการปี 2561-2562 :

หลังจากโครงการสิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2557 ได้มีโครงการ “สิทธิจากเรือสู่ฝั่ง (Ship To Shore Rights)” ซึ่งเป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณจาก สหภาพยุโรป ผ่านองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อดำเนินโครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ต่อเนื่องจากโครงการเดิมข้างต้น โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ 2 หน่วยงานคือ สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยและสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย โดยมีระยะเวลาโครงการ 2 ปี (พ.ศ. 2561-2562)

## การดำเนินโครงการ :

1. การปรับปรุงข้อกำหนด แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP)
2. จัดประชุมระหว่างบริษัทสมาชิก และผู้นำเข้า เพื่อหารือประเด็นต่างๆ
3. จัดประชุมร่วมกับ CSOs เพื่อหารือการทำงานร่วมกัน
4. ออกตรวจเยี่ยมโรงงานสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ 20 แห่ง
5. จัดทำรายงานส่ง ILO และเปิดเผยต่อสาธารณะ





การดำเนินกิจกรรมปี 2564 :



สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย มีสมาชิกทั้งหมด 150 บริษัท แบ่งเป็น

1. สมาชิกสามัญ 125 บริษัท ประกอบด้วยผู้ผลิตและส่งออกสินค้าอาหารทะเล เช่น กุ้ง ปลา หมึก หอย และปู
2. สมาชิกสมทบ 25 บริษัท ประกอบด้วยบริษัทผู้ส่งออก (Trading) ผู้กระจายสินค้า (Distributor) ห้องเย็น (Cold storage) และอื่นๆ

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม:

จากสถานการณ์การระบาดโควิด-19 ทำให้การเข้าเยี่ยมชมโรงงานสมาชิกในพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการได้ จึงมีการประชุมหารือกันในส่วนเจ้าหน้าที่สมาคมฯ ซึ่งได้ข้อสรุปจะมีการดำเนินการเข้าเยี่ยมชมสมาชิก เพื่อติดตามการดำเนินการด้านแรงงาน GLP โดยระบบ Zoom Meeting โดยได้มีการดำเนินการสุ่มเข้าเยี่ยมชมโรงงานสมาชิกจำนวน 16 ราย โดย 1) ส่งแบบการตรวจประเมินด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ ให้แต่ละสมาชิกได้ประเมินตนเอง 2) เข้าตรวจเยี่ยมสมาชิก ผ่านระบบ Zoom



รายงานผลการตรวจเยี่ยมด้านแรงงานสมาชิก:

แรงงานทั้งหมดของสมาชิกสมาคมฯ ทั้ง 16 บริษัท มีทั้งหมด 9,995 คน แบ่งเป็นแรงงานไทย 4,818 คน แรงงานข้ามชาติ 5,177 คน (กัมพูชา 45 คน/ ลาว 13 คน/เมียนมา 5,116 คน และเกาหลีใต้&จีน 3 คน)

ลำดับ	รายชื่อบริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						คณะกรรมการสวัสดิการ (คน)			
		ทั้งหมด	ไทย		%	ข้ามชาติ		%	จำนวน	ไทย	ข้ามชาติ
			ชาย	หญิง		ชาย	หญิง				
1	A	61	12	49	100	0	0	0	6	6	0
2	B	71	8	15	32	16	32	68	5	5	0
3	C	1,749	394	873	72	75	407	28	11	8	3
4	D	214	46	146	90	12	10	10	6	6	0
5	E	736	64	206	37	106	360	63	7	4	3
6	F	93	20	70	97	1	2	3	5	5	0
7	G	421	74	61	32	84	202	68	5	2	3
8	L	895	239	416	73	92	148	27	9	7	2
9	M	558	159	188	62	144	67	38	7	7	0
10	N	1,731	181	458	37	181	911	63	20	6	14
11	O	459	35	50	19	158	216	81	5	4	1
12	R	595	31	153	31	65	346	69	5	4	1
13	S	897	73	181	28	250	393	72	5	3	2
14	T	904	84	130	24	315	375	76	5	2	3

15	X	340	62	248	91	1	29	9	5	1	4
16	Y	271	39	53	34	76	103	66	6	3	3
	<b>รวม</b>	<b>9,995</b>	<b>1,521</b>	<b>3,297</b>		<b>1,576</b>	<b>3,601</b>		<b>112</b>	<b>73</b>	<b>39</b>

หมายเหตุ; 1.แรงงานไทยมีถึง 13 บริษัทที่มีกลุ่มแรงงานคนพิการ

2.แรงงานไทยที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปยังทำงานอยู่จำนวน 5 บริษัท

### สรุปผลการตรวจ

การตรวจเยี่ยมโรงงานสมาชิกจำนวน 16 บริษัท คิดเป็น 12.8% ของโรงงานที่เป็นสมาชิกสามัญ โดยเป็นโรงงานที่ผลิตทั้งสินค้ากุ้ง ปลา หมึก ทั้งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ตะวันออก และภาคใต้ของไทย โดยโรงงานได้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย ไม่พบการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่มีแรงงานบังคับ จ่ายค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำโดยผ่านทางระบบธนาคาร ตรงตามเวลาที่แจ้งกับแรงงาน บริษัทที่มีแรงงานเกิน 50 คนขึ้นไป มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ และมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดอบรมในส่วนต่างๆ ตั้งแต่วันที่ปฐมนิเทศน์ และจัดทบทวนอบรมอย่างสม่ำเสมอทุกปีทั้งในส่วนทางด้านสุขอนามัยการทำงาน ความปลอดภัยอาหาร ด้านสิทธิหน้าที่แรงงาน การปฏิบัติตนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ความปลอดภัยในการทำงาน การซ้อมหนีไฟ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการอื่นๆ ที่ให้กับแรงงาน เช่น ที่พัก ค่าน้ำ-ไฟราคาถูกรถรับ-ส่งฟรี ค่าอาหาร เบี้ยขยัน แจกถุงยังชีพ เป็นต้น ซึ่งสรุปประเด็นที่พบตามหลักการ GLP ดังนี้

หัวข้อ	ประเด็นที่พบ	แนะนำแก้ไข	กฎหมายเกี่ยวข้อง /การจัดการตาม GLP
1.แรงงานบังคับ -การจัดหางาน	-ส่วนใหญ่จะเป็นการปิดประกาศหรือญาติ เพื่อนที่ทำงานแนะนำสมัคร นอกจากนี้เป็นลักษณะ MOU ทั้งผ่านนายหน้าและบริษัทดำเนินการเอง	-	-เป็นไปตามกฎหมาย และบางบริษัทได้นำแบบฟอร์มสัญญาจ้าง MOU มาเป็นแบบสำหรับใช้ในบริษัท



<p>-สัญญาจ้าง</p> <p>-การบังคับลูกจ้างทำงานโดยไม่เต็มใจ (O/T)</p> <p>-กักขัง หน่วงเหนี่ยวไม่ให้อิสระ</p> <p>-ลงโทษดูดำ ทำร้ายร่างกาย</p> <p>-ลงโทษโดยหักค่าจ้าง</p> <p>-หักค่าจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนด</p> <p>-ยึดเอกสารประจำตัวลูกจ้าง</p> <p>-จ่ายค่าจ้างลูกจ้างผ่านนายหน้าหรือผู้ปกครอง</p>	<p>-พบบางบริษัทมีใบสมัครงาน สัญญาจ้างเฉพาะภาษาไทย</p> <p>-ไม่มีการบังคับทำ OT แต่พบที่เป็นลักษณะบอกกล่าวจากหัวหน้างานในการเปิดทำ OT</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>-แนะนำให้เพิ่มเติมในภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ (พม่า/กัมพูชา)</p> <p>-ควรจัดทำเอกสารยินยอมการทำ OT และแจ้งแรงงานให้ทราบก่อนทำ ซึ่งอาจเป็นแผนทำรายวัน หรือรายสัปดาห์</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>-อยู่ในข้อ ก.13 ใน GLP จัดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่แรงงานเข้าใจได้</p> <p>-อยู่ในข้อ ก.21 ใน GLP การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดทำได้เท่าที่จำเป็นและต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคร่าวๆ ไป</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>
<p><b>2.แรงงานเด็ก</b></p> <p>-มีรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงาน</p>	<p>ไม่พบการใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี</p>	<p>-</p>	<p>-ตามกฎหมายกระทรวง “กำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน พ.ศ. 2559” (อาศัยความตามมาตรา 6 ตามพรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 50(4) ตามพรบ. คุ้มครอง</p>

			<p>แรงงาน พ.ศ. 2541 ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้</p> <p>ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับสัตว์น้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน</p> <p>(2) สถานประกอบกิจการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการแปรรูปสัตว์น้ำ ตามพระราชกำหนด การประมง พ.ศ. 2558</p>
<p><b>3.เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ</b></p>	<p>-บริษัทที่มีการใช้แรงงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปมีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ และมีการประชุมอย่างน้อยทุก 3 เดือน</p> <p>-บางบริษัทไม่มีกล่องรับความคิดเห็น หรือมีแต่ผู้เปิดกล่องจะเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล</p>	<p>-พบมี 4 บริษัทที่มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ เฉพาะคนไทย ซึ่งทั้ง 4 บริษัทมีแรงงานข้ามชาติทำงานด้วย แนะนำควรมีแรงงานข้ามชาติ เข้ามา เป็นคณะกรรมการสวัสดิการฯ ด้วย</p> <p>-ควรมีกล่องรับความคิดเห็น และติดตั้งในจุดที่แรงงานเข้าถึงได้ ไม่เปิดเผยโล่งแจ้งเกินไป เพื่อให้แรงงานไม่รู้สึกกลัวในการมาหย่อนข้อร้องเรียนต่างๆ</p> <p>-ควรให้ผู้เปิดกล่องเป็นผู้บริหาร เนื่องจากหากแรงงานร้องเรียนฝ่ายบุคคลก็ไม่สามารถกระทำได้</p>	<p>-ตามกฎหมาย พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวอย่างน้อย 5 คน เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างเพื่อการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการให้แก่ลูกจ้าง โดยวิธีการเลือกตั้ง</p> <p>-อยู่ในข้อ 4 ใน GLP ข้อแนะนำสำหรับคณะกรรมการสวัสดิการ</p>

<p>4.การไม่เลือกปฏิบัติ (สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานทุกคน)</p>	<p>-ไม่พบการไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>-ใน ส่วนแรงงานหญิงตั้งครรภ์ บริษัทจะย้ายแรงงานไปทำงานที่เหมาะสม</p> <p>-บางบริษัทมีนโยบาย มุมนมแม่ ให้แม่สามารถนำถุงเตอริไรซ์ ป้อนน้ำนมฝากไว้ที่ทำงานและนำกลับบ้านได้</p> <p>-พบ 13 บริษัท (จาก 16 บริษัท) มีการจ้างงานคนพิการ</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>-อยู่ในข้อ ง.5 แนวปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยต้องเหมาะสมกับเพศสภาพ</p> <p>-อยู่ในข้อ ง.8 ใน GLP ไม่มีนโยบายหรือแนวปฏิบัติห้ามให้แรงงานตั้งครรภ์หรือบังคับให้ตรวจครรภ์ก่อนคัดเลือกเข้าทำงาน หรือบังคับให้ลาออก</p> <p>-อยู่ในข้อ ง.10 ใน GLP มีการประเมินคนพิการที่สมัครทำงานตามความสามารถในการทำงาน และลักษณะงานโดยไม่ใช้ความพิการเป็นข้อจำกัดในการจ้างงาน</p>
<p>5.ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>6.ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-ตามกฎหมายกระทรวงบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องมีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ และแบ่งจำนวนของคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ตามจำนวนลูกจ้าง</p>

	-ในส่วนแรงงานหญิงตั้งครรภ์ บริษัท จะย้ายแรงงานไปทำงานที่เหมาะสม		-อยู่ในข้อ ฉ.35 ใน GLP มีการดูแลแรงงานที่ ตั้งครรภ์ให้มีการฝากครรภ์ จัดปริมาณงานที่ เหมาะสม
7.อื่นๆ	-บริษัทมีโครงสร้างและสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน รวมถึงความปลอดภัยใน การทำงานต่างๆ เป็นไปตาม มาตรฐาน  -พบบางบริษัทมีห้องพยาบาลหรือจุด พยาบาล แต่ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ จัดส่งไปอบรมกับผู้เชี่ยวชาญ  -พบ 4 บริษัท ไม่เคยเข้าอบรม GLP	-  -บริษัทมีการจัดห้องพยาบาล และเตียง เนื่องจากอยู่ใกล้โรงพยาบาลมีการทำ contract ไว้สำหรับการจัดส่งแรงงานกรณี ฉุกเฉิน สำหรับในส่วนเจ้าหน้าที่ประจำ ห้องพยาบาล ควรให้มีการจัดเข้าอบรม ด้านปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการใช้ยา สามัญประจำบ้าน เป็นพื้นฐาน  -ควรจัดส่งแรงงานเข้าร่วมอบรม GLP ซึ่งมี หลายหน่วยงานที่จัดอบรม ทั้งกระทรวง แรงงาน กระทรวงเกษตรฯ (กรมประมง) เป็นต้น	-พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และระเบียบอื่นๆ ของกรมสวัสดิการฯ เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย  -ข้อกำหนดสุขลักษณะในการผลิตผลิตภัณฑ์ ประมง (Good Manufacturing Practices: GMP)  -พรบ. คุ้มครองแรงงาน กำหนดให้สถาน ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างจำนวน 200 คน ขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องพยาบาลและพยาบาล ไว้ประจำ