



สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย



รายงานการดำเนินการ ด้านแรงงาน 2567

"แรงงานคุณภาพ ขับเคลื่อนอุตสาหกรรม
อาหารแช่เยือกแข็งอย่างยั่งยืน"





รายงานการดำเนินการด้านแรงงาน ประจำปี 2567
สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (Thai Frozen Foods Association : TFFA)

1. โครงการ Ship To Shore Rights ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
 2. กิจกรรม GLP Visit Members
 3. จัดประชุม/สัมมนาให้ความรู้แก่สมาชิกสมาคม ภายใต้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP
 4. กิจกรรม “วันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก วันที่ 12 มิถุนายน ของทุกปี”
-

1) โครงการ Ship To Shore Rights Thailand ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

การประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการระดับประเทศ ครั้งที่ 5 โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Ship To Shore Rights South East Asia : SEA) Programme in Thailand

เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2567 ที่โรงแรมอีสติน แกรนด์ พญาไท กรุงเทพฯ มีการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการระดับประเทศ ครั้งที่ 5 โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Ship To Shore Rights South East Asia : SEA) Programme in Thailand

โครงการได้รับงบประมาณจากสหภาพยุโรป โดยมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ร่วมกับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) และโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) จำนวน 10 ล้านยูโร มีระยะเวลา 4 ปี คือ 1 สิงหาคม 2563-31 กรกฎาคม 2567 ซึ่งเนื่องจากเป็นโครงการที่ครอบคลุม 7 ประเทศ (ไทย กัมพูชา ลาว พม่า อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม) ทาง ILO จึงได้เสนอต่อสหภาพยุโรป ในการขยายโครงการต่อจนถึงสิ้นปี 2567



สรุปสาระสำคัญ กิจกรรมตามวัตถุประสงค์โครงการ มี 3 ข้อ ดังนี้

1. ส่งเสริมประสิทธิภาพกรอบกฎหมาย นโยบาย และกฎระเบียบเกี่ยวกับการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานและมาตรฐานแรงงาน
- ศึกษาความจำเป็นการบริการลุ่มภาครัฐ

- สนับสนุนกระทรวงแรงงานด้านวิชาการ การพัฒนาข้อตกลงทวิภาคี ระหว่างประเทศไทยกับกัมพูชา เกี่ยวกับการจ้างแรงงานประมง
 - นิทรรศการภาพถ่าย “งานและชีวิตของแรงงานข้ามชาติในเศรษฐกิจสีน้ำเงินของไทย (Migrants’ labour and lives in Thailand blue Economy)”
 - สนับสนุนเอกสารแปล เกี่ยวกับอนุสัญญา 188
2. เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคง
- สนับสนุนด้านวิชาการต่อแบบสัมภาษณ์ของพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการฯ
 - โครงการ GLP visit ร่วมกับ TFFA และ TTIA โรงงานเข้าร่วม 55 โรงงาน (ปี 2566)
 - แบ่งปันประสบการณ์ SGLP ให้กับ AP2HI ของอินโดนีเซีย
 - ทำ Workshop กับองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เรื่อง ค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายของแรงงานข้ามชาติ
 - ตรวจเยี่ยมศูนย์ตรวจเรือแจ้งเข้าออก จ.สมุทรสาคร ของรมว กระทรวงแรงงานของปาปัวนิวกินี เพื่อ ศึกษาแลกเปลี่ยนกลไกและกระบวนการของศูนย์ฯ
3. สร้างความเข้มแข็งให้แก่แรงงานข้ามชาติและครอบครัว, องค์กรและชุมชนเพื่อสนับสนุนและใช้สิทธิของตน
- การตั้งศูนย์ MRC ของ LRF ในสมุทรสาคร เพื่อบริการให้ข้อมูลและช่วยเหลือแก่แรงงานข้ามชาติ 388 ราย, พัฒนาทักษะด้านภาษาไทยกับแรงงานข้ามชาติ 184 ราย, ให้ความรู้เจ้าหน้าที่และผู้นำแรงงาน 55 ราย ในเรื่องยุทธศาสตร์การสื่อสาร
 - ให้การสนับสนุน HRDF เรื่องการช่วยเหลือแก่แรงงานด้านกฎหมายกับแรงงานข้ามชาติในภาคประมง และอุตสาหกรรมประมง
 - สนับสนุน FRN ในการจัดตั้งแรงงานประมงข้ามชาติและการตั้งศูนย์ MRC ในพื้นที่สงขลา ระนอง ตราด ชุมพร และกระบี่
 - จัดตั้งศูนย์ให้ความรู้แก่ผู้นำแรงงาน
 - ให้ความรู้แรงงานเรื่อง สุขชีวนามัยและความปลอดภัย สิทธิแรงงาน กองทุนเงินทดแทน ใน 8 จังหวัดชายฝั่งทะเล

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของโครงการ

Seafood Good Labour Practices: SGLP เป็นระบบที่ดี ในรูปแบบสมัครใจ ซึ่งในหลายโรงงานให้การสนับสนุน แต่คำถามที่พบบ่อยคือ ทำ SGLP แล้วได้อะไร จึงอยากให้ ILO ผลักดันและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ซื้อต่างประเทศ รับทราบการดำเนินการดังกล่าว พร้อมทั้งเป็นการกระตุ้นในทางอ้อมให้ผู้ประกอบการต่างๆ เห็นความสำคัญใน GLP และเนื่องจากในปี 2566 ได้มีความร่วมมือของ CSOs ในกิจกรรม SGLP ซึ่งถือเป็นความร่วมมือที่ดี ในอนาคตจึงอยากให้มีการดำเนินโครงการต่อ โดยลงในส่วน of supply chain

2) กิจกรรม GLP Visit Members

ในปี 2567 สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ได้เข้าเยี่ยมชมสมาชิก เพื่อติดตามการดำเนินการด้านแรงงาน GLP โดยการลงพื้นที่เพื่อเข้าเยี่ยมชมสมาชิก จำนวนทั้งสิ้น 23 โรงงาน (โดยลงพื้นที่ 22 แห่ง และระบบออนไลน์ 1 แห่ง) แบ่งเป็น โรงงานผลิตกุ้ง หมึก ปลา ปู กระจายในพื้นที่สมุทรสาคร สมุทรปราการ และภาคใต้ เช่น สุราษฎร์ธานี สงขลา โดยใช้งบประมาณของ ILO ทั้งนี้ได้มีการสรุปรายงานกิจกรรมลงในเว็บไซต์สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ website: www.thai-frozen.or.th

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม:

- 1) ส่งแบบการตรวจประเมินด้านแรงงานในสถานประกอบการกิจการ ให้แต่ละสมาชิกได้ประเมินตนเอง พร้อมทั้งจัดส่งแบบประเมิน, เอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อพิสูจน์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่อ TFFA และส่งภาพถ่ายสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ห้องพยาบาล กระดานข่าว ห้องน้ำ โรงอาหาร ความรู้เกี่ยวกับกลไกการร้องทุกข์และกิจกรรมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเพื่อเป็นหลักฐานการปฏิบัติตาม GLP
- 2) เข้าตรวจเยี่ยมชมสมาชิก ผ่านระบบ online และ onsite
- 3) มีการสัมภาษณ์แรงงานไทยและข้ามชาติ

➤ การเยี่ยมชมบริษัทสมาชิกสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยเพื่อติดตามการดำเนินการตาม GLP

จำนวน บริษัท 23 บริษัท มีจำนวนแรงงานทั้งหมด 16,367 คน แบ่งเป็นแรงงานไทย 5,285 คน (ชาย 1,679 คน หญิง 3,606 คน) แรงงานข้ามชาติ (พม่า) 11,082 คน (ชาย 4,387 คน หญิง 6,695 คน)

ลำดับ	รายชื่อบริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)							คณะกรรมการสวัสดิการ (คน)		
		ทั้งหมด	ไทย		%	ข้ามชาติ		%	จำนวน	ไทย	ข้ามชาติ
			ชาย	หญิง		ชาย	หญิง				
1	A	797	127	294	53	94	282	47	5	3	2
2	B	1,841	196	835	56	399	411	44	8	5	3
3	C	63	1	5	10	26	31	90	5	5	0
4	D	416	37	41	18	125	213	82	5	5	0
5	E	2,849	170	429	21	668	1,582	79	7	3	4
6	F	2,106	170	230	19	368	1,338	81	7	6	1
7	G	132	20	55	57	24	33	43	9	9	0
8	H	70	4	16	28	21	29	72	5	2	3
9	I	577	81	61	4	134	301	96	7	2	5
10	J	269	147	79	84	10	33	16	14	14	0
11	K	1,560	106	234	22	364	856	78	7	3	4

12	L	187	41	98	74	9	39	26	7	7	0
13	M	531	33	43	14	202	253	86	7	2	5
14	N	1,171	81	166	21	385	539	79	5	3	2
15	O	348	47	48	28	107	146	72	6	4	2
16	P	280	91	187	99	1	1	1	7	7	0
17	Q	429	61	130	45	104	134	55	9	8	1
18	R	180	11	98	60	39	32	40	6	5	1
19	S	1,595	165	347	32	1,027	56	78	13	6	7
20	T	188	23	25	26	86	54	74	5	5	0
21	U	492	37	49	17	141	265	83	6	0	6
22	V	160	16	24	25	53	67	76	5	3	2
23	W	126	14	112	100	0	0	0	6	6	0
	รวม	16,367	1,679	3,606	32%	4,387	6,695	68%	161	113	48

หมายเหตุ: 1. สัดส่วนจำนวนแรงงานไทย : แรงงานข้ามชาติ (32:68)

2. มี 5 บริษัทที่มีแรงงานไทยมากกว่าแรงงานข้ามชาติ โดยมีเพียง 2 บริษัทที่ใช้แรงงานไทย 100%

ตารางที่ 1 สรุปแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด หรือไม่สอดคล้อง GLP รวมถึงได้แก้ไขแล้ว

ลำดับ	แนวปฏิบัติ GLP	ไม่สอดคล้องต่อ กฎหมาย (ข้อ)	ไม่สอดคล้อง GLP (ข้อ)	การดำเนินการแก้ไข	
				แก้ไขแล้ว (ข้อ)	กำลังแก้ไข (ข้อ)
1	การจัดหาและการจ้างงาน (4 ข้อ)	2	2	4	0
2	การใช้แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	0	0	0	0
3	เสรีภาพในการสมาคม เจริญต่อรองร่วม และ ความร่วมมือในสถานที่ทำงาน (3 ข้อ)	2	1	2	1
4	การไม่เลือกปฏิบัติ (0 ข้อ)	0	0	0	0
5	ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน (1 ข้อ)	0	1	1	0
6	ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน (2 ข้อ)	1	1	0	2
	รวม (10 ข้อ)	5	5	7	3

ตารางที่ 2 รายละเอียดประเด็น/ปัญหา สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด หรือไม่สอดคล้อง GLP รวมถึงการดำเนินการแก้ไข

หัวข้อ	ไม่สอดคล้องต่อ กฎหมาย	ไม่สอดคล้องต่อ GLP	การแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
1.การจัดหาและ การจ้างงาน (4ข้อ)	1. พบ 2 แห่ง กฎระเบียบข้อบังคับของ บริษัท ตาม พรบ. ค่าสุด ยังไม่ได้มีการแก้ไข อัปเดตในเรื่อง อัตรา ค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยไม่น้อย กว่าค่าจ้าง 400 วัน		บริษัทได้ปรับปรุงกฎระเบียบ และเพิ่มเติมอัปเดตข้อมูล พร้อมทั้งตีประกาศ ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบ	พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ที่ได้มีการประกาศลง ราชกิจจานุเบกษาบังคับใช้ เป็นกฎหมายแล้วเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2562 ซึ่งมี ปรับปรุงใหม่ 7 สิทธิ ประโยชน์
		2. พบ 2 แห่ง มี นโยบายบริษัทไม่ได้ มีการแปลเป็นภาษา เมียนมาร์	บริษัทได้มีการดำเนินการ แปลภาษาและตีประกาศ ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบ	
		3. พบ 1แห่ง สัญญา จ้างเป็นภาษาไทย	เนื่องจากมีแรงงานพม่า ดังนั้น ให้มีการจัดทำเป็นภาษาที่ แรงงานเข้าใจได้	
		4. พบ 1แห่ง มี สัญญาจ้างแต่ไม่มี การสำเนาให้กับ แรงงาน	ให้มีการทำสำเนาเอกสารสัญญา จ้าง และแจกให้กับแรงงานเก็บ ไว้ด้วย 1 ชุด	
2.การใช้แรงงาน เด็ก (0 ข้อ)	-	-	-	-
3.เสรีภาพในการ สมาคม เจริญ ต่อรองร่วม และ ความร่วมมือใน สถานที่ทำงาน (3 ข้อ)	1. บริษัทไม่ได้มีการจัด ประชุมคณะกรรมการ สวัสดิการ (คกส.) อย่าง น้อยเดือนละ 3 ครั้ง 2. บริษัทมีการจัด ประชุมแก้ไขปัญหาแต่ เป็นการหารือประชุมไม่		-แนะนำบริษัทให้เริ่มมีการจัด ประชุมตามกฎหมาย -ให้ดำเนินการประชุมปกติ ตามที่ดำเนินการ และเพิ่มเติม การบันทึกการประชุม	พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96

	ทางการ ไม่มีการบันทึก ระเบียบประชุม วาระ และสรุปประชุมอย่าง เป็นทางการ			
		3. พบ 4 บริษัท มี แรงงานไทยและ แรงงานข้ามชาติ พบ ในส่วน คณะกรรมการ สวัสดิการมีผู้แทน เป็นแรงงานไทย ทั้งหมด	-3 บริษัท ควบวาระการ เลือกตั้ง และได้มีแรงงานข้าม ชาติเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ สวัสดิการ -1 บริษัท ยังไม่หมดวาระ คณะกรรมการสวัสดิการ จึง แนะนำให้มีแต่งตั้งตัวแทน แรงงานข้ามชาติเพิ่มเติม และ ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบ เป็นผู้ช่วย คกส. คอยรับเรื่อง ร้องเรียน ปัญหาต่างๆ จาก แรงงาน และเมื่อหมดวาระจะมี การเลือกตั้งใหม่โดยมีตัวแทน แรงงานข้ามชาติเข้าร่วม คกส. ด้วย	
4.การไม่เลือก ปฏิบัติ (0 ข้อ)	-	-	-	-
5.ค่าจ้าง ค่าชดเชย และ เวลาการทำงาน (1 ข้อ)	-	1. พบ 2 แห่ง มีสลิป เงินเดือนเฉพาะ ภาษาไทย ไม่มีภาษา พม่า	มีการแปลเป็นภาษาพม่า และ ติดประชาสัมพันธ์ให้แรงงาน ทราบ	-
6.ความปลอดภัย ในการทำงานอา ชีวะ อนามัย และ สวัสดิการ แรงงาน (2 ข้อ)	1.พบ 1 แห่ง บริษัทมี แรงงานเกิน 50 คน แต่ ยังไม่มีการจัดตั้ง คณะกรรมการความ ปลอดภัย (คปอ.)	-	ให้บริษัทดำเนินการให้มีการ เลือกตั้งคณะกรรมการความ ปลอดภัย (คปอ.) โดยหารือกับ ทางสวัสดิการจังหวัดในพื้นที่	กฎกระทรวงบริหารการ จัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ได้กำหนดให้ สถานประกอบกิจการที่มี จำนวนพนักงานตั้งแต่ 50

				คนขึ้นไป ต้องมี คณะกรรมการ (ลูกจ้าง 50- 99คนต้องมีอย่างน้อย 5 คน/ 100-499 ต้องมีอย่าง น้อย 7 คน/และ 500 คนขึ้นไป ต้องมีอย่างน้อย 11 คน)
		2.พบ 1 แห่งบริษัทมี การแจกอุปกรณ์การ ทำงานบางส่วน ให้กับแรงงาน และ บางส่วนแรงงานต้อง จัดหาเอง	ให้บริษัทพิจารณาในการแจก อุปกรณ์การทำงานให้เพียงพอ เหมาะสมกับแรงงาน	

ตาราง GLP Visit members (1 มกราคม – 31 สิงหาคม 2567)

ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	หน่วยงาน	กิจกรรม	สถานที่
มกราคม 2567				
1	26 มกราคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	1) ห้องเย็นโซติวัฒน์ขนาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) 2) ไทยยูเนี่ยน ซีฟู้ด จำกัด
กุมภาพันธ์ 2567				
2	14 กุมภาพันธ์ 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (online)	3) กันตังซีฟู้ด จำกัด
3	23 กุมภาพันธ์ 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	4) ซีโบนันซ่า ฟู้ดส์ จำกัด 5) ซีบอร์น ฟู้ดส์ฟฟลาย จำกัด
มีนาคม 2567				
4	1 มีนาคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	6) เค เอฟ ฟู้ดส์ จำกัด
5	18 มีนาคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	7) ไอ.ที.ฟู้ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด 8) ซี.เค. โพรเซน ฟิช แอนด์ ฟู้ด จำกัด
เมษายน 2567				
6	1 เมษายน 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	9) สยามชัยอาหารสากล จำกัด
7	2 เมษายน 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	10) โกลด์เด็น ซีฟู้ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	หน่วยงาน	กิจกรรม	สถานที่
มิถุนายน 2567				
8	14 มิถุนายน 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	11) บริษัท เทพคินโซ ฟู้ดส์ จำกัด
9	19 มิถุนายน 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	12) บริษัท บางกอกดีไฮเดรทมารีนโปรดัก จำกัด
10	20 มิถุนายน 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	13) บริษัท ชิง-ฟู ซีโพรดักส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
11	26 มิถุนายน 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	14) บริษัท บางกอก ซีฟู้ด จำกัด
12	28 มิถุนายน 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	15) บริษัท ยี่หนินอาหารแช่แข็ง จำกัด
กรกฎาคม 2567				
13	10 กรกฎาคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	16) บริษัท ปิติซีฟู้ดส์ จำกัด
14	11 กรกฎาคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	17) บริษัท หลีเฮงซีฟู้ด จำกัด
15	30 กรกฎาคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	18) บริษัท เอส แอนด์ ดี มารีน โปรดักส์
16	31 กรกฎาคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	19) บริษัท ซีเฟรชอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
สิงหาคม 2567				
17	5 สิงหาคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	20) บริษัท เอ็นเอส ซีฟู้ดส์ จำกัด
18	13 สิงหาคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	21) บริษัท ก้องภพ โพรเซ้นฟู้ดส์ จำกัด
19	16 สิงหาคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	22) บริษัท กู๊ดลัก โปรดักท์ จำกัด
20	29 สิงหาคม 2567	TFFA	GLP Visit TFFA member (onsite)	23) บริษัท ไทยเอกมัยห้องเย็น จำกัด

ความคิดเห็นจากการเข้าร่วมกิจกรรม GLP Visit ของสมาชิก

1. เกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการ บริษัทควรมีการประชุมสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการ รวมถึงควรมีมาตรการจูงใจให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมเป็นตัวแทนในคณะกรรมการสวัสดิการมากขึ้น
2. เกี่ยวกับกล่องรับความคิดเห็น พบว่าพนักงานมักไม่แสดงความคิดเห็นผ่านกล่องรับความคิดเห็นโดยตรง แต่จะนำเสนอความคิดเห็นผ่านหัวหน้างานหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลแทน ซึ่งบริษัทจะรวบรวมข้อร้องเรียนจากหลากหลายช่องทางแล้วนำเสนอให้คณะกรรมการสวัสดิการร่วมกันพิจารณา อย่างไรก็ตาม เห็นว่าควรมียังคงมีกล่องรับความคิดเห็นไว้เป็นทางเลือกเพิ่มเติมสำหรับพนักงาน
3. ทักษะคิดของบริษัทต่อแรงงาน ในครั้งนี้พบว่าบริษัทส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นและให้ความสนใจในเรื่องแรงงานมากขึ้น สังเกตได้จากการมีคณะกรรมการสวัสดิการ (WPC) ในทุกบริษัท มีความพยายามในการชักชวนให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมและเป็นตัวแทนในคณะกรรมการ นอกจากนี้ยังพบว่าเอกสารเกี่ยวกับแรงงานในหลายบริษัทซึ่งเดิมไม่มีภาษาของแรงงานข้ามชาติ ปัจจุบันทุกบริษัทได้จัดทำเอกสารในภาษาของแรงงานข้ามชาติแล้ว แม้จะยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ แต่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากเอกสารที่จำเป็นและแรงงานต้องการทราบมากที่สุด เช่น เรื่องเงินเดือน และวันหยุด และค่อยๆ ดำเนินการกับเอกสารอื่นต่อไป
4. ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก มีความร่วมมือและการยอมรับการทำงานร่วมกันระหว่างภาคอุตสาหกรรมและหน่วยงานภายนอกมากขึ้น เช่น พื้นที่ที่องค์กรภาคประชาสังคมทำงานร่วมกับบริษัท หรือในกิจกรรมครั้งนี้ที่เมืองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เข้าร่วมเป็นผู้สังเกตการณ์
5. การใช้แนวปฏิบัติแรงงานที่ดี (GLP) GLP ถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาระบบและมาตรฐานแรงงานอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น มาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001), มาตรฐาน SMETA
6. การมีส่วนร่วมของ ILO องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เข้าร่วมเป็นผู้สังเกตการณ์ โดยเดินสำรวจที่พักอาศัยที่โรงงานจัดให้แก่แรงงาน พบว่าบางโรงงานมีการจัดการที่ดี ในขณะที่บางแห่งซึ่งมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก พื้นที่ค่อนข้างแออัด แต่ผู้บริหารก็เห็นความสำคัญและมีโครงการปรับปรุงที่พักอาศัยให้ดีขึ้น และจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ (ชาวเมียนมา) พบว่า โรงงานที่สร้างความน่าเชื่อถือและเปิดโอกาสให้แรงงานแสดงความคิดเห็นจะมีการสัมภาษณ์แบบเปิดและแรงงานกล้าแสดงความคิดเห็นหลากหลาย แต่ในโรงงานที่แรงงานยังไม่ไว้วางใจเต็มที่ เมื่อเจอคำถามหรือหัวข้อบางอย่าง แรงงานจะหลีกเลี่ยงหรือไม่แสดงความคิดเห็น





3) จัดประชุม/สัมมนาให้ความรู้แก่สมาชิกสมาคม ภายใต้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP

➤ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกิจกรรม Social Dialogue Workshop ในวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566 ณ บ้านคังน้ำรีสอร์ท จังหวัดสมุทรสาคร ในหัวข้อ “การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสวัสดิการผ่านตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง”



สรุปสาระสำคัญ : การดำเนินกิจกรรมแบ่งออกเป็น 4 ส่วน เริ่มจากการบรรยายให้ความรู้จากวิทยากรจากภาครัฐ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และการบรรยายโดยภาคเอกชน บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน) และภาคประชาสังคม โดย มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน และจึงเริ่มทำกิจกรรม Workshop ร่วมกันระหว่างตัวแทน HR และ คณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ รวมถึงแนวทางการพัฒนาในอนาคต ดังนี้

1. กิจกรรมที่ 1 การบรรยายพิเศษ: ความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดย คุณสุรเชษฐ์ วีริยะศิริกุล นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
2. กิจกรรมที่ 2 กรณีศึกษา: แนวทางการส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดย คุณรุ่งอรุณ พุฒิปิบูล ผู้จัดการแผนกบุคคล บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน)
3. กิจกรรมที่ 3 กรณีศึกษา: บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการจากมุมมองภายนอก / ประโยชน์ของการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ผ่าน คคส./ แนวทางการใช้กลไกการร้องเรียนร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ โดย คุณณณนาท มะเรืองศูนย์ ผู้จัดการโครงการ มูลนิธิเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ
4. กิจกรรมที่ 4 ระดมความเห็น “การเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ”

➤ การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “โครงการอบรมแนวทางการปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP): หลักการ GLP, หลักการสรรหาและหลักการสิทธิมนุษยชน (Good Labour Practices Training Program: GLP Practices, GLP Recruitment and Human rights)”

- สถานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในวันที่ 22 และ 23 มกราคม 2567 ณ อาคารเดอะเฮอร์สออนสาทร โรงแรมดับเบิลยู กรุงเทพฯ (W Bangkok Hotel) ถนนสาทรเหนือ สีลม กรุงเทพฯ เวลา 08.30-17.00 น.
- สถานที่จังหวัดสงขลา ในวันที่พฤหัสบดีที่ 25 มกราคม 2567 ณ ห้องราชวดี ชั้น 2 ตึกแกรนด์ บอลรูม โรงแรมบุรี ศรีภู (Buri Sriphu Hotel&Convention Centre) หาดใหญ่ สงขลา เวลา 08.30-17.00น.

โครงการฝึกอบรมดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อทบทวนและอัปเดตตัวแทนจากบริษัทสมาชิกเกี่ยวกับหลักการและแนวทางปฏิบัติ SGLP เพื่อให้โรงงานได้รับความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับ GLP ในอุตสาหกรรมอาหารทะเล การฝึกอบรมเป็นเวลา 3 วันประกอบด้วยตัวแทนจากบริษัทสมาชิก 40 บริษัท ตลอดจนผู้สังเกตการณ์จากสององค์กร ได้แก่ Plan International และ State Enterprises Workers' Relations Confederation (SERC) และตัวแทนจากบริษัทผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการ Ship to Shore Rights SEA เพื่อเป็นผู้นำการฝึกอบรมบางส่วนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวัสดุและเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงโครงการฝึกอบรม SGLP ให้ดียิ่งขึ้น ผู้เข้าร่วมจากบริษัทสมาชิก 40 แห่งประกอบด้วยสมาชิกในทีมจากแผนกทรัพยากรบุคคล ฝ่ายเงินเดือน ฝ่ายควบคุมคุณภาพและประกันคุณภาพ ตลอดจนตัวแทนจากคณะกรรมการสวัสดิการ มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 101 คน (หญิง 79 คนและชาย 22 คน) ซึ่งรวมถึงตัวแทนแรงงานข้ามชาติ (เมียนมาร์) 8 คนที่อยู่ในคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัทด้วย





ข้อสรุปในการจัดสัมมนา

การบรรยายในหัวข้อต่างๆ :

- การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรให้เข้าถึง SGLP , แนวทางการสรรหาพนักงานและรักษาคณภายในองค์กรให้อยู่ได้นานขึ้น, ประโยชน์การทำงานร่วมกับ CSOs , แนวทางการนำ SGLP ไปใช้ใน Supplier และอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างทั้งไทยและแรงงานข้ามชาติ ควรเพิ่มเรื่องการดำเนินการที่ดีกับองค์กรต่างๆ การทำงานกับคณะกรรมการสวัสดิการ ผลการรับฟังเสียงของลูกจ้าง เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ภาพลักษณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้น

กรณีศึกษา:

- การตรวจตั้งครุภัณฑ์แรงงานหญิง, การเลือกปฏิบัติ, การใช้บัตรเข้าห้องน้ำของแรงงาน โดยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ ร่วมกัน และได้คำแนะนำจากทั้งวิทยากรและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงองค์กรภาคประชาสังคมที่เข้าร่วมสัมมนา

➤ การจัดสัมมนาประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงานสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และภาคประชาสังคม ประกอบด้วย ประชากรข้ามชาติ (Migrant Worker Groups :MWG) , มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน (Labour Rights Foundation: LRF), สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (SERC), สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย (ECOT), องค์กรแพลน อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย (PLAN International) และ องค์กรอ็อกแฟม (Oxford

Committee for Famine Relief :OXFAM) ในการหารือร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องกลไกการร้องทุกข์ร้องเรียน โดยมีการจัดประชุม 2 ครั้ง คือ 27 ตุลาคม 2566 และ 24 พฤษภาคม 2567



โดยที่ประชุมได้แจ้งรับทราบถึงเรื่องที่กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ ได้ถอนสินค้ากุ้งของไทยหลุดจากช็อกล่าวหาที่ถูกขึ้นบัญชีว่า มีการใช้แรงงานเด็ก (TVPR list) ในการผลิตสินค้ากุ้ง ทั้งนี้ในส่วนของแรงงานบังคับยังคงติดอยู่ และสินค้าปลา ยังคงอยู่ในรายชื่อ TVPR List กรณีแรงงานบังคับ โดยที่ประชุมมีความคิดเพิ่มเติม ในส่วนผู้แทนสมาคมว่า การร่วมมือกันระหว่างสมาชิกและ ILO ถือว่าเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ GLP ทั้งนี้อยากให้ GLP เป็นที่ยอมรับจาก Buyer ได้ จึงจะถือว่าได้บรรลุตามเป้าหมายของ GLP แล้ว และ ILO ให้ข้อคิดเห็นว่าภาคเอกชน สมาคมการค้ายังคงต้องเฝ้าระวังในประเด็นแรงงานบังคับต่อไป เพื่อป้องกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ และปัจจุบันนี้ มีหลายประเทศเริ่มให้ความสนใจในการทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP) เช่น อินโดนีเซีย หากทำให้ GLP มีความน่าเชื่อถือจะสามารถนำไปพัฒนาต่อในหลายประเทศได้ นอกจากนี้ได้มีการแจ้งที่ประชุมถึงการดำเนินการด้านแรงงาน เช่น การโครงการฝึกอบรม GLP: การปฏิบัติ GLP การสรรหาบุคลากร และสิทธิมนุษยชน GLP Training

➤ เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุม 2 ชั้น 4 กองความปลอดภัย กระทรวงแรงงานตลิ่งชัน เรื่องหารือ การแต่งตั้งคณะทำงาน GLP โดยมีองค์ประกอบคือ ภาครัฐ (กรมสวัสดิการฯ กระทรวงแรงงาน, กรมประมง กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรฯ) เป็นที่ปรึกษา และมีหน่วยงานภาคเอกชน หอการค้าฯ สมาคมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคประชา สังคม และมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO เป็นที่ปรึกษาทางเทคนิค ทั้งนี้คณะทำงานดังกล่าวจะรายงานผลการ ดำเนินการต่างๆ ต่อคณะกรรมการดำเนินการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี Good Labour Practices Committee : GLP ที่กระทรวงแรงงานมีคำสั่งแต่งตั้งที่ 628/2563 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2563 รวมถึงรายงานต่อคณะกรรมการที่ ปรึกษาแห่งชาติโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง (Ship to Shore Rights National Advisory Committee :NPAC)



4) กิจกรรม “วันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก วันที่ 12 มิถุนายน ของทุกปี”

วันที่ 12 มิถุนายน 2567 สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์เนื่องในวันต่อต้านการ ใช้แรงงานเด็กโลก ปี 2567 ซึ่งจัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในกิจกรรมมีการแถลงคำมั่น และร่วมแสดง สัญลักษณ์รวมพลังยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting ภายใต้แนวคิด “Let’s act on our commitments: End Child Labour!” โดยผู้ร่วมกิจกรรมประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง เด็กและเยาวชน และประชาชนทั่วไป ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค

