



International
Labour
Organization



GLP Annual Report 2019



รายงานการดำเนินการ
แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี
ประจำปี 2019
สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย
และ สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

SHIP TO
SHORE
RIGHTS

1. บทสรุป

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (TFFA) และสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA) ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ภายใต้โครงการสิทธิจากเรือผู้ฝั่ง โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรปเพื่อดำเนินโครงการ Good Labour Practices (GLP) ตั้งแต่วันที่ 2561 เพื่อช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในการจัดการความไม่เป็นธรรมด้านแรงงานตลอดห่วงโซ่อุปทาน

โครงการ GLP เริ่มต้นเปิดตัวครั้งแรกกับอุตสาหกรรมกุ้งรวมทั้งอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งเบื้องต้น เพื่อสร้างความเข้าใจต่อมาตรฐานด้านแรงงานทั้งของไทยและระหว่างประเทศ และสามารถนำไปปฏิบัติในโรงงานได้ คู่มือแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีสำหรับอุตสาหกรรมอาหารทะเล (Seafood GLP) ฉบับใหม่นี้ปรับปรุงเนื้อหาเพิ่มเติมจากคู่มือของอุตสาหกรรมกุ้งเดิมเพื่อให้ครอบคลุมอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลมากขึ้น และเพื่อช่วยให้สมาคมอุตสาหกรรมทั้งสองและบริษัทสมาชิกนำแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีไปดำเนินในธุรกิจของตน

GLP คือ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สร้างโอกาสและเป็นเวทีในการนำนายจ้างและลูกจ้างมาหารือเกี่ยวกับปัญหาแรงงานและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการของทั้งสองฝ่าย โครงการจะส่งเสริมให้บรรยากาศพูดคุยที่ปลอดภัยและทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมและการหารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ

ในอดีตการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติมีน้อยมาก อย่างไรก็ตามโครงการ GLP สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้ามีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการมากขึ้นและส่งเสริมสิทธิต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ โดยเห็นว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในหมู่พนักงานและทำให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นต่อไป

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (TFFA) และสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโปรแกรม GLP สำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลฉบับใหม่นี้ ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภาครัฐ สมาชิกสมาคม องค์การด้านแรงงาน และภาคประชาสังคม สมาคมทั้งสองได้

ช่วยกันพัฒนาคู่มือแนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานที่ดีสำหรับอุตสาหกรรมอาหารทะเลใหม่นี้เพื่อกำหนดหลักการในสถานที่ทำงาน กระบวนการดำเนินงาน และรายการเพื่อตรวจสอบการประเมินผลตามแนวทาง GLP ของสมาชิก คู่มือดังกล่าวได้เปิดตัวอย่างเป็นทางการในเดือนมิถุนายน 2562 ณ การประชุม Sea Web Seafood Summit ในกรุงเทพฯ และมีโรงงานสมาชิก TTIA และ TFFA นำแนวทางดังกล่าวไปดำเนินการในโรงงานมากกว่า 50 แห่งทั่วประเทศ

ทั้งนี้ กิจกรรมหลักในปี 2562 ภายใต้โครงการ GLP ประกอบด้วย:

- 1. ปรับปรุงคู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี และรายการตรวจสอบประเมินผล**
การปรับปรุงคู่มือครั้งนี้มีการเพิ่ม การรับข้อร้องเรียน การเยียวยา คณะกรรมการสวัสดิการ ความปลอดภัย และมีแบบการประเมินความเสี่ยงเพื่อให้โรงงานนำไปใช้กับซับพลายเชน
- 2. การจัดอบรมให้กับสมาชิกสมาคม**
อบรมแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีจำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 2 วัน ที่จังหวัดสมุทรสาคร และ จังหวัดสงขลาให้กับสมาชิกทั้ง 2 สมาคมเพื่อสร้างความเข้าใจหลักการคู่มือ GLP ฉบับใหม่
- 3. การเยี่ยมเยียนบริษัทสมาชิกสมาคมเพื่อติดตามการดำเนินการตาม GLP**
สมาคมฯ ทั้ง 2 ได้มีการเยี่ยมเยียนเก็บข้อมูลตามคู่มือฉบับใหม่เพื่อให้มั่นใจว่าสมาชิกเข้าใจคู่มือ GLP ฉบับนี้
- 4. การจัดตั้งคณะทำงาน GLP ไตรภาคีอาหารทะเล**
เพื่อให้เกิดความยั่งยืน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีบทบาท จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีขึ้น โดยมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- 5. การแลกเปลี่ยนข้อมูลของอุตสาหกรรม และกลไกการระงับข้อพิพาทกับภาคประชาสังคม**
มีการจัดประชุม 2 สมาคม ร่วมกับภาคประชาสังคม ในการหารือถึงปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหา ความร่วมมือในกรอบ GLP เพื่อเป็นช่องทางให้ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วม

โครงการ GLP นี้เป็นโครงการแรกในอุตสาหกรรมอาหารทะเลระดับโลก ซึ่งมีการทำงานแบบไตรภาคีและการมีส่วนร่วมของซับพลายเชนในการดำเนินการแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี รายงานนี้ยังเป็นรายงานที่นำเสนอรายละเอียดของโปรแกรม GLP และตัวชี้วัดใหม่สำหรับการประเมินการเข้าถึงของโครงการและผลกระทบของโครงการ โดยรายละเอียดการดำเนินกิจกรรมดังนี้

1. ปรับปรุงคู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี และรายการตรวจสอบประเมินผล

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (TFFA) สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (DLPW) กรมประมง (DOF) องค์การภาคประชาสังคม (CSOs) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ปรับปรุงคู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) จากคู่มือของอุตสาหกรรมกุ้งที่จัดทำขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2555 และเพิ่มเติมองค์ประกอบใหม่ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าจะครอบคลุมเนื้อหาด้านแรงงานมากขึ้นสำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลและโรงงานสมาชิก

ในระหว่างการปรับปรุงคู่มือ ได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการสองครั้งในวันที่ 21-22 กรกฎาคม 2560 และ 15 พฤศจิกายน 2561 เพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน โดยผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย สมาชิกจากสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ภาคประชาสังคม (Migrant Worker Group) ภาครัฐ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ภาคผู้ซื้อ (บริษัท Lyons Seafoods) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หน่วยงาน Ethical Trading Initiative - ETI และผู้แทนจากสหภาพยุโรป การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการนี้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสร้างกลไกรับข้อร้องเรียนในสถานประกอบการเพื่อนำไปพัฒนาตามหลักแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) รวมทั้งนำเสนอร่างคู่มือ GLP ฉบับแก้ไข การวิเคราะห์ห่วงโซ่อุปทาน การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน และกลไกการร้องเรียนและยุทธศาสตร์การเยียวยา คู่มือฉบับปรับปรุงได้เน้นย้ำหลักการดังต่อไปนี้:

- การมีส่วนร่วมของพนักงานที่แข็งแกร่งขึ้น
- การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้นรวมถึงในซัพพลายเออร์ต้นน้ำ และ
- ปรับปรุงกลไกการร้องเรียนและการเยียวยาในสถานที่ทำงาน

ผลลัพธ์ที่ได้คือแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีที่มีการปรับปรุงมาตรฐานในสถานที่ทำงาน และการแนะนำหลักการสำหรับการใช้แรงงานในอุตสาหกรรม แนวทางนี้ยังแนะนำเครื่องมือใหม่ๆ สำหรับผู้จัดการโรงงานและสมาคมอุตสาหกรรมเพื่อใช้ในการหาความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานได้ และเสริมสร้างการประเมินการปฏิบัติด้านแรงงาน และป้องกันและแก้ไขปัญหากับแรงงานในโรงงานอีกด้วย

ทั้งนี้ มาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP จะแบ่งออกเป็น 6 หมวดหมู่ดังนี้ :

- ก. แรงงานบังคับ
- ข. แรงงานเด็ก
- ค. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ
- ง. การไม่เลือกปฏิบัติ
- จ. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน
- ฉ. ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย สวัสดิการของแรงงาน และการมีส่วนร่วมในชุมชน

หลังจากแก้ไขคู่มือได้แล้วเสร็จต้นปี 2562 ได้มีการจัดพิมพ์คู่มือเป็นจำนวน 1,000 เล่ม และแจกจ่ายไปยังสมาชิกของทั้งสองสมาคม รวมทั้งภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาคประชาสังคม ภาคผู้ซื้อภาครัฐ และเผยแพร่ไว้ที่ www.thai-frozen.or.th , www.thaituna.org และ www.shiptoshorerights.org

ทางสมาคมฯ ได้จัดทำวิดีโอ “แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมอาหารทะเล (Good Labour Practices (GLP) guidelines in Thailand’s seafood industry)” เพื่อเผยแพร่ให้กับโรงงาน และผู้ซื้อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น และจัดทำ Roll up ประชาสัมพันธ์เรื่อง GLP และได้นำเสนอในงาน Business Leader’s Dialogue on Ethical Leadership and Launch of Good Labour Practices (GLP) เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2562 ทั้งนี้ ผู้สนใจสามารถดูวิดีโอได้ทาง www.thai-frozen.or.th หรือ www.thaituna.org

2. การจัดอบรม GLP ให้กับสมาชิกสมาคม

เนื่องจากการปรับปรุงเพิ่มเติมคู่มือ GLP ทั้ง 2 สมาคมจึงได้จัดอบรมให้กับสมาชิกของTFFA และ TTIA เพื่อให้สมาชิกสามารถนำข้อกำหนดที่เพิ่มเติมใน GLP ฉบับแก้ไขนี้ ไปปรับปรุงการบริหารจัดการในโรงงานได้ เช่น การประเมินตนเองด้านแรงงาน การทำ mapping ของ supply chain และการรับซื้อ ร้องเรียนและการเยียวยา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มเติมการให้ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานแก่ผู้เข้ารับ การอบรมด้วย

การอบรมใช้เวลา 2 วัน ครั้งที่ 1 จัดเมื่อวันที่ 15-16 พฤษภาคม 2562 ณ โรงแรมแกรนด์อินเตอร์ไฮเทล จังหวัดสมุทรสาคร มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 41 คนจาก 24 บริษัท ครั้งที่ 2 จัดเมื่อวันที่ 17-18 มิถุนายน 2562 ณ โรงแรมสยามโอเรียนทัล จังหวัดสงขลา มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 30 คนจาก 14 บริษัท

หัวข้อในการฝึกอบรมมีการนำเสนอหลักการทำงานใหม่และอธิบายให้ผู้เข้าร่วมการอบรมเข้าใจหลักการของคู่มือใหม่ ซึ่งรวมถึงหลักการดังต่อไปนี้

- มาตรฐานสถานที่ทำงานที่ชัดเจน
- ความมุ่งมั่นของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานที่ทุ่มเทในการทำงาน
- เครื่องมือและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นระบบ
- การติดตามภายในของอุตสาหกรรมและการเยียวยา
- การมีส่วนร่วมของแรงงานและภาคประชาสังคม
- การรับเรื่องร้องเรียนและเยียวยาในระดับกิจการและระดับอุตสาหกรรม
- กลไกการติดตามผล เพื่อสนับสนุนกับสมาชิกที่ดำเนินการดี และผลักดันให้สมาชิกที่ต้องปรับปรุงดำเนินการเพื่อคุ้มครองแรงงานต่อไป
- การติดตามที่เป็นอิสระและการรายงานต่อสาธารณะ
- การจัดหาและสร้างแรงจูงใจให้โรงงานดำเนินการแนวปฏิบัติแรงงานที่ดี

3. การเยี่ยมเยียนบริษัทสมาชิกสมาคมเพื่อติดตามการดำเนินการตาม GLP

การเยี่ยมเยียนโรงงานของเจ้าหน้าที่ของสมาคม TFFA และ TTIA นั้นได้รับการออกแบบมาเพื่อระบุและเติมช่องว่างในการปฏิบัติด้านแรงงานในที่ทำงาน การเยี่ยมเยียนไม่ใช่การตรวจสอบ แต่เป็นการประเมินที่ดำเนินการโดยสมาคมฯ เพื่อแบ่งปันข้อมูลและตัวอย่างเรื่องแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีให้กับโรงงานสมาชิก การเข้าร่วมในโครงการ GLP หมายถึงการที่โรงงานเปิดรับสมาคม TTIA หรือ TFFA เพื่อให้เข้าเยี่ยมเยียนและประเมินโรงงานเพื่อช่วยระบุความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นภายในโรงงานและห่วงโซ่อุปทาน

4. การจัดตั้งคณะทำงาน GLP ไตรภาคีอาหารทะเล

เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับโครงการ GLP และเพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับโครงการฯ จึงมีการจัดตั้งคณะทำงาน GLP แบบไตรภาคีบวก เพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบและกำกับดูแลโครงการ GLP

คณะทำงานด้าน GLP อาหารทะเลประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐ สมาคมอุตสาหกรรม องค์การลูกจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคม การประชุมคณะทำงาน GLP อาหารทะเลครั้งที่ 1 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2562 และครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2562 ณ ห้องประชุมกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. การแลกเปลี่ยนข้อมูลของอุตสาหกรรม และกลไกการระงับข้อพิพาทกับภาคประชาสังคม

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จัดประชุมร่วมกับภาคประชาสังคม ประกอบด้วย เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ มูลนิธิริษัทไทย สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มูลนิธิเพื่อเยาวชนชนบท และ Oxfam เพื่อหารือความร่วมมือในกรอบ GLP เรื่องของกลไกร้องทุกข์และการบริหารจัดการคณะกรรมการสวัสดิการ เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2561 ณ ห้องประชุมสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย

ที่ประชุมมีความเห็นร่วมกันว่า สิ่งที่สำคัญของการดำเนินงานโครงการต่างๆ คือนายจ้างจะต้องเห็นความสำคัญ และให้ความร่วมมือด้วย รวมทั้งแรงงานก็ต้องเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองเช่นกัน

2. การตรวจเยี่ยมโรงงานสมาชิก

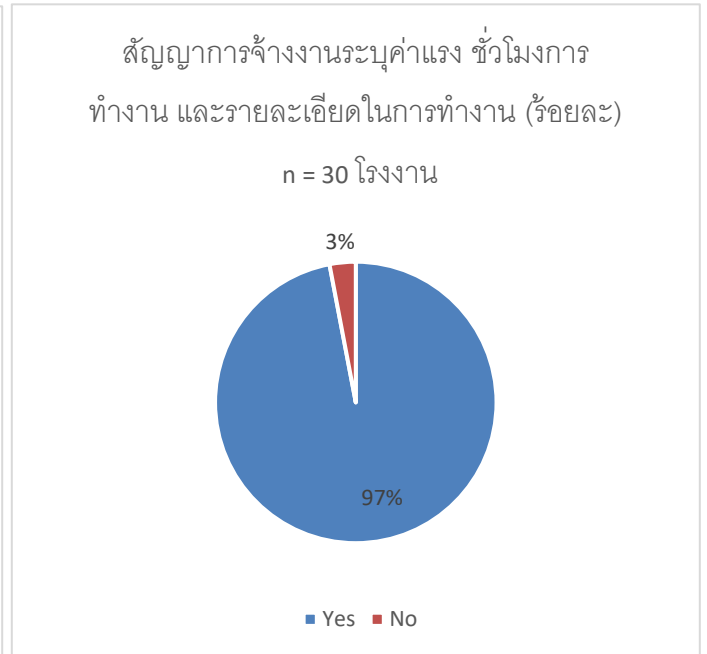
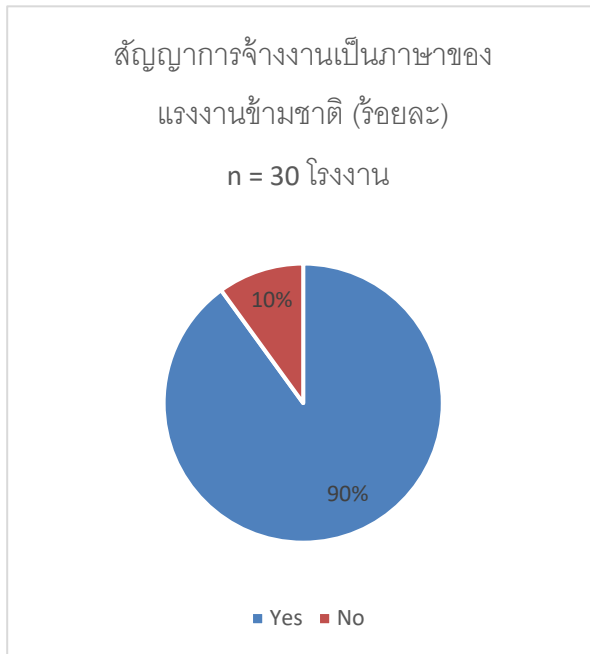
สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (TFFA) และสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA) ได้ออกตรวจเยี่ยมสมาชิกในโครงการของแต่ละสมาคม โดยรูปแบบการตรวจเยี่ยม ประกอบด้วย

- การประชุมร่วมกับฝ่ายบุคคล และผู้บริหาร เนื่องจากประเด็นด้านแรงงานไม่ได้เป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคลเท่านั้น แต่เป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงาน
- การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เช่น นโยบายบริษัทด้านแรงงาน สัญญาจ้าง ข้อบังคับบริษัท การจ่ายเงิน สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น
- การสัมภาษณ์แรงงานทั้งไทยและแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติ
- การสำรวจพื้นที่ปฏิบัติงาน บริเวณโดยรอบโรงงาน และที่พักอาศัย (ถ้ามี) เพื่อให้มั่นใจว่าถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยเพียงพอ
- การสรุปผลที่พบให้กับผู้บริหารทราบเบื้องต้น โดยรายงานการตรวจประเมินที่เป็นลายลักษณ์อักษรจะถูกส่งให้โรงงานภายหลัง

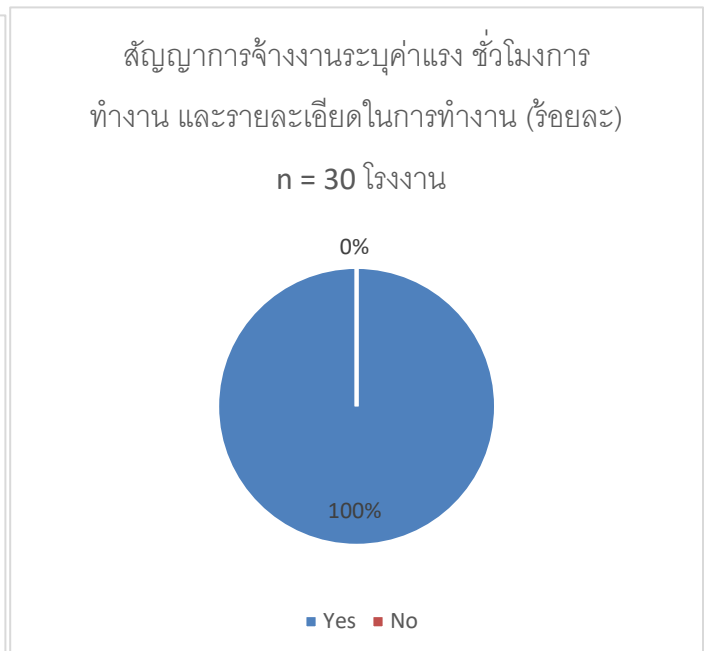
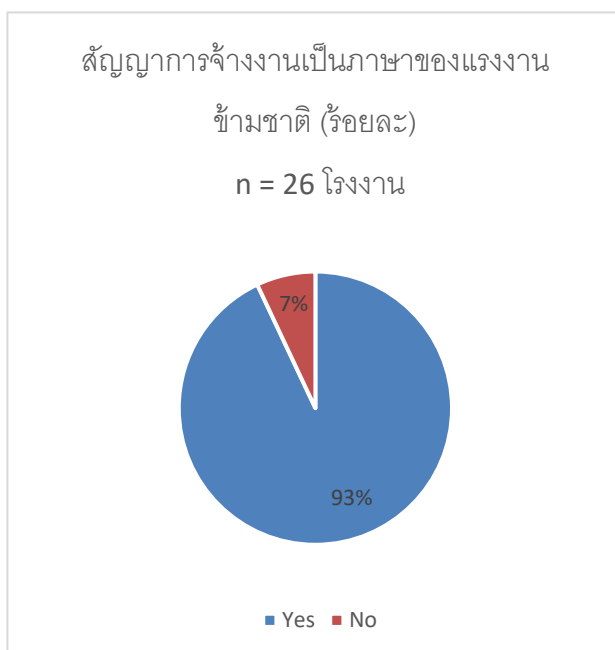
จากการตรวจเยี่ยมโรงงานของ TFFA จำนวน 30 โรงงานประกอบด้วยโรงงานทางภาคใต้ 8 แห่ง โรงงาน ทางภาคกลางและตะวันออก 22 แห่ง และ TTIA จำนวน 26 โรงงาน ประกอบด้วยโรงงานทาง ภาคใต้ 5 แห่ง โรงงานทางภาคกลางและตะวันออก 21 แห่ง โดยภาพรวมพบว่า

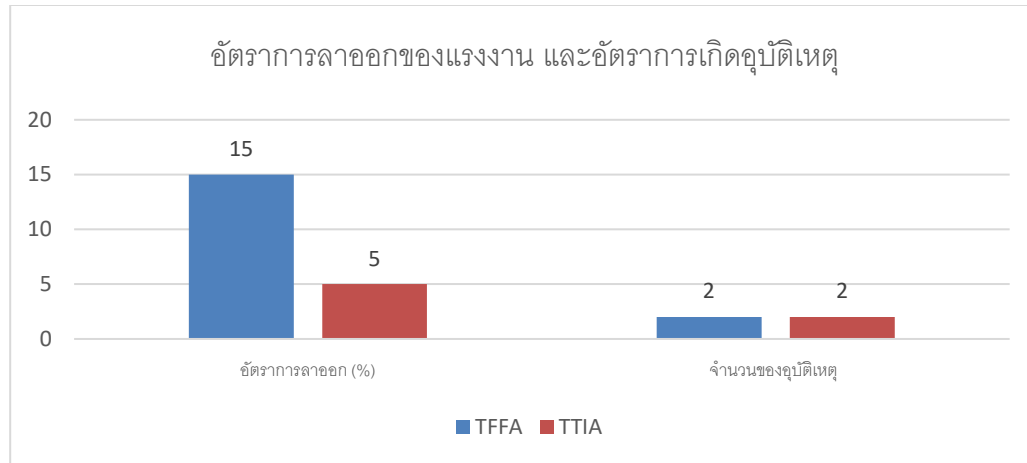
- ทุกโรงงานมีการนำแนวปฏิบัติ GLP ไปพัฒนาใช้ในที่ทำงาน ซึ่งโรงงานส่วนหนึ่งมีนโยบาย ด้านแรงงานของตนเองที่ชัดเจน แต่บางโรงงานยังไม่มีการจัดทำนโยบายด้านแรงงานเป็น ลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน
- การรับฟังข้อร้องเรียนและความคิดเห็นของแรงงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ผู้รับความ คิดเห็น คณะกรรมการสวัสดิการ ฝ่ายบุคคล หัวหน้างานและผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารและ คณะกรรมการสวัสดิการ จะร่วมกันพิจารณาและดำเนินการแก้ไขต่อไป
- โรงงานส่วนน้อยที่มีสภาพแรงงาน แต่แรงงานสามารถรวมตัวและนำเสนอข้อร้องเรียน และความคิดเห็นผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งโรงงานส่วนใหญ่มีแรงงานข้ามชาติ เป็นคณะกรรมการด้วย
- มีการดูแลแรงงานตั้งครรภ์ และการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่แรงงานและครอบครัว มี การให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร จัดงานในเทศกาลสำคัญ เป็นต้น
- แรงงานกว่า 80% เป็นแรงงานจากเมียนมา มีเอกสารถูกต้องตามกฎหมาย แต่ทางภาคใต้ ยังคงมีการใช้แรงงานไทยในพื้นที่มากกว่าแรงงานข้ามชาติ จากการสัมภาษณ์แรงงาน พบว่า แรงงานจำนวนมากทำงานอยู่กับโรงงานนานเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป
- โรงงานทุกแห่งจ้างคนไทยและแรงงานข้ามชาติในอัตราค่าจ้างเดียวกัน เราพบว่าแรงงาน ข้ามชาติมีความสุขในการทำงาน มีเงินส่งกลับให้ครอบครัวในประเทศต้นทางได้ รวมทั้ง แนะนำญาติ พี่น้อง หรือคนในหมู่บ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทย
- อัตราการลาออกของแรงงานและอัตราการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานเป็นสองมาตรการที่มี ประโยชน์ในการวัดความพึงพอใจในการทำงาน สาเหตุของการลาออกของแรงงานมีหลาย สาเหตุ รวมถึงการขาดวัตถุประสงค์ ทำให้มีการทำงานล่วงเวลาน้อยลงและทำให้รายได้ของ แรงงานลดลงซึ่งทำให้บางคนเปลี่ยนงาน เหตุผลอื่น ๆ คือ พนักงานที่ย้ายตามครอบครัวไป ทำงานในพื้นที่อื่นหรือโรงงานอื่น

ข้อมูลเกี่ยวกับสัญญาการจ้างแรงงานจากสมาคม TTFA



ข้อมูลเกี่ยวกับสัญญาการจ้างแรงงานจากสมาคม TTIA





สรุปข้อมูลโรงงาน

	TFFA (%)		TTIA (%)	
	2017-2018 n = 30*	2019 n = 30*	2017-2018 n = 25	2019 n = 26
เป็นโรงงานผลิตสินค้ากึ่ง	90	80	-	-
เป็นโรงงานผลิตพูน้	-	-	96	92
เป็นโรงงานผลิตสินค้าอื่นๆ	10	20	4	8
ได้รับใบประกาศนียบัตรจากกระทรวงแรงงาน	60	75	88	88
เคยผ่านการอบรม GLP	80	95	96	96
นำ GLP มาใช้ในโรงงาน	100	100	100	100
นำตราสัญลักษณ์ GLP ไปใช้	0	0	0	6
จำนวนแรงงานทั้งหมด 2017-2018	37,259	23,468	53,691	56,290
ชาย	11,567	7,321	33	32
หญิง	22,512	16,147	67	68
ประเทศต้นทางของแรงงาน				
ไทย	10,411	8,488	35	37
พม่า	26,598	14,376	63	61
กัมพูชา	250	588	1	1
ลาว	0	16	1	1

อัตราการลาออกของแรงงานในรอบ 12 เดือน	20	15	10	5
มีนโยบายด้านแรงงาน	70	80	100	100
มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน				
- เป็นภาษาไทยและภาษาของแรงงาน	90	97	84	93
- เป็นภาษาไทยอย่างเดียว	10	3	16	7
- ติดไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์	100	100	100	100

*หมายเหตุ: โรงงานสมาชิก TFFA ที่ตรวจเยี่ยม ปี 2561 จำนวน 30 แห่ง และ 2562 จำนวน 30 แห่ง ซึ่งทั้ง 2 ปี เป็นโรงงานที่ไม่ซ้ำกัน เนื่องจากสมาชิก TFFA มีสมาชิกเป็นจำนวนมาก จึงใช้วิธีการสุ่มเยี่ยมโรงงาน

2.1 การดำเนินการต่อไป

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยวางแผนงานในการดำเนินการต่อเนื่องเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน (Good Labour Practices : GLP) ในโรงงานสมาชิก ดังนี้

- ออกตรวจเยี่ยมโรงงานสมาชิกอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อติดตามผลการดำเนินการด้านแรงงานของโรงงานและหากพบความเสี่ยงด้านแรงงาน สมาคมจะเข้าตรวจเยี่ยมเพิ่มเติมสำหรับสมาชิก TFFA ซึ่งมีจำนวนมาก ทางสมาคมจะใช้วิธีสุ่มโดยประเมินจากความเสี่ยงด้านแรงงาน และจะตรวจเยี่ยมให้ครบทุกตัวสินค้า ทุกภาค และทุกขนาดโรงงาน
- การประชุมหารือกับทุกภาคส่วนผ่านคณะกรรมการ GLP เพื่อประเมินผลและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
- การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับภาคประชาสังคม เพื่อส่งเสริมเรื่อง คณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งสมาคมให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นคณะที่ช่วยให้นายจ้างและลูกจ้างทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติสามารถหรือร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นได้
- การจัดอบรมเพื่อทบทวน GLP ให้กับโรงงานสมาชิก
- การจัดอบรม-สัมมนาให้กับสมาชิกเกี่ยวกับกฎหมายด้านแรงงานที่ออกมาใหม่
- การสนับสนุนและผลักดันสมาชิกในการนำแนวทาง GLP ไปใช้กับ supply chain ของตน

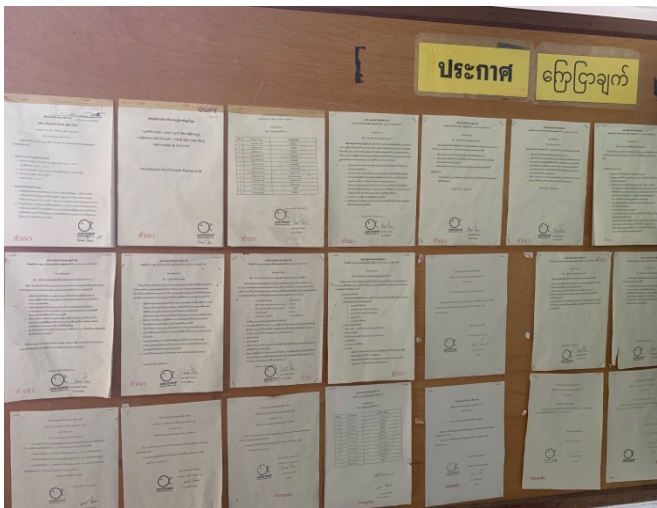
ข้อคิดเห็นจากการตรวจเยี่ยมโรงงานสมาชิก

จุดเด่นที่น่าสนใจ	จุดที่ควรปรับปรุง
- บริษัทได้ทำกลุ่มไลน์เพื่อให้แรงงานแสดงความคิดเห็นได้ - คณะกรรมการสวัสดิการมีหน้าที่เพิ่มเติมคือการติดตามผู้มาเยี่ยมชมหรือตรวจโรงงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เพื่อเป็นการมีส่วนร่วมให้กับคณะกรรมการสวัสดิการมากขึ้น - มีสวัสดิการให้เงินช่วยเหลือแก่แรงงานที่ตั้งครรภ์ วันละ 30 บาท แต่ต้องทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน /สามารถกลับบ้านได้เร็วขึ้นก่อนเวลาเลิกงานปกติ - แรงงานมีประกันชีวิตกลุ่มทุกคน - มีชุดยูนิฟอร์มสำหรับผู้ที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ - มีนโยบายเยียวยาหากพบเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในโรงงานโดยการส่งให้เรียนหนังสือจนจบ หรือหางานในอุตสาหกรรมที่เหมาะสมให้แทน - หอพักฟรี / ค่าไฟ ค่าน้ำ ฟรี หรือเก็บเฉพาะค่าน้ำค่าไฟราคาตามจริง - มีสวัสดิการอาหารกลางวันฟรี หรือเก็บเงินเพียง 10 บาท (ข้าว+กับข้าว 2 อย่าง) - มีเบี้ยขยันค่อนข้างสูงโดยกำหนดเบี้ยขยันอยู่ที่ 450-1,000 บาท/เดือน - มีห้องแรงงานสัมพันธ์บริเวณโรงอาหารของโรงงาน เพื่อให้แรงงานได้เข้าถึงหรือรับข้อร้องเรียนจากแรงงานได้โดยตรง - มีบอร์ดผู้ทำความดีในแต่ละเดือนเพื่อให้รางวัลแก่ผู้ทำความดีในโรงงานประจำเดือน - มีสหภาพแรงงานมีสมาชิกประมาณ 300 คน มีหน้าที่ดูแลแรงงานไทยและกัมพูชา	- ไม่มีกล่องรับความคิดเห็น หรือบางโรงงานกล่องหายไป เนื่องจากมีการปรับพื้นที่ใหม่ - ควรจัดทำเอกสารสำคัญให้มีภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานรับทราบ เช่น กฎระเบียบ นโยบายบริษัท ใบสลิป สัญญาจ้าง - ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์เรื่องรายละเอียดคคส.ให้แก่แรงงานได้รับทราบมากขึ้น เช่น ติดรายละเอียดที่บอร์ดรวมถึงรูปใบหน้าของผู้ที่เป็นคคส. ให้ชัดเจน และมีภาษาที่แรงงานเข้าใจ - ไม่จัดแรงงานพักอย่างน้อย 20 นาที ก่อนทำงานล่วงหน้าติดต่อกัน 2 ชั่วโมง - คณะกรรมการสวัสดิการมาจากคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นคนไทยทั้งหมด ทางบริษัทควรหาวิธีการที่ให้โอกาสแรงงานข้ามชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ คคส. ด้วย - ทางออกฉุกเฉินบางจุดสัญญาณไฟไม่ชัด และมีของวางกีดขวางทางออกฉุกเฉิน

- จัดกิจกรรมหลายอย่างให้แก่พนักงาน และสนับสนุนการออกกำลังกายในโรงงาน โดยการจัดลานกีฬาในบริเวณโรงงาน - มีสวัสดิการจูงใจให้แรงงานเข้ามาสมัครเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ เช่น เบี้ยเลี้ยงค่าประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ - บริษัทมีสอนอาชีพเพิ่มเติมแก่แรงงานเพื่อที่จะนำไปเป็นอาชีพเสริมในการหารายได้ เช่น สอนทำอาหาร/ขนม - มีสวัสดิการนำดื่มสมุนไพรบริการแรงงานทุกวันเพื่อส่งเสริมการรักษาสุขภาพของแรงงาน - มีสวัสดิการด้านการสอนภาษาให้แก่แรงงานเพื่อใช้ในการสื่อสาร เช่น แรงงานไทยสามารถสื่อสารภาษาพม่าได้ หรือ แรงงานพม่าสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ - มีการทำสื่อประชาสัมพันธ์ในเรื่องการร้องทุกข์ให้กับแรงงาน เป็นการ์ตูนรูปภาพ ทำให้แรงงานเข้าใจได้ง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริง - โรงอาหารมีร้านค้าอาหารราคาถูก สะอาด ปลอดภัย และมีจุดพักผ่อนให้แรงงาน - มีเงินช่วยเหลือฌาปนกิจ 2,500 บาท (กรณีพนักงานถึงแก่กรรม) และ 1,500 บาท (กรณี บิดา-มารดา /สามี-ภรรยา-บุตร ถึงแก่กรรม) - มีการจัดตั้งคณะกรรมการบ้านพักเพื่อดูแลแรงงานในหอพัก และช่วยส่งเสริมจัดกิจกรรมตามวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าว และมีห้องพยาบาลในบริเวณบ้านพัก - มีสวัสดิการช้กอบบริดชุดให้แก่แรงงาน - มีการจัดอบรมการดูแลสุขภาพการตั้งครรภ์โดยแพทย์จากโรงพยาบาลให้แก่พนักงานที่ตั้งครรภ์	- บริษัทอาจเพิ่มสวัสดิการหรือสิ่งจูงใจให้แรงงานมาสมัครเป็นคณะกรรมการสวัสดิการเพิ่มขึ้น - การตรวจตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน - การให้แรงงานซื้ออุปกรณ์การทำงานเอง
---	--

รูปภาพ : การตรวจเยี่ยมโรงงานสมาชิก







3. มาตรฐานสถานที่ทำงาน

จากการตรวจเยี่ยมพบว่า ทุกโรงงานนำ GLP ไปปรับใช้ในสถานที่ทำงานจริง แต่ยังคงมีการตรวจพบการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย และ/หรือไม่สอดคล้องตามหลัก GLP อยู่บ้าง เช่น สัญญาจ้างไม่มีภาษาของแรงงาน ไม่ได้จัดให้แรงงานพักก่อนการทำงานล่วงหน้า เป็นต้น ซึ่งสมาคมได้แนะนำให้โรงงานดังกล่าวทำการปรับปรุงแก้ไข เมื่อดำเนินการแก้ไขแล้วให้รายงานสมาคมทราบด้วย ทั้งนี้ สมาคมจะได้ตรวจติดตามซ้ำอีกครั้ง นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์แรงงานพบว่า แรงงานมีความเข้าใจสิทธิของตนเอง และ ได้รับสวัสดิการต่างๆ มากกว่าที่กฎหมายไทยกำหนด

จากการตรวจสอบเอกสาร สัมภาษณ์ผู้บริหาร และทวนสอบกับแรงงาน สามารถสรุปประเด็นต่างๆ ที่พบจากการตรวจเยี่ยมแยกตามหมวดหมู่มาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลัก GLP ดังนี้

3.1 แรงงานบังคับ

- โรงงานมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และชี้แจงให้แรงงานรับทราบ รวมทั้งติดไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อให้แรงงานเข้าใจในกฎระเบียบต่างๆ
- แรงงานทุกคนสามารถเข้า-ออกโรงงานและที่พักได้โดยอิสระภายใต้ระเบียบของโรงงาน ไม่มีการยึดเอกสารประจำตัวของแรงงาน
- บางโรงงานมีประตูเข้า-ออกโรงงานกับที่พักทางเดียวกัน โดยกำหนดเวลาเปิด-ปิด เพื่อความปลอดภัยช่วงกลางคืน แต่แรงงานสามารถแจ้งเข้า-ออกได้

อย่างไรก็ตาม ยังคงพบการกระทำที่เสี่ยงต่อการเป็นแรงงานบังคับ เช่น

- มีบางโรงงาน แรงงานร้องขอให้มีตู้ล็อคเกอร์เพื่อเก็บเอกสารสำคัญประจำตัว โดย มีผู้แทนฝ่ายแรงงาน และฝ่ายนายจ้างร่วมกันรับผิดชอบการเปิดตู้ เมื่อแรงงานต้องการใช้เอกสาร สามารถร้องขอได้โดยทั้งฝ่ายแรงงานและฝ่ายนายจ้างจะดำเนินการนำออกมาให้ซึ่งทางสมาคมได้แนะนำให้แรงงานเก็บรักษาเอง
- บางโรงงานพบมีการหักเงินจากการกระทำความผิดของแรงงาน เช่น การทะเลาะวิวาท การเคี้ยวหมาก ทางสมาคมจึงแนะนำให้ใช้การลงโทษ ตามขั้นตอนของกฎหมายกำหนด
- หลายโรงงานยังไม่มีนโยบายเรื่องแรงงานบังคับเป็นลายลักษณ์อักษร โดย สมาคมแนะนำให้พิจารณาในการจัดทำ

3.2 แรงงานเด็ก

เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานห้ามไม่ให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเล ดังนั้น โรงงานทั้งหมดจึงไม่มีการใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม สมาคมได้แนะนำให้โรงงานสมาชิกจัดทำมาตรการบริหารจัดการหากมีการตรวจพบแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีด้วย

3.3 เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ

- มีการส่งเสริมให้แรงงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรวมตัวกันทำกิจกรรมต่างๆ เช่น morning talk กิจกรรมทางศาสนา งานสัมมนา อบรม และงานสังสรรค์ (กีฬาสี งานปีใหม่) ฯลฯ ในบริเวณพื้นที่โรงงาน
- มีการสนับสนุนให้แรงงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการเจรจาร่วมกับฝ่ายนายจ้าง
- บางโรงงานที่จัดที่พักให้แรงงาน สนับสนุนให้แรงงานช่วยกันดูแลบริเวณหอพักร่วมกัน

3.4 การไม่เลือกปฏิบัติ

- การรับสมัครแรงงานของโรงงานไม่มีการกำหนดเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา แต่ยังคงพบการตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงานอยู่บ้างสมาคมแนะนำให้ดำเนินการแก้ไข
- นอกจากนี้ โรงงานรับคนพิการเข้าทำงานโดยเสนองานที่เหมาะสมกับคนพิการนั้นๆ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายไทยที่กำหนดว่า โรงงานที่มีคนงาน 100 คน ต้องจ้างคนพิการ 1 คน จากการตรวจเยี่ยมจะเห็นว่า โรงงานทางภาคใต้จ้างแรงงานคนพิการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ส่วนโรงงานในภาคกลางจะมีปัญหาในการหาแรงงานคนพิการมาทำงาน

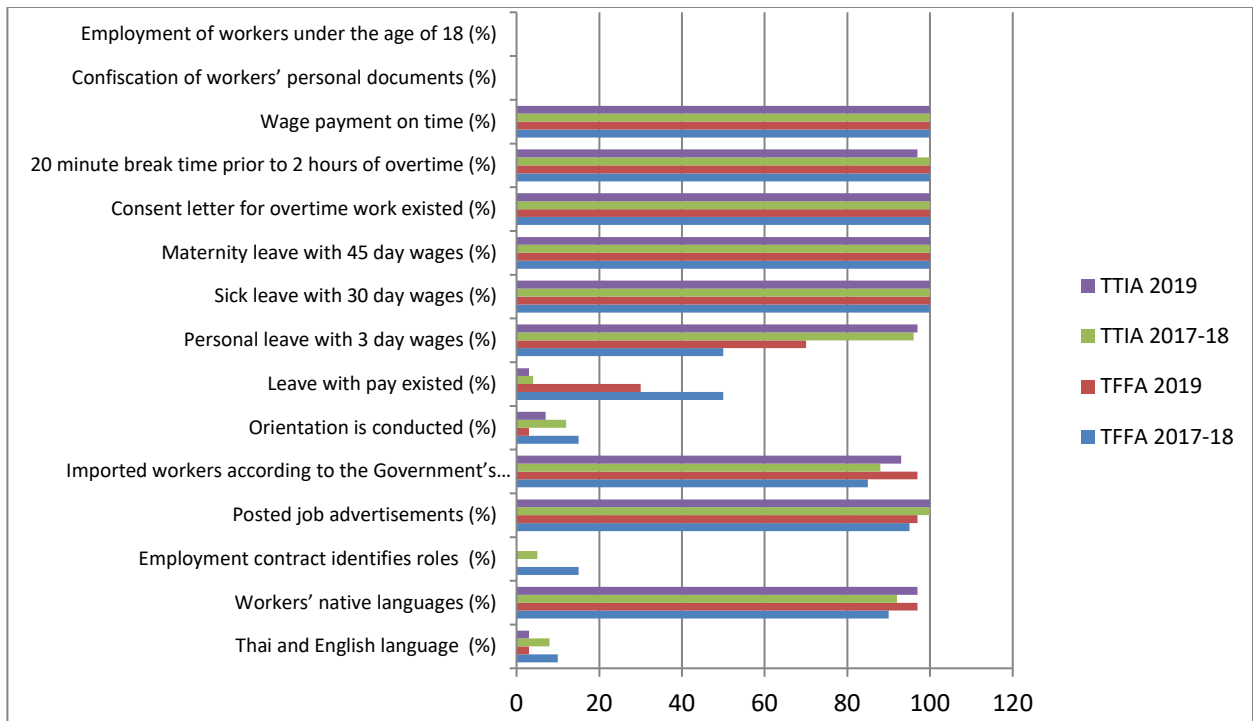
3.5 ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน

- การจ้างงานแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ลูกจ้างรายวัน รายเหมา และรายเดือน โดยส่วนใหญ่แรงงานในไลน์ผลิตเป็นลูกจ้างรายวัน และรายเหมา และพนักงานสำนักงานเป็นลูกจ้างรายเดือน

- รูปแบบการจ่ายค่าจ้าง มีทั้งจ่ายทุกสัปดาห์ และ ทุก 15 วัน สำหรับลูกจ้างรายวัน และรายเหมา ส่วนลูกจ้างรายเดือนการจ่ายค่าจ้าง มีทั้งทุก 15 วัน และทุกสิ้นเดือนทั้งแบบเงินสดและจ่ายผ่านธนาคาร
- ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา โรงงานจะจ่ายไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยแรงงานส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย มีการจ่ายเบี้ยขยันกรณีแรงงานทำงานโดยไม่หยุดไม่ลา การจ่ายเงินเพิ่มกรณีทำงานได้มากกว่าที่โรงงานกำหนด การจ่ายเงินพิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าร้อน ค่าเย็น ค่าจับมิด เป็นต้น รวมทั้งยังมีการจ่ายเงินโบนัสพิเศษและสิ่งของอุปโภค-บริโภคในเทศกาลต่าง ๆ เช่น ตรุษจีน สงกรานต์ ปีใหม่ เป็นต้น
- ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันหยุด-วันลาประจำปี มีการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด แต่ยังมีบางโรงงานไม่ได้ให้แรงงานพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา ซึ่งสมาคมได้เข้าไปให้ความเข้าใจเรื่องนี้ผ่าน GLP Visit
- พบว่าแรงงานในอุตสาหกรรมต้องการทำงานล่วงเวลาอย่างสม่ำเสมอ
- พบการหักค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างกรณีโรงงานมีที่พักให้แรงงานฟรี แต่เก็บเฉพาะค่าน้ำ-ค่าไฟ ตามที่ใช้จริง โดยระบุการหักเงินใน slip เงินเดือนซึ่งสมาคมได้อธิบายให้โรงงานเข้าใจในข้อกฎหมายแล้ว และให้เปลี่ยนวิธีการจากการหักเงินเป็นให้แรงงานมาจ่ายเอง ซึ่งสมาคมได้เข้าไปให้ความเข้าใจเรื่องนี้ผ่าน GLP Visit

สรุปเปรียบเทียบข้อมูลสำคัญ

	TFFA (%)		TTIA (%)	
	2017-2018 n = 30	2019 n = 30	2017-2018 n = 25	2019 n = 26
มีสัญญาจ้าง				
- เป็นภาษาไทย และอังกฤษ (แบบฟอร์มของ กรมการจัดหางาน)	10	3	8	3
- เป็นภาษาของแรงงาน	90	97	92	97
สัญญาจ้างระบุ หน้าที่ ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง	95	97	100	100
มีใบรับค่าจ้าง				
- เป็นภาษาของแรงงาน	85	97	88	93
- เป็นภาษาไทยอย่างเดียว	15	3	12	7
การรับสมัครงาน				
- ติดประกาศรับสมัคร	50	30	4	3
- นำเข้าตามระบบ MOU	50	70	96	97
การปฐมนิเทศ	100	100	100	100
การลาพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง	100	100	100	100
การลาพักโดยได้รับค่าจ้าง 3 วัน	100	100	100	100
การลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง 30 วัน	100	100	100	100
การลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน	100	100	100	100
มีหนังสือยินยอมการทำงานล่วงหน้า	100	100	100	100
มีการพัก 20 นาทีก่อนการเริ่มทำล่วงหน้า 2 ชั่วโมง	100	100	100	97
ได้รับค่าจ้างตรงเวลา	100	100	100	100
การยึดเอกสารประจำตัวของแรงงาน	0	0	0	0
การจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี	0	0	0	0



3.6 ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย สวัสดิการของแรงงาน และการมีส่วนร่วมในชุมชน

- โรงงานมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยให้กับแรงงานเช่น แว่นตา ถุงมือ รองเท้าบูธ หมวก เลือกันหนาว earplug เป็นต้น
- มีการอบรมให้ความรู้ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ การซ่อมหนีไฟ
- มีคณะกรรมการความปลอดภัยจัดทำแผนการดำเนินการด้านความปลอดภัย มีเพียงโรงงานขนาดเล็กไม่กี่แห่งที่ไม่มีคณะกรรมการความปลอดภัยเนื่องจากมีแรงงานไม่ถึงตามที่กฎหมายกำหนด
- ปัญหาที่พบคือ แรงงานไม่ให้ความร่วมมือในการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันที่จัดให้ เนื่องจากเห็นว่าไม่สะดวกกับการทำงาน ซึ่งได้ขอให้เจ้าหน้าที่โรงงานได้จัดอบรมให้ความรู้ถึงผลกระทบหากไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกัน และมีการตรวจสอบระหว่างการทำงานด้วยเพื่อเป็นการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น
- จากการตรวจสอบแผนการดำเนินการด้านความปลอดภัยของโรงงาน และบันทึกอุบัติเหตุของโรงงานพบว่าในรอบ 3 ปี มีอุบัติเหตุร้ายแรงเกิดขึ้น 5 ครั้งในโรงงาน 3 แห่งจากที่เข้าเยี่ยม นอกนั้น มีเพียงอุบัติเหตุเล็กน้อย เช่น มีบาดเจ็บ และการเจ็บป่วย เช่น ปวดหัว เป็นไข้ ซึ่งโรงงานจะมีห้องพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพ หรือเภสัชกร

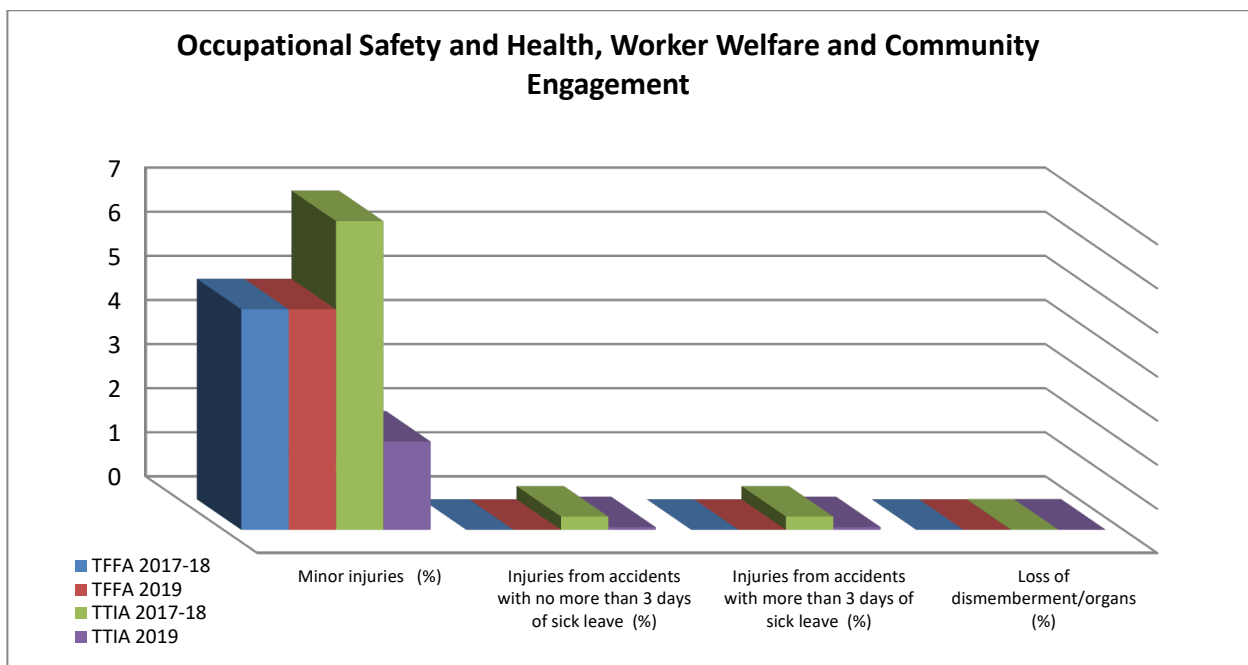
พยาบาลเบื้องต้นให้บริการ และ/หรือมีรถจัดส่งไปยังโรงพยาบาลที่ใกล้ที่สุดได้โดยใช้เวลาไม่นาน

- โรงงานจัดให้มีสวัสดิการให้กับแรงงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น จัดที่พักฟรี จัดรถรับ-ส่งพนักงาน จัดอาหาร จัดนันทนาการประจำปี จัดงานตามเทศกาลต่างๆ เป็นต้น
- อย่างไรก็ตาม ยังคงพบโรงงานที่ให้แรงงานจัดหาอุปกรณ์บางอย่างเอง เช่น ถุงมือ เสื้อผ้าฟอร์ม เป็นต้น ซึ่งทางสมาคมได้ชี้แจงให้โรงงานรับทราบว่า โรงงานควรเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ให้กับแรงงาน
- บางโรงงานจัดให้มีสวัสดิการเพื่อดูแลลูก-หลานแรงงาน เช่น Child Care เพื่อดูแลบุตรก่อนวัยเรียนของแรงงานจัดให้มีมมนแม่ จัดให้ความรู้กับแม่่มือใหม่ เป็นต้น
- มีการจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน (CSR) โดยให้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย เช่น แจกของขวัญวันเด็กร่วมกับท้องถิ่น (อบต.) ร่วมเก็บกวาดขยะชุมชน การจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา วันปีใหม่ เป็นต้น และ/หรือการเข้าร่วมกิจกรรม CSR กับสมาคม เช่น การจัดงานวันเด็กการจัดงานวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก ทั้งนี้แรงงานเขียนมาขอใบอนุญานในทุกเทศกาลทางศาสนา โดยจะไปทำที่วัดแถวที่พักหรือบางครั้งก็ขอใช้สถานที่โรงงานในการจัดงาน

สรุปเปรียบเทียบอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโรงงาน

	TFFA (%)		TTIA (%)	
	2017-2018 n = 37,259*	2019 n = 23,468*	2017-2018 n = 53,691*	2019 n = 56,290*
อุบัติเหตุเล็กน้อย (ไม่ได้หยุดงาน) เช่น มีดบาด ลื่นล้ม	5	2	7	1.76
อุบัติเหตุที่ต้องพักรักษาตัวไม่เกิน 3 วัน	0	0	0.3	0.05
อุบัติเหตุที่ต้องพักรักษาตัวเกินกว่า 3 วัน	0	0	0.3	0.05
สูญเสียอวัยวะ	0	0	0.005	0.003

หมายเหตุ: n = จำนวนแรงงานทั้งหมด



3.7 กรณีศึกษา

3.7.1 ความปลอดภัยในโรงงาน

หลังจากมีการอบรมแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานให้กับโรงงานสมาชิกแล้ว สมาคมได้ออก Visit โรงงาน โดยมีข้อสังเกตดังนี้

- โรงงานสมาชิกมีป้ายเตือนสัญลักษณ์ความปลอดภัย แต่มีบางโรงงานที่ไม่มีภาษาของแรงงาน
- มีการสื่อสารให้แรงงานเข้าใจผ่านการอบรม และผ่านล่ามหรือหัวหน้างานในภาษาของแรงงาน
- มีการอบรมให้ความรู้ เช่นอบรมความปลอดภัยการดับเพลิงหรือทางหนีไฟ จะมีการอบรมเป็นประจำทุกปี หรือบางโรงงานมีการอบรมปีละ 2 ครั้ง เป็นต้น
- ตามที่กฎหมายกำหนดให้โรงงานต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพประจำสำหรับโรงงานที่มีคนงานเกิน 100 คนขึ้นไป แต่โรงงานประสบปัญหาในการหาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมาทำงาน
- หลักการแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีสนับสนุนสมาชิกให้จัดทำป้ายสัญลักษณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยต่างๆ เป็นภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ เพื่อเป็นการสื่อสารทางเดียวที่สำคัญอีกช่องทางหนึ่งที่ทำให้แรงงานเข้าใจ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้กับแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

4. คณะทำงานสวัสดิการ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดให้โรงงานที่มีแรงงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการอย่างน้อยจำนวน 5 คน และเนื่องจากคณะกรรมการสวัสดิการมาจากการเลือกตั้งโดยสมัครใจทั้งสิ้นจึงไม่สามารถกำหนดสัดส่วนของเพศได้ โดยคณะกรรมการสวัสดิการนั้นจะมีหน้าที่หารือกับนายจ้าง ทั้งเรื่องการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง และให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้าง รวมถึงตรวจตรา ดูแลสวัสดิการที่มีการจัดหาให้ รวมถึงเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

- โรงงานส่วนใหญ่มีคณะกรรมการสวัสดิการมากกว่า 5 คน
- มีการจัดประชุมอย่างน้อยทุก 3 เดือนตามกฎหมายกำหนด แต่หากมีประเด็นเร่งด่วนจะมีการจัดประชุมเพิ่มเติม

- ในส่วนของสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย มีโรงงานขนาดเล็กที่มีแรงงานต่ำกว่ากฎหมายกำหนด 1 แห่งจึงไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ
- จากการสอบถามจากแรงงานพบว่าแรงงานไม่อยากสมัครเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ โดยเห็นว่าโรงงานดูแลอย่างดี มีสวัสดิการหลายอย่าง จึงต้องการทำงานเพื่อเก็บเงินเท่านั้น บางโรงงานจึงหาทางออกโดยขอให้แรงงานที่อยู่มานานและเข้าใจเรื่องสวัสดิการมาสมัครเป็นคณะกรรมการ
- โรงงานขนาดเล็กบางแห่งยังไม่มี ความเข้าใจวิธีการดำเนินการการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ สมาคมจึงเข้าไปให้ความเข้าใจผ่านกิจกรรม GLP Visit เพื่อให้สมาชิกได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- มีบางโรงงานที่ไม่มีแรงงานข้ามชาติเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งแรงงานให้ข้อมูลว่าเนื่องจากพวกเขาเห็นว่าแรงงานไทยน่าจะทำหน้าที่ได้ดีกว่าจึงไม่ได้เลือกแรงงานข้ามชาติที่ลงสมัคร ซึ่งสมาคมได้แนะนำให้โรงงานสร้างความเข้าใจกับแรงงานทั้งไทยและข้ามชาติให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ ทั้งนี้สมาคมได้แนะนำให้เชิญภาคประชาสังคม มาให้ความรู้ ความเข้าใจกับแรงงานข้ามชาติในภาษาเดียวกันทำให้แรงงานข้ามชาติมีความเข้าใจมากขึ้น
- ข้อเรียกร้องที่นำเข้าสู่ประชุมร่วมกับผู้บริหารโรงงานจะเป็นเพียงสวัสดิการทั่วไป เช่น สวัสดิการอาหารราคาถูกแต่ไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงาน จุดบริการน้ำดื่มไม่เพียงพอ ขอเพิ่มพัดลมในห้องทานอาหาร ขอที่นั่งพักผ่อนเพิ่มเติม และขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาจนเป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย
- มีหลายโรงงานให้แรงจูงใจผู้ที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ เช่น ตำแหน่งพิเศษ เบี้ยประชุม รายได้พิเศษอื่นๆ ชูตำแหน่งสำหรับคณะกรรมการสวัสดิการ มีการจัดประชุมนอกสถานที่

	TFFA (%)		TTIA (%)	
	2017-2018 n = 30	2019 n = 30	2017-2018 n = 25	2019 n = 26
- มีคณะกรรมการสวัสดิการ	100	97	96	97
- มีแรงงานข้ามชาติเป็นคณะกรรมการ	80	90	84	93
- มาจากการเลือกตั้ง	97	95	100	100
- ในโรงงานมีสหภาพแรงงาน	0	0	8	8
- มีการจัดประชุมทุก 3 เดือน	100	100	100	100
- ข้อเสนอเรียกร้องได้รับการแก้ไข	80	90	80	90

****หมายเหตุ:** 1. โรงงานสมาชิก TTIA 1 แห่งมีแต่นางนไทย และ 1 แห่งมีสหภาพ
2. คณะกรรมการสวัสดิการมาจากการเลือกตั้งจึงไม่สามารถระบุได้ว่าจะเป็นเพศไหนกี่คน

รูปภาพ : เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ



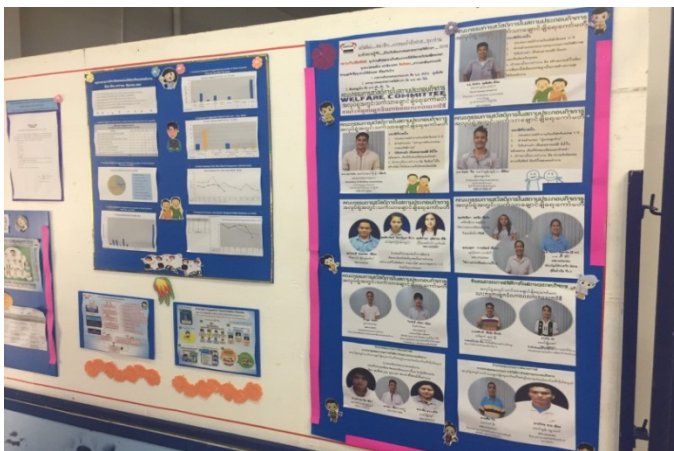
4.1 การดำเนินการต่อไป

- จัดให้มีการอบรมให้ความรู้ทั้งฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหารเพิ่มเติมเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อสร้างความเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของทุกฝ่าย รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 กรณีศึกษา

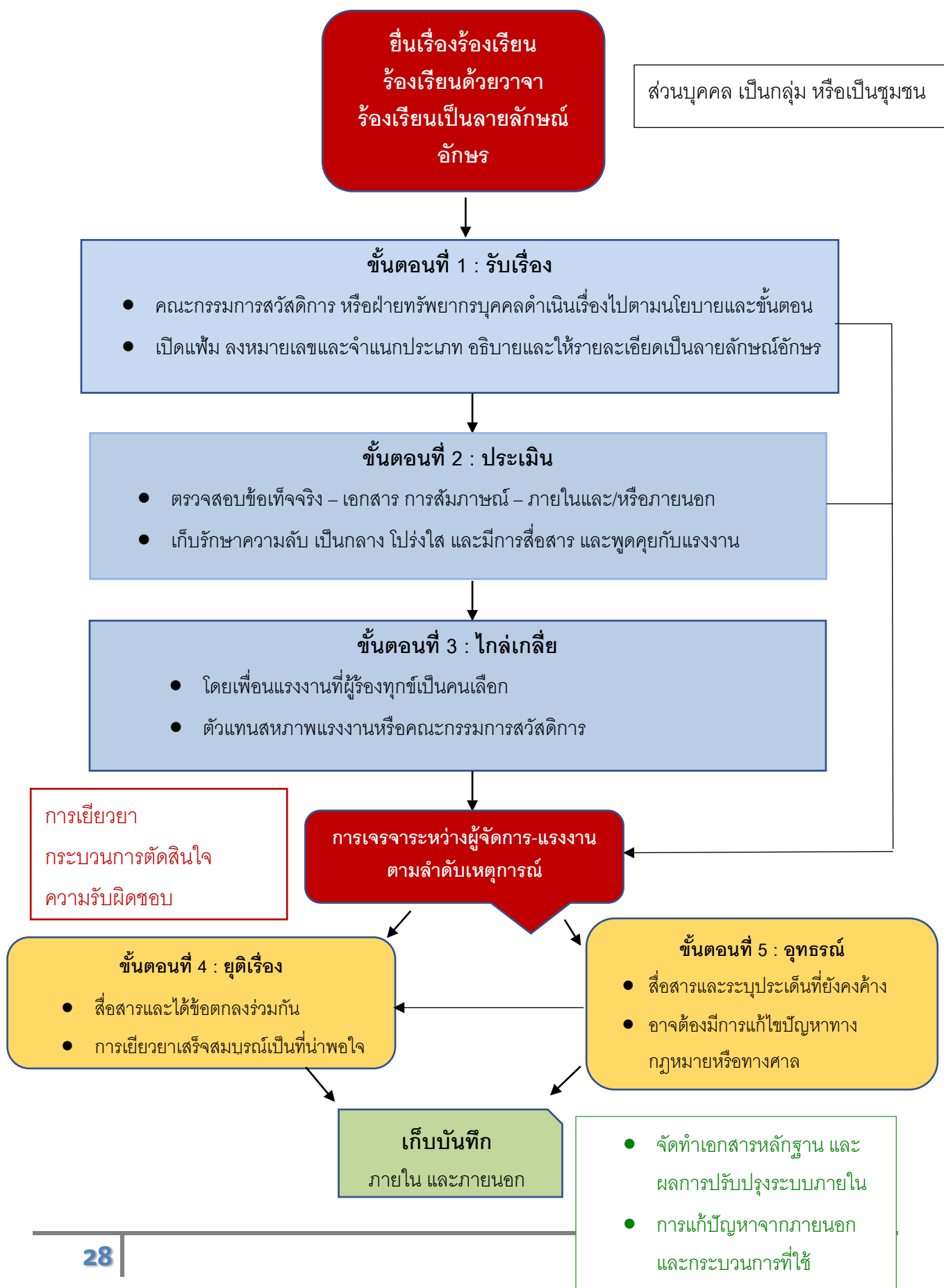
นอกจากการอบรมสมาชิกเรื่องแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานแล้ว สมาคมได้จัดกิจกรรม social dialogue workshop เรื่องคณะกรรมการสวัสดิการให้กับโรงงานสมาชิก เพื่อเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การร่วมกันแก้ไขปัญหาและพิจารณาข้อเสนอแนะ โดยผู้เข้าร่วมจะมีทั้งฝ่ายบริหาร (ตัวแทนนายจ้าง) และฝ่ายแรงงาน โดยบทเรียนที่ได้จากการอบรมและกิจกรรมนี้ คือ

- แรงงานเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเองเพิ่มขึ้น
- นายจ้างและแรงงานเห็นความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการ โดยนายจ้างสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง และแรงงานข้ามชาติสนใจในการทำหน้าที่คณะกรรมการฯ
- โรงงานส่วนใหญ่มีแรงงานข้ามชาติเป็นคณะกรรมการด้วย
- ในการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนแรงงานที่เป็นคณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาปัญหาและข้อเสนอแนะของแรงงาน
- นายจ้างสนับสนุนสิ่งจูงใจในการทำหน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการ เช่น หมวก เบี้ยเลี้ยง การจัดประชุมและเลี้ยงอาหารนอกสถานที่ เป็นต้น



5. กลไกการร้องเรียน และกลยุทธิ์การเยียวยา

- ช่องทางการร้องเรียนและเสนอข้อคิดเห็นของแรงงานสามารถทำได้หลายช่องทาง เช่นกล่องรับความคิดเห็น ผ่านทางฝ่ายบริหาร หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล คณะกรรมการสวัสดิการ อีเมลรวมทั้งผ่านทาง CSOs ซึ่งแรงงานมีความไว้วางใจในการสื่อสารได้เข้าใจกว่า
- ผู้บริหารหาข้อเท็จจริงจากเรื่องที่ได้รับ หลังจากนั้น ฝ่ายบริหาร ตัวแทนฝ่ายแรงงานและผู้ร้องเรียนจะร่วมกันพิจารณาเพื่อหาข้อยุติ และเยียวยาให้กับผู้เสียหายโดยอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและความเหมาะสมและผู้เสียหายพอใจ
- โรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำเรื่องการเยียวยาเป็นลายลักษณ์อักษร แต่จะพิจารณาเป็นกรณีไป
- แรงงานส่วนใหญ่จะร้องเรียนและเสนอข้อคิดเห็นผ่านทางหัวหน้างาน หรือฝ่ายบุคคลโดยตรง เพราะแรงงานข้ามชาติบางคนเขียนไม่ได้ หรือถ้าเขียนก็จะเป็นภาษาของแรงงานซึ่งเมื่อฝ่ายบริหารได้รับก็ต้องให้แปลอีกครั้ง



ช่องทางการร้องเรียน

	TFFA (%)		TTIA (%)	
	2017-2018 n = 30	2019 n = 30	2017-2018 n = 25	2019 n = 26
มีกล่องรับความคิดเห็น	100	83	100	97
ผ่านทางฝ่ายบริหาร	20	20	70	80
ผ่านหัวหน้างาน	100	100	100	100
ผ่านเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	80	80	100	100
ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ	80	80	100	100
ผ่าน social network	10	15	50	70
ผ่านทาง CSOs	1	1	60	57
ข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไข	80	90	80	90

5.1 การดำเนินการต่อไป

- อบรมให้ความรู้แก่แรงงานถึงสิทธิและหน้าที่
- จัดอบรมเรื่อง หลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGP เพื่อสร้างความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุม และสอดคล้องตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ

5.2 กรณีศึกษา

จากการติดตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP พบว่าสมาชิกทุกโรงงานได้จัดให้มีการรับข้อร้องเรียนหลายช่องทาง เช่น การร้องเรียนโดยตรงผ่านหัวหน้างาน ร้องเรียนผ่าน HR ร้องเรียนผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งบางสถานประกอบการมีการร้องเรียนผ่านทาง Social media ด้วย ซึ่งประเด็นการร้องเรียนส่วนมากเป็นเรื่อง ขอล็อกเกอร์เก็บของ มีร้านอาหารน้อยต้องการร้านอาหารเพิ่ม ลานจอดรถไม่เพียงพอ ต้องการรถรับส่ง ต้องการตุน้ำ หรืองานสังสรรค์ประจำปี เหตุที่แรงงานเรียกร้องในประเด็นทั่วไปนั้น อาจเป็นเพราะว่าจากการสัมภาษณ์แรงงานส่วนใหญ่ให้คำตอบคล้ายกันคือการเป็นอยู่ในประเทศ

ไทยค่อนข้างดีกว่าการใช้ชีวิตในประเทศต้นทุนทางมาก และการทำงานในประเทศไทยยังสามารถสร้างรายได้จนสามารถส่งเงินกลับไปให้กับครอบครัวในประเทศต้นทุนทางได้ ซึ่งแผนในอนาคตของแรงงานข้ามชาติส่วนมากต้องการให้คนในครอบครัวมาทำงานในประเทศไทยเช่นกัน จึงไม่ได้ต้องการร้องเรียนหรือเรียกร้องอะไรมากขึ้นกว่าเดิม

ตามหลักการของ GLP เราสนับสนุนให้มีการแก้ไขปัญหาการทำงาน สวัสดิการ ในคณะกรรมการสวัสดิการ และเพิ่มช่องทางให้มีการรับข้อคิดเห็นร้องเรียนผ่านกล่องแสดงความคิดเห็นอีกด้วย ซึ่งมีการติดตั้งในหลายจุดและติดตั้งในจุดที่แรงงานสามารถเข้าถึงได้ง่ายอย่างปลอดภัย ไม่เน้นการเผชิญหน้าโดยตรง ซึ่งกล่องรับข้อร้องเรียนนั้นควรมีแบบฟอร์มเพื่ออำนวยความสะดวกในการกรอก และมีภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ นอกจากนี้ควรมีการกำหนดระยะเวลาการเปิดตู้โดยผู้บริหารหรือตัวแทนผู้บริหาร ที่มีอำนาจหรือตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการซึ่งมีกำหนดเวลาการเปิดตู้อย่างชัดเจน และควรมีการกำหนดแนวทางการพิจารณาข้อร้องเรียนกรณีต่างๆ ระยะเวลาการจัดการและติดประกาศผลของข้อร้องเรียนนั้น นอกจากนี้ แรงงานยังสามารถร้องเรียนผ่านหัวหน้างานโดยตรง ผ่าน HR หรือผ่านผู้บริหาร

หลักการของ GLP ยังสนับสนุนสมาชิกให้เห็นความสำคัญถึงกระบวนการเยียวยามากขึ้น เช่นการช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุในการทำงาน การเยี่ยมไข้ กรณีเจ็บป่วย การช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น

6. การอบรม GLP

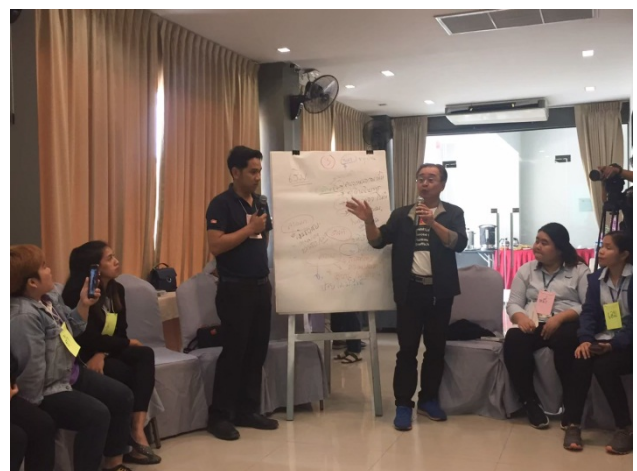
เนื่องจากการปรับปรุงเพิ่มเติมคู่มือ GLP ทั้ง 2 สมาคมจึงได้จัดอบรมให้กับสมาชิกของTFFA และ TTIA เพื่อให้สมาชิกสามารถนำข้อกำหนดที่เพิ่มเติมในGLP ฉบับแก้ไขนี้ ไปปรับปรุงการบริหารจัดการในโรงงานได้ เช่น การประเมินตนเองด้านแรงงาน การทำ mapping ของ supply chain และการรับข้อร้องเรียนและการเยียวยา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มเติมการให้ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานแก่ผู้เข้ารับการอบรมด้วย

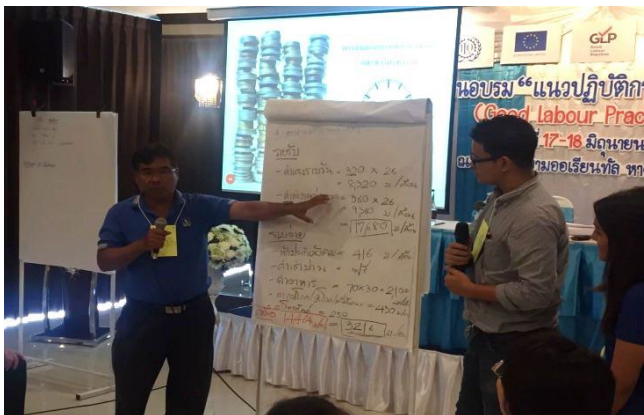
การอบรมใช้เวลา 2 วัน ครั้งที่ 1 จัดเมื่อวันที่15-16 พฤษภาคม 2562 ณ โรงแรมแกรนด์อินเตอร์ ไฮเตล จังหวัดสมุทรสาคร มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 24 บริษัท 41 คน ครั้งที่ 2 จัดเมื่อวันที่17-18 มิถุนายน 2562 ณ โรงแรมสยามโอเรียนทอล จังหวัดสงขลา มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 14 บริษัท 30 คน

สรุปข้อคิดเห็น-เสนอแนะจากผู้เข้าอบรม ดังนี้

- หลังการอบรม ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจแนวปฏิบัติของ GLP และความสำคัญของแนวคิด GLP มากขึ้น
- รูปแบบการอบรมรวมที่เป็นกิจกรรมทำให้ง่ายต่อการจดจำ
- เป็นการเปิดมุมมองเกี่ยวกับปัญหา ประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ประกอบการ
- การแบ่งปันมุมมองและแนวคิดจากผู้เข้าร่วมทั้งหมดทำให้ตระหนักว่าปัญหาแรงงานไม่เพียงแต่เป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่จริงแล้วเป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในที่ทำงานตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงพนักงาน ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการปรับใช้นโยบายแรงงาน
- ช่วยเพิ่มความเข้าใจว่าทุกโรงงานประสบปัญหาเช่นเดียวกัน และการสร้างช่องทางเพื่อแก้ไขปัญหา
- การสื่อสารเป็นประเด็นสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นของแรงงาน ดังนั้นพวกเขาจะต้องพัฒนาในแง่ของการสื่อสารกับแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นทางการในการประชุมและไม่เป็นทางการในลักษณะการสนทนาก็ตาม
- ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่จากผู้ฝึกสอนและบริษัทอื่นๆ ซึ่งสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้กับบริษัทของตนเองได้
- ทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานซึ่งเป็นประโยชน์มาก
- ได้ความรู้เชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในองค์กรเพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาตรงประเด็น

รูปภาพ : การอบรม GLP





6.1 ข้อค้นพบและความท้าทาย

- โรงงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมาย และตามมาตรฐานคู่ค้า รวมทั้งมีการเข้าตรวจของบริษัทผู้นำเข้าตลอดเวลา
- GLP ไม่ใช่กฎหมายบังคับ และเป็นความสมัครใจในการดำเนินการ ดังนั้น ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละโรงงานมีความตั้งใจในการทำแค่ไหน ถึงแม้ว่านโยบายด้านแรงงานสมาคมจะกำหนดว่าสมาชิกจะต้องทำ GLP ก็ตาม และหลายโรงงานมี Ethical Code of Conduct ของโรงงานเอง

6.2 การดำเนินการต่อไป

- การสร้างขั้นตอนกฎหมายอย่างง่ายเพื่อให้ผู้ประกอบการเข้าใจ
- การอบรม GLP ให้กับสมาชิกอย่างน้อยปีละครั้ง เนื่องจากโรงงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงพนักงานที่รับผิดชอบด้านแรงงาน พนักงานที่เข้ามาใหม่อาจไม่เข้าใจหลักการ GLP
- สมาคมจะเข้าตรวจเยี่ยมสมาชิกอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สมาชิกยังคงรักษาระดับการดำเนินการด้านแรงงานอยู่ต่อไป
- สมาคมจะจัดอบรมให้กับโรงงานสมาชิก โดยอาจจะเลือกเฉพาะประเด็นที่สำคัญ เช่น เรื่อง คณะกรรมการสวัสดิการ กฎหมายใหม่ๆ

7. การจัดตั้งคณะทำงาน GLP

คณะทำงานดำเนินงานแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีสำหรับโรงงานแปรรูปในอุตสาหกรรมอาหารทะเล (คณะทำงาน GLP) ตั้งขึ้นเพื่อเสริมความเข้มแข็งและความน่าเชื่อถือให้กับโครงการแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีสำหรับโรงงานแปรรูปในอุตสาหกรรมอาหารทะเล และสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการด้านแนวปฏิบัติ การใช้แรงงานที่ดี ที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 25/2558 ลงวันที่ 20 มกราคม 2558

คณะทำงานดำเนินงานแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีสำหรับโรงงานแปรรูปในอุตสาหกรรมอาหารทะเล (คณะทำงาน GLP) จะจัดการประชุมอย่างน้อยปีละสองครั้งตามความเหมาะสม โดยผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่เป็นประธาน ผู้แทนจากสมาคมอุตสาหกรรมทำหน้าที่รองประธาน และผู้แทนจากองค์กรแรงงานจะเวียนตำแหน่งรองประธานร่วมกับสมาชิกคณะทำงานอื่นๆ ในภาคของตนเองทุกๆ 12 เดือน ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยจะทำหน้าที่เป็นเลขานุการให้กับคณะทำงานฯ

องค์ประกอบคณะกรรมการ

คณะกรรมการ GLP ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

หน่วยงานราชการ	1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	ประธาน
	2. กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	รองประธาน/คณะกรรมการ
สมาคม อุตสาหกรรม	3. สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (TFFA)	รองประธาน/คณะกรรมการ
	4. สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA)	
องค์กรภาค แรงงาน และ องค์กรภาคประชา สังคม	5. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (SERC)	รองประธานร่วมเขียน/ คณะกรรมการ
	6. มูลนิธิริษัทไทย	
องค์กรภาค นายจ้าง	7. สมาพันธ์การนายจ้างแห่งประเทศไทย (ECOT)	รองประธานร่วมเขียน/ คณะกรรมการ
ภาคีเครือข่ายของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง	8. Ethical Trading Initiative (ETI)	คณะกรรมการ
องค์การระหว่าง ประเทศ	9. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย*	คณะกรรมการ

ทั้งนี้ สมาคมอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น สมาคมการประมงแห่งประเทศไทยจะสามารถเข้าร่วม คณะทำงานฯ ได้ต่อเมื่อทางสมาคมนั้นๆ มีการกำหนดแผนงานแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีแล้ว และยืนยันโดย ILO และต้องคงรักษาสัดส่วนขององค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ไว้ให้มีความสมดุลระหว่างภาคต่างๆ

รูปภาพ : การประชุมคณะทำงาน GLP



8. ตราสัญลักษณ์ GLP

เพื่อให้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) เป็นที่รู้จักทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสินค้าที่ผลิตในประเทศไทย อันจะนำมาซึ่งความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จึงได้กำหนดให้มีตราสัญลักษณ์แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ตราสัญลักษณ์แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ ลงวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2560 โดยสถานประกอบกิจการทุกขนาด ทุกประเภทสามารถนำตราสัญลักษณ์ GLP ไปใช้แสดงบนบรรจุภัณฑ์ เอกสารหรือสื่ออื่นๆ ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด

8.1 รูปแบบตราสัญลักษณ์ GLP



จากการตรวจเยี่ยมโรงงานสมาชิกพบว่า

- การนำตราสัญลักษณ์ GLP ไปใช้ยังไม่แพร่หลายมากนัก
- หลายโรงงานยังไม่ทราบขั้นตอนและเงื่อนไขในการนำตราสัญลักษณ์ไปใช้
- บางโรงงานที่ผ่านการอบรม GLP ก่อนที่ทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะกำหนดใช้ตราสัญลักษณ์ ใช้วิธีเขียนเป็นข้อความติดไว้ที่ห้องประชุม หรือหน้าโรงงานว่า “โรงงานนี้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน – GLP”
- บางโรงงานใช้ใบประกาศนียบัตรที่ได้รับจากกระทรวงแรงงานในการประชาสัมพันธ์

8.2 การดำเนินการต่อไป

- ขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประชาสัมพันธ์เรื่องการใช้ตราสัญลักษณ์ GLP เพิ่มขึ้น
- สมาคมสนับสนุนสมาชิกในการขอใช้ตราสัญลักษณ์ GLP

9. แนวปฏิบัติที่ดี / การเรียนรู้

9.1 คณะกรรมการสวัสดิการฯ

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยและสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของแรงงานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ การจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการภายในโรงงานเป็นข้อกำหนดตามกฎหมาย ซึ่งต้องการให้นายจ้างและลูกจ้างมีช่องทางการสื่อสารร่วมกัน และเป็นเครื่องมือของลูกจ้างในการรวมตัวเจรจากับนายจ้างเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานภายในโรงงาน

จากการตรวจเยี่ยมโรงงานสมาชิก พบว่า มีโรงงานสมาชิก 1 โรงงาน ที่ยังไม่จัดให้มีการเลือกตั้งหรือมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เนื่องจากสถานประกอบกิจการเพิ่งเริ่มก่อตั้งไม่นาน ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎหมาย มิได้ตั้งใจที่จะทำผิดกฎหมาย จากกรณีที่เกิดขึ้น เจ้าหน้าที่สมาคมฯ ได้ชี้แจงกับผู้บริหารโรงงานว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการโดยมาจากการเลือกตั้งของแรงงาน เพื่อให้เป็นช่องทางการเจรจา ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยต้องมีการจัดประชุมอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง และสำหรับแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีหรือ GLP ก็ได้แนะนำเพิ่มว่าผู้แทนคณะกรรมการสวัสดิการควรเปิดให้แรงงานข้ามชาติมีโอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย นอกจากนี้ควรต้องเผยแพร่ข้อมูลการทำหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการให้แรงงานเข้าใจถึงความสำคัญ เช่น การติดประกาศการประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการในโรงงาน และติดภาพผู้เป็นตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการ และวิธีการติดต่อด้วย

ทางโรงงานเข้าใจในหลักการของกฎหมาย และอยู่ระหว่างจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้โรงงานจัดส่งเอกสารการเลือกตั้งให้สมาคมทราบซึ่งสมาคมจะได้เข้าไปตรวจติดตามอีกครั้ง

9.2 สัญญาจ้าง

สมาชิกสมาคมฯ ทุกแห่งมีการจัดทำสัญญาจ้างงานให้กับแรงงาน โดยในสัญญาจะระบุตำแหน่งหน้าที่ ค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงาน สัญญาจัดทำเป็น 2 ฉบับสำหรับนายจ้างและแรงงาน แต่เดิมสัญญาจ้างจะมีเพียงภาษาไทยเท่านั้น ต่อมา เมื่อมีการนำเข้าแรงงานตามระบบ MOU จึงเริ่มมีการใช้แบบฟอร์มสัญญาจ้างของกรมการจัดหางานเป็นภาษาไทยและอังกฤษ แต่เนื่องจากอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล มีการใช้แรงงานข้ามชาติจำนวนมาก และมีแรงงานข้ามชาติบางส่วนอาจไม่เข้าใจสาระสำคัญของสัญญาจ้างที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ ดังนั้น เพื่อให้แรงงานเกิดความเข้าใจในเนื้อหาของสัญญาจ้าง แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี หรือ GLP จึงสนับสนุนให้สมาชิกจัดทำสัญญาจ้างในภาษาที่แรงงานเข้าใจด้วย

โรงงานสมาชิกสมาคมฯ ส่วนน้อยที่ยังไม่ได้จัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาของแรงงาน แต่หลังจากได้รับการอบรมเรื่องแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานและรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาของแรงงาน โดยสมาคมได้ขอแบ่งปันแบบฟอร์มสัญญาจ้างในภาษาของแรงงานจากโรงงานสมาชิกที่เข้าร่วมอบรมเพื่อให้โรงงานอื่นๆ นำไปปรับใช้ได้ นอกจากการจัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาของแรงงานแล้ว เพื่อให้

แรงงานเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น โรงงานใช้วิธีสื่อสารในภาษาที่แรงงานเข้าใจ โดยผ่านการอบรม ปฐมนิเทศน์ หรือใช้ล่ามในการสื่อสารรายละเอียดของสัญญา หรือการใช้หัวหน้างานที่เป็นแรงงานข้ามชาติในการสื่อสาร นอกจากนี้ สมาคมได้แนะนำเพิ่มเติมเรื่องควรมีการระบุข้อมูลสำคัญในสัญญาจ้าง เช่น ตำแหน่ง หน้าที่ ค่าจ้าง เวลาทำงาน ด้วย

9.3 การตรวจสอบอายุของแรงงาน

เนื่องจากกฎหมายกำหนดห้ามไม่ให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเล สมาชิกสมาคมที่เป็นโรงงานแปรรูปอาหารทะเลจึงต้องจ้างแรงงานอายุ 18 ปีขึ้นไปเพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมาย ในการรับสมัครงานฝ่ายพิจารณาคุณสมบัติหรือฝ่ายบุคคลจะพิจารณาจากเอกสารราชการประจำตัว เช่น บัตรประชาชน สำหรับแรงงานไทย และพาสปอร์ตสำหรับแรงงานข้ามชาติและเงื่อนไขการเข้ามาทำงานในประเทศไทยรูปแบบ MOU ได้กำหนดต้องอายุ 18 ปี ขึ้นไปเช่นเดียวกัน

เพื่อเป็นการทวนสอบอายุของแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี สนับสนุนให้โรงงานสมาชิกพิจารณาตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน การสอบถามจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่มาด้วยกัน หรือมีการตรวจฟัน และมวลกระดูก (หากมีความจำเป็น) นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้กำหนดมาตรการป้องกันและการบริหารจัดการหากตรวจพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปีด้วย