



TPFA

สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย
Thai Pet Food Trade Association

TPFA ANNUAL LABOUR REPORT 2025

02 258 0317

<https://thaipetfood.org/>
tpfa@thaipetfood.org



รายงานการดำเนินการด้านแรงงาน
ของสมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย ปี พ.ศ. 2568

รายงานการดำเนินการด้านแรงงาน 2568

สารบัญ	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	
Chapter 1: แนวทางทางการดำเนินงานของสมาคม 1.1 ภาพรวมสถานการณ์ด้านแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยงไทยปี 2568 1.2 นโยบาย และแนวทางของสมาคมฯ 1.2.1 แนวทางหลักการสรรหาอย่างมีจริยธรรม 1.2.2 แนวทางการจัดซื้อปลาจากเรือประมงพาณิชย์ในน่านน้ำไทย สำหรับอุตสาหกรรมปลากระป๋อง 1.2.3 นโยบายด้านจริยธรรมด้านแรงงาน 10 ข้อ	
Chapter 2: การดำเนินกิจกรรมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี 2.1 หลักการและเหตุผล 2.2 การใช้แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP) กับสมาชิก 2.3 ผลดำเนินงานในภาพรวม (เฉพาะ GLP) 2.4 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของสมาชิกจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ระหว่างปี 2565 – 2568	
Chapter 3: การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม 3.1 หลักการและเหตุผล 3.2 การดำเนินงานด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม	
Chapter 4: การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน 4.1 หลักการและเหตุผล 4.2 การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน 4.3 การอบรมสัมมนา	
Chapter 5: การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และ องค์กรระหว่างประเทศ 5.1 หลักการและเหตุผล 5.2 การดำเนินการ 5.2.1 การแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้า กุ้ง ปลา อ้อย เครื่องนุ่มห่ม (TVPR List) และสินค้าปลายน้ำ (ปลาแปรรูป น้ำมันปลา และอาหารสัตว์) 5.2.2 การติดตามสถานการณ์ TIP Report 2025 5.2.5 ความร่วมมือทางด้านกฎหมายในประเทศไทย 5.2.6 ความร่วมมือด้านการส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงาน	
Chapter 6: สถานการณ์ด้านแรงงานที่สำคัญในปี 2568	
Chapter 7: แนวทางการดำเนินการในอนาคต	

บทสรุปผู้บริหาร

ในปี 2568 สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทยมีการดำเนินการด้านแรงงาน มีเป้าหมายสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล และความคาดหวังจากคู่ค้า โดยสมาคมฯ ขับเคลื่อนผ่านแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี GLP การทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์การระหว่างประเทศ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน เสริมภาพลักษณ์ของห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมหมูไทย

สมาคมฯ ตรวจเยี่ยมสมาชิกในการดำเนินการตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP) โดยเปิดให้ ILO และภาคประชาสังคมเข้าร่วมสังเกตการณ์ เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่น ผลการติดตามปี 2568 พบว่าประเด็นที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายและหลักการ GLP ลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย และ คู่มือ GLP อีกทั้งสมาชิกได้ออกค่าใช้จ่ายการสรรหาให้กับแรงงานทั้งหมดแล้ว นอกจากนี้ได้เข้าร่วมอบรมหลักการด้านสิทธิมนุษยชนจากกระทรวงยุติธรรม เรื่อง แนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบ (HRDD) เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงคู่มือการตรวจสอบแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เมื่อเดือนมีนาคม 2568 สมาคมฯ ได้จัดเสวนาใหญ่ระดมความเห็นเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับภายใต้กฎหมาย US TVPRA List และหลักการ ILO โดยทำงานร่วมกับสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กระทรวงแรงงาน สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สมาคมการค้าพันธมิตร ตลอดจนภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง และติดตามสถานการณ์รายงานการค้ามนุษย์ TIP Report 2025 ที่จัดทำโดยกระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐฯ จัดอันดับให้ไทยอยู่ใน Tier 2 โดยเห็นว่าประเทศไทยยังไม่ดำเนินการตามมาตรฐานแต่ถือว่ามีความพยายามอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ สมาคมฯ ได้แสดงความเห็นต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาท และคัดค้าน ร่างพรบ.คุมแรงงาน 3 ฉบับซึ่งมีผลกระทบต่อต้นทุนอุตสาหกรรมโดยตรง ลดศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศ

การส่งเสริมสวัสดิการและการมีส่วนร่วมของแรงงาน เมื่อปลายปี 28 พ.ย.68 สมาคมฯ ได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Social Dialogue Workshop หัวข้อ “คณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ: เลือกตั้งให้ถูกต้อง ขับเคลื่อนให้ได้ผล” ณ บ้านคูนน้ำร้อน จ.สมุทรสาคร เพื่อสนับสนุนความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการและฝ่าย HR อีกทั้งร่วมกิจกรรมต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลกกับกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 12 มิ.ย.68 โดยการร่วมแสดงสัญลักษณ์ผ่านทางออนไลน์ที่กระทรวงแรงงานจัดขึ้น และเผยแพร่ข้อมูลสมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการไม่ใช้แรงงานเด็ก และความรับผิดชอบต่อหลักสิทธิมนุษยชน

Chapter 1

แนวทางทางการดำเนินงานของสมาคม

1.1 ภาพรวมสถานการณ์ด้านแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยงไทยปี 2568

ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระบุว่า ตลาดแรงงานไทยในปี 2568 มีจำนวนผู้มีงานทำเฉลี่ยประมาณ 39–39.5 ล้านคน และมีอัตราการว่างงานค่อนข้างต่ำ อยู่ราว 1–2% ซึ่งถือว่าเป็นระดับที่สะท้อนว่าตลาดแรงงานยังเดินหน้าต่อได้ดี อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังเผชิญปัญหาในเชิงโครงสร้างหลายด้าน เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่ทำให้จำนวนแรงงานลดลง งานประเภท 3D หรือ งานหนัก (Dirty) สกปรก (Dangerous) อันตราย (Difficult) ที่แรงงานไทยไม่นิยม รวมถึงการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบอัตโนมัติ (Automation) ที่ต้องใช้เงินลงทุนสูง ปัจจัยเหล่านี้ทำให้หลายอุตสาหกรรมยังต้องอาศัยแรงงานข้ามชาติเป็นกำลังหลัก

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานมากกว่า 4.07 ล้านคน กระจายอยู่ในหลายสาขาเศรษฐกิจ เช่น การก่อสร้าง การท่องเที่ยว การผลิต การประมง และการเกษตร ข้อมูลจากรายงาน Thailand Migration Report 2024 ของ ILO และ IOM ยังระบุว่า ในภาคประมงและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลมีแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนทำงานประมาณ 192,000 คน แสดงให้เห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญต่อการทำงานที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลัก ทั้งการคัดแยก ทำความสะอาด และแปรรูปวัตถุดิบ ซึ่งเป็นงานที่แรงงานไทยไม่ค่อยเลือกทำ

ข้อมูลจากสมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย พบว่า เมื่อเปรียบเทียบจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมระหว่างปี 2567 และ 2568 พบว่าแรงงานรวม มีการเพิ่มขึ้นจาก 48,945 คนในปี 2567 เป็น 55,481 คนในปี 2568 (+13.3%) เพิ่มขึ้นทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานไทยเพิ่มจาก 16,578 คนเป็น 17,515 คน (+5.6%) ขณะที่แรงงานข้ามชาติเพิ่มจาก 32,367 คนเป็น 37,966 คน (+17.3%) ซึ่งสะท้อนว่าอุตสาหกรรมยังคงพึ่งพาแรงงานต่างชาติที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับปริมาณคำสั่งซื้อและกำลังการผลิตที่ขยายตัว

จากภาพรวมทั้งหมด จะเห็นว่าตลาดแรงงานไทยยังคงขับเคลื่อนด้วยแรงงานข้ามชาติในหลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคการผลิต ประมง และแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งต้องการแรงงานจำนวนมากและต่อเนื่อง แม้ว่าตัวเลขผู้มีงานทำและอัตราการว่างงานของไทยจะอยู่ในระดับที่มั่นคง แต่ปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความไม่เพียงพอของแรงงานไทยในบางประเภทงาน และความท้าทายด้านเทคโนโลยีใหม่ ทำให้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ การพัฒนาทักษะแรงงาน และการรักษามาตรฐานด้านแรงงาน ยังเป็นประเด็นสำคัญที่ภาครัฐและภาคเอกชนต้องร่วมกันผลักดันต่อไป เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันได้ในระยะยาว และรองรับความต้องการแรงงานที่ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อ้างอิงจาก:

รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน โดย กระทรวงแรงงาน <https://www.mol.go.th/academician/สถานการณ์ด้านแรงงาน>

รายงานภาพรวม GLP Visit 2568 โดย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย <https://thaituna.org/report-labour/>

OECD Skills Strategy Thailand https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-strategy-thailand_153a1fe6-en.html

THAILAND MIGRATION REPORT 2024 <https://thailand.un.org/en/285915-thailand-migration-report-2024>

1.2 นโยบาย และแนวทางต่างของสมาคมฯ

เพื่อเป็นแนวทางของสมาคมฯ และให้สมาชิกฯ ปฏิบัติได้ตามกฎหมายไทยและมาตรฐานจริยธรรมด้านแรงงาน ตลอดจนสหประชาชาติที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมทั้งแรงงานบนบกและในทะเล สมาคมฯ จึงกำหนดหลักการปฏิบัติและแนวทางด้านแรงงานไว้ดังนี้

1.2.1 แนวทางหลักการสรรหาอย่างมีจริยธรรม

หลักการและเหตุผล

เนื่องจากอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยงไทย มีการใช้แรงงานเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการผลิต และการได้มาซึ่งแรงงานผ่านกระบวนการสรรหานั้น จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งประเทศไทยและประเทศต้นทาง ขณะที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เริ่มเห็นว่าการสรรหาแรงงานตามหลักการ ILO มีความสำคัญ (หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและนิยามว่าด้วย ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง) จึงมีการตีความหลักการดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายไทยและสนับสนุนการปรับใช้รูปแบบการสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และทำให้ค่าใช้จ่ายสรรหาแรงงานที่เกิดขึ้นมีการหารือเพื่อความชัดเจน ลดช่องว่างปัญหาแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ สมาคมฯ จึงได้จัดทำหลักการสรรหาแรงงานนี้ขึ้น เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ จัดทำเมื่อ 12 ก.พ.67 ดังนี้

แนวทางการสรรหาแรงงานตามหลักการสรรหาอย่างมีจริยธรรม (12 กุมภาพันธ์ 2567)

No.	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
1	สนับสนุนให้การสรรหาต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่มีแรงงานบังคับ ไม่มีการค้ามนุษย์ มีสัญญาจ้าง	สมาชิกของ TTIA/TPFA สนับสนุนหลักการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO ซึ่งห้ามการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงาน การจ้างงานจะต้องเป็นไปตามสัญญา ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือบังคับใช้แรงงาน ควรมีกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ และนายจ้างอาจต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหางานตามจริงซึ่งควรมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
2	สนับสนุนการหารือปรับค่าใช้จ่ายสรรหาแรงงาน และค่าธรรมเนียมให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย	TTIA/TPFA สนับสนุนการปรึกษาหารือไตรภาคีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เกี่ยวกับต้นทุนการจัดหางานตามหลักการของ ILO เพื่อให้มั่นใจว่าต้นทุนการจัดหางานจะยุติธรรมและสมเหตุสมผล
3	ค่าใช้จ่ายในประเทศต้นทางต้องมีความชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการสนับสนุนคอร์รัปชัน	สมาชิกของ TTIA/TPFA จะไม่รับรองการชำระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับสินบน ไม่ชัดเจน ไม่เปิดเผย หรือผิดกฎหมาย เนื่องจากมีความเสี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์หรือแรงงานบังคับ ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายใดๆ ที่ไม่สามารถระบุหรือพิสูจน์ได้
4	สนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างหารือ เรื่อง ค่าใช้จ่ายการจัดทำ Passport ควรเป็นของผู้ใด	TTIA/TPFA สนับสนุนการปรึกษาหารือทั้งสองฝ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อตกลงว่าใครควรเป็นผู้จ่ายค่าหนังสือเดินทาง เนื่องจากหนังสือเดินทางถือเป็นเอกสารส่วนบุคคลที่สำคัญและเป็นเสรีภาพของลูกจ้างในการเดินทางหรือแสดงตัวตนนายจ้างไม่มีสิทธิยึดหนังสือเดินทางของลูกจ้างแม้ว่าจะเป็นผู้จ่ายเงินก็ตาม

1.2.2 แนวทางการจัดซื้อปลาภายในประเทศ

หลักการและเหตุผล

เนื่องจากสมาชิกสมาคมมีการซื้อปลาจากเรือประมงไทยมาแปรรูป เพื่อขายในประเทศและส่งออก ซึ่งต้องปฏิบัติตามหลักกฎหมายไทยและพันธกรณีระหว่างประเทศ สมาคมฯ จึงได้จัดทำแนวทางการจัดซื้อปลาจากเรือประมงพาณิชย์ในน่านน้ำไทย เพื่อให้สมาชิกใช้เป็นข้อพิจารณาในการจัดซื้อวัตถุดิบ โดยมีหลักการและคุณสมบัติสำคัญที่สอดคล้องกับการทำประมงอย่างยั่งยืน ครอบคลุมการเฝ้าระวังการทำประมงผิดกฎหมายและการขนถ่ายสัตว์น้ำ การใช้แรงงานอย่างมีจริยธรรม และคำนึงถึงสภาพแวดล้อม การอนุรักษ์ และบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558, พระราชกำหนดการประมง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ,พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562, กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565, อนุสัญญา ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. 2007 C188 - Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)

สมาคมได้นำแนวทางการจัดซื้อปลาภายในประเทศ มาเริ่มใช้กับสมาชิก 4 เม.ย.67 เป็นแนวทางจัดซื้อปลาในประเทศ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การทำประมงในน่านน้ำไทย, ส่วนที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อม และส่วนที่ 3 แรงงานบนเรือ ดังนี้

แนวทางการจัดซื้อปลาภายในประเทศ (4 เม.ย. 67)

No.	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
ส่วนที่ 1 การทำประมงในน่านน้ำไทย		
1	ใบอนุญาตทำการประมง ทะเบียนเรือ และเครื่องมือประมง(ชนิด ตาววน)	เรือประมงทุกลำต้องมีใบอนุญาตทำการประมงที่ยังไม่หมดอายุ และได้รับการรับรองจากกรมประมง หรือหน่วยงานที่ CA รับรอง รวมถึงต้องได้รับการอนุมัติการขึ้นทะเบียนเรือสำหรับทำประมงในน่านน้ำไทย โดยข้อมูลทะเบียนเรือ ประเภทเรือ ประเภทเครื่องมือ จะต้องตรงตามในใบอนุญาตที่อนุมัติ
2	ระยะเวลาทำประมง	เรือทุกลำต้องทำประมงในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายเท่านั้น ไม่ทำประมงในระยะฤดูสัตว์น้ำวางไข่ หรือระยะเวลาอื่นใดที่จำเป็นต่อการคุ้มครองสัตว์น้ำ เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณสต็อกของสัตว์น้ำ ตามค่าของ MSY (Maximum Sustainable Yield) ที่กรมประมงประกาศ และไม่ทำประมงในช่วงระยะเวลาปิดอ่าว
3	พื้นที่การทำประมงพาณิชย์	เรือประมงทุกลำต้องทำประมงในพื้นที่ที่สามารถทำประมงได้ตามที่กฎหมายกำหนด โดยไม่เกิด IUU และไม่ทำประมงในพื้นที่อนุรักษ์ หรือบริเวณที่มีการปิดอ่าว
4	ห้ามขนถ่ายกลางทะเล	เรือประมงและเรือขนถ่าย ต้องไม่มีการถ่ายกลางทะเล เว้นแต่เงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อป้องกันการขนถ่ายสัตว์น้ำ IUU หรือการขนถ่ายแรงงานผิดกฎหมาย
5	เอกสาร Logbook	เรือประมงทุกลำต้องมีเอกสาร Logbook ระบุ - ชื่อเรือ - ทะเบียนเรือ / เครื่องหมายประจำเรือ - ว/ด/ป ออกทำประมง - ท่าเทียบเรือ - จังหวัด - ว/ด/ป กลับเข้าท่า - ท่าเทียบเรือ - จังหวัด - กรณีใช้เรือขนถ่าย เครื่องหมายประจำเรือขนถ่าย - ว/ด/ป ฝากสัตว์น้ำมากับเรือขนถ่าย - พื้นที่ขนถ่าย ละติจูด ลองจิจูด - ปริมาณสัตว์น้ำที่ขนถ่าย (กิโลกรัม) - ปริมาณสัตว์น้ำรวมทั้งหมดในรอบทำการประมง (กิโลกรัม) - ชนิดสัตว์น้ำ (กิโลกรัม)

No.	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
		- สังเกตเห็นสัตว์ทะเลหายากหรือไม่ หากพบ >> เต่า วาฬ โลมา ฉลามวาฬ - การนำสัตว์น้ำขึ้นท่า >> ชื่อท่าเรือ - จังหวัด - ปริมาณ (กิโลกรัม)
6	การติด Vessel Monitoring System (VMS)	- เรือประมงพาณิชย์ที่มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป ต้องมีระบบติดตามเรือ และจะต้องมีการเปิดใช้งานได้ตลอดระยะเวลาที่ทำการประมง นับตั้งแต่เรือออกจากท่า จนถึงเรือกลับท่า - เรือประมงพาณิชย์ที่มีขนาดต่ำกว่า 30 ตันกรอส ต้องส่ง Logbook เมื่อมีการร้องขอ
7	ต้องมีรายงานจาก Port In - Port Out. Controlling Center (PI-PO) โดย Certification Authority (CA)	- เรือประมงพาณิชย์ มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป ต้องแจ้งเข้าออกผ่านศูนย์ PI-PO (Port in – Port out) และมี Logbook - เรือประมงที่มีขนาดตั้งแต่ 10 ตันกรอสขึ้นไป ที่ใช้เครื่องมือทำการประมง อวนลากคู่ อวนลากแผ่นตะเฆ่ อวนลากคานถ่าง อวนล้อมจับ อวนล้อมปลากะตัก อวนครอบปลากะตัก ต้องแจ้งเข้าออกผ่านศูนย์ PI-PO (Port in – Port out) และมี Logbook - เรือประมงพาณิชย์ มีน้อยกว่า 30 ตันกรอส และเครื่องมือประมงประเภทอื่น ต้องส่ง Logbook เมื่อมีการร้องขอ
8	การตรวจสอบย้อนกลับ	เรือทุกลำจะต้องจัดทำข้อมูลตามที่ร้องขอ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบการทำประมงในน่านน้ำไทย รวมถึงเป็น data base สำหรับการตรวจสอบย้อนกลับ
9	มาตรฐานด้านสุขอนามัยในเรือประมง	- เรือประมงพาณิชย์ มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป - เรือประมงที่มีขนาดตั้งแต่ 10 ตันกรอสขึ้นไป ที่ใช้เครื่องมือทำการประมง อวนลากคู่ อวนลากแผ่นตะเฆ่ อวนลากคานถ่าง อวนล้อมจับ อวนล้อมปลากะตัก ต้องมีการจัดทำเรื่องสุขลักษณะในเรือประมง และการเก็บรักษาสัตว์น้ำในเรือประมง โดยปลาที่จับได้จะต้องมีการเก็บรักษาที่สะอาด ได้มาตรฐาน และปลอดภัยไม่มีสารปนเปื้อน และต้องได้รับการรับรองมาตรฐานฯ จากกรมประมง (ใบสร. 3)
ส่วนที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อม		
10	การบันทึกข้อมูลการพบเจอ สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม	เรือทุกลำต้องบันทึกข้อมูลการพบเจอสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมในน่านน้ำไทย และต้องไม่นำสัตว์ทะเลเลี้ยงลูกด้วยนมขึ้นเรือ ยกเว้น กรณีที่ต้องทำการช่วยเหลือเร่งด่วน โดยจะต้องมีหลักฐานที่สามารถพิสูจน์ทราบได้
11	ไม่จับ ไม่ค้า ไม่เพาะ ไม่ครอบครอง ไม่นำขึ้นเรือ สัตว์น้ำ ต้องห้ามตามบัญชีรายชื่อพรบ.สงวน และคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 และบัญชีท้ายอนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora : CITES)	เรือประมงทุกลำต้องไม่จับ ไม่ค้า ไม่เพาะ ไม่ครอบครอง ไม่นำขึ้นเรือ สัตว์น้ำต้องห้าม เช่น วาฬ, โลมา, เต่าทะเล, พะยูน, ฉลามวาฬ, ปะการัง, หอยมือเสือ, กัลปังหา, ดอกไม้ทะเล, โรนัน, โรนิน, Manta ray, ฉลาม, Devil ray เป็นต้น
ส่วนที่ 3 แรงงานบนเรือ		
12	สัญญาจ้าง	ต้องมีสัญญาจ้างงาน 2 ฉบับ เป็นภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ โดยเก็บไว้ที่ลูกจ้าง และนายจ้าง ที่ระบุ สภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานบนเรือ

No.	หัวข้อ	อธิบายหลักการ Guideline
13	ชั่วโมงทำงาน	นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วันและจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้
14	การจ่ายค่าแรง	- การจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานวันหยุด ต้องทำตามกฎหมายกำหนด ซึ่งให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง หากมีข้อตกลงเงินส่วนแบ่งที่มีการตกลงกันให้ลูกจ้างตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ให้จ่ายตามเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่เกิน 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง - นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ - นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคาร โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าโอน
15	กลไกร้องทุกข์	ต้องมีขั้นตอนกลไกการร้องทุกข์ร้องเรียน ที่คนงานประมง สภาพแรงงาน หรือบุคคลใดๆ ที่มีผลประโยชน์ในเรื่องความปลอดภัยของเรือรวมถึงผลประโยชน์เรื่องอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยสามารถร้องเรียนได้
16	สภาพแวดล้อมการทำงาน	เรือประมงต้องมีใบรับรองผ่านการตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด มีการจัดอาหารและน้ำดื่มสะอาด ห้องส้วม เวชภัณฑ์ และยาปฐมพยาบาลเบื้องต้น และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ
17	อายุลูกเรือ	- อายุขั้นต่ำจ้างแรงงานประมง อายุ 18 ปี - เจ้าของเรืออาจให้ทำยาที่อายุไม่ต่ำกว่า 16 ปี มาฝึกงานด้านการประมงได้ตามที่กฎหมายได้มีการรับรอง
18	ไม่เลือกปฏิบัติ	การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย สถานะบุคคล เศรษฐกิจสังคม การเมือง จะกระทำไม่ได้
19	ไม่มีการบังคับใช้แรงงาน	ไม่ข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการ ในลักษณะ เช่น ทำให้กลัวเกิดอันตรายต่อชีวิต เสรีภาพ ชื่อเสียง ทรัพย์สิน ใช้กำลังบังคับ ยึดเอกสารประจำตัว ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือเป็นอิสระ จัดหา
20	ไม่ค้ามนุษย์	ไม่มีการจัดหา ซื้อ หน่วงเหนี่ยว กักขัง ลักพาตัว ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือเป็นอิสระ จัดหาซื้อขาย พามา เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

1.2.3 นโยบายด้านจริยธรรมด้านแรงงาน 10 ข้อ (11 ก.พ. 65)

หลักการและเหตุผล

สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย ใช้แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิต โดยต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศไทยและข้อกำหนดของคู่ค้า ด้วยเหตุนี้ สมาคมฯ จึงได้จัดทำนโยบายด้านจริยธรรมแรงงาน ดังนี้

1. **ไม่ใช้แรงงานเด็ก** ไม่มีคนงานอายุต่ำกว่า 18 ปี ในโรงงาน ในการสรรหาผู้สมัคร คนงานทุกคนจะต้องแสดงหนังสือเดินทางที่ออกโดยรัฐบาล บัตรประจำตัวและ/หรือใบอนุญาตทำงานเพื่อใช้ในการตรวจสอบอายุและความถูกต้องในการทำงานตามลำดับ

2. **ไม่ใช้แรงงานบังคับ** ไม่เรียกร้องให้แรงงานจ่ายเงินมัดจำ หรือค่าธรรมเนียมการสมัครแก่บริษัท รวมถึงการสรรหาแรงงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายไทยและกฎหมายประเทศต้นทางของแรงงาน บริษัทจะต้องไม่ยึด เก็บหนังสือเดินทาง บัตร

ประจำตัวและ/ หรือเอกสารส่วนตัว ใบอนุญาตทำงานของคนงาน บริษัทจะต้องไม่ถือครองครองเงินเดือนและไม่ขัดขวางสิทธิประโยชน์อื่นใดของคนงาน

3. ไม่เลือกปฏิบัติ บริษัทจะไม่อนุญาตให้แสดงพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงการคุกคาม การเลือกปฏิบัติหรือการข่มขู่ใด ๆ บริษัทจะต้องให้การศึกษาและการฝึกอบรมในเรื่องสิทธิมนุษยชนขึ้นพื้นฐานแก่บุคลากรทั้งหมด บริษัทจะต้องมีพื้นที่กลไกในการจัดการการร้องทุกข์เพื่อให้คนงานมั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

4. ไม่มีการค้ามนุษย์ บริษัทต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำลักษณะจัดหา นำส่ง ให้ที่พักพิง หรือรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับหรือขู่เข็ญ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยไม่ชอบให้ได้มาซึ่งประโยชน์หรือให้เงินหรือรับเงินหรือผลประโยชน์แสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล รวมถึงการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการโดยการเป็นทาสสมัยใหม่การลงเป็นทาสหรือการปฏิบัติเยี่ยงทาส

5. มีการจัดการและบริหารแรงงาน บริษัทมีการจัดทำนโยบายจัดการทรัพยากรบุคคล มีขั้นตอนดำเนินการและมีกลไกการดูแลแรงงานเพื่อให้มั่นใจว่านโยบายสอดคล้องตามหลักกฎหมายไทย รวมถึงดูแลค่าจ้างค่าทำงานนอกเวลาของแรงงานตามหลักธรรมาภิบาล และมีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

6. มีเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ตามกฎหมายไทย บริษัทควรเคารพสิทธิเสรีภาพของคนงานในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง และมีช่องทางให้แรงงานสามารถแลกเปลี่ยนความเห็นกับนายจ้าง

7. มีการปฏิบัติตามวินัย บริษัทจะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือยอมให้มีการลงโทษโดยทำร้ายร่างกาย จิตใจ หรือใช้คำพูดดูถูกเหยียดหยามคนงาน และจะต้องไม่มีการหักเงินค่าจ้างจากคนงานเมื่อทำผิดระเบียบวินัย Update 11 กุมภาพันธ์ 2565 2

8. มีการจัดการอาชีวอนามัยความปลอดภัยและของเสีย บริษัทจะต้องให้ความสำคัญและความสำคัญขั้นสูงสุดในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยทางด้านอาชีวอนามัยของคนงาน อย่างน้อยที่สุดจะต้องปฏิบัติตามข้อเรียกร้องทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกข้อ ซึ่งรวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันตัวที่จำเป็น โดยจัดเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้าง การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการให้ความช่วยเหลือในขั้นตอนติดตามการรักษาพยาบาล รวมถึงมีระบบจัดการของเสีย

9. มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คนงานและทางบริษัทจะต้องร่วมกันจ่ายประกันสังคมตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด เพื่อมั่นใจได้ว่าคนงานทุกคนมีสิทธิได้รับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติบริษัทจะต้องจดทะเบียนโครงการคนงานทุกคนตั้งแต่วันที่เริ่มของการจ้างงาน สำหรับช่วงที่หลักประกันสุขภาพแห่งชาติยังไม่มีผลบังคับใช้บริษัทต้องจัดให้มีการรักษาพยาบาลและ ค่าใช้จ่ายที่เพียงพอเพื่อช่วยเหลือการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือการเจ็บป่วยต่างๆ

10. มีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน มีประกาศนโยบายหรือหลักการด้านสิทธิมนุษยชน และประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน มีการเยียวยาและแก้ไขป้องกันผลกระทบ รวมถึงมีกลไกการร้องทุกข์กับผู้พบเห็นหรือได้รับผลกระทบ

ลิงค์: <https://thaituna.org/main/downloads/Guideline/นโยบายด้านจริยธรรมแรงงาน%2010%20ข้อ%2011-2-65.pdf>

Chapter 2

การดำเนินกิจกรรมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

2.1 หลักการและเหตุผล

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labor Practices: GLP) เป็นแนวทางภาคสมัครใจที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงาน แนวปฏิบัตินี้มุ่งเน้นให้เกิดการใช้แรงงานที่ดี โดยสมาคมจะติดตามผ่านการเยี่ยมโรงงานสมาชิกทุกปี (GLP Visit) วัตถุประสงค์เพื่อประเมินการดำเนินงานด้านแรงงานของสมาชิก เพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมความร่วมมือในสถานประกอบการ และให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ สมาคมฯ ยังให้คำแนะนำสมาชิกในการปรับปรุงตามหลักการ GLP ซึ่งได้รับแนวทางจากโรงงานสมาชิกอื่นเพื่อเป็นการช่วยเหลือกันในระดับอุตสาหกรรมโดยรวม สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของสมาชิกเป็นไปหลักสากล และปฏิบัติตามกฎหมาย

2.2 การใช้แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP) กับสมาชิก

ปี 2562 ได้มีการจัดตั้งสมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทยขึ้น เพื่อสนับสนุนงานสินค้าอาหารสัตว์เลี้ยงของไทย โดยกำหนดขอบข่ายการทำงานเฉพาะอาหารสัตว์เลี้ยงชนิดเปียก (Wet pet food) (การประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2566 วันที่ 20 เมษายน 2566 ได้ปรับขอบข่ายให้ครอบคลุมมากขึ้นเป็น สินค้าอาหารสัตว์เลี้ยงสำหรับสุนัขและแมวทุกประเภท ในทุกรูปแบบบรรจุภัณฑ์) ซึ่งเป็นชนิดที่กลุ่มอุตสาหกรรมทูน่ามีการผลิตเป็นหลัก โดยมติที่ประชุมการจัดตั้งสมาคมอาหารสัตว์เลี้ยงไทย เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2562 กำหนดให้ใช้นโยบายด้านแรงงานเช่นเดียวกับสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย เช่น การส่งเสริมและดำเนินการต่อแรงงานตามนโยบายด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct) และได้เริ่มทำ GLP Visit ตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นมา

ปี 2568 สมาคมฯ ได้ใช้รายการตรวจสอบแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practice) ตามที่สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยมีการปรับปรุง โดยนำมาเป็นแนวทางในการติดตามการดำเนินการด้านแรงงานภายในสมาชิกเพื่อสนับสนุนมาตรฐานด้านแรงงานและสร้างความเข้มแข็งการจัดการด้านแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยงไทย ผ่านกิจกรรม GLP Visit ซึ่งครอบคลุมทั้งในด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) การสรรหาแรงงาน (Recruitment) และสิทธิมนุษยชน (Human Rights) รวมถึงมีแผนนำร่องการติดตามห่วงโซ่อุปทานร่วมกับการลงพื้นที่ตรวจสอบร่วมกับสมาชิก เพื่อประเมินการดำเนินงานของซัพพลายเออร์ ทั้งในส่วนบนบก เช่น กล่องบรรจุภัณฑ์ กระจก ฉลาก และวัตถุดิบ รวมถึงในทะเล เช่น แพปลา และเรือประมง เช่นเดียวกับสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

2.3 ผลดำเนินการในภาพรวม

พบว่า สมาชิก 10 บริษัท (100%) สามารถปฏิบัติสอดคล้องตามคู่มือฯ ได้ทุกด้าน ได้แก่ การจัดหาและการจ้างงาน, การใช้แรงงานเด็ก, เสรีภาพในการสมาคม เจรจ่าต่อรองร่วม และความ ร่วมมือในสถานที่ทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน, ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัยและสวัสดิการแรงงาน

2.4 ความเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี 2565 – 2568

จากข้อมูลผลการดำเนินการ GLP Visit ตั้งแต่ปี 2565 - 2568 พบว่าสมาชิกมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ มีข้อค้นพบที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายและหลักการ GLP ลดลง และไม่พบประเด็นในปี 2568 รายละเอียดดังตาราง

ประเด็นด้านแรงงานที่พบ / ปีที่ดำเนินการ	GLP Visit (X=พบว่ามีบางบริษัทดำเนินการไม่สอดคล้องกับ GLP)				
	ก่อนทำ GLP	2565	2566	2567	2568
1.พบสมาชิกไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ	x				
2.พบสมาชิกไม่มีแรงงานข้ามชาติเป็น คกส.	x				
3.คกส.ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง	x	x			
4.สัญญาจ้างมีแต่ภาษาไทย	x		x		
5.ไม่มี Pay Slip	x				
6.มีการหักเงินค่าจ้าง (ค่าหอ, ค่าน้ำ-ไฟ, ลงโทษ)	x	x		x	
7.แรงงานต้องซื้ออุปกรณ์ทำงานเอง	x				
8.มีการใช้บัตรห้องน้ำ	x		x	x	
9.ตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน	x		x		
10.ไม่มีกล่องรับข้อร้องเรียน	x				

หมายเหตุ: เนื่องจากสมาชิกทั้ง 10 บริษัทเป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และดำเนินกิจกรรม GLP Visit ตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมา จากข้อมูลปี 2566 บริษัทส่วนใหญ่เริ่มปรับตัวตามข้อเสนอแนะของสมาคมฯ ทั้งในด้านสัญญาจ้าง, การยกเลิกใช้บัตรห้องน้ำ, การไม่ตรวจการตั้งครรภ์การรับเข้าทำงาน เป็นต้น โดยปี 2568 ไม่พบประเด็นที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายแรงงาน หรือ แนวปฏิบัติ GLP จึงสะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินโครงการในระยะ 3 ปี และความต่อเนื่องของการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรม

Chapter 3

การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

3.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันกลุ่มผู้ซื้อและ NGOs ผลักดันหลักการ Employer Pay Principle (EPP) หรือ นายจ้างต้องจ่ายค่าสรรหาทั้งหมดโดยเชื่อว่าจะช่วยลดปัญหาแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ที่เกิดจากการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายแฝงได้ ซึ่งหลักการนี้เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้างเป็นอย่างมาก และอาจนำไปสู่การผลักภาระต้นทุนในช่องทางอื่น

3.2 การดำเนินงานด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

สมาคมฯ ได้เก็บข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานข้ามชาติเป็นประจำทุกปี ผ่านกิจกรรม GLP Visit โดยในปี 2568 ได้เปรียบเทียบกับปี 2567 รายละเอียดดังตาราง

ผลดำเนินงานด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม ดังตาราง

ข้อ	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน ข้ามชาติ ปี 2567 – 2568	จำนวน (บริษัท)	บริษัทผิดชอบค่าใช้จ่าย				การ เปลี่ยนแปลง 67/68 (%)
			2567		2568		
			บริษัท	%	บริษัท	%	
ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง							
1	ค่าจัดทำ Passport	10	10	100	10	100	0
2	ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง)	10	10	100	10	100	0
3	ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, SMARTCARD, ประกันชีวิตฝั่งพม่า	10	10	100	10	100	0
4	ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง	10	10	100	10	100	0
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย							
5	ค่า Visa	10	10	100	10	100	0
6	ค่า Work permit	10	10	100	10	100	0
7	ค่าตรวจสุขภาพ	10	10	100	10	100	0
8	ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ	10	10	100	10	100	0
9	ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย	10	10	100	10	100	0
10	Swab test โควิด (ATK, PCR)	10	10	100	10	100	0
11	ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit	10	10	100	10	100	0
12	ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19	10	10	100	10	100	0

ข้อค้นพบ

1. จากตาราง ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติในข้อ 1, 6 และ 7 ตามหลักของ พรก. บริหารการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มาตรา 49 กำหนดว่า “ค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน และค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกัน ให้เป็นความรับผิดชอบของแรงงาน” ซึ่งตารางดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบริษัทสมาชิกรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหลายบริษัท

2. สมาชิก 10 บริษัท ออกค่าใช้จ่ายทุกหัวข้อ 1-12 ให้กับแรงงานทั้งหมดแล้ว (คิดเป็น 100%) ซึ่งครอบคลุมทุกขนาดของบริษัท โดยเหตุผลหลักคือ ลูกจ้างให้ความสำคัญต่อการดำเนินการด้านค่าใช้จ่ายของแรงงานมากขึ้น อีกทั้งสมาชิกต้องการจูงใจให้แรงงานข้ามชาตินั้นอยู่กับบริษัทตนให้นานขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานข้ามชาติ

3. “ค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19” ถึงแม้สถานการณ์โควิด-19 คลี่คลายแล้ว แต่สมาชิกยังคงมีการตรวจ Covid test หากมีข้อสงสัยว่าแรงงานคนดังกล่าวมีความเสี่ยงจากโรคโควิด-19

Chapter 4

การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน

4.1 หลักการและเหตุผล

จากมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 21 พ.ย. 60 ประกาศให้เรื่อง“สิทธิมนุษยชน” เป็นวาระแห่งชาติ และตั้งใจร่วมมือกับกลไกพิเศษของสหประชาชาติ จึงเชิญคณะทำงานสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนมาเยือนไทย เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการนำ UNGP Guiding Principles on Business and Human Rights ไปปฏิบัติ โดยมีหลักพื้นฐานของ UNGP ประกอบด้วย 1) ปกป้อง (Protect) เป็นหน้าที่ของรัฐ 2) เคารพ (Respect) บริษัทเอกชนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่มีไว้เพื่อปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และ 3) เยียวยา (Remedy) ผู้เสียหายสามารถเข้าถึงการเยียวยา โดยผ่านกระบวนการยุติธรรมที่รัฐจัดให้ และบริษัทเอกชนมีความรับผิดชอบในระดับบริษัท ในการจัดให้มีกระบวนการปรึกษาหารือ โดยคณะทำงานสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนกรุงเทพฯเยือนประเทศไทย เมื่อวันที่ 4 เม.ย. 61 (โดยการเชิญของรัฐบาลไทย ระหว่างวันที่ 28 มี.ค. – 4 เม.ย. 61) การมาเยือนไทยนั้น สมาคมฯ ได้เสนอข้อมูลการดำเนินงานด้านการปกป้องสิทธิมนุษยชน ซึ่งสมาคมได้ทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน อาทิ ILO, NGOs, รัฐ, buyer โดยมีหลักการว่ารับฟังปัญหาแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน โดย 4-5 ปีที่ผ่านมาได้ทำกรอบคลุมประเด็น Human rights, Due diligence และ Complaint mechanism

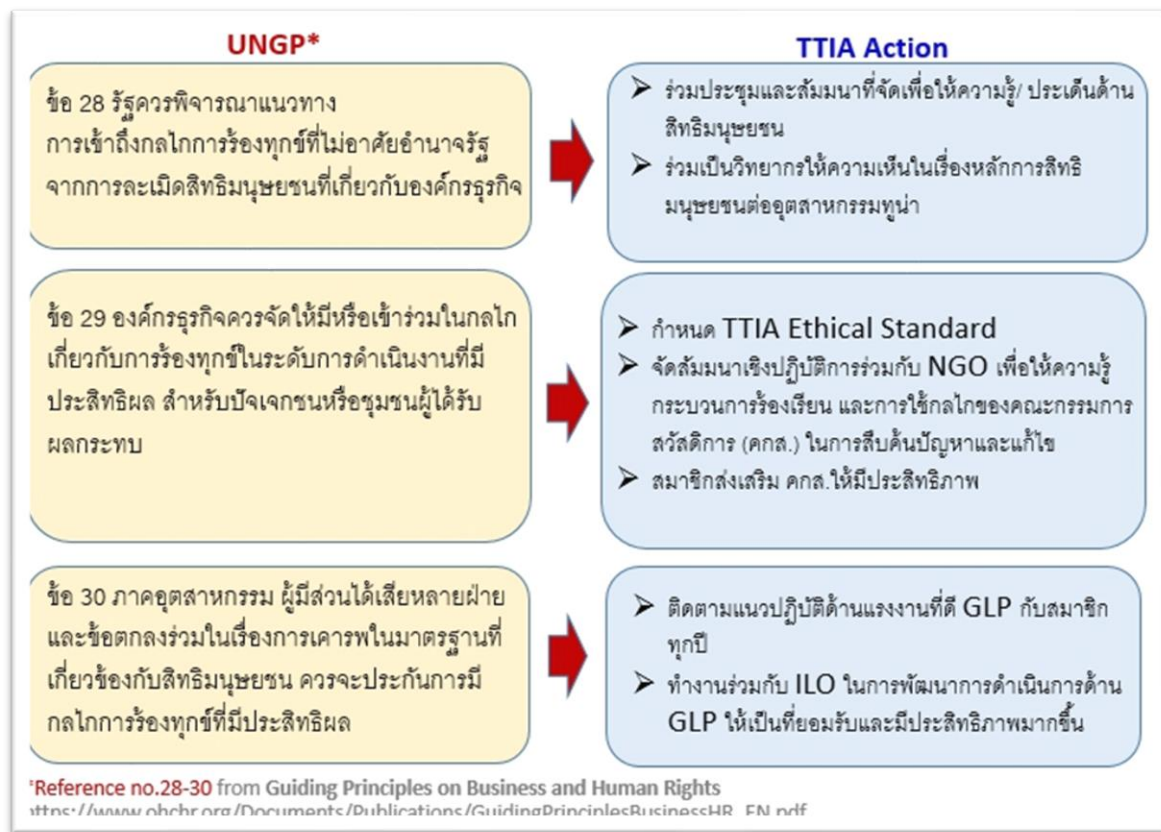
ซึ่งวันที่ 4 เม.ย. 61 คณะทำงานสหประชาชาติได้มีการแถลงการณ์สิ้นสุดการเยือนประเทศไทยโดยคณะทำงานสหประชาชาติได้กล่าวชื่นชมการดำเนินการของสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยดังนี้

“...เรามีความยินดีกับการดำเนินการอย่างเฉียบขาดของรัฐบาลในการกำหนดให้มีการจดทะเบียนเรือประมงพาณิชย์ทุกลำ มีระบบใหม่ในการควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออกจากท่าและการตรวจแรงงานที่รัดกุมเข้มแข็งขึ้น และการเพิ่มโทษปรับสำหรับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและประมง “นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการโดยสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยที่นำโดยสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยที่กำหนดให้สมาชิกต้องรับหลักจรรยาบรรณ ว่าด้วยการปฏิบัติด้านแรงงานที่มีจริยธรรม รวมถึงการให้คำมั่นที่จะติดตามตรวจสอบการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานของผู้จัดหาสินค้า หน่วยงานรัฐและสมาคมธุรกิจยังได้เปิดช่องทางสำหรับการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานและองค์กรของแรงงานข้ามชาติอีกด้วย เราสังเกตว่าความเสี่ยงของการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ยังปรากฏในภาคอุตสาหกรรมอื่นในประเทศไทยด้วย เช่น ภาคการเกษตรและการก่อสร้าง ที่มีแรงงานข้ามชาติทางานเป็นจำนวนมาก เราจึงขอเรียกร้องให้รัฐบาลนามาตรการที่ใช้กับภาคการประมงมาดำเนินการดูแลสภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น และพิจารณากำหนดให้ธุรกิจภาคที่มีความเสี่ยงสูงให้ทำการตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ....” แถลงโดย Mr. Dante Pesce Vice-Chairperson ของ UN Working Group on Business and Human Rights

(ข้อมูลเพิ่มเติม <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22915&LangID=E> , https://www.business-humanrights.org/ar/-/الاحداث/thailand-un-working-group-on-business-and-human-rights-visits-thailand-to-examine-efforts-to-address-human-rights-impacts-of-businesses/?utm_source=chatgpt.com)

สมาคมฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน และเพื่อสนับสนุนและติดตามนำหลักการของสหประชาชาติด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้ในธุรกิจ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ตามวาระแห่งชาติ ในปี 2562 ร่วมกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (องค์กรอิสระ) และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

(กระทรวงยุติธรรม) ติดตามร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน โดยได้ศึกษาแนวทางในการนำหลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) มาดำเนินการเน้นในข้อ 28 – 30 ดังนี้



หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน / กรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม โดยการนำหลักการ UNGP สิทธิมนุษยชนมาปรับใช้ในอุตสาหกรรมทูน่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน กระทรวงยุติธรรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (เริ่มเมื่อ 2561- ปัจจุบัน)

4.2 การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

สมาคมฯ ได้ออกแบบ Checklist โดยนำหลักการมาจาก คู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและรายการตรวจสอบของภาคธุรกิจ จัดทำโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มาเป็นต้นแบบ ปรับให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมทูน่า โดยได้รับความเห็นชอบจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 และเริ่มใช้เก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา โดยการเก็บข้อมูลในปี 2568 จะให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเอง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสมาคมฯ จะนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง หรือฝ่ายบุคคล พบว่าสมาชิกทุกบริษัทมีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติในการรับแรงงานเข้าทำงานหรือการปฏิบัติต่อแรงงาน โดยแบ่งแยกเพศ ศาสนา หรือสัญชาติ อีกทั้งยังได้ลงนามใน นโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับปรับปรุงของสมาคมฯ (ปี 2565) ซึ่งเพิ่มเติมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานพึงได้รับ ตลอดจนแนวนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยรอบ นอกจากนี้ บางบริษัทได้ดำเนินการเชิงรุกเพิ่มเติม เช่น จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่มีผู้แทนเพศทางเลือก (LGBTQ+) จัดตั้งคณะกรรมการ

ป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ เข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอกด้านสิทธิมนุษยชน จัดทำสื่อเผยแพร่และกิจกรรมให้ความรู้แก่แรงงานในโรงงาน

4.3 การอบรมสัมมนา

- อบรมการดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) กลุ่มธุรกิจการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร โดยกระทรวงยุติธรรมระหว่าง วันที่ 18-19 มี.ค 2568 ผลลัพธ์ที่ได้คือ การปรับปรุง Checklist ด้านสิทธิมนุษยชน สำหรับกิจกรรม GLP Visit ให้สอดคล้องกับหลักการกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยมีคำถาม เช่น บริษัทมีการจัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน การสำรวจชุมชนโดยรอบว่าได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการของบริษัทหรือไม่

Chapter 5

การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคม

5.1 หลักการและเหตุผล

สถานการณ์แรงงานในประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายทั้งด้านปัญหาการถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ รวมถึงแรงกดดันจากข้อกำหนดของประเทศคู่ค้าในตลาดโลก ดังนั้นการบริหารจัดการด้านแรงงานต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนมากขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของห่วงโซ่อุปทานไทยในเวทีการค้าโลก

5.2 การดำเนินการ

สมาคมฯ จึงทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม ผ่านการร่วมประชุม การจัดงานเสวนา การส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงาน การให้ความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่อาจกระทบต่อศักยภาพการแข่งขันของภาคเอกชน มีดำเนินการร่วมกันดังนี้

5.2.1 การแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้า กุ้ง ปลา อ้อย เครื่องนุ่มห่ม (TVPRA List) และสินค้าปลายน้ำ (ปลาป่น น้ำมันปลา และอาหารสัตว์)

ที่มา สำนักงานกิจการแรงงานระหว่างประเทศสหรัฐ (ILAB) ได้จัดทำรายการ TVPRA List ซึ่งกล่าวถึงประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2552 โดยจัดทำบัญชีรายชื่อสินค้าที่อาจเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ได้แก่ สินค้า กุ้ง อ้อย เครื่องนุ่มห่ม และสำหรับสินค้าปลาได้ถูกเพิ่มเข้ามาภายหลังตั้งแต่ปี 2555 ว่ามีการใช้แรงงานบังคับ ถึงแม้ว่าสินค้าเหล่านี้ยังสามารถส่งออกไปยังสหรัฐได้ แต่อาจถูกใช้เป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจในอนาคตได้ ทั้งนี้ รายงาน "2024 List of Goods Produced by Child Labour or Forced Labour" สินค้าประเภทปลายน้ำยังคงถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานบังคับ นอกจากนี้ มีการเพิ่มรายการสินค้าปลายน้ำที่เกี่ยวข้องกับปลา คือ ปลาป่น (Feed Meal) น้ำมันปลา (Fish oil) และอาหารสัตว์ (Animal Feed) เข้าไปในรายชื่อดังกล่าวด้วย

- วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568 ประชุมหารือการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับในกลุ่มสินค้าปลายน้ำ ประเภท ปลาแป้น อาหารสัตว์ และน้ำมันปลา ตลอดห่วงโซ่อุปทาน จัดโดย สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

- วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 กรมประมง ได้ส่งสรุปผลความเห็นต่อรายงานการศึกษาห่วงโซ่อุปทานเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมประมงในประเทศไทย ซึ่งจัดทำโดย บริษัท สุภา เซเวนตีวัน จำกัด ที่ได้รับมอบหมายจาก ICF Macro, INC และ Department of Labor (USDOL) ว่ามีข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไม่เป็นปัจจุบัน และใช้กลุ่มตัวอย่างในการทำ การวิจัยไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้รายงานไม่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยสมาคมฯ ได้เผยแพร่หนังสือของกรมฯ ให้สมาชิกรับทราบ

- วันที่ 13 มีนาคม 2568 TTIA TPFA ร่วมกับกระทรวงแรงงาน สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สภาหอฯ และ เครือข่ายพันธมิตร จัดงานเสวนา “ความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชน แรงงานเด็กและ แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมประมงและ อาหารทะเลของไทย” ณ ห้องประชุม จุมภฏ-พันธุ์ทิพย์ ชั้น 4 อาคารประชาธิปก-รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีถ่ายทอดสดทางออนไลน์บรรยายไทย/ อังกฤษ มีผู้เข้าร่วม Onsite ทั้งหมด 80 คน

- วันที่ 18 ธันวาคม 2568 ประชุมหารือการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับในกลุ่มสินค้าปลายน้ำ ประเภท ปลาแป้น อาหารสัตว์ และน้ำมันปลา ตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดย กระทรวงแรงงาน เพื่อสรุปผลการดำเนินการและการดำเนินการต่อไปในอนาคต

5.2.2 การติดตามสถานการณ์ TIP Report 2025

ที่มา รายงานการค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons Report: TIP Report) จัดทำขึ้นโดยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อประเมินสถานการณ์การค้ามนุษย์ของแต่ละประเทศทั่วโลก ความสำคัญของรายงานนี้อยู่ที่การกระตุ้นให้ประเทศต่างๆ ตระหนักและดำเนินการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์อย่างจริงจัง โดยแบ่งประเทศออกเป็น 4 กลุ่ม (Tier 1, Tier 2, Tier 2 Watch List และ Tier 3) ตามระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานในการป้องกันและปกป้องเหยื่อ

- วันที่ 29 กันยายน 2568 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ ได้เผยแพร่ข้อมูลการจัดอันดับ TIP Report 2025 ทั่วโลก โดยในรายงาน ไทยยังคงอยู่ Tier 2 แม้จะมีความพยายามสำคัญ แต่ยังไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำทั้งหมด ความก้าวหน้าในหลายด้านยังไม่เพียงพอ โดยสหรัฐฯ แนะนำให้ไทยสืบสวนและดำเนินคดีเจ้าหน้าที่รัฐที่เอื้อให้เกิดการค้ามนุษย์ บังคับใช้ National Referral Mechanism (NRM) เพื่อคุ้มครองเหยื่อข้ามพรมแดน ใช้แนวทางยึดผู้เสียหายเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงผลกระทบจากบาดแผลทางจิตใจ ในทุกขั้นตอน บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในประมงและภาคธุรกิจอื่น เพิ่มความรู้เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับตัวชี้วัดแรงงานบังคับ เพิ่มจำนวนล่ามและการเข้าถึงล่ามในศูนย์พักพิง อบรมเจ้าหน้าที่เรื่องมาตรา 6/1 และการระบุเหยื่อแรงงานบังคับ พัฒนาศูนย์พักพิงให้ได้มาตรฐานเดียวกัน ตรวจสอบการละเมิดแรงงานและส่งต่อ

5.2.5 ความร่วมมือทางด้านกฎหมายในประเทศไทย

1. ข้อเสนอตอนนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาท

ภาครัฐมีแนวนโยบายให้ค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาททั่วประเทศ โดยภาคเอกชน (กกร.) ไม่เห็นด้วย เนื่องจากต้นทุนแต่ละจังหวัดต่างกัน และมีความเสี่ยงต่อการย้ายฐานการผลิตและผลกระทบต่อ SME

- วันที่ 9 ธ.ค.67 TTIA/TPFA ได้ทำหนังสือที่ 023/2567 ถึง นายกรัฐมนตรี เพื่อสนับสนุนเจตจำนงของคณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน (กกร.) ต่อนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ที่ไม่เห็นด้วยกับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทเท่ากันทั่วประเทศ เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีเศรษฐกิจแต่ละจังหวัดแตกต่างกัน และอาจเกิดผลกระทบการเลิกจ้าง ย้ายฐานผลิตได้ โดยเสนอให้การปรับค่าจ้างขั้นต่ำต้องเป็นไปตามหลักกฎหมาย พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้กลไกคณะกรรมการค่าจ้าง (ไตรภาคี) และไม่ควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำเกินปีละ 1 ครั้ง

2. ติดตาม ร่าง พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่.....) พ.ศ..... ปี 2568 มีการเสนอรวม 4 ฉบับ ดังนี้

- ฉบับเพิ่มสิทธิลาคลอด (ประกาศใช้แล้ว) ให้เพิ่มสิทธิลาคลอดจาก 98 วัน เป็น 120 วัน, กรณีบุตรมีภาวะป่วยแทรกซ้อนลูกจ้างหญิงสามารถลาต่อเนื่องเพื่อดูแลบุตรได้อีกไม่เกิน 15 วัน, คู่สมรสสามารถลาช่วยเหลือคลอดบุตรได้ไม่เกิน 15 วัน

สถานะ กฎหมาย พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาแล้วเมื่อวันที่ 7 พ.ย. 68 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 7 ธ.ค.68

- ฉบับปรับโครงสร้างชั่วโมงทำงาน (เสนอโดยคุณจรัส คุ้มไข่น้ำ)

กำหนดให้การทำงานต่อสัปดาห์ ไม่เกิน 40 ชม., วันหยุดสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 2 วัน, ทำงานครบ 120 วัน ได้วันหยุดพักผ่อนประจำปี 120 วัน

สถานะ อยู่ในชั้นพิจารณาร่างกฎหมาย

- ฉบับเพิ่มสิทธิลาประจำเดือน / ลาดูแลครอบครัว (เสนอโดยคุณวรรณวิภา ไผ่สน) กำหนดให้เพิ่มสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน 1 เดือน ไม่เกิน 3 วัน, สิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวและบุคคลอื่นที่มีความใกล้ชิดปีละไม่เกิน 15 วัน, นายจ้างต้องจัดสถานที่ให้นมบุตร

สถานะ อยู่ในชั้นพิจารณาร่างกฎหมาย

- ฉบับจ้างงานเท่าเทียม / ปรับค่าจ้างประจำปี (เสนอโดยคุณเชย จำปาทอง) กำหนดให้มีการจ้างงานรายเดือนแบบเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ, พิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี

สถานะ อยู่ในชั้นพิจารณาร่างกฎหมาย

3. ร่าง พรบ. ส่งเสริมการค้าการลงทุนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม พ.ศ....

วันที่ 31 ก.ค.2568 สมาคมฯ ได้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการรับฟังความคิดเห็นต่อ ร่าง พรบ.ส่งเสริมการค้าการลงทุนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม พ.ศ.... ณ โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลเวิลด์ จัดโดยกรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ร่วมกับสหภาพยุโรป (EU) สรุปดังนี้ ร่างพรบ.ฉบับนี้ มีหลักการเพื่อให้องค์กรธุรกิจเติบโตยั่งยืน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมและการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงควรมีหน้าที่เชิงรุกที่สอดคล้องกับ United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights (UNGPR)

สาระสำคัญของร่าง พ.ร.บ.

- บังคับใช้กับธุรกิจขนาดใหญ่ (รายได้ > 500 ลบ. /ปี) ให้ดำเนินการตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานทั้งใน-ต่างประเทศ
- ครอบคลุมเรื่องสิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม และบริษัทในเครือ
- ต้องมีการประเมินความเสี่ยง จัดทำรายงาน และเปิดเผยต่อสาธารณะ
- หากไม่ปฏิบัติตาม มีโทษปรับสูงสุด 5 ล้านบาท

ส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงาน

- กิจกรรม Social Dialogue workshop ณ บ้านคังน้ำ จ. สมุทรสาคร ร่วมกับ TFFA/LRF

ตั้งแต่ ปี 2557 สมาคมจัดกิจกรรมให้ความสำคัญต่อ คณะกรรมการสวัสดิการและตัวแทนนายจ้าง ในการติดตามและแก้ไขปัญหาด้านสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงงาน โดยจัดร่วมกับมูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน หรือ LRF (เดิมชื่อ MWRN) ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2564 สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย (TPFA) ได้ร่วมเป็นผู้จัดงานกิจกรรมดังกล่าว โดยในปี 2566 และ 2568 สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (TFFA) ก็ได้เข้าร่วมจัดกิจกรรมร่วมด้วย เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิและหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติ และสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ามามีส่วนร่วมเป็น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ได้มากขึ้น ปัจจุบันกิจกรรมนี้ได้จัดขึ้นแล้วทั้งหมด 10 ครั้ง อ่านรายงานฉบับเต็มได้ดังลิงค์ <https://thaipetfood.org/home/report-labour/>

วัน/เดือน/ปี	ครั้งที่ / เรื่อง
28 พ.ย. 68	คณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ: เลือกตั้งให้ถูกต้อง ชับเคลื่อนให้ได้ผล
13 พ.ย. 67	คณะกรรมการสวัสดิการกับการร้องเรียน ร้องทุกข์ ปัญหา และแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
23 พ.ย. 66	การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสวัสดิการ (คกส.) ผ่านตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง
25 พ.ย. 65	การเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
28 ต.ค. 64	บทบาทหน้าที่ คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานการณ์โควิด-19

- กิจกรรมต่อต้านการใช้แรงงานเด็กสากล ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน

วันที่ 12 มิถุนายน 2568 สมาคมฯ ร่วมกิจกรรม วันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก ประจำปี 2568 (World Day Against Child Labour 2025) ภายใต้แนวคิด “Let’s speed up efforts to end child labour everywhere” ผ่านระบบออนไลน์ จัดขึ้น ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น 5 มิ คุนอาารี ไกรนรา เลขานุการ รมว.ก.แรงงาน เป็นประธานในงาน โดยกิจกรรมสำคัญคือ ร่วมแถลงคำมั่นและแสดงสัญลักษณ์ยุติการใช้แรงงานเด็ก โดยมีทั้งการถ่ายทอดในสถานที่จัดงานและผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งสมาคมฯ ได้ใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น ไลน์กลุ่ม เพื่อประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบและตระหนักถึงการให้ความสำคัญ ต่อการไม่ใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลไทย

Chapter 6: ติดตามสถานการณ์ด้านแรงงานที่สำคัญในปี 2568

หัวข้อ	รายละเอียด
1. ผลการจัดอันดับไทยใน รายงานสถานการณ์ค้ามนุษย์ Trafficking in Persons Report 2025 (TIP Report)	- ประเทศไทยได้รับการจัดระดับให้อยู่ใน Tier 2 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 - รายงานฯ สะท้อนถึงพัฒนาการสำคัญที่รัฐบาลไทยและภาคส่วนต่างๆ มีการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในด้านต่าง ๆ รายงานสะท้อนว่าไทยมีความพยายามแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ แต่ยังมีช่องว่างหลายด้าน ข้อเสนอแนะภาพรวมจากเร่งด่วน (Prioritized Recommendations)

	- สืบสวนและดำเนินคดีเจ้าหน้าที่รัฐที่เอื้อให้เกิดการค้ามนุษย์ พร้อมลงโทษ - มีการบังคับใช้ National Referral Mechanism (NRM) "กลไกการส่งต่อเหยื่อ" เต็มรูปแบบเพื่อคุ้มครองเหยื่อข้ามพรมแดน และหยุดการกักเหยื่อในศูนย์คนเข้าเมือง - มีแนวทางที่คำนึงถึงเหยื่อและผลกระทบทางจิตใจในทุกขั้นตอน - บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในอุตสาหกรรมประมงและภาคธุรกิจอื่น - เพิ่มความรู้ให้เจ้าหน้าที่เรื่องตัวชี้วัดการค้ามนุษย์ - เพิ่มจำนวนล่ามและการเข้าถึงล่ามในศูนย์พักพิง - อบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับมาตรา 6/1 และการระบุเหยื่อแรงงานบังคับ - พัฒนาศูนย์พักพิงให้มีมาตรฐานเดียวกันและบริการครบถ้วน - ตรวจสอบการละเมิดแรงงานและส่งต่อคดีที่อาจเข้าข่ายค้ามนุษย์ให้ทีมสหวิชาชีพ - สร้างมาตรฐานการเคลื่อนไหวย่างเสรีของเหยื่อในทุกจังหวัด - ให้ความรู้ประชาชนและแรงงานข้ามชาติมากขึ้น https://www.mfa.go.th/th/content/thrankchild-labor-th https://www.state.gov/reports/2025-trafficking-in-persons-report/
2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 และ ร่าง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. อีก 3 ฉบับ	พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 เริ่มใช้บังคับวันที่ 7 ธ.ค.68 โดยเพิ่มสิทธิลูกจ้างดังนี้ - เพิ่มสิทธิ ลาคลอดบุตรเป็น 120 วัน (เดิม 98 วัน) - สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อดูแลบุตรกรณีเจ็บป่วย ผิดปกติ ลาต่อได้อีกสูงสุด 15 วัน - คู่สมรส มีสิทธิลาหยุดได้สูงสุด 15 วัน เพื่อช่วยภรรยา นอกจากนี้ มีร่าง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.... อีก 3 ฉบับ ที่อยู่ในการพิจารณาดังนี้ - ร่างฯ ฉบับปรับลดชั่วโมงทำงาน (โดยคุณจรัส คุ่มไชนะ) กำหนดให้การทำงานต่อสัปดาห์ ไม่เกิน 40 ชม., วันหยุดสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 2 วัน, ทำงานครบ 120 วัน ได้วันหยุดพักผ่อนประจำปี 120 วัน - ร่างฯ ฉบับเพิ่มสิทธิลาประจำเดือน / ลาดูแลครอบครัว (โดยคุณวรรณวิภา ไผ่สน) กำหนดให้เพิ่มสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน 1 เดือน ไม่เกิน 3 วัน, สิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวและบุคคลอื่นที่มีความใกล้ชิดปีละไม่เกิน 15 วัน, นายจ้างต้องจัดสถานที่ให้นมบุตร - ร่างฯ ฉบับจ้างงานเท่าเทียม / ปรับค่าจ้างประจำปี (โดยคุณเชียว จำปาทอง) ให้มีการจ้างงานรายเดือนเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ, พิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี https://prachatai.com/journal/2025/11/115426 https://www.infoquest.co.th/2025/544944
3. ปรับค่าแรงขั้นต่ำ 400 บาท กทม. และโรงแรม-สถานบันเทิง	วันที่ 1 ก.ค.68 มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 14) ที่กำหนดให้ ปรับค่าแรงขั้นต่ำใหม่ 400 บาทสำหรับกรุงเทพฯ ระยอง ภูเก็ต และธุรกิจโรงแรม-สถานบันเทิงทั่วประเทศ และในพื้นที่อื่นๆ ที่แตกต่างกัน (นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร 372 บาท, อำเภหาดใหญ่ 380 บาท, สระบุรี 357 บาท, สุพรรณบุรี 350 บาท, กาญจนบุรี 352 บาท)

	https://prachatai.com/journal/2025/07/113539
4. ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981	วันที่ 10 มิ.ย.68 นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ รมว.แรงงาน เข้าพบหารือกับ นายกิลเบิร์ต ฮุง โบ ผอ.ILO เพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมพิธีสาร ค.ศ. 2002 ILO Convention 155 (Safety & Occupational Health) ยกกระดับมาตรฐานความปลอดภัยแรงงาน https://prachatai.com/journal/2025/05/113064
5. เลื่อนจัดเก็บกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	วันที่ 15 ก.ย.68 มีกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ.2568 โดยกำหนดให้ใช้บังคับในวันที่ 1 ต.ค.69 เป็นต้นไป โดยเป็นการเลื่อนการจัดเก็บกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเดิมที่จะใช้ในปี 2568 ออกไปเนื่องจาก นายจ้างจำนวนมากกังวลภาระต้นทุนและยังไม่พร้อมดำเนินการ https://www.labour.go.th/index.php/74916-2025-09-15-07-06-34

Chapter 7: แนวทางการดำเนินการในอนาคต

จริยธรรมด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน เป็นนโยบายหลักที่สมาคมส่งเสริมและผลักดัน ให้สมาชิกปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามกฎหมายและหลักการสากล ตลอดจนขยายผลไปยังซัพพลายเชน จึงมีแผนดำเนินการและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตารางแผนการดำเนินการในอนาคต

หัวข้อ	การดำเนินการในอนาคต
1. นโยบาย และแนวทางการดำเนินงาน (Guideline)	- ประชาสัมพันธ์ และติดตามการนำแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงาน ไปใช้
2. การดำเนินกิจกรรมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี	- จัดกิจกรรม GLP Visit ตรวจเยี่ยมโรงงานสมาชิก - ขยายผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ไปยังซัพพลายเชน ทั้งบนบก เช่น กล่อง กระป๋อง กระดาษ น้ำมันพืช ฉลาก และบนเรือ เช่น เรือประมง - สร้างความตระหนักการตรวจสอบแรงงานภาคประมงที่สมาชิกมีการซื้อวัตถุดิบ โดยสมาคมจะร่วมสังเกตการณ์
3. การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม	- ติดตามสมาชิกให้ปฏิบัติตามการสรรหาแรงงานให้สอดคล้องตามกฎหมายไทยและประเทศต้นทาง
4. การส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน	- ติดตามสมาชิกในการนำหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ UNGP (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) - เข้าร่วมประชุม หรือ อบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน
5. การทำงานร่วมกับ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และ องค์กรระหว่างประเทศ	- ร่วมประชุม และให้ข้อมูลการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้าปลา (TVPR List) และสินค้าปลายน้ำ (ปลาแปรรูป น้ำมันปลา และอาหารสัตว์) - ติดตามและเสนอความเห็นต่อร่างกฎหมาย เช่น พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่.....) พ.ศ..... ปี 2568