



รายงานประจำปี 2563

เรื่อง ผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และบริษัทซับพลายเชน



รายงานประจำปี 2563 เรื่อง ผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย และบริษัทซับพลายเซน

สมาคมฯ จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP Good Labor Practice) ในปี 2563 ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย วัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกรับดำเนินการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีตามหลักการ ILO-GLP ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการติดตามผลการนำ GLP ไปใช้ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง GLP ให้กับสมาชิกใหม่ด้วย โดยสมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปดำเนินกิจกรรม GLP Visit ณ โรงงานทูนาของสมาชิกสามัญ ตั้งแต่วันที่ 9 กันยายน 2563 ถึง วันที่ 10 พฤศจิกายน 2563 โดยมีสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ จำนวน 26 โรงงาน จากสมาชิกสามัญทั้งหมด 27 โรงงาน (อีก 1 โรงงานไม่ได้ผลิตทูนาแล้ว)

โดยในปี 2563 สมาคมฯ ได้เพิ่มการไปเยี่ยมสมาชิกวิสามัญ 5 โรงงาน และซับพลายเซนหลักอุตสาหกรรมทูนาอีก 2 โรงงาน และได้เพิ่มขอบเขตการเก็บข้อมูลเพิ่มในประเด็นเรื่อง การสรรหาแรงงาน ที่ปัจจุบันสถานการณ์สรรหาแรงงานทั้งไทยและต่างชาติเริ่มมีความสำคัญจากทุกภาคส่วน ซึ่งวัตถุประสงค์การเก็บข้อมูลสรรหาแรงงาน เพื่อให้ทราบว่าในอุตสาหกรรมทูนาได้มีการสรรหาแรงงานตามหลักที่กฎหมายไทยได้กำหนดไว้หรือไม่

การเยี่ยมสมาชิกแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- (1) บริษัทสมาชิกสามัญของสมาคมฯ จำนวน 26 บริษัท เพื่อติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติและการแก้ไขด้านแรงงานที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และการสรรหาแรงงาน
- (2) บริษัทสมาชิกวิสามัญ จำนวน 5 บริษัท และบริษัทซับพลายเซนหลักอีก 2 บริษัท รวม 7 บริษัท ติดตามผลการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี และการสรรหาแรงงาน

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม สมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรม Facilitators และตั้งแต่ปี 2561 สมาคมฯ ได้ร่วมกับทาง ILO (International Labour Organization) และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยพัฒนาคู่มือ GLP และ Checklist (ฉบับปรับปรุงล่าสุด ปี 2562) เพื่อใช้ติดตามการดำเนินงานด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของสมาชิกสมาคมฯ ในครั้งนี้อีกด้วย ซึ่งตามหลัก GLP ฉบับใหม่ ได้กำหนดสภาพการทำงานพื้นฐานในอุตสาหกรรมไว้ 6 หมวดหมู่ ได้แก่ (1) แรงงานบังคับ (2) แรงงานเด็ก (3) เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมและความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ (4) การไม่เลือกปฏิบัติ (5) ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน และ (6) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน ในการดำเนินกิจกรรมประกอบด้วย (1) การสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคล และฝ่ายลูกจ้าง และ (2) การเข้าเยี่ยมชมไลน์การผลิต และบริเวณโดยรอบโรงงาน ภายหลังสิ้นสุดกิจกรรม GLP Visit ทางสมาคมฯ จะสรุปประเด็นที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้สี Color code ขาว เทา ดำ ว่า นายจ้างมีระบบบริหารจัดการและเอกสารรองรับหรือไม่ ปฏิบัติสอดคล้องตามกฎหมายแรงงาน หรือ มีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน และในส่วนของลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ สิทธิ และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือไม่ โดยจะจัดทำรายงานสรุปผลการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit ส่งให้กับแต่ละบริษัท และรวบรวมข้อมูลของทุกบริษัทเพื่อจัดทำรายงานประจำปีผลการดำเนินการตาม GLP ของอุตสาหกรรมทูนาไทย

รายงานผล TTIA GLP Visit ปี 2563 แบ่งเป็น 2 ประเภท และนำเสนอเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. รายงานผลของสมาชิกสามัญ

- ส่วนที่ 1.1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ (ตาราง 1, 2)
- ส่วนที่ 1.2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด (ตาราง 3)
- ส่วนที่ 1.3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน (ตาราง 4)
- ส่วนที่ 1.4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ตาราง 5)
- ส่วนที่ 1.5 ข้อมูลการสรรหาแรงงานสมาชิกอุตสาหกรรมปูนไทย (ตาราง 6)
- ส่วนที่ 1.6 ภาคนวกรกิจกรรรม

2. รายงานผลของสมาชิกวิสามัญ และขับพลายชนหลัก

- ส่วนที่ 2.1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ (ตาราง 1 และ 2)
- ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด (ตาราง 3)
- ส่วนที่ 2.3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน (ตาราง 4)
- ส่วนที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ตาราง 5)
- ส่วนที่ 2.5 ข้อมูลจำนวนแรงงานข้ามชาติ, การสรรหาแรงงาน และสรุปประเด็นปฏิบัติที่มีความเสี่ยงในการเกิดปัญหา (ตาราง 6 และ 7)
- ส่วนที่ 2.6 ภาคนวกรกิจกรรรม

1. รายงานผลของสมาชิกสามัญ

ผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2020 ในภาพรวม ปัจจุบันมีแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด 56,245 คน เป็นคนไทย 20,841 คน เป็นแรงงานข้ามชาติ 35,404 คน จากการเก็บข้อมูล GLP พบว่ามีสมาชิกสามัญที่สามารถปฏิบัติตามคู่มือ GLP ได้มีจำนวน 24 บริษัท จาก 26 บริษัท หรือ 88% อีก 3 บริษัท หรือ 12% พบปัญหาไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการที่มาจากการเลือกตั้ง, ยังไม่ได้ปรับเปลี่ยนระเบียบในการลาคลอดตามกฎหมายใหม่, การสอบถามการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการแก้ไขทันที และประเด็นอื่น ๆ ที่พบจากการไปเก็บข้อมูล GLP Visit เช่น พบการใช้บัตรห้องน้ำในไลน์ผลิต (บริษัทดำเนินการแก้ไขทันที) พบเอกสารใบประกอบวิชาชีพพยาบาล

หมดอายุ, บอร์ดประชาสัมพันธ์มีการปรับข้อมูลให้ทันสมัยไม่ครบทุกจุดในโรงงาน, pay slip ไม่มีแปลเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจ , ไม่ได้สำเนาสัญญาจ้างให้แรงงานเก็บไว้ สำหรับด้านสวัสดิการทุกบริษัทมีสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยสวัสดิการที่จ้างใจแรงงานและมีมากที่สุดคือ เบี้ยขยัน ค่า OT และค่าชดเชย

สำหรับประเด็นการสรรหาแรงงาน พบว่า ทุกบริษัทสามารถปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และมีบางบริษัทได้จ่ายค่าสรรหาแรงงานให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนดในบางหัวข้อ ซึ่งมีสาเหตุจาก 1.ต้องการจ้างให้แรงงานเข้ามาติดนั้นอยู่กับบริษัทตนให้นานขึ้น 2.เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่ทำงานกับบริษัทมานาน 3.มีข้อกำหนดกับลูกค้าที่ต้องการให้ช่วยเหลือค่าสรรหาแรงงาน

ส่วนที่ 1.1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ (ตารางที่ 1)

จากตารางที่ 1 เป็นการสรุปข้อมูลมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลักแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน GLP ฉบับใหม่ ซึ่งสมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ จำนวน 7 ข้อ โดยแบ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย 5 ข้อ และการปฏิบัติที่มีความความเสี่ยง/ปัญหาการจัดการภายใน 2 ข้อ สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการตีความด้านกฎหมายและการอัปเดตการออกกฎหมายใหม่ของไทย จึงเกิดปัญหาการละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายโดยไม่ได้เจตนา เช่น การกำหนดให้สามารถลาออกได้ 98 วัน ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่, การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นต้น

ตารางที่ 1 สรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาโดยแยกเป็นสมาชิกดำเนินการแก้ไขแล้ว และกำลังแก้ไข

ที่	แนวปฏิบัติ GLP	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย (ข้อ)	มีความเสี่ยงและ การจัดการภายใน (ข้อ)	การดำเนินการแก้ไข (จำนวนข้อ)	
				แก้ไขแล้ว (ข้อ)	กำลังแก้ไข (ข้อ)
1	การจัดหาและการจ้างงาน (1 ข้อ)	0	1	0	1
2	การใช้แรงงานเด็ก (1 ข้อ)	0	1	0	1
3	เสรีภาพในการสมาคม เจริญต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน (2 ข้อ)	2	0	0	2
4	การไม่เลือกปฏิบัติ (0 ข้อ)	0	2	0	2
5	ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน (3 ข้อ)	2	1	2	1
6	ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน (1 ข้อ)	0	0	0	0
7	สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน (0 ข้อ)	0	0	0	0
รวม (7 ข้อ)		2 (28%)	5 (72%)	1 (14%)	86 (%)

จากตารางที่ 2 แสดงรายละเอียดประเด็น/ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/การจัดการภายใน แบ่งเป็น (1) ประเด็นที่กำลังดำเนินการแก้ไข (อักษรสีแดง) และมีการแก้ไขแล้ว (อักษรสีน้ำเงิน) ในหัวข้อ 1. การจัดหาและการจ้างงาน 2.เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน 3.การไม่เลือกปฏิบัติ 4. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน และ 5.ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน

ตารางที่ 2 รายละเอียดประเด็น/ ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
1. การจัดหาและการจ้างงาน (1 ข้อ)	1. พบบางบริษัทไม่ได้มีการแปลเอกสารสำคัญให้มีภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้	ควรจัดทำเอกสารสำคัญให้มีภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานรับทราบ เช่น กฎระเบียบนโยบายบริษัท ใบสลิป สัญญาจ้าง	-	-	-
2. การใช้แรงงานเด็ก (1 ข้อ)	1. พบบริษัทไม่มีมาตรการรองรับการจัดการแก้ไขหากพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี	ควรมีมาตรการเพื่อไว้หากมีการพลาตรับแรงงานเข้ามา แม้บริษัทจะมีขั้นตอนการตรวจสอบที่ชัดเจนอยู่แล้วก็ตาม	กฎกระทรวง กำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. 2559	-	-
3.เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน (2 ข้อ)	1. พบว่าคณะกรรมการสวัสดิการบางบริษัทไม่ได้มาจากการเลือกตั้งมาจากการแต่งตั้ง	คณะกรรมการสวัสดิการควรมาจากการเลือกตั้งเพื่อเป็นตัวแทนแรงงานในการกำหนดหรือเสนอข้อเรียกร้องเรื่องสวัสดิการให้กับแรงงาน และใช้เป็นประโยชน์ในการเจรจาทอรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมาย	พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน	1.กรณีไม่จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ 5 คนจะมีโทษปรับ 50,000 บาท

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
	2. มีการใช้บริษัทที่ปรึกษาจัดทำรายงานประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการในโรงงาน โดยไม่ได้มีการใช้คณะกรรมการสวัสดิการ	คณะกรรมการสวัสดิการควรมาจากการเลือกตั้งและมีการจัดประชุมเพื่อเป็นช่องทางเจรจาร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทุก 3 เดือน	พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	นายจ้างต้องจัดให้มีประชุมคณะกรรมการสวัสดิการอย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง	2. กรณีที่ไม่จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด 3 เดือนครั้งจะมีโทษ จำคุกไม่เกิน 1 เดือนหรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
4. การไม่เลือกปฏิบัติ (2 ข้อ)	1. พบการตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน	1. หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที	-	-	1.ตามหลัก GLP การสอบถามการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงานอาจทำให้ไม่รับพนักงานด้วยเงื่อนไขนี้ จึงถือเป็นการเลือกปฏิบัติรูปแบบหนึ่ง
	2. ไม่มีมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ	2. ควรกำหนดมาตรการป้องกันหากมีกรณีเกิดขึ้นเพื่อรองรับกรณีที่เกิดขึ้นจะได้มีความพร้อมในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	-	-	2.ตามหลัก GLP ควรจะมีมาตรการเพื่อป้องกันกรณีเกิดเหตุขึ้น
5. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน (3 ข้อ)	1. พบกรณีให้แรงงานทำงานล่วงเวลาติดต่อกัน 2 ชั่วโมง โดยไม่ได้ให้แรงงานพักอย่างน้อย 20 นาทีก่อนทำงานล่วงเวลา	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที	ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 วรรคสี่	กรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา	1.หากมีการร้องถึงพนักงานตรวจแรงงาน ประเด็นดังกล่าว อาจมีโทษปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
	2. พบระเบียบในการให้สิทธิ์ลาคลอดของบริษัทได้ 90 วัน ไม่ได้ปรับให้ตามกฎหมายใหม่ แรงงานฉบับใหม่	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที	พรบ.คุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 มาตรา 41	กำหนดให้สามารถลาคลอดได้ 98 วัน	-
	3. Payslip ของแรงงานไม่มีอธิบายเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจ ชาติสามารถเข้าใจได้	สมาคมได้แนะนำให้แปล Payslip ติดไว้บริเวณบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้แรงงานสามารถทราบรายละเอียดได้โดยไม่ต้องปรึกษาล่ามหรือ HR และแรงงานสามารถบันทึกภาพไว้ใช้ได้			-
6. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และ สวัสดิการแรงงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
7.สวัสดิการแรงงาน และการมีส่วนร่วม ร่วมกับชุมชน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-

ส่วนที่ 1.2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด (ตารางที่ 3)

จากตารางที่ 3 ในการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 26 บริษัท สมาคมฯ ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคลและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งพบว่าบริษัทมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยสรุปประเภทของสวัสดิการที่บริษัทมีการจัดให้แก่พนักงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ค่าของกำนัล 2) ยานพาหนะ และ 3) ค่าชุดปลาพิเศษ ดังนี้

1) **ของกำนัล** บริษัทให้เงินหรือสิ่งของแก่ผู้ทำงานกับบริษัทเป็นเวลานาน เช่น โบนัสประจำปี, ทอง, สิ่งของใช้จำเป็นสำหรับแรงงาน เป็นต้น (26 บริษัท จาก 26 บริษัท) คิดเป็นร้อยละ 100

2) **ยานพาหนะ** บริษัทมีสวัสดิการรถรับส่งให้แรงงานจากโรงงานถึงที่พัก (22 บริษัท จาก 26 บริษัท) คิดเป็นร้อยละ 84 ส่วนอีก 4 บริษัทให้ข้อมูลว่าที่พักกับโรงงานอยู่ใกล้กันมาก แรงงานสามารถเดินมาทำงานได้โดยไม่ต้องมีรถรับส่ง

3) **ค่าชุดปลาพิเศษ** การจูงใจพนักงานโดยการให้ค่าจ้างเพิ่มตามจำนวนปลาที่ขูดได้ในปริมาณเกินกว่าที่บริษัทตั้งเป้าไว้ (18 บริษัท จาก 26 บริษัท) คิดเป็น 69%

ตารางที่ 3 ข้อมูลด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้แรงงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

ที่	รายชื่อบริษัท	หัวข้อสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดทำขึ้นให้พนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด							
		กีฬา	ศาสนา	อาหาร	ค่าชุดปลาพิเศษ	การศึกษา	ของกำนัล	ที่พักอาศัย	ยานพาหนะ
1	A	/	-	-	/	-	/	/	/
2	B	/	-	-	/	-	/	/	/
3	C	-	-	/	-	-	/	-	/
4	D	-	-	-	/	-	/	/	-
5	E	/	/	-	/	-	/	/	/
6	F	/	/	/	/	/	/	/	/
7	G	-	/	/	/	-	/	-	/
8	H	-	/	-	/	-	/	-	/
9	I	-	-	-	/	-	/	-	/
10	J	/	-	-	/	-	/	/	/
11	K	/	/	/	/	/	/	/	/

ที่	รายชื่อบริษัท	หัวข้อสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดทำขึ้นให้พนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด							
		กีฬา	ศาสนา	อาหาร	ค่าชุดปลาพิเศษ	การศึกษา	ของกำนัล	ที่พักอาศัย	ยานพาหนะ
12	L	-	-	-	/	-	/	-	/
13	M	-	/	-	/	/	/	/	/
14	N	-	/	-	/	-	/	/	/
15	O	/	/	-	/	-	/	/	/
16	P	-	-	-	/	-	/	/	/
17	Q	/	-	-	-	-	/	/	/
18	R	-	-	-	/	-	/	-	/
19	S	-	/	-	-	-	/	/	/
20	T	-	-	-	-	-	/	/	-
21	U	-	-	-	/	-	/	-	/
22	V	-	-	/	/	-	/	-	/
23	w	/	/	/	/	/	/	/	/
24	X	-	-	/	-	-	/	-	/
25	Y	-	-	-	-	-	/	/	-
26	Z	-	/	/	-	-	/	-	/
จำนวนบริษัทในแต่ละหัวข้อ		9	11	8	19	4	26	16	23
% ของแต่ละหัวข้อ		34	42	30	73	15	100	61	88

หมายเหตุ:

- กีฬา กล่าวคือ บริษัทมีสถานที่และกิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกายให้พนักงาน เช่น สนามกีฬา การแข่งขันกีฬา
- ศาสนา กล่าวคือ บริษัทมีการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรและให้พนักงานสามารถทำกิจกรรมทางศาสนา
- อาหาร กล่าวคือ บริษัทมีการให้บริการอาหารพนักงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือไม่จำกัดปริมาณ
- ค่าชุดปลาพิเศษ กล่าวคือ บริษัทมีการจ่ายค่าจ้างเพิ่มตามน้ำหนักปลาที่ชุดได้เกินเป้าหมายที่บริษัทกำหนด
- การศึกษา กล่าวคือ บริษัทมีการสนับสนุนค่าเล่าเรียนให้กับพนักงาน บุตรพนักงาน หรือ มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนงานให้กับพนักงานโดยเฉพาะ
- ของกำนัล กล่าวคือ บริษัทมีการให้เงินหรือสิ่งของแก่ผู้ที่ทำงานกับบริษัทเป็นเวลานาน
- ที่พักอาศัย กล่าวคือ บริษัทมีการจัดที่พักให้พนักงานโดยพนักงานเสียเพียงค่าน้ำและค่าไฟ
- ยานพาหนะ กล่าวคือ บริษัทมีบริการรถรับ-ส่ง พนักงานจากที่พักถึงบริษัท

อนึ่ง ในการเพิ่มสวัสดิการของแต่ละบริษัทให้กับพนักงานของตนเองนั้น มีบางบริษัทได้สร้างแรงจูงใจที่โดดเด่น ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ได้แก่

1) **ค่าอาหารกลางวัน** มีการให้สวัสดิการอาหารกลางวันแก่พนักงาน เช่น ข้าวฟรี สามารถเติมได้ไม่จำกัด, คุปองแลกอาหารได้ไม่จำกัด เป็นต้น

2) **การดูแลบ้านพักแรงงาน** มีการจัดตั้งคณะกรรมการบ้านพักแรงงานเฉพาะ เพื่อดูแลแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานพอใจมาก เนื่องจากมีคนช่วยดูแลความปลอดภัย และมีการสร้างที่พักใหม่ให้แก่แรงงาน สภาพห้องกว้างและมีห้องน้ำในตัว

ส่วนที่ 1.3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน (ตารางที่ 4)

จากตารางที่ 4 ผลการสัมภาษณ์แรงงานทั้ง 26 บริษัท บริษัทละ 2 คน พบว่า หัวข้อที่แรงงานมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ 69% 2) อายุในการเกษียณ 84% และ อายุการรับเข้าทำงาน 84% ในจำนวนที่เท่ากัน และ 3) การลงโทษทางวินัย 88% ตามลำดับ

1) **คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ** พนักงานส่วนมากไม่เข้าใจหน้าที่ และไม่ทราบผลงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ รวมถึงหน้าตาของผู้ที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ (พบ 8 บริษัท จาก 26 บริษัท) อย่างไรก็ตาม จากการสอบถามตัวแทนแรงงานเรื่องของความเข้าใจในคณะกรรมการสวัสดิการฯ นั้น พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า เคยมีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ แต่หลังจากนั้นไม่ทราบว่าทำหน้าที่อะไรต่อไป และเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการอาจเป็นเรื่องใหม่ที่ทำให้แรงงานข้ามชาติซึ่งต้องทำความเข้าใจมากขึ้น และปัจจุบันแรงงานมีความเป็นอยู่ที่น่าพอใจแล้ว และต้องการมาทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายและนำกลับประเทศบ้านเกิดมากกว่า จึงไม่สนใจเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับรายได้เท่าใดนัก

2) อายุในการเกษียณงาน แรงงานไม่ทราบอายุในการเกษียณ สาเหตุหนึ่งมาจาก แรงงานข้ามชาติมีความเห็นว่าคงไม่ได้ทำงานกับบริษัทจนถึงอายุเกษียณดังนั้น จึงไม่ได้เน้นสนใจข้อมูลเรื่องนี้มากนัก ทั้งนี้ทางบริษัทได้มีการแจ้งอายุในการเกษียณตั้งแต่วันอบรม

อายุการรับเข้าทำงาน แรงงานไม่มั่นใจอายุขั้นต่ำในการรับเข้าทำงาน แต่แรงงานทราบว่าบริษัทจะรับแรงงานข้ามชาติที่นำเข้าแบบ MOU ซึ่งมีอายุ 18 ปี ขึ้นไป และไม่เคยพบแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ในสถานประกอบการ

3) การลงโทษทางวินัย แรงงานให้ข้อมูลว่าไม่ค่อยมีการทำผิดเกิดขึ้นในบริษัทจึงทำให้ไม่มั่นใจว่าหากทำผิดจะถูกลงโทษเช่นใดบ้าง แต่ให้ข้อมูลได้ว่าถ้าทำผิดร้ายแรงอาจจะถูกลงโทษโดยการเลิกจ้างได้

ตารางที่ 4 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง เรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

ที่	ข้อมูลทั่วไปความเข้าใจวงจรชีวิตทำงาน ของลูกจ้าง	ตัวแทนลูกจ้างมีความเข้าใจสิทธิ หน้าที่ และวงจรชีวิตในการทำงาน (จำนวนบริษัท)	%	ตัวแทนลูกจ้างไม่ทราบหรือไม่เข้าใจสิทธิ หน้าที่ และ วงจรชีวิตในการทำงาน (จำนวนบริษัท)	%
1	อายุการรับเข้าทำงาน	22	84	4	16
2	การอบรม	26	100	0	0
3	การให้ค่าจ้าง สวัสดิการ	26	100	0	0
4	การลงโทษทางวินัย	23	88	3	12
5	การร้องทุกข์	26	100	0	0
6	การเลื่อนขั้น ให้รางวัล	26	100	0	0
7	อายุการเกษียณ	22	84	4	16
8	คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	18	69	8	31

ส่วนที่ 1.4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ตารางที่ 5)

ข้อมูลในตารางที่ 5 ได้จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคล ในช่วงการทำกิจกรรม GLP Visit ของสมาชิกจำนวน 26 โรงงาน พบว่า บริษัทที่มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.) มีจำนวน 25 บริษัท จาก 26 บริษัท หรือคิดเป็น 96% ส่วนอีก 1 บริษัท หรือ 4 % ยังไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ แต่ใช้วิธีการจ้างที่ปรึกษามาทำหน้าที่ดำเนินการด้านเอกสารหรือรับข้อร้องเรียนให้แทน ทั้งนี้ ทางบริษัทแจ้งว่ารับทราบแล้วและจะดำเนินการให้มีการเลือกตั้งภายในปี 2564

ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนแรงงานและกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี 2563

ที่.	รายชื่อ บริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคส. (คน)						% คส.จาก พนักงานทั้งหมด
		ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	
1	A	3,185	100	719	22	2,466	78	7	100	2	28	5	82	0.2
2	B	3,082	100	786	25	2,296	75	9	100	6	66	3	34	0.3
3	C	673	100	185	27	488	73	7	100	5	71	2	29	1
4	D	480	100	148	31	332	69	5	100	4	80	1	20	1
5	E	3,225	100	864	27	2,361	73	15	100	9	60	6	40	0.3
6	F	11,396	100	3,055	27	8,341	73	9	100	3	33	6	67	0.7
7	G	3,785	100	1,090	29	2,695	71	13	100	10	77	3	23	0.3
8	H	3,734	100	1,140	31	2,594	69	9	100	6	67	3	33	0.3
9	I	2,261	100	352	16	1,909	84	7	100	1	14	6	86	0.3
10	J	1,013	100	202	20	811	80	5	100	3	60	2	40	0.4
11	K	4,225	100	392	9	3,833	91	9	100	2	22	7	78	0.2
12	L	170	100	42	25	128	75	5	100	2	40	3	60	3
13	M	4,356	100	2,890	66	1,466	34	7	100	5	71	2	29	0.1
14	N	2,971	100	2,782	94	189	6	7	100	5	71	2	29	0.2
15	O	3,571	100	1,808	51	1,763	49	14	100	6	43	8	57	0.4
16	P	2,775	100	1,117	40	1,658	60	15	100	10	67	5	33	0.5
17	Q	192	100	145	76	47	24	7	100	5	71	2	29	4
18	R	427	100	116	27	311	73	5	100	2	40	3	60	1.1
19	S	99	100	70	71	29	29	5	100	4	80	1	20	5
20	T	100	100	20	20	80	80	7	100	6	85	1	15	7
21	U	444	100	264	59	180	61	8	100	6	75	2	25	2

ร.ร.	รายชื่อ บริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคกส. (คน)						% คกส.จาก พนักงานทั้งหมด
		ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	
22	V	608	100	31	5	577	95	7	100	3	42	4	58	1.1
23	W	982	100	343	35	639	65	5	100	2	40	3	60	0.5
24	X	1200	100	1200	100	0	0	5	100	5	100	0	0	0.4
25	Y	214	100	86	40	128	60	6	100	4	67	2	33	2.8
26	Z	1,077	100	994	92	83	8	9	100	8	89	1	11	0.8
รวม		56,245	100	20,841	-	35,404	-	207	100	124	-	83	-	-

จากตารางที่ 5 สรุปข้อมูลคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (คกส.) ในภาพรวมของ 26 บริษัท ได้ดังนี้

- 1) จำนวน คกส. ของแต่ละบริษัท อยู่ในช่วง 5-15 คน โดยบริษัทส่วนใหญ่ มีคกส. 7-9 คน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไป ต้องมี คกส. อย่างน้อย 5 คน
- 2) จำนวน คกส. โดยรวมทั้ง 26 บริษัท มี 207 คน เมื่อแบ่งสัดส่วนของ คกส. ที่มาจากแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย พบว่าเป็นแรงงานข้ามชาติ 83 คน หรือ 40% และเป็นคนไทย 124 คน หรือ 60%
- 3) บริษัทที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่ใน คกส. ด้วย มี 25 บริษัท หรือ 96% และบริษัทที่มี คกส.เป็นคนไทยทั้งหมด มีจำนวน 1 บริษัท หรือ 4% ทั้งนี้ สำหรับบริษัทที่มี คกส. เฉพาะคนไทยเท่านั้น เนื่องจากทางบริษัทมีแรงงานสัญชาติไทยเพียงอย่างเดียว
- 4) ในการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานทุกบริษัทให้ข้อมูลว่าใช้ 3 วิธี ได้แก่ กล้องรับความคิดเห็น รับเรื่องผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ รับเรื่องผ่านฝ่าย HR โดยตรง เป็นต้น และเรื่องร้องเรียน/เสนอแนะส่วนใหญ่ เกี่ยวกับเรื่อง รสชาติอาหารในโรงงาน , การขอเพิ่มตู้น้ำและเก้าอี้ในโรงอาหารและบริเวณโรงงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 1.5 ข้อมูลการสรรหาแรงงานสมาชิกอุตสาหกรรมทูนาไทย (ตารางที่ 6)

จากตารางที่ 6 เป็นการสรุปข้อมูลค่าใช้จ่ายในส่วนต่างๆ การสรรหาแรงงานข้ามชาติ โดยแบ่งประเภทไว้ 10 หัวข้อ ได้แก่ 1.ค่าจัดทำ Passport 2.ค่าดำเนินการเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร) 3.ค่าเซ็นสัญญา และค่าเสีย 4.ค่าเดินทางในประเทศต้นทาง 5.ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง 6.ค่า Visa 7.Workpermit 8.ค่าตรวจสุขภาพ 9.ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบบี 10. ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย

ตารางที่ 6 ข้อมูลการสรรหาแรงงาน ค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน

ที่	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานข้ามชาติ	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (จำนวนบริษัท)	%	บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย (จำนวนบริษัท)	%	บริษัทให้ข้อมูลว่าไม่มี ค่าใช้จ่าย (จำนวนบริษัท)	%
1	ค่าจัดทำ Passport	24	96	1	4	0	0
2	ค่าดำเนินเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร)	22	88	2	8	1	4
3	ค่าเซ็นสัญญา และค่าสื่อ	18	72	2	8	5	20
4	ค่าเดินทางในประเทศต้นทาง	22	88	1	4	2	8
5	ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง	19	76	6	24	0	0
6	ค่า Visa	21	84	4	16	0	0
7	*ค่า Work permit	23	92	4	8	0	0
8	ค่าตรวจสุขภาพ	20	80	5	20	0	0
9	ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ	9	36	7	28	9	36
10	ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย	0	0	25	100	0	0

จากตารางที่ 6 สรุปการสรรหาแรงงาน ค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน ในภาพรวมของ 25 บริษัท (อีก 1 บริษัทใช้แรงงานไทยทั้งหมด) ได้ดังนี้

- 1) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นฝั่งประเทศไทยทั้งหมด ซึ่งอยู่ในข้อ 10 สมาชิกทั้ง 25 บริษัท เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- 2) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นใน ข้อ 1-9 เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทางซึ่งแรงงานข้ามชาติจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายนั้น พบว่าหลายบริษัทมีการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานด้วยเช่นกัน เช่น *ค่า Work Permit ของแรงงาน ในข้อ 7 พบว่าบางบริษัท ได้มีการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานโดยร่วมกันออกทั้ง 2 ฝ่าย
- 3) ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง มีหลายบริษัทได้มีการสอบถามค่าดำเนินการของแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทางและช่วยเหลือ ค่าใช้จ่ายกับแรงงานกับแรงงานด้วยเช่นกัน
- 4) ประเด็นอื่นที่พบในส่วนของการสรรหาแรงงาน
 - ทุกบริษัทจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารครบถ้วนประเภท MOU และ Passport CI ที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายแล้ว
 - การรายงานตัว 90 วันของแรงงานข้ามชาติ มีการดำเนินการให้แรงงาน และการให้แรงงานไปดำเนินการเองโดยใช้สิทธิลาภได้
 - คนไทยเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมพุน้ำมากขึ้นเพราะน่าจะเกิดจากวิกฤติเศรษฐกิจ แต่ทำให้เกิดปัญหา Turn Over พนักงานสูงขึ้นเช่นกัน

- บางบริษัทมีการนำเข้าแรงงานโดยการทำงานร่วมกับ NGOS เช่น อีสรา MWRN
- หลายบริษัทเริ่มปรับตัวไม่นำเข้าแรงงานเพิ่มเติมใช้แรงงานเดิมให้นานขึ้น เพื่อลดกระบวนการ Recruitment

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติ ตามหลักของ พรก.บริหารการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ม.49 ที่กำหนดหลักในลักษณะที่ว่าให้ ค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสอบสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน และค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกันให้เป็นความรับผิดชอบของแรงงาน

ส่วนที่ 1.6 ภาคผนวกการดำเนินกิจกรรม GLP Visit

ในปี 2563 สมาคมฯ ได้ดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 26 บริษัท โดยเริ่มต้นในเดือนกันยายน 2563 จนถึง พฤศจิกายน 2563

Company		Sep	Oct	Nov
1	A.E.C.CANNING CO., LTD			10 Nov 2020
2	ABD KHAN CO.,LTD		23 Oct 2020	
3	ASIAN ALLIANCE INTERNATIONAL CO.,LTD.	29 Sep 2020		
4	CHOTIWAT MANUFACTURING CO.,LTD.	22 Sep 2020		
5	DIAMOND FOOD PRODUCT.,LTD		21 Oct 2020	
6	GLOBAL FROZEN FOOD (THAILAND) CO.,LTD.		9 Oct 2020	
7	I.S.A. VALUE CO.,LTD.	18 Sep 2020		
8	KINGBELL PRODUCER CO.,LTD		16 Oct 2020	
9	MMP INTERNATIONAL CO.,LTD.	16 Sep 2020		
10	P & T FOOD CO.,LTD		22 Oct 2020	
11	P.C.TUNA CO.,LTD	11 Sep 2020		
12	PAK FOOD PUBLIC CO.,LTD.	14 Sep 2020		
13	PATAYA FOOD INDUSTRIES LTD.		15 Oct 2020	
14	PREMIER CANNING INDUSTRY CO.,LTD.		28 Oct 2020	
15	RS CANNERY CO.,LTD.		7 Oct 2020	
16	S.K. FOOD (THAILAND) PUBLIC CO.,LTD.		27 Oct 2020	
17	S.P.A. INTERNATIONAL FOOD GROUP CO.,LTD.		20 Oct 2020	
18	SIAM INTERNATIONAL FOOD CO.,LTD.	25 Sep 2020		

Company		Sep	Oct	Nov
19	SIAM TIN FOOD PRODUCT CO.,LTD.	23 Sep 2020		
20	SONGKLA CANNING PUBLIC CO.,LTD.	21 Sep 2020		
21	SOUTHEAST ASIAN PACKAGING AND CANNING LTD.	15 Sep 2020		
22	THAI INABA FOODS CO.,LTD		30 Oct 2020	
23	THAI UNION GROUP PUBLIC CO.,LTD.	17 Sep 2020		
24	THAI UNION MANUFACTURING CO.,LTD.		6 Oct 2020	
25	TROPICAL CANNING PUBLIC (THAILAND) CO.,LTD.	24 Sep 2020		
26	UNICORD PUBLIC CO.,LTD.	10 Sep 2020		

2. รายงานผลของสมาชิกวิสามัญ และซับพลายเซนต์หลัก

ผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2020 ในภาพรวม ของสมาชิกวิสามัญ และซับพลายเซนต์หลัก รวม 7 บริษัท ปัจจุบันมีแรงงานทั้งหมด 7,094 คน เป็นแรงงานไทย 7,017 คน และเป็นแรงงานข้ามชาติ 77 คน จากการเก็บข้อมูล GLP พบว่ามีสมาชิกวิสามัญและบริษัทซับพลายเซนต์ที่สามารถปฏิบัติตามคู่มือ GLP ได้ทั้งหมดจำนวน 5 บริษัท จาก 7 บริษัท หรือ 71% อีก 2 บริษัท หรือ 29% พบปัญหาเรื่องการสอบถามการตั้งครุภัณฑ์ก่อนรับเข้าทำงาน, ไม่มีสำเนาสัญญาจ้างให้แรงงาน, การขออนุญาตออกนอกพื้นที่โรงงานในช่วงเวลาพัก และประเด็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการ สำหรับด้านสวัสดิการทุกบริษัทสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยสวัสดิการที่ใส่ใจแรงงานและมามากที่สุดคือ ค่าอาหารกลางวัน มีบริการรถรับส่ง และ ของกำนัล เงินรางวัลพิเศษ

สำหรับประเด็นการสรรหาแรงงาน พบว่า จากการเก็บข้อมูล มี 6 บริษัทใช้แรงงานไทยทั้งหมด และมีเพียง 1 บริษัทที่ใช้แรงงานข้ามชาติ โดยการสรรหาแรงงานสามารถทำได้ตามที่หลักกฎหมายกำหนด

ส่วนที่ 2.1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ (ตาราง 1 และ 2)

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด (ตาราง 3)

ส่วนที่ 2.3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน (ตาราง 4)

ส่วนที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (ตาราง 5)

ส่วนที่ 2.5 ข้อมูลจำนวนแรงงานข้ามชาติ, การสรรหาแรงงาน และสรุปประเด็นปฏิบัติที่มีความเสี่ยงในการเกิดปัญหา (ตาราง 6 และ 7)

ส่วนที่ 2.6 ภาคนวกรกิจกรรม

ส่วนที่ 2.1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้

จากตารางที่ 1 เป็นการสรุปข้อมูลมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลักแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน GLP ฉบับใหม่ ซึ่งกลุ่มซับพลายเซนต์ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ จำนวน 7 ข้อ โดยแบ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย 5 ข้อ และการปฏิบัติที่มีความความเสี่ยง/ปัญหาการจัดการภายใน 2 ข้อ สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการตีความด้านกฎหมายและการอัปเดตการออกกฎหมายใหม่ของไทย จึงเกิดปัญหาการละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายโดยไม่ได้เจตนา

ตารางที่ 1 สรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาโดยแยกเป็นสมาชิกดำเนินการแก้ไขแล้ว และกำลังแก้ไข

ที่	แนวปฏิบัติ GLP	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย (ข้อ)	มีความเสี่ยงและ ปัญหาการจัดการภายใน (ข้อ)	การดำเนินการแก้ไข (จำนวนข้อ)	
				แก้ไขแล้ว (ข้อ)	กำลังแก้ไข (ข้อ)
1	การจัดหาและการจ้างงาน (1 ข้อ)	0	1	0	1
2	การใช้แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	0	0	0	0
3	เสรีภาพในการสมาคม เจริญต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน (2 ข้อ)	0	2	0	2
4	การไม่เลือกปฏิบัติ (1 ข้อ)	0	1	0	1
5	ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน (0 ข้อ)	0	0	0	0
6	ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน (1 ข้อ)	0	1	0	1
7	สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน (0 ข้อ)	0	0	0	0
รวม (4 ข้อ)		0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)

จากตารางที่ 2 แสดงรายละเอียดประเด็น/ปัญหา ที่กลุ่มซัพพลายเชนปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง และ/หรือปัญหาการจัดการภายใน แบ่งเป็น (1) ประเด็นที่กำลังดำเนินการแก้ไข (อักษรสีแดง) และมีการแก้ไขแล้ว (อักษรสีน้ำเงิน) ในหัวข้อ 1. การจัดหาและการจ้างงาน 2. เสรีภาพในการสมาคม เจริญต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน 3. การไม่เลือกปฏิบัติ 4. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน และ 5. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน

ตารางที่ 2 รายละเอียดประเด็น/ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/ปัญหาการจัดการภายใน

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อ กฎหมาย	ความเสี่ยงและปัญหาการ จัดการภายใน
1. การจัดหาและการจ้างงาน (1 ข้อ)	1. พบบางบริษัทไม่มีสำเนาสัญญาว่าจ้างให้แรงงานเก็บรักษา	หากมีการทำสัญญาจ้างแรงงาน ควรมีสำเนาหรือฉบับให้แรงงานเก็บรักษา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่แรงงาน	-	-	-
2. การใช้แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
	1. จากการสุ่มสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ แรงงานยังไม่มีควม	เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น โดยมุ่งเน้นกลุ่มแรงงานข้ามชาติเป็นสำคัญ	-	-	-

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและปัญหาการจัดการภายใน
3.เสรีภาพในการสมาคม เจริญ ต่อรองร่วม และความร่วมมือใน สถานที่ทำงาน (2 ข้อ)	เข้าใจในหน้าที่ของคณะกรรมการ สวัสดิการ				
	2. ตรวจพบบางบริษัท ต้องมี การขออนุญาตออกนอกโรงงาน ในเวลาพัก	ทำความเข้าใจกับแรงงาน ว่าเหตุใดจึงต้องจัด ให้มีการขออนุญาต มิเช่นนั้นอาจเกิดประเด็น ตรวจสอบในเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานได้			
4. การไม่เลือกปฏิบัติ (1 ข้อ)	1. พบการตรวจการตั้งครรภ์ ก่อนรับเข้าทำงาน	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคม ฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที	-	-	ตามหลัก GLP การสอบถาม การตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน อาจทำให้ไม่รับพนักงานด้วย เงื่อนไขนี้ จึงถือเป็นการเลือก ปฏิบัติรูปแบบหนึ่ง
5. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลา การทำงาน (3 ข้อ)	-	-	-	-	-
6. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการ แรงงาน (2 ข้อ)	1. ในบางบริษัท พบว่าแรงงาน สามารถเดินลอดผ่านหรือเดิน แทรกกลางเครื่องจักรได้	สำหรับเครื่องจักรในอุตสาหกรรม ควรมีเส้น แบ่งพื้นที่ระหว่างเครื่องจักรและแรงงานอย่าง ชัดเจนในพื้นที่ที่ไม่จำเป็นต้องมีแรงงานปฏิบัติ หน้าที่ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น	-	-	-
	2. ในบางบริษัท ยังไม่มีการใช้ ทางเดินซึ่งแบ่งแยกระหว่างทาง คนเดินและทางรถวิ่งอย่างจริงจัง	สื่อความกับแรงงานให้ตระหนักถึงอันตรายที่ อาจเกิดขึ้นจากการเดินในทางรถวิ่ง	-	-	-

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและปัญหาการจัดการภายใน
7.สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

จากตารางที่ 3 ในการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit กับบริษัทกลุ่มซัพพลายเชนนำร่องทั้ง 7 บริษัท สมาคมฯ ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคลและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งพบว่า บริษัทมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยสรุปประเภทของสวัสดิการที่บริษัทมีการจัดให้แก่พนักงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1.) ค่าของกำนัลและยานพาหนะ 2.) ค่ารักษาพยาบาล และ 3.) อาหารและการศึกษา ดังนี้

1.) ของกำนัล บริษัทมีการให้ของขวัญปีใหม่, ของขวัญวันเกิด, เงินช่วยค่าแต่งงาน และกระเช้าเยี่ยมไข้ (5 บริษัท จาก 7 บริษัท) คิดเป็นร้อยละ 71

ยานพาหนะ บริษัทมีสวัสดิการรถรับส่งให้แรงงานจากโรงงานถึงที่พัก (5 บริษัท จาก 7 บริษัท) คิดเป็นร้อยละ 71 ส่วนอีก 2 บริษัทให้ข้อมูลที่ที่พักกับโรงงานอยู่ใกล้กันมาก แรงงานสามารถเดินทางมาทำงานได้โดยไม่ต้องมีรถรับส่ง

2.) ค่ารักษาพยาบาล บริษัทมีค่ารักษาพยาบาลให้แรงงานเป็นรายปี (4 บริษัท จาก 7 บริษัท) คิดเป็นร้อยละ 57

3.) อาหาร บริษัทมีสวัสดิการข้าวเปล่าฟรีไม่จำกัดจำนวน และ/หรือมีค่าอาหารกลางวันให้กับพนักงาน (3 บริษัท จาก 7 บริษัท) คิดเป็นร้อยละ 43

การศึกษา บริษัทมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับพนักงานหรือบุตรของแรงงาน (3 บริษัท จาก 7 บริษัท) คิดเป็นร้อยละ 43

ตารางที่ 3 ข้อมูลด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้แรงงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

ลำดับ	รายชื่อบริษัท	หัวข้อสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดทำขึ้นให้พนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด					
		กีฬา	อาหาร	การศึกษา	ของกำนัล	ยานพาหนะ	ค่ารักษาพยาบาล
1	A	x	x	x	o	o	o
2	B	o	x	o	o	o	x
3	C	x	o	x	x	x	o
4	D	x	x	o	x	o	x

ลำดับ	รายชื่อบริษัท	หัวข้อสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดทำขึ้นให้พนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด					
		กีฬา	อาหาร	การศึกษา	ของกำนัล	ยานพาหนะ	ค่ารักษาพยาบาล
5	E	o	o	x	o	o	x
6	F	x	x	o	o	x	o
7	G	x	o	x	o	o	o
จำนวนบริษัทในแต่ละหัวข้อ		2	3	3	5	5	4
คิดเป็นร้อยละ (แต่ละหัวข้อ)		28	43	43	71	71	57

หมายเหตุ:

- กีฬา กล่าวคือ บริษัทมีสถานที่และกิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกายให้พนักงาน เช่น สนามกีฬา การแข่งขันกีฬา
- อาหาร กล่าวคือ บริษัทมีการให้บริการอาหารพนักงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือไม่จำกัดปริมาณ หรือมีสวัสดิการค่าอาหารให้พนักงาน
- การศึกษา กล่าวคือ บริษัทมีการสนับสนุนค่าเล่าเรียนให้กับพนักงาน บุตรพนักงาน หรือ มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนงานให้กับพนักงานโดยเฉพาะ
- ของกำนัล กล่าวคือ บริษัทมีการให้เงินหรือสิ่งของแก่ผู้ที่ทำงานกับบริษัทเป็นเวลานานหรือให้เนื่องในโอกาสสำคัญต่าง ๆ
- ยานพาหนะ กล่าวคือ บริษัทมีบริการรถรับ-ส่ง พนักงานจากที่พักถึงบริษัท

อนึ่ง ในการเพิ่มสวัสดิการของแต่ละบริษัทให้กับพนักงานของตนเองนั้น มีบางบริษัทได้สร้างแรงจูงใจที่โดดเด่น ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ได้แก่

- 1) **ค่าอาหารกลางวัน** มีการให้สวัสดิการอาหารกลางวันแก่พนักงาน เช่น ข้าวฟรี สามารถเติมได้ไม่จำกัด, ค่าอาหารกลางวัน ประกอบกับการจำหน่ายอาหารราคาถูก
- 2) **ของกำนัล** มีการจัดของขวัญวันเกิด, วันแต่งงาน, กระเช้าเยี่ยมไข้ ตลอดจนเงินพิเศษในวาระโอกาสต่าง ๆ

ส่วนที่ 2.3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

จากตารางที่ 4 ผลการสัมภาษณ์แรงงานทั้ง 7 บริษัท บริษัทละ 2 คน พบว่า หัวข้อที่แรงงานมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด ได้แก่ 1) อายุการรับเข้าทำงาน 43% และ 2)

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ 28.5%

- 1.) **อายุการรับเข้าทำงาน** แรงงานไม่ทราบอายุขั้นต่ำที่บริษัทรับเข้าทำงาน สาเหตุหนึ่งมาจากความคิดเห็นของแรงงานที่เห็นว่าบริษัทจะเป็นผู้คัดเลือกเอง หากไม่ผ่านเกณฑ์ก็จะปฏิเสธไม่รับเข้าทำงาน จึงไม่มีความสนใจกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว (พบ 3 บริษัท จาก 7 บริษัท)
- 2.) **คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ** แรงงานบางส่วนยังไม่เข้าใจหน้าที่ และไม่ทราบผลงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ รวมถึงไม่สามารถระบุตัวตนของผู้ที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการได้ (พบ 2 บริษัท จาก 7 บริษัท) อย่างไรก็ตาม จากการสอบถามตัวแทนแรงงานเรื่องของความเข้าใจในคณะกรรมการสวัสดิการฯ นั้น พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ปัจจุบันมีความเป็นอยู่ที่น่าพอใจอยู่แล้ว และต้องการมาทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายและนำกลับประเทศบ้านเกิดมากกว่า จึงไม่สนใจเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับรายได้เท่าใดนัก

ตารางที่ 4 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง เรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

ลำดับ	ข้อมูลทั่วไปด้านความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน ของลูกจ้าง	ตัวแทนลูกจ้างมีความเข้าใจสิทธิ หน้าที่ และวงจรชีวิตในการทำงาน (จำนวนบริษัท)	คิดเป็น ร้อยละ	ตัวแทนลูกจ้างไม่ทราบหรือไม่เข้าใจสิทธิ หน้าที่ และ วงจรชีวิตในการทำงาน (จำนวนบริษัท)	คิดเป็น ร้อยละ
1	อายุการรับเข้าทำงาน	4	57	3	43
2	การอบรม	7	100	0	0

ลำดับ	ข้อมูลทั่วไปด้านความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงานของลูกจ้าง	ตัวแทนลูกจ้างมีความเข้าใจสิทธิ หน้าที่ และวงจรชีวิตในการทำงาน (จำนวนบริษัท)	คิดเป็นร้อยละ	ตัวแทนลูกจ้างไม่ทราบหรือไม่เข้าใจสิทธิ หน้าที่ และ วงจรชีวิตในการทำงาน (จำนวนบริษัท)	คิดเป็นร้อยละ
3	การให้ค่าจ้าง สวัสดิการ	7	100	0	0
4	การลงโทษทางวินัย	7	100	0	0
5	การร้องทุกข์	7	100	0	0
6	การเลื่อนขั้น ให้รางวัล	7	100	0	0
7	อายุการเกษียณ	7	100	0	0
8	คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	5	71.5	2	28.5
รวม (8 ข้อ)					

ส่วนที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อมูลในตารางที่ 5 ได้จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคล ในช่วงการทำกิจกรรม GLP Visit ของสมาชิกจำนวน 7 บริษัท พบว่า ทุกบริษัทมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.)

ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี 2563

ที่	รายชื่อบริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคกส. (คน)						จำนวนคกส.จากพนักงานทั้งหมด (ร้อยละ)
		ทั้งหมด	100%	ไทย	คิดเป็นร้อยละ	ข้ามชาติ	คิดเป็นร้อยละ	ทั้งหมด	100%	ไทย	คิดเป็นร้อยละ	ข้ามชาติ	คิดเป็นร้อยละ	
1	A	971	100	971	100	-	-	5	100	5	100	-	-	0.51
2	B	971	100	894	92	77	8	6	100	6	100	-	-	0.61
3	C	1,104	100	1,104	100	-	-	10	100	10	100	-	-	0.90
4	D	1,271	100	1,271	100	-	-	15	100	15	100	-	-	1.18
5	E	190	100	190	100	-	-	5	100	5	100	-	-	2.63
6	F	204	100	204	100	-	-	7	100	7	100	-	-	3.43
7	G	2,383	100	2,383	100	-	-	20	100	20	100	-	-	0.83
รวม		7,094	100%	7,017	99%	77	1%	68	100%	68	100%	-	-	0.95%

จากตารางที่ 5 สรุปข้อมูลคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คส.) ในภาพรวมของ 7 บริษัท ได้ดังนี้

1) จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการของแต่ละบริษัท อยู่ในช่วง 5-20 คน ซึ่งทุกบริษัทมีคณะกรรมการสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด คือ ให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไป ต้องมีคณะกรรมการสวัสดิการอย่างน้อย 5 คน

2) จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ รวมทั้ง 7 บริษัท มี 68 คน โดยไม่มีแรงงานข้ามชาติร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการเลย

3) ในการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงาน ทุกบริษัทให้ข้อมูลว่าใช้ 3 วิธี ได้แก่ กล้องรับความคิดเห็น รับเรื่องผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ และรับเรื่องผ่านฝ่าย HR โดยตรง และเรื่องร้องเรียน/เสนอแนะส่วนใหญ่ เกี่ยวกับเรื่อง รสชาติอาหารในโรงงาน, การขอเพิ่มตู้น้ำและเก้าอี้ในโรงอาหารและบริเวณโรงงาน นอกจากนี้ บางบริษัทยังมีการจัดช่องทางการร้องเรียนอื่น ๆ ที่เสนอถึงผู้บริหารโดยตรงด้วย

ส่วนที่ 2.5 ข้อมูลจำนวนแรงงานข้ามชาติ, การสรรหาแรงงาน และสรุปประเด็นปฏิบัติที่มีความเสี่ยงในการเกิดปัญหา

จากตารางที่ 6 เป็นการสรุปข้อมูลการใช้แรงงานข้ามชาติในบริษัทกลุ่มซัพพลายเชนนำร่อง ซึ่งสมาคมได้สรุปจำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 6 ข้อมูลจำนวนแรงงานข้ามชาติในบริษัทกลุ่มซัพพลายเชนนำร่อง

บริษัท	สัญชาติ (จำนวนแรงงาน)				รวม	อัตราส่วนเทียบกับแรงงานไทย (ร้อยละ)
	เมียนมาร์	ลาว	กัมพูชา	อื่น ๆ		
A	-	-	-	-	-	-
B	77	-	-	-	77	8
C	-	-	-	-	-	-
D	-	-	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-	-
F	-	-	-	-	-	-
G	-	-	-	-	-	-
รวม	77	-	-	-	77	8

จากตารางที่ 6 เห็นได้ว่าบริษัทกลุ่มซัพพลายเชนนำร่องมีการใช้แรงงานข้ามชาติในจำนวนที่น้อยเมื่อเทียบกับอัตราส่วนของแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม การสรรหาแรงงานข้ามชาติก็ถือเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งของหลักเกณฑ์ของคู่มือ GLP ฉบับปรับปรุงปี 2562 ที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนั้น ในกิจกรรม GLP Visit จึงได้มีการรวบรวมข้อมูลในด้านการสรรหาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. นโยบายด้านการสรรหาแรงงาน
2. การเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายจากแรงงาน
3. การเก็บเอกสารประจำตัวและเสรีภาพของแรงงาน
4. การจัดทำสัญญาที่ชัดเจนและโปร่งใส
5. การเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและการระงับข้อพิพาท

ซึ่งสมาคมฯ ได้เก็บข้อมูลในประเด็นสำคัญดังกล่าวข้างต้นแล้วสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 7 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 สรุปประเด็นปฏิบัติที่มีความเสี่ยงในการเกิดปัญหา

ที่	แนวปฏิบัติด้านการสรรหาแรงงาน	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย (ข้อ)	มีความเสี่ยงและปัญหาการจัดการภายใน (ข้อ)	การดำเนินการแก้ไข (จำนวนข้อ)	
				แก้ไขแล้ว (ข้อ)	กำลังแก้ไข (ข้อ)
1	นโยบายด้านการสรรหาแรงงาน	0	0	0	0
2	การเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายจากแรงงาน	0	0	0	0
3	การเก็บเอกสารประจำตัวและเสรีภาพของแรงงาน	0	0	0	0
4	การจัดทำสัญญาที่ชัดเจนและโปร่งใส	0	0	0	0
5	การเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและการระงับข้อพิพาท	0	0	0	0
รวม (4 ข้อ)		0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

1. นโยบายด้านการสรรหาแรงงาน บริษัทมีนโยบายด้านการสรรหาแรงงานที่ถูกต้องตามหลัก GLP กล่าวคือ มีนโยบายไม่ใช้แรงงานเด็ก มีการจัดอบรม/ปฐมนิเทศเพื่อให้แรงงานเข้าใจเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการจัดหาแรงงานข้ามชาติ

2. การเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายจากแรงงาน บริษัทที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติจะช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องอื่น ในลักษณะของการสำรองจ่ายให้ก่อน แล้วจึงให้แรงงานผ่อนชำระคืนในภายหลัง ไม่ว่าจะเป็น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำหนังสือเดินทาง (Passport), ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการออกขออนุญาตเข้า

ประเทศ (Visa), ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตทำงาน (Work permit) ฯลฯ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของแรงงาน นอกจากนี้ บริษัทยังสนับสนุนค่าเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพด้วย

3. การเก็บเอกสารประจำตัวและเสรีภาพของแรงงาน บริษัทไม่มีการเก็บต้นฉบับเอกสารประจำตัวใด ๆ ของแรงงาน โดยจะเก็บเพียงสำเนาเอกสารเท่านั้น ซึ่งมีการแจ้งเหตุผลให้แรงงานรับทราบและเข้าใจว่าเหตุใดจึงต้องขอสำเนาเอกสารไว้ นอกจากนี้ ยังไม่มีข้อกำหนดในสัญญาที่เข้าลักษณะการกีดกัน และ/หรือลิดรอนเสรีภาพของแรงงานในการลาออก

4. การจัดทำสัญญาที่ชัดเจนและโปร่งใส บริษัทมีการจัดทำสัญญาในภาษาของแรงงานข้ามชาติ มีการอธิบายเงื่อนไขต่าง ๆ ในสัญญาให้แรงงานฟัง และไม่ได้ให้แรงงานลงนามในฟอร์มสัญญาเปล่า เมื่อลงนามเรียบร้อยแล้ว มีสำเนาสัญญาให้แรงงานเก็บรักษาไว้ด้วย

5. การเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและการระงับข้อพิพาท บริษัทมีการจัดอบรมก่อนการเดินทางในประเทศเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ สภาพความเป็นอยู่และการทำงานของงานที่เลือก ตลอดจนกลไกการร้องทุกข์ต่าง ๆ ทั้งภายในบริษัทและของรัฐบาล

ส่วนที่ 6 ภาคผนวกการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2563 (Supply Chain)

ในปี 2563 สมาคมฯ ได้ดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 7 บริษัท โดยเริ่มต้นในเดือนพฤศจิกายน 2563 จนถึง ธันวาคม 2562 ตามวันที่ระบุในตารางดังต่อไปนี้

บริษัท		ประเภทซัพพลายเชน	วันที่จัดกิจกรรม
1	บริษัท กลุ่มสยามบรรจุกัญท์ จำกัด	บรรจุกัญท์กระดาศ	24 พฤศจิกายน 2563
2	บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด (มหาชน)	น้ำมันพืช	25 พฤศจิกายน 2563
3	บริษัท ทั้งฮั่วชิน จำกัด	ฉลากติดบรรจุกัญท์	26 พฤศจิกายน 2563
4	บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด	กระป๋องโลหะ	1 ธันวาคม 2563
5	บริษัท โลหะกิจรุ่งเจริญทรัพย์ จำกัด	กระป๋องโลหะ	2 ธันวาคม 2563
6	บริษัท สวอนอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด	กระป๋องโลหะ	3 ธันวาคม 2563
7	บริษัท รอยแอลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด	กระป๋องโลหะ	4 ธันวาคม 2563

ภาพการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2563 ณ สถานประกอบการของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมปูนไทย จำนวน 26 โรงงาน



ABD Khan Co., Ltd. (บริษัท เอ บี ดี กาญจน์ จำกัด) จ.กาญจนบุรี



Asian Alliance International Co., Ltd. (บริษัท เอเชีย恩 อะไลอันซ์ จำกัด) จ.สมุทรสาคร



Unicord Public Co., Ltd. (บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน)) (สาขา 2) จ.สมุทรสาคร



Chotiwat Manufacturing Co., Ltd. (บริษัท โชติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด) จ.สงขลา



Kingbell Producer Co., Ltd. (บริษัท คิงเบล โปรดิวเซอร์ จำกัด) จ.สุพรรณบุรี



Diamond Food Product Co., Ltd. (บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด) จังหวัด สมุทรสาคร



Global Frozen Food (Thailand) Co., Ltd. (บริษัท โกลบอล โฟรเซนฟู้ด (ประเทศไทย) จำกัด) จ.สมุทรสาคร



I.S.A Value Co.,Ltd. (บริษัท ไอ.เอส.เอ.แวลู จำกัด) จ. นครปฐม



MMP International Co., Ltd. (บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด) จ.สมุทรสาคร



P & T Food Co., Ltd. (บริษัท พี แอนด์ ที ฟู้ด จำกัด) จ.สมุทรสาคร



PAK FOOD PUBLIC CO.,LTD. (บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)) จ.สมุทรสาคร



Pataya Food Industries Co., Ltd. (บริษัท พัทยาฟู้ดอินดัสตรี จำกัด) จ.สมุทรสาคร



Premier Canning Industry Co., Ltd. (บริษัท พรีเมียร์ แคนนิ่ง อินดัสตรี จำกัด) จ.สมุทรปราการ



PC Tuna Co., Ltd. (บริษัท พี ซี ทูน่า จำกัด) จ.สมุทรสาคร



R.S. Cannery Co., Ltd. (บริษัท อาร์ เอส แคนเนอรี จำกัด) จ. สมุทรปราการ



Siam International Food Co., Ltd. (บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด) จ.สงขลา



Songkla Canning Public Co., Ltd. (บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)) จ.สงขลา



Southeast Asian Packaging and Canning Ltd. (บริษัท เซ้าท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิงแอนด์แคนนิ่ง จำกัด) จ.สมุทรสาคร



S.P.A International Food Group Co.,Ltd. (บริษัท เอส.พี.เอ. อินเตอร์เนชั่นแนล ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด) จ.นครปฐม



S.K. Foods (Thailand) Public Co., Ltd. (บริษัท เอส.เค.ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)) จ.สมุทรสาคร



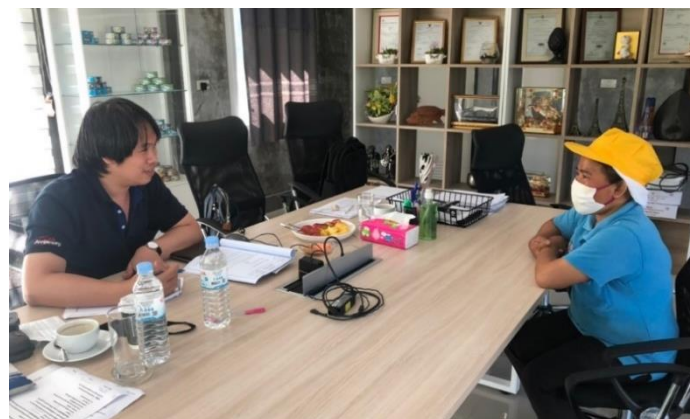
TCB Tropical Canning (Thailand) Co., Ltd. (บริษัท ทropicคอลแคนนิง จำกัด (มหาชน)) จ.สงขลา



Thai Union Group Public Co., Ltd. (บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)) จ.สมุทรสาคร



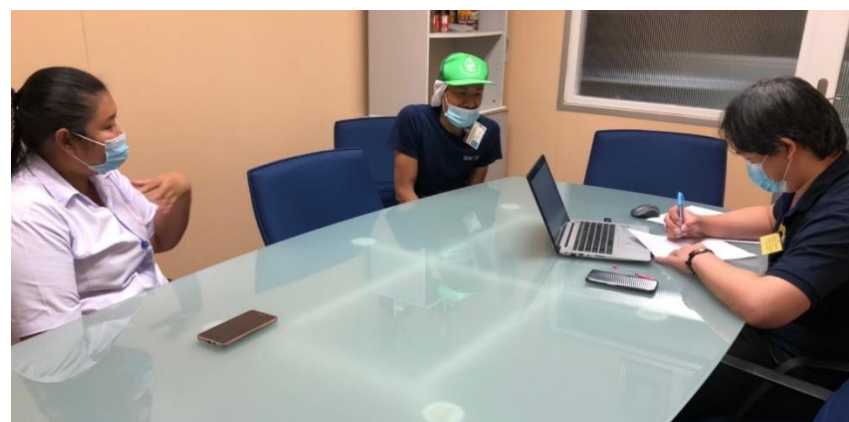
Thai Union Manufacturing Co., Ltd. (บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด) จ.สมุทรสาคร



A.E.C. Canning Co., Ltd. (บริษัท เอ.อี.ซี. แคนนิ่ง จำกัด) จ.ระยอง



Thai Inaba Foods Co., Ltd. (บริษัท ไทย อินาบะ ฟู้ดส์ จำกัด) จ.สระบุรี (ท่ากิจกรรมที่ออฟฟิส กรุงเทพ)



SIAM TIN FOOD PRODUCT CO.,LTD. (บริษัท ผลิตภัณฑ์ปลากระป๋องสยาม จำกัด) จ.สตูล

ภาพการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2563 (Supply Chain) ณ สถานประกอบการของบริษัทซัพพลายเชน



บริษัท กลุ่มสยามบรรจุกภัณฑ์ จำกัด จังหวัดราชบุรี



บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม



บริษัท ทั้งฮั่วชิน จำกัด จังหวัดฉะเชิงเทรา



บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร



บริษัท โลหะกิจรุ่งเจริญทรัพย์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร



บริษัท สวอนอินเตอร์สทีลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ



บริษัท รอยัลแคนธินส์ทรีส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

ผู้จัดทำรายงาน:	1. นายวรพล พัฒนนะนุกิจ	เจ้าหน้าที่อาวุโส
	2. นายกฤตพัฒน์ จำปาวลัย	เจ้าหน้าที่แรงงาน
ผู้ตรวจรายงาน:	3. คุณสุพัตรา รวีไพโรจน์	ผู้อำนวยการ