TTIA
สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย
Thai Tuna Industry Association

รายงานประจำปี 2564

เรื่อง ผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และบริษัทซับพลายเชน

รายงานประจำปี 2564 เรื่อง ผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย และบริษัทซับพลายเชน

สมาคมฯ ได้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP Good Labor Practice) ในปี 2564 ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกดำเนินการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีตามหลักการ ILO-GLP ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการติดตามผลการนำ GLP ไปใช้ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง GLP ให้กับสมาชิกใหม่ด้วย โดยมีสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ จำนวน 25 โรงงาน จากสมาชิกสามัญทั้งหมด 26 โรงงาน *(อีก 1 โรงงานไม่ได้เข้าร่วมเนื่องจากไม่ได้ผลิตทูน่าแล้ว)*

การดำเนินกิจกรรมแบ่งสมาชิกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) บริษัทสมาชิกสามัญของสมาคมฯ จำนวน 25 บริษัท เพื่อติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติและการแก้ไขด้านแรงงานที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การสรรหาแรงงาน และเก็บข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชน

(2) บริษัทสมาชิกวิสามัญ จำนวน 5 บริษัท และบริษัทซับพลายเชนหลักอีก 5 บริษัท รวม 10 บริษัท เพื่อติดตามผลการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม จากสถานการณ์โควิด-19 <u>ในปี 2564 ที่ประชุม TTIA HR ครั้งที่ 1/2564</u> เสนอให้จัด GLP Visit และเก็บข้อมูลการสรรหาแรงงาน (Recruitment) ผ่านทางออนไลน์ โดย<u>ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุม TTIA ครั้งที่ 3/2564</u> ดังนั้น สมาคมจึงจัดกิจกรรมและแบ่งสมาชิกสามัญฯ เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มตอบแบบประเมินตนเอง 18 บริษัท และ 2) กลุ่มตอบแบบประเมินตนเองและการร่วมกิจกรรม Virtual visit 8 บริษัท โดยกิจกรรม GLP Visit <u>สำหรับสมาชิกสามัญฯ กลุ่มตอบแบบประเมินตนเอง</u> ให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเอง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายด้านแรงงาน และให้นายจ้างสุ่มสัมภาษณ์ตัวแทนลูกจ้าง และ<u>สำหรับกลุ่มตอบแบบประเมินตนเองและทำ Virtual visit</u> ให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเอง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายด้านแรงงาน โดยสมาคมฯ จะสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคล และสุ่มสัมภาษณ์แรงงานผ่านทางออนไลน์ ซึ่งครอบคลุมประเด็นวงจรชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท โดยทั้ง 2 กลุ่มต้องส่งรูปถ่ายสภาพแวดล้อมของโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องพยาบาล บอร์ดประชาสัมพันธ์ ข้อมูลของคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อดูความสอดคล้องกับการนำ GLP ไปใช้

สำหรับบริษัทซับพลายเชน สมาคมฯ ได้จัดกิจกรรมอบรม GLP ผ่านออนไลน์และให้ตอบแบบประเมินตนเองส่งกลับมายังสมาคมฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีบริษัทเข้าร่วม 10 บริษัท แบ่งออกเป็น สมาชิกวิสามัญ 5 บริษัท และ บริษัทซับพลายเชน 5 บริษัท

รายงานผล TTIA GLP Visit ปี 2564 แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. รายงานผลของสมาชิกสามัญ

ส่วนที่ 1.1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ (ตาราง 1, 2)

ส่วนที่ 1.2 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 1.3 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ตาราง 3)

ส่วนที่ 1.4 ข้อมูลการสรรหาแรงงานสมาชิกอุตสาหกรรมทูน่าไทย (ตาราง 4)

ส่วนที่ 1.5 ข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชน (ตาราง 5)

ส่วนที่ 1.6 ภาคผนวกกิจกรรม

2. รายงานผลของสมาชิกวิสามัญ และซับพลายเชนหลัก

ส่วนที่ 2.1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ (ตาราง 1)

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน (ตาราง 2)

ส่วนที่ 2.3 ภาคผนวกกิจกรรม

1. รายงานผลของสมาชิกสามัญ

ผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2021 ในภาพรวม ปัจจุบันมีแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด 56,428 คน เป็นคนไทย 24,248 คน เป็นแรงงานข้ามชาติ 32,180 คน จากการเก็บข้อมูล GLP พบว่ามีสมาชิกสามัญที่สามารถปฏิบัติตามคู่มือ GLP ได้จำนวน 24 บริษัท จาก 26 บริษัท หรือ 92% ทั้งนี้อีก 1 บริษัท หรือ 4% พบว่ามีการสอบถามการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการแก้ไขในทันที และ อีก 1 บริษัท ไม่ได้เข้าร่วมเนื่องจากไม่ได้ผลิตทูน่าแล้ว คิดเป็น 4% ทั้งนี้พบประเด็นอื่น ๆ เช่น Pay slip ไม่มีแปลเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจ, ไม่ได้สำเนาสัญญาจ้างให้แรงงานเก็บไว้ สำหรับด้านสวัสดิการทุกบริษัทมีสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยสวัสดิการที่จูงใจแรงงานและมีมากที่สุดคือ เบี้ยขยัน และค่าการทำงานล่วงเวลา

ประเด็นการสรรหาแรงงาน พบว่า ทุกบริษัทสามารถปฏิบัติได้ตามที่กฎหมายกำหนด และมีบางบริษัทได้จ่ายค่าสรรหาแรงงานให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยมีเหตุผลคือต้องการจูงใจให้แรงงานข้ามชาตินั้นอยู่กับบริษัทตนให้นานขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานข้ามชาติ

ส่วนที่ 1.1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ *(ตารางที่ 1, 2)*

ข้อมูลตารางที่ 1 การสรุปข้อมูลมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลักแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน GLP ฉบับใหม่ ซึ่งอาจปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ จำนวน 7 ข้อ พบประเด็นการปฏิบัติที่มีความความเสี่ยง/ปัญหาการจัดการภายใน 4 ข้อ สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการตีความด้านกฎหมายและการอัพเดทการออกกฎหมายใหม่ของไทย เสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายโดยไม่ได้เจตนา

ตารางที่ 1 สรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาโดยแยกเป็นสมาชิกดำเนินการแก้ไขแล้ว และกำลังแก้ไข

ที่	แนวปฏิบัติ GLP	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย (ข้อ)	มีความเสี่ยงและการจัดการภายใน (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 เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน (0 ข้อ)	0	0	0	0
4	การไม่เลือกปฏิบัติ (2 ข้อ)	0	2	0	2
5	ค่าจ้าง ค่าชดเฉย และเวลาการทำงาน (0 ข้อ)	0	0	0	0
6	ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน (0 ข้อ)	0	0	0	0
7	สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน (0 ข้อ)	0	0	0	0
รวม (7 ข้อ)		**0**	**4**	**0**	**4**

ข้อมูลตารางที่ 2 แสดงรายละเอียดประเด็น/ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับกฎหมาย และมีความเสี่ยง/การจัดการภายใน แบ่งเป็น ประเด็นที่กำลังดำเนินการแก้ไข และมีการแก้ไขแล้ว ในหัวข้อ 1. การจัดหาและการจ้างงาน, 2.การใช้แรงงานเด็ก และ 3. การไม่เลือกปฏิบัติ

ตารางที่ 2 รายละเอียดประเด็น/ ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย และมีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
1. การจัดหาและการจ้างงาน (1 ข้อ)	พบบางบริษัทบอร์ดประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน กฎระเบียบบริษัทไม่ได้แปลเป็นภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้	ควรจัดทำเอกสารสำคัญให้มีภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานรับทราบ เช่น กฎระเบียบ นโยบายบริษัท ใบสลิป สัญญาจ้าง	-	-	-
2. การใช้แรงงานเด็ก (1 ข้อ)	พบบริษัทไม่มีมาตรการรองรับการจัดการแก้ไขหากพลาดรับแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี	ควรมีมาตรการเผื่อไว้หากมีการพลาดรับแรงงานเข้ามา แม้บริษัทจะมีขั้นตอนการตรวจสอบอายุของแรงงานที่ชัดเจนอยู่แล้วก็ตาม	กฎกระทรวง กำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. 2559	-	-
3.เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
4. การไม่เลือกปฏิบัติ (2 ข้อ)	1. พบมีการตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน	1.ไม่ควรตรวจการตั้งครรภ์ เพราะเป็นเรื่องสิทธิส่วนบุคคลและเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติการรับเข้าทำงานด้วยภาวะมีครรภ์ (หลังทำกิจกรรม GLP Visit บริษัทได้รับทราบและแก้ไขทันที)	-	-	1.ตามหลัก GLP การสอบถามการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงานอาจทำให้ไม่รับพนักงานด้วยเงื่อนไขนี้ จึงถือเป็นการเลือกปฏิบัติรูปแบบหนึ่ง

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
	2. ไม่มีมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ	2. ควรกำหนดมาตรการป้องกันหากมีกรณีเกิดขึ้นเพื่อความพร้อมในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	-	-	2.ตามหลัก GLP ควรมีมาตรการเพื่อป้องกันกรณีเกิดเหตุขึ้น
5. ค่าจ้าง ค่าชดเฉย และเวลาการทำงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
6. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
7.สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-

ส่วนที่ 1.2 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

ผลการตอบแบบประเมินตนเองและการสัมภาษณ์แรงงานทั้ง 25 บริษัท จาก 26 บริษัท (*อีก 1 บริษัทไม่ได้เข้าร่วมเนื่องจากไม่ได้ผลิตทูน่าแล้ว*) พบว่า หัวข้อที่แรงงานมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ 2) จำนวนวันหยุดวันลา และ 3) การให้ค่าจ้าง สวัสดิการ ตามลำดับ

1) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ แรงงานมีความรู้ความเข้าใจ หน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เนื่องจากเป็นเพื่อนร่วมงานและเห็นจากประกาศประชาสัมพันธ์ในโรงงาน หากเกิดปัญหาที่ต้องการร้องเรียน ขอความช่วยเหลือ ต้องการออกความเห็น ก็จะแจ้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยแรงงานมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการด้วย

2) การให้ค่าจ้าง และสวัสดิการ แรงงานมีความเข้าใจในอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ และสวัสดิการพื้นฐานที่ตนควรได้รับ จากการอธิบายก่อนเข้าทำงานจากนายจ้าง และการปฐมนิเทศน์ โดยการตอบแบบประเมินตนเองและการสุ่มสัมภาษณ์พบว่า แรงงานพอใจกับอัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่ตัวเองได้รับ และได้รับค่าจ้างตรงเวลาและครบถ้วนเสมอ ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้แรงงานตัดสินใจร่วมงานกับบริษัทในระยะเวลาที่ยาวนาน

3) จำนวนวันหยุดวันลา แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในวันหยุด วันลา เนื่องจากการให้ความรู้แรงงานผ่านการอบรมปฐมนิเทศน์ คู่มือพนักงานและกฎระเบียบข้อบังคับบริษัท โดยวันหยุดวันลาสมาชิกได้กำหนดสอดคล้องตามหลักกฎหมาย และบริษัทมีสวัสดิการวันหยุดวันลาเพิ่มเติม เช่น แรงงานข้ามชาติสามารถลาหยุดกลับบ้านในต่างประเทศได้ เป็นจำนวนประมาณ 10 – 15 วันและสามารถขอหยุดเพิ่มได้หากต้องการหยุดต่อเนื่อง ทำให้แรงงานมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นในส่วนนี้

ส่วนที่ 1.3 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ *(ตารางที่ 3)*

ข้อมูลตารางที่ 3 ได้จากแบบประเมินตนเองและการสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคล ในช่วงการทำกิจกรรม GLP Visit ของสมาชิกจำนวน 25 โรงงาน พบว่า บริษัทที่มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.) มีจำนวน 25 บริษัท จาก 26 บริษัท หรือคิดเป็น 96% ส่วนอีก 1 บริษัท หรือ 4 % ไม่มีข้อมูลเนื่องจากไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม GLP Visit

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี 2564

ที่	รายชื่อบริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคกส. (คน)						% คกส.จากพนักงานทั้งหมด
		ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	
1	A	3,266	100	800	24	2,466	76	11	100	4	36	7	64	0.3
2	B	2,855	100	768	27	2,087	73	9	100	6	66	3	34	0.3
3	C	552	100	176	32	376	68	7	100	6	86	1	14	1.3
4	D	341	100	142	42	199	58	7	100	5	71	2	29	1
5	E	3,415	100	839	26	2,576	74	14	100	8	57	6	43	0.4
6	F	11,693	100	4,186	36	7,507	64	23	100	9	39	14	61	0.2
7	G	3,711	100	993	27	2,718	73	9	100	6	67	3	33	0.2
8	H	3,878	100	1,092	28	2,786	72	9	100	6	67	3	33	0.2
9	I	1,567	100	299	19	1,268	81	7	100	1	14	6	86	0.4
10	J	838	100	275	33	563	67	5	100	3	60	2	40	0.6
11	K	4,861	100	1,032	21	3,829	79	12	100	3	25	9	75	0.2
12	L	143	100	14	10	129	90	5	100	2	40	3	60	3
13	M	5,649	100	4,535	82	1,055	18	7	100	5	71	2	29	0.1
14	N	2,974	100	2,804	94	170	6	7	100	5	71	2	29	0.2
15	O	3,654	100	2,034	56	1,620	44	15	100	6	40	9	60	0.4
16	P	2,878	100	1,355	47	1,523	53	17	100	12	71	5	29	0.6
17	Q	180	100	126	70	54	30	7	100	5	71	2	29	4
18	R	367	100	105	29	262	71	5	100	2	40	3	60	1.4
19	S	79	100	58	73	21	27	5	100	4	80	1	20	6
20	T	135	100	32	24	103	76	5	100	5	100	0	0	5

ที่	รายชื่อบริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคกส. (คน)						% คกส.จากพนักงานทั้งหมด
		ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	
21	U	457	100	268	59	189	61	10	100	8	80	2	20	2
22	V	495	100	30	6	465	94	7	100	2	29	5	71	1.4
23	W	N/A	100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
24	X	1228	100	1228	100	0	0	7	100	7	100	0	0	0.6
25	Y	190	100	53	28	137	72	6	100	4	67	2	33	3
26	Z	1,081	100	1,004	93	77	7	9	100	8	89	1	11	0.8
รวม		**56,428**	100	**24,248**	-	**32,180**	-	**225**	100	**132**	-	**93**	-	**-**

จากตารางที่ 3 สรุปข้อมูลคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.) ภาพรวมของ 26 บริษัท (อีก 1 บริษัทไม่ได้เข้าร่วมเนื่องจากไม่ได้ผลิตทูน่าแล้ว) ได้ดังนี้

1) <u>จำนวน คกส. ของแต่ละบริษัท</u> บริษัทส่วนใหญ่มีผู้แทน คกส.ประมาณ 7-9 คน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไป ต้องมี คกส. อย่างน้อย 5 คน
2) <u>จำนวน คกส.</u> มีทั้งหมด 225 คน เมื่อแบ่งสัดส่วนของ คกส. ที่มาจากแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย พบว่าเป็นแรงงานข้ามชาติ 93 คน หรือ 41% และเป็นคนไทย 132 คน หรือ 59%
3) <u>บริษัทที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่ใน คกส.</u> มีจำนวน 23 บริษัท (88%) และบริษัทที่มี คกส.เป็นคนไทยทั้งหมด มีจำนวน 2 บริษัท (8%) เนื่องจากบริษัทไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานมาจากการเลือกตั้ง ทั้งสิ้น และ 1 บริษัท (4%) ไม่มีข้อมูลเนื่องจากไม่ได้ร่วมทำ GLP Visit และไม่ได้ผลิตทูน่าแล้ว
4) การรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานทุกบริษัทให้ข้อมูลว่ามีการใช้ 3 วิธีหลัก ได้แก่ กล่องรับความคิดเห็น รับเรื่องผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ รับเรื่องผ่านฝ่าย HR โดยตรง เป็นต้น

ส่วนที่ 1.4 ข้อมูลการสรรหาแรงงานสมาชิกอุตสาหกรรมทูน่าไทย *(ตารางที่ 4)*

ข้อมูลตารางที่ 4 สรุปค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานข้ามชาติ แบ่งประเภท 12 หัวข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ค่าจัดทำ Passport, ข้อ 2 ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง), ข้อ 3 ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, Smart card, ประกันชีวิตฝั่งพม่า, ข้อ 4 ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง , ข้อ 5 ค่า Visa, ข้อ 6 ค่า Work permit, ข้อ 7 ค่าตรวจสุขภาพ, ข้อ 8 ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ, ข้อ 9 ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย, ข้อ 10 ค่าตรวจ Swab test โควิด (ATK, PCR), ข้อ 11 ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit, ข้อ 12 ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด-19

ตารางที่ 4 ข้อมูลการสรรหาแรงงาน ค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน

ที่	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานข้ามชาติ	แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (จำนวนบริษัท)	%	บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (จำนวนบริษัท)	%	บริษัทให้ข้อมูลว่าไม่มีค่าใช้จ่าย (จำนวนบริษัท)	%
ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง							
1	ค่าจัดทำ Passport	19	76	4	16	2	8
2	ค่าดำเนินเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร)	13	52	10	40	2	8
3	ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, Smart card, ประกันชีวิตฝั่งพม่า	9	36	11	44	5	16
4	*ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง	6	24	17	68	2	8
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย							
5	ค่า Visa	15	60	8	32	2	8
6	ค่า Work permit	15.5	62	7.5	30	2	8
7	ค่าตรวจสุขภาพ	6.5	26	15.5	62	3	12
8	ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ	2.5	10	17.5	70	5	20
9	ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย	2	8	20	80	3	12
10	ค่าตรวจ Swab test โควิด (ATK, PCR)	1.5	6	17.5	70	6	24
11	ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit	12	48	11	44	2	8
12	ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด-19	2	8	9	36	14	56

จากตารางที่ 4 สรุปการสรรหาแรงงาน ค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน ในภาพรวมของ 26 บริษัท (1 บริษัทใช้แรงงานไทยทั้งหมด และ อีก 1 บริษัท ไม่มีข้อมูล) ได้ดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทางที่หลายบริษัทมีการช่วยเหลือให้กับแรงงาน คือ ข้อ 4 ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง

2. ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทยที่หลายบริษัทมีการช่วยเหลือให้กับแรงงาน คือ ข้อ 7 ค่าตรวจสุขภาพ, ข้อ 8 ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ, ข้อ 9 ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย, ข้อ 10 ค่าตรวจ Swab test โควิด (ATK, PCR)

3. ประเด็นอื่นที่พบในส่วนของสรรหาแรงงาน

- การรายงานตัว 90 วันของแรงงานข้ามชาติ มีการดำเนินการให้แรงงาน และการให้แรงงานไปดำเนินการเองโดยใช้สิทธิลากิจได้
- ทุกบริษัทจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารครบถ้วนประเภท MOU และ Passport CI ที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายแล้ว

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

ส่วนที่ 1.5 ข้อมูลการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของสมาชิก *(ตารางที่ 5)*

ปี 2564 สมาคมฯ ได้จัดทำ Checklist Human Rights โดยนำหลักการจากคู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน Human Rights due diligence handbook ที่จัดทำโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนมาเป็นต้นแบบ หลังจากที่สมาคมออกแบบ Checklist แล้วได้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานเพื่อนำมาเก็บข้อมูลกับสมาชิกโดยการเก็บข้อมูลกับสมาชิกจะใช้รูปแบบการประเมินตนเองและให้บริษัทสมาชิกส่งข้อมูลกลับมายังสมาคมเพื่อรวบรวมข้อมูลต่อ

จุดประสงค์ เพื่อส่งเสริมหลักการด้านสิทธิมนุษยชน และให้สมาชิกเห็นถึงความสำคัญในหลักการนี้ เพื่อต่อยอดการพัฒนาการดำเนินการด้านแรงงานที่ดียิ่งขึ้น สำหรับ Checklist หลักการสิทธิมนุษยชนนั้น สมาคมฯ จะปรับพัฒนาเนื้อหาขึ้นเป็นระยะเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ผลสรุปการดำเนินการเก็บข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนเบื้องต้นกับสมาชิกสามัญ 20 บริษัท ในภาพรวมดังนี้

หัวข้อด้านสิทธิมนุษยชน	มีการดำเนินการ / 20 บริษัท	ร้อยละ
การสำรวจรอบชุมชนเรื่องผลกระทบของสถานประกอบการ		
1.มีการสำรวจรอบชุมขนการก่อสร้างสถานประกอบการหรือปฏิบัติการไม่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อคุณภาพหรือปริมาณแหล่งน้ำ ทรัพยากร ในชุมชน	16	80
การจัดการความปลอดภัย		
2.เจ้าหน้าที่ของบริษัทรักษาความปลอดภัยผ่านการฝึกอบรมเรื่องขอบเขตอำนาจหน้าที่การเคารพสิทธิมนุษยชนรวมถึงการใช้กำลังหรือไม่	18	90

หัวข้อด้านสิทธิมนุษยชน	มีการดำเนินการ / 20 บริษัท	ร้อยละ
สภาพแวดล้อม และชุมชน		
3.มีกระบวนการรับข้อร้องเรียนจากชุมชนรอบสถานประกอบการ / เคยได้รับข้อร้องเรียนหรือไม่ ดำเนินการอย่างไร	15	75
การใช้แรงงาน		
4.บริษัทมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน	20	100
5.บริษัทกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานจะต้องถูกสื่อสารอย่างชัดเจนและมีภาษาถิ่นของแรงงานข้ามชาติด้วย หมายเหตุ มี 1 บริษัทไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ ทำให้ข้อมูลไม่ครบ 20 บริษัท	19	95
6.แรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าตามกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ และได้รับสวัสดิการไม่น้อยกว่า ที่กฎหมายกำหนดหรือไม่	20	100
7.มีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าแรงงานจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือไม่	20	100
8.บริษัทใช้มาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานทำงานที่เป็นรูปธรรมหรือไม่ แรงงานทุกคนสามารถเข้าถึงสถานที่ต่างๆ เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องพยาบาล โดยไม่ถูกจำกัดหรือไม่	20	100
9.แรงงานทุกคนเข้าถึงกลไกร้องเรียนหรือไม่	20	100
10.แรงงานมีสิทธิในการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองโดยได้รับการเคารพ	20	100
11.เวลาในการทำงานเป็นไปตามกฎหมายเรื่องชั่วโมงทำงานหรือไม่	20	100
12.ลูกจ้างได้รับการอบรมที่จำเป็น รวมทั้งด้านความปลอดภัยและได้รับอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยส่วนตัวหรือไม่	20	100
13.ลูกจ้างเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดหรือไม่	20	100
14.มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร และลูกจ้างรับรู้กฎระเบียบและเงื่อนไขในสัญญา หรือไม่	20	100
15.บริษัทจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด	20	100
16.บริษัทจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตรายและลดปัจจัยเสี่ยงอาจเกิดขึ้นในกระบวนการทำงานหรือไม่	20	100
17.บริษัทมีนโยบายลายลักษณ์อักษรว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานทุกด้านจากเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ภาษา เพศ สถานภาพสมรส ความพิการ การนับถือศาสนาการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลหรือไม่	20	100
การใช้แรงงานข้ามชาติ		
18.บริษัทมีกลไกที่จะใช้เฉพาะบริษัทหรือนายหน้าจัดหางานที่มีความน่าเชื่อถือเท่านั้นหรือไม่ (ใบอนุญาตประกอบธุรกิจที่ถูกต้อง การทำตามกฎหมาย ฯลฯ) หมายเหตุ มี 1 บริษัทไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ	17	85

หัวข้อด้านสิทธิมนุษยชน	มีการดำเนินการ / 20 บริษัท	ร้อยละ
19.บริษัทมีนโยบายกำหนดเรื่องค่าใช้จ่ายในการจ้างงานและระบุว่าใครต้องรับผิดชอบหรือไม่ (เช่น ค่านายหน้า ค่าใบอนุญาตทำงาน ฯลฯ) หมายเหตุ มี 1 บริษัทไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ	17	85
20.บริษัทในฐานะผู้จ้างจ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมดในการจัดหางาน (เช่น ค่าวีซ่า ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ) หรือไม่ หมายเหตุ มี 1 บริษัทไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ	9	45
21.แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงหนังสือเดินทางของตัวเองหรือเอกสารทำนองเดียวกันได้หรือไม่ หมายเหตุ มี 1 บริษัทไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ ทำให้ข้อมูลไม่ครบ 20 บริษัท	19	95
22.แรงงานข้ามชาติได้รับประกันหรือไม่ว่าจะสามารถเดินทาง กลับบ้านประเทศต้นทางได้อย่างปลอดภัยและในเวลาที่เหมาะสม โดยได้รับรองค่าจ้างและสวัสดิการทั้งหมด หมายเหตุ มี 1 บริษัทไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ ทำให้ข้อมูลไม่ครบ 20 บริษัท	19	95
วินัยและการลงโทษ		
23."บริษัทไม่กระทำหรือสนับสนุนให้ใช้วิธีลงโทษทางจิตใจและร่างกาย หรือการใช้กำลังบังคับหรือทำร้ายลูกจ้างใช่หรือไม่	20	100
24.บริษัทมีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความรุนแรงการคุกคามทางเพศ หรือการเลือกปฏิบัติแบบต่างๆ ในสถานที่ทำงานเพื่อมิให้ลูกจ้างถูกคุกคามหรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศโดยการแสดงออกด้วยคำพูดท่าทาง สัมผัส หรือด้วยวิธีการอื่นใดหรือไม่	19	95
25.บริษัทมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัยและชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาจากการถูกคุกคามและการเลือกปฏิบัติระหว่างการทำงานหรือไม่	20	100
26.ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เกี่ยวกับงานซึ่งนายจ้างรวบรวมไว้จะถูกใช้เพื่อเหตุผลทางธุรกิจที่จำเป็นเท่านั้นใช่หรือไม่	20	100
27.ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้าง รวมทั้งข้อมูลด้านสุขภาพจะไม่ถูกใช้เพื่อการเลือกปฏิบัติในการทำงานใช่หรือไม่	19	95
รวม 27 ข้อ		

ข้อมูลเพิ่มเติม ข้อ 5 บริษัทกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานจะต้องถูกสื่อสารอย่างชัดเจนและมีภาษาถิ่นของแรงงานข้ามชาติด้วย / ข้อ 21.แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงหนังสือเดินทางของตัวเองหรือเอกสารทำนองเดียวกันได้หรือไม่ / ข้อ 22.แรงงานข้ามชาติได้รับประกันหรือไม่ว่าจะสามารถเดินทาง กลับบ้านประเทศต้นทางได้อย่างปลอดภัยและในเวลาที่เหมาะสม โดยได้รับรองค่าจ้างและสวัสดิการทั้งหมด มี 1 บริษัทไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ ทำให้ตอบว่าไม่มีมาตรการในส่วนดังนี้

ตารางที่ 5 สรุปการเก็บข้อมูลการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน เบื้องต้น ในภาพรวมของ 20 บริษัท จาก 26 บริษัท (ข้อมูลอัพเดทถึง พฤศจิกายน 2564) ได้ดังนี้

1. ทุกบริษัทมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
2. ทุกบริษัทมีหลักการไม่เลือกปฏิบัติ มีนโยบายด้านความปลอดภัยและมีกลไกการร้องเรียน การเจรจาต่อรอง มีการจ่ายค่าแรงที่ถูกตรง ตรงเวลา ตามกฎหมาย
3. มี 16 บ.มีการสำรวจชุมชนเรื่องผลกระทบเชิงลบของสถานประกอบการ
4. มี 19 บ.มีการประกันแรงงานข้ามชาติว่าจะสามารถเดินทาง กลับบ้านประเทศต้นทางได้อย่างปลอดภัยและในเวลาที่เหมาะสม โดยได้รับรองค่าจ้างและสวัสดิการทั้งหมด"
5. มี 18 บ. มีข้อกำหนด บริษัทไม่กระทำหรือสนับสนุนให้ใช้วิธีลงโทษทางจิตใจและร่างกาย หรือการใช้กำลังบังคับหรือทำร้ายลูกจ้าง
6. มี 19 บ. มีข้อกำหนด มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความรุนแรงการคุกคามทางเพศ หรือการเลือกปฏิบัติแบบต่างๆ ในสถานที่ทำงานเพื่อมิให้ลูกจ้างถูกคุกคามหรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูดท่าทาง สัมผัส หรือด้วยวิธีการอื่น

ส่วนที่ 1.6 ภาคผนวกการดำเนินกิจกรรม GLP Visit

ปี 2564 สมาคมฯ ได้ดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 26 บริษัท โดยเริ่มต้นในเดือนสิงหาคม 2564 จนถึง ตุลาคม 2564 ซึ่งสมาชิกได้ส่งแบบประเมินตนเอง และร่วมกิจกรรม GLP แบบ Virtual Visit ดังนี้

ตารางที่ 5 การดำเนินกิจกรรม GLP Virtual Visit 2564

Company		Aug	Sep	Oct
1	A.E.C. CANNING CO., LTD		30 Sep 2564	
2	ABD KHAN CO., LTD			16 Oct 2564
3	ASIAN ALLIANCE INTERNATIONAL CO., LTD.		28 Sep 2564	
4	CHOTIWAT MANUFACTURING PUBLIC CO., LTD.			5 Oct 2564
5	DIAMOND FOOD PRODUCT CO., LTD.			15 Oct 2564
6	GLOBAL FROZEN FOOD (THAILAND) CO., LTD.		24 Sep 2564	
7	I.S.A. VALUE CO., LTD.		13 Sep 2564	
8	KINGBELL PRODUCER CO., LTD		23 Sep 2564	
9	MMP INTERNATIONAL CO., LTD.		15 Sep 2564	

Company		Aug	Sep	Oct
10	P & T FOOD CO., LTD			21 Oct 2564
11	P.C. TUNA CO., LTD			15 Oct 2564
12	PATTHANA MARINE AND FOODS CO., LTD.	-	-	-
13	PATAYA FOOD INDUSTRIES LTD.		14 Sep 2564	
14	PREMIER CANNING INDUSTRY CO., LTD.			11 Oct 2564
15	RS CANNERY CO., LTD.		16 Sep 2564	
16	S.K. FOOD (THAILAND) PUBLIC CO., LTD.		24 Sep 2564	
17	S.P.A. INTERNATIONAL FOOD GROUP CO., LTD.		20 Sep 2564	
18	SIAM INTERNATIONAL FOOD CO., LTD.			10 Oct 2564
19	SIAM TIN FOOD PRODUCT CO., LTD.		27 Sep 2564	
20	I-TEL COOPERATION Co., LTD			14 Oct 2564
21	SOUTHEAST ASIAN PACKAGING AND CANNING LTD.	24 Aug 2564		
22	THAI INABA FOODS CO., LTD			11 Oct 2564
23	THAI UNION GROUP PUBLIC CO., LTD.		17 Sep 2564	
24	THAI UNION MANUFACTURING CO., LTD.			22 Oct 2564
25	TROPICAL CANNING PUBLIC (THAILAND) CO., LTD.		6 Sep 2564	
26	UNICORD PUBLIC CO., LTD.		24 Sep 2564	

2. รายงานผลของสมาชิกวิสามัญ และซับพลายเชนหลัก

เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้สมาคมฯ ไม่สามารถเข้าจัดกิจกรรม GLP Visit ที่โรงงานของบริษัทซับพลายเชนได้ สมาคมฯ จึงดำเนินกิจกรรมโดยจัดเป็นการอบรมออนไลน์ GLP Visit 2021 และส่งแบบประเมินตนเองให้กับสมาชิกวิสามัญ และซับพลายเชนหลักที่ได้เข้าร่วม 10 บริษัท

ผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2021 ในภาพรวม ของสมาชิกวิสามัญ และซับพลายเชนหลัก ซึ่งตอบกลับมาเพียง 4 บริษัท โดยมีแรงงานทั้งหมด 2,042 คน เป็นแรงงานไทย 1,463 คน และเป็นแรงงานข้ามชาติ 579 คน

การจัดอบรม GLP ออนไลน์ ให้ บ.ซับพลายเชน

สมาคมได้พยายามขยายการนำหลักการ GLP ไปใช้ในกลุ่ม บ.ซับพลายเชนของอุตสาหกรรมทูน่า เพื่อแสดงถึงหลักการความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่ของตน โดยวันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 ได้จัดอบรมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีให้กับ บ.ซับพลายเชน และจะมีการติดตามการนำหลัก GLP ไปใช้ โดยจัดกิจกรรมรูปแบบการอบรมผ่านออนไลน์ มีการเชิญวิทยากรจากสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน คุณพีระ โชคบุญเจริญ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ มาบรรยายพิเศษ มีบริษัทซับพลายเชนของสมาชิก 10 บริษัทเข้าร่วม ได้แก่ กลุ่มธุรกิจห้องเย็น 2 บริษัท/ กลุ่มธุรกิจบรรจุภัณฑ์ 4 บริษัท /กลุ่มธุรกิจฉลาก 1 บริษัท /กลุ่มธุรกิจกระป๋อง 3 บริษัท มีสาระสำคัญดังนี้

1. บรรยายพิเศษโดยคุณพีระ โชคบุญเจริญ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

- ความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ อย่างน้อย 5 คนที่มาจากการเลือกตั้ง โดยมีหน้าที่ ให้คำปรึกษา เสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- ให้ความรู้หลักการ GLP แนวทางที่กำหนดเพื่อให้นายจ้างตระหนักถึงสิทธิของลูกจ้างตามพื้นฐานของกฎหมายและมาตรฐานสากล เพื่อสนับสนุนกระบวนการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น รวมถึงเป็นภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของคู่ค้า

2. คุณอรรถพันธ์ มาศรังสรรค์ ที่ปรึกษาด้านแรงงาน TTIA ให้ข้อมูลถึง นโยบายด้านจริยธรรมแรงงานสมาคม 8 ข้อ การทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) การใช้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีกับสมาชิก ความจำเป็นที่อุตสาหกรรมทูน่าต้องขยายผลการดูแลไปถึงให้ถึง บ.ซับพลายเชน

3. คุณวรพล พัฒนะนุกิจ เจ้าหน้าที่อาวุโส ให้ข้อมูลรายละเอียดของของคู่มือ GLP ที่สมาคมฯ ได้จัดทำร่วมกับ กระทรวงแรงงาน สมาคมอาหารแช่เยือกแข็ง และองค์การแรงงานระหว่างเทศ มาตรฐานหลักที่เกี่ยวข้องกับ ILO และ กฎหมายหลักของประเทศไทย รายละเอียดของ Checklist แต่ละส่วน

ส่วนที่ 2.1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่ จาก บริษัทซับพลายเชน

จากตารางที่ 1 เป็นการสรุปข้อมูลมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลักแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน GLP ฉบับใหม่ ซึ่งกลุ่มซับพลายเชนปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ จำนวน 7 ข้อ โดยไม่พบข้อปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย หรือความเสี่ยงอาจเกิดปัญหาขึ้นได้

ตารางที่ 1 สรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาโดยแยกเป็นสมาชิกดำเนินการแก้ไขแล้ว และกำลังแก้ไข

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

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

ผลจากแบบประเมินตนเองของ 4 บริษัท ที่ได้ส่งข้อมูลกลับมายังสมาคม พบว่า หัวข้อที่แรงงานมีความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ 1.) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ 2.) อายุการรับเข้าทำงาน และ 3) การไม่เลือกปฏิบัติการไม่เลือกปฏิบัติในการทำงาน

1.) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งมีหน้าที่ หรือให้การช่วยเหลือแรงงานได้อย่างไร หากเกิดปัญหาที่ต้องการร้องเรียน โดยแรงงานได้มีส่วนร่วมสำหรับการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่เกิดขึ้น

2.) อายุการรับเข้าทำงาน แรงงานทราบถึงอายุขั้นต่ำที่บริษัทเข้าทำงาน ซึ่งได้รับทราบจากการอบรมก่อนเข้าทำงาน เช่น บริษัทมีการตรวจสอบอายุโดยการขอดูเอกสาประจำตัว อย่างบัตรประชาชน หากไม่ผ่าน เกณฑ์ก็จะปฏิเสธไม่รับเข้าทำงาน

3) การไม่เลือกปฏิบัติในการทำงาน แรงงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในเรื่องค่าจ้าง หรือการเลื่อนขั้น ตามความเหมาะสมหรือตำแหน่งงานทั้งชายหญิง จากหัวหน้างาน เช่น หากจะมีการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานจะพิจารณาจากประสิทธิภาพในการงาน หรือผลงานจากการทำงานที่ผ่านมาเป็นหลัก

ส่วนที่ 2.3 ภาคผนวกการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2564 (Supply Chain)

ในปี 2564 สมาคมฯ ได้ดำเนินอบรมกิจกรรม GLP Visit ผ่านออนไลน์ กับบริษัทซับพลายเชน มีบริษัทเข้าร่วม 10 บริษัท ตารางดังต่อไปนี้

บริษัท		ประเภทซับพลายเชน
1	บริษัท กลุ่มสยามบรรจุภัณฑ์ จำกัด	บรรจุภัณฑ์กระดาษ
2	บริษัท ทั้งฮั่วซิน จำกัด	ฉลากติดบรรจุภัณฑ์
3	บริษัท โลหะกิจรุ่งเจริญทรัพย์ จำกัด	กระป๋องโลหะ
4	บริษัท สวอนอินดัสทรี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด	กระป๋องโลหะ
5	บริษัท รอแยลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด	กระป๋องโลหะ
6	บริษัท เอช บีโอลดิ้ง จำกัด	ห้องเย็น
7	บริษัท อันดามัน ซีฟู้ด จำกัด	ห้องเย็น
8	บริษัท วิซี่ แพคเกจจิ้ง จำกัด	บรรจุภัณฑ์
9	บริษัท แอล แอล เอช การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ จำกัด	บรรจุภัณฑ์
10	บริษัท เอกา โกลบอล จำกัด	บรรจุภัณฑ์

หมายเหตุ : 1. เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ในปัจจุบัน ทำให้สมาคมฯ ไม่สามารถเข้าไปดำเนินกิจกรรมในโรงงานของสมาชิกสามัญ และบริษัทซับพลายเชนได้ จึงได้จัดกิจกรรมผ่านทางออนไลน์แทน โดยให้สมาชิกส่งแบบประเมินตนเองกลับมายังสมาคมฯ หรือ ผ่านรูปแบบ Virtual Visit ภายในวันและเวลาที่กำหนด ซึ่งทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลบางส่วนได้ ส่งผลให้ข้อมูลในบางส่วนของรายงานไม่ครบถ้วน

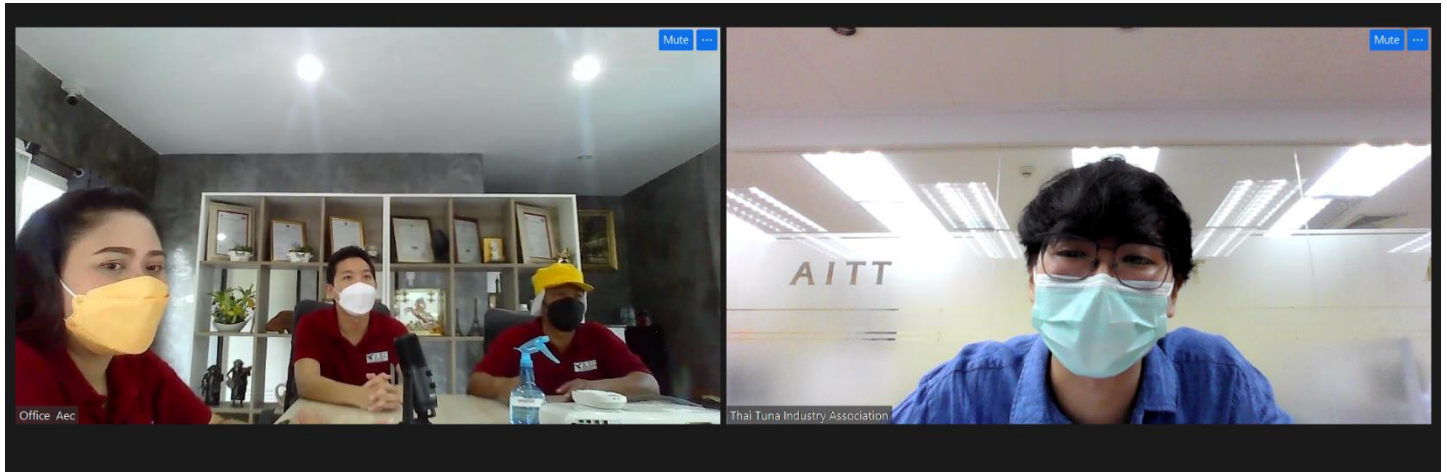
2. บริษัทซับพลายเชนที่ตอบแบบประเมินกลับมามีเพียง 4 บริษัทจาก 10 บริษัท

ภาพการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2564 ผ่านทางออนไลน์ จำนวน 8 โรงงาน

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

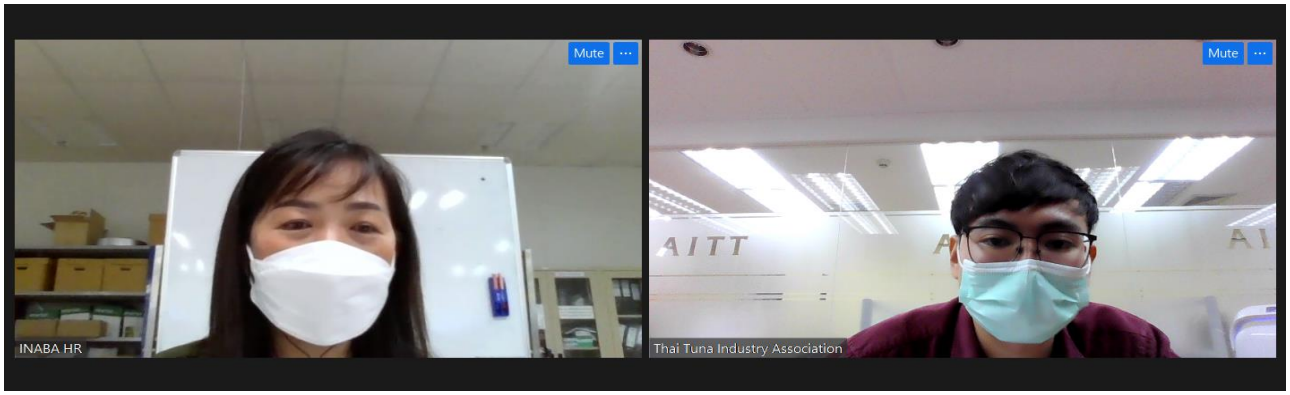
บริษัท ไอ.เอส.เอ.แวลู จำกัด (I.S.A Value Co.,Ltd.)

บริษัท ผลิตภัณฑ์ปลากระป๋องสยาม จำกัด (SIAM INTERNATIONAL FOOD CO., LTD.)



บริษัท เอ.อี.ซี.แคนนิ่ง จำกัด (A.E.C. CANNING CO., LTD)

บริษัท เอส.พี.เอ.อินเตอร์เนชั่นแนล ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (S.P.A. INTERNATIONAL FOOD GROUP CO., LTD.)



บริษัท ไทย อินาบะ ฟูดส์ จำกัด (THAI INABA FOODS CO., LTD)

ภาพการดำเนินกิจกรรมอบรม TTIA GLP Visit ปี 2564 (Supply Chain) ผ่านทางออนไลน์

ผู้จัดทำรายงาน:	นายนลธวัช	ผดุงเกียรติ	เจ้าหน้าที่แรงงาน
ผู้ตรวจรายงาน:	นายวรพล	พัฒนะนุกิจ	เจ้าหน้าที่อาวุโส