รายงานประจำปี 2565

เรื่อง ผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

การเก็บข้อมูลการสรรหาแรงงาน และด้านสิทธิมนุษยชน

รายงานประจำปี 2565 เรื่อง ผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)

การเก็บข้อมูลการสรรหาแรงงาน และด้านสิทธิมนุษยชน

สมาคมได้จัดทำรายงานเพื่อสรุปผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP Good Labor Practice) ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA) และ สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย (TPFA) วัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกดำเนินการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีตามหลักการ ILO-GLP ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการติดตามผลการนำ GLP ไปใช้ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง GLP ให้กับสมาชิกใหม่ด้วย นอกจากนี้ ได้ทำการเก็บข้อมูลเพิ่มในด้านการสรรหาแรงงาน และสิทธิมนุษยชน เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ยังระบาดอยู่ ทางสมาคมจึงจัดกิจกรรมฯ ผ่านทางออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Zoom meeting ตั้งแต่วันที่ 11 กรกฎาคม – 9 กันยายน 2565 โดยมีสมาชิกเข้าร่วม 25 บริษัท จากทั้งหมด 26 บริษัท เป็นสมาชิก TTIA 25 บริษัท และในจำนวนนี้เป็นสมาชิก TPFA 10 บริษัท

ตาราง การจำแนกขนาดบริษัทของสมาชิกสมาคมตามจำนวนแรงงาน

สมาชิกสมาคม	จำนวนบริษัทสมาชิกทั้งหมด	บริษัทที่เข้าร่วมกิจกรรม	บริษัทขนาดเล็ก มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน	บริษัทขนาดกลาง จำนวนแรงงานตั้งแต่ 51-200 คน	บริษัทขนาดใหญ่ จำนวนแรงงานตั้งแต่ 201 คนขึ้นไป
สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย TTIA	26	**25**	0	4	21
สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย TPFA (และทุก บ.เป็นสมาชิก TTIA ด้วย)	10	**10**	0	0	10

หมายเหตุ : 1. มี 1 บริษัทสมาชิก TTIA ไม่ร่วมเนื่องจาก หยุดการผลิตชั่วคราวจากผลกระทบโควิด-19 แต่ยังคงสถานะเป็นสมาชิก TTIA

2. อ้างอิง พรบ.ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 โดยแบ่งขนาดบริษัทซึ่งพิจารณาตามจำนวนแรงงาน

ความเป็นมา

สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทยได้ร่วมโครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี GLP (Good Labour Practice) ตั้งแต่ปี 2556 กับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการด้านแรงงานในอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการดำเนินการภาคสมัครใจ ต่อมามติที่ประชุม TTIA ครั้งที่ 2/2558 และ มติที่ประชุม TTIA ครั้งที่ 1/2559 เห็นชอบให้สมาคมดำเนินการ TTIA GLP Visit เพื่อส่งเสริมและติดตามให้สมาชิกนำ GLP ไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยมีสมาชิกเข้าร่วม 23 บริษัทจากทั้งหมด 25 บริษัท

ปี 2561 สมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรม Facilitators ร่วมกับทาง ILO (International Labour Organization) และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย โดยในปี 2562 ได้มีการพัฒนาคู่มือ GLP และ Checklist ฉบับปรับปรุงล่าสุด เพื่อใช้ติดตามการดำเนินงานด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของสมาชิกสมาคมฯ ซึ่งตามหลัก GLP ฉบับใหม่ ได้กำหนดสภาพการทำงานพื้นฐาน

ในอุตสาหกรรมไว้ 6 หมวดหมู่ ได้แก่ (1) แรงงานบังคับ (2) แรงงานเด็ก (3) เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมและความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ (4) การไม่เลือกปฏิบัติ (5) ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน และ (6) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน และเริ่มใช้ติดตามสมาชิกตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา

ปี 2562 ได้มีการจัดตั้งสมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทยขึ้น เพื่อสนับสนุนงานสินค้าอาหารสัตว์เลี้ยงของไทย โดยกำหนดขอบข่ายการทำงานเฉพาะอาหารสัตว์เลี้ยงชนิดเปียก (Wet pet food) ซึ่งเป็นชนิดที่กลุ่มอุตสาหกรรมทูน่ามีการผลิตเป็นหลัก โดยมติที่ประชุมการจัดตั้งสมาคมอาหารสัตว์เลี้ยงไทย เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2562 กำหนดให้ใช้นโยบายด้านแรงงานเช่นเดียวกับสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย เช่น การส่งเสริมและดำเนินการต่อแรงงานตามนโยบายด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Ethical Code of Conduct) และให้สมาชิก TPFA เข้าร่วมกิจกรรมนี้ด้วย

ปี 2563 สมาคมฯ เพิ่มการเก็บข้อมูลด้านสรรหาแรงงานข้ามชาติกับสมาชิกเพราะเป็นประเด็นที่ลูกค้าของสมาชิกเริ่มให้ความสำคัญ ทางสมาคมฯ ได้ออกแบบ Checklist จากคำแนะนำอย่างไม่เป็นทางการขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) ทั้งนี้ ในหลักการสรรหาแรงงานของสมาคมกำหนดมาตรฐานให้สมาชิกต้องปฏิบัติตามกฎหมายไทยและประเทศต้นทาง

ปี 2564 สมาคมฯ เพิ่มการเก็บข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชน เนื่องจากองค์การระหว่างประเทศและคู่ค้าให้ความสำคัญ โดยสมาคมปรับ Checklist จากคู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน และได้รับความเห็นชอบจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564

อนึ่ง ในปี 2564 สมาคมได้ให้ข้อมูลเพื่อประเมินโครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP Program) ภายใต้โครงการ Ship to shore rights ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งได้แจ้งข้อค้นพบและแนะนำการพัฒนากิจกรรมฯ ให้ดียิ่งขึ้น เช่น ควรมีภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม กลไกการร้องทุกข์ควรกำหนดระยะเวลาดำเนินการแก้ไขที่เหมาะสม ควรส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมชายหญิง และผู้บริหารควรมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยในปี 2565 สมาคมฯ จึงนำมาปรับปรุง โดยเพิ่ม Checklist คำถาม และได้เชิญ NGO (MWG Migrant Working Group) ร่วมเป็น observer สังเกตการณ์การดำเนินกิจกรรม ซึ่งแล้วแต่ความสมัครใจของสมาชิก (สมาชิกสมัครใจให้เข้าร่วม 8 บริษัท มี NGOs เข้าร่วมทั้งหมด 3 บริษัท)

ปี 2565 สมาคมฯ ได้เสนอให้จัดกิจกรรม GLP Visit, การสรรหาแรงงาน (Recruitment), สิทธิมนุษยชน (Human Rights) ผ่านทางออนไลน์ และได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมวิสามัญ TTIA ครั้งที่ 1/2565 โดยมีสมาชิกเข้าร่วม 25 บริษัท จากทั้งหมด 26 บริษัท

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม GLP Visit

การดำเนินกิจกรรมประกอบด้วยการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคล และฝ่ายลูกจ้าง โดยสมาคมฯ ได้ส่งแบบสอบถาม GLP สรรหาแรงงาน และสิทธิมนุษยชน ให้ตัวแทนนายจ้างประเมินตนเอง และให้ส่งข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องพร้อมรูปถ่ายสภาพแวดล้อมของโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องพยาบาล บอร์ดประชาสัมพันธ์ ข้อมูลคณะกรรมการสวัสดิการ รวมทั้งข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายด้านแรงงาน มาให้สมาคม ก่อนเริ่มกิจกรรม GLP Visit อย่างน้อย 1 สัปดาห์

ในการดำเนินกิจกรรม สมาคมฯ จะสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคล และสุ่มสัมภาษณ์แรงงานผ่านทางออนไลน์ จำนวน 4 คน มาจากคณะกรรมการสวัสดิการ 2 คน และแรงงานทั่วไป 2 คน โดยถ้าเป็นโรงงานที่เป็นสมาชิกทั้ง TTIA และ TPFA ก็จะสุ่มแรงงานมาจากทั้ง 2 ส่วน โดยคำถามครอบคลุมประเด็นวงจรชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อบริษัท ภายหลังสิ้นสุดกิจกรรม GLP Visit ทางสมาคมฯ จะจัดทำรายงานสรุปผลการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit ส่งให้กับแต่ละ

บริษัท ซึ่งจะสรุปประเด็นที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้สี Color code ขาว เทา ดำ ว่านายจ้างมีระบบบริหารจัดการและเอกสารรองรับหรือไม่ ปฏิบัติสอดคล้องตามกฎหมายแรงงาน หรือ การดำเนินการแก้ไข และในส่วนของลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ สิทธิ และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือไม่ และรวบรวมข้อมูลของทุกบริษัทเพื่อจัดทำรายงานประจำปี ผลการดำเนินการตาม GLP ของอุตสาหกรรมทูน่าไทย และ อุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยง

รายงานผล TTIA GLP Visit /สรรหา /สิทธิมนุษยชน ปี 2565 นำเสนอเป็น 8 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1.1 รายงานภาพรวมผลการดำเนินการตามกิจกรรม GLP ของสมาชิก

ส่วนที่ 1.2 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย หรือไม่สอดคล้องตามคู่มือ GLP (ตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2)

ส่วนที่ 1.3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 1.4 ข้อมูลจำนวนแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ตารางที่ 3)

ส่วนที่ 1.5 ข้อมูลเพิ่มเติมของสมาคม ตามคำแนะนำของ ILO และ ข้อเสนอแนะอื่น

ส่วนที่ 1.6 ความก้าวหน้าการทำ GLP Visit กับสมาชิก (ตารางที่ 4)

ส่วนที่ 1.7 ข้อมูลการสรรหาแรงงาน (ตารางที่ 5)

ส่วนที่ 1.8 ข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชน

ภาคผนวก ภาพกิจกรรม

ส่วนที่ 1.1 รายงานภาพรวมผลการดำเนินการตามกิจกรรม GLP ของสมาชิก

การดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2565 ในภาพรวม ปัจจุบันมีแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด จำนวน 62,530 คน แบ่งเป็น แรงงานไทย 24,579 คน (39.4%) แรงงานข้ามชาติ 37,951 คน (60.6%) โดยสรุปข้อค้นพบในภาพรวม 3 ด้าน คือ 1. ด้านแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice :GLP), 2. ด้านการสรรหา (Recruitment), 3. ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ดังนี้

1. ด้านแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) พบว่า มีสมาชิกสามัญที่สามารถปฏิบัติตามคู่มือ GLP ได้จำนวน 21 บริษัท จาก 26 บริษัท คิดเป็น 81% อีก 4 บริษัท คิดเป็น 15% พบปัญหาในการดำเนินการตามคู่มือฯ เช่น คณะกรรมการสวัสดิการที่ไม่ได้มาจากเลือกตั้ง, การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการเพียง 2 ครั้งต่อปี, มีการกำหนดลาคลอดเพียง 96 วัน (ซึ่งตามกฎหมายแล้วต้องเป็น 98 วัน), ไม่มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น (บริษัทมีแรงงานไม่ถึง 200 คน ทำให้ไม่จำเป็นมีห้องพยาบาล แต่ต้องมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น 29 รายการ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้าง), ไม่มีพยาบาลดูแลประจำ (กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 โดย บริษัทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปกฎหมายกำหนดให้ต้องจัดให้มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำอย่างน้อย 1 คน), หักค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยการหักค่าหักเงินค่าโอนเงินธนาคาร และ หักเงินค่าหอพัก (บริษัทดำเนินการแก้ไขทันที) และ 1 บริษัท ไม่เก็บข้อมูลได้ (เนื่องจากไม่สามารถติดต่อได้) คิดเป็น 4%

2. ประเด็นด้านการสรรหาแรงงาน พบว่า ทุกบริษัทสามารถปฏิบัติได้ตามที่กฎหมายกำหนด และ มีบางบริษัทได้จ่ายค่าสรรหาแรงงานให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด โดย มีสมาชิก 10 บริษัท จาก 26 บริษัท (1 บริษัท เก็บข้อมูลไม่ได้ เนื่องจากไม่สามารถติดต่อได้) ออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานทั้งหมดแล้ว คิดเป็น 38% โดยมีครอบคลุมทุกขนาดของบริษัท เหตุผลหลักคือ

ลูกค้าได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการด้านค่าใช้จ่ายของแรงงานมากขึ้น อีกทั้งต้องการจูงใจให้แรงงานข้ามชาตินั้นอยู่กับบริษัทตนให้นานขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างปี 2564 กับปี 2565 พบว่าในปี 2565 มีจำนวนบริษัทรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แรงงานมากขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2564 เกือบทุกด้าน เพิ่มขึ้น 6-28% ยกเว้นที่ไม่เปลี่ยนแปลงคือ ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง และ ด้าน ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย

3. ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน พบว่า สมาชิกทุกบริษัทมีนโยบายในการไม่เลือกปฏิบัติ ในการรับแรงงานเข้าทำงาน หรือ การปฏิบัติต่อแรงงานภายในโรงงาน ทั้งในเรื่อง เพศ ศาสนา สัญชาติ และมีสมาชิกเกือบทั้งหมดมีการลงนามในนโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับใหม่ของสมาคมแล้ว ซึ่งได้เพิ่มประเด็นในเรื่องของหลักจริยธรรมแรงงาน ครอบคลุมถึงสิทธิและเสรีภาพที่แรงงานพึงได้รับ และ มีนโยบายต่อสิ่งแวดล้อม และการให้ความสำคัญต่อชุมชนโดยรอบ

ส่วนที่ 1.2 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย หรือไม่สอดคล้องตามคู่มือ GLP (ตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2)

จากตารางที่ 1 การสรุปข้อมูลมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลักแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน GLP ฉบับใหม่ ซึ่งอาจปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย หรือ คู่มือ GLP และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ แบ่งออกเป็นจำนวน 7 ข้อ พบประเด็นที่ไม่สอดคล้องกฎหมาย หรือ ไม่สอดคล้อง GLP 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3. เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองและความร่วมมือในสถานที่ทำงาน, ข้อ 5 ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน, ข้อ 6 ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน ข้อ 7 สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน

ตารางที่ 1 สรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย หรือ* ไม่สอดคล้อง GLP *รวมถึงการดำเนินการแก้ไขแล้ว และกำลังแก้ไข

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

จากตารางที่ 2 แสดงรายละเอียดประเด็น/ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย หรือ ไม่สอดคล้องต่อ GLP การแก้ไขปัญหา และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อ ได้แก่ 1. การจัดหาและการจ้างงาน 2.เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน 3.การไม่เลือกปฏิบัติ 4. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน 5. ค่าจ้าง ค่าชดเชย

และเวลาการทำงาน 6.ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน 7. สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน แบ่งเป็น ประเด็นที่กำลังดำเนินการแก้ไข (อักษรสีแดง) และ มีการแก้ไขแล้ว *(อักษรสีน้ำเงิน)* ดังตาราง

ตารางที่ 2 รายละเอียดประเด็น/ ปัญหา สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกฎหมาย หรือ ไม่สอดคล้อง GLP รวมถึงการดำเนินการแก้ไข

หัวข้อ GLP	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ไม่สอดคล้องต่อ GLP	การแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
1. การจัดหาและการจ้างงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-
2. การใช้แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	-	-	-	-
3. เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน (4 ข้อ)	1. คณะกรรมการสวัสดิการไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง แต่มาจากการแต่งตั้ง โดยสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน	-	บริษัทได้รับทราบ และดำเนินการแก้ไขหลังจากร่วมกิจกรรมฯ โดยบริษัทจะรับสมัครและคัดเลือกคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นตัวแทนแรงงานทั้งหมด โดยจะปรับเปลี่ยนคณะกรรมการฯ ในเลือกตั้งวาระครั้งถัดไป	พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
	2. มีการจัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการไม่ถึง 4 ครั้งต่อปี หรือ ทุก 3 เดือน โดยนายจ้างต้องจัดให้มีประชุมคณะกรรมการสวัสดิการอย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง	-	บริษัทได้รับทราบ และดำเนินการแก้ไขหลังจากร่วมกิจกรรมฯ โดยกำหนดการประชุมด้านสวัสดิการแรงงานทุก 3 เดือน/ครั้ง การประชุมล่าสุดเมื่อ 2 ส.ค. 65 และกำหนดการประชุมครั้งถัดไป เดือน พ.ย. 65 เพื่อให้ครบ 4 ครั้งต่อปี หรือตามที่กฎหมายกำหนด	พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
	-	3. มีตัวแทนนายจ้างเป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการ	บริษัทได้มีแผนในการดำเนินการเลือกตั้งใหม่ โดยให้มีแต่เพียง	-

หัวข้อ GLP	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ไม่สอดคล้องต่อ GLP	การแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
		สวัสดิการตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการควรมาจากตัวแทนลูกจ้างเท่านั้น	คณะกรรมการสวัสดิการที่มาจากตัวแทนแรงงานทั้งหมด ทั้งนี้ผู้จัดการโรงงาน ได้ออกจากการเป็นคณะกรรมการฯ หลังจากที่สมาคมฯ ได้แจ้งข้อค้นพบจากการร่วมกิจกรรมฯ	
	-	4. ไม่มีกล่องรับข้อร้องเรียนที่ตัวแทนแรงงานสามารถเปิดเพื่อรับข้อร้องเรียนได้	หลังจากทำกิจกรรม ฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที	-
4. การไม่เลือกปฏิบัติ (0 ข้อ)	-	-	-	-
5. ค่าจ้าง ค่าชดเฉยและเวลาการทำงาน (4 ข้อ)	1. ระเบียบในการให้สิทธิ์ลาคลอดของบริษัทได้กำหนดไว้ 96 วัน ซึ่งไม่ได้ปรับให้ตามกฎหมายใหม่โดยกฎหมายแรงงานฉบับใหม่กำหนดให้สามารถลาคลอดได้ 98 วัน	-	หลังจากทำกิจกรรม ฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวทันที โดยมีการออกประกาศและลงนามให้ผู้บริหารเซ็นต์รับทราบ	พรบ.คุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 ม. 41
	2. หักค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด (โดยเป็นการหักค่าหักเงินค่าโอนเงินธนาคาร และหักเงินค่าหอพัก) ซึ่งตามกฎหมาย ฯ สามารถหักได้เพียงแค่ประกันสังคม ค่าภาษีค่าสหกรณ์ เท่านั้น	-	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบ มี 1 บริษัทแก้ไขทันที โดยมีการออกประกาศและลงนามให้ผู้บริหารเซ็นต์รับทราบ และ อีก 1 บริษัท อยู่ระหว่างการดำเนินการ ซึ่งได้แจ้งทางวาจา และ ติดต่อไปยังธนาคารแล้ว	พรบ.คุ้มครองแรงงาน ม. 76 พ.ศ.2541
		3. Pay slip ของแรงงานไม่มีอธิบายเป็น	สมาคมได้แนะนำให้แปล Pay slip ติดไว้	

หัวข้อ GLP	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ไม่สอดคล้องต่อ GLP	การแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
	-	ภาษาที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าใจได้	บริเวณบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้แรงงานสามารถทราบรายละเอียดได้ และแรงงานสามารถบันทึกภาพไว้ใช้ต่อได้ ทั้งนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไข	-
	-	4. จ่ายเงินค่าแรงให้แรงงานช้ากว่าวันที่กำหนด เมื่อกำหนดแล้วควรจ่ายให้ตรงตามกำหนด หรือ หากติดวันหยุดควรจ่ายให้เร็วกว่าวันที่กำหนดหรือจ่ายภายในวันที่กำหนด	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที	-
6. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน (2 ข้อ)	1. แรงงานไม่ถึง 200 คน ไม่ต้องมีห้องพยาบาล แต่ต้องมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น 29 รายการ	-	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที โดยมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น 29 รายการแล้ว	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง
	2. บริษัทมีห้องพยาบาลแต่ไม่มีพยาบาลดูแลประจำบริษัทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป กฎหมายกำหนดให้ต้องจัดให้มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำอย่างน้อย 1 คน	-	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบ และอยู่ระหว่างการดำเนินการ	กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548
7.สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน (0 ข้อ)	-	-	-	-

ส่วนที่ 1.3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

ผลการตอบแบบประเมินตนเองและจากการสัมภาษณ์แรงงาน พบว่า แรงงานทุกคนที่สมาคมสุ่มสัมภาษณ์มีความรู้และเข้าใจมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สัญญาจ้าง เงินค่าตอบแทน และสวัสดิการ 2) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และ 3) จำนวนวันหยุด และ วันลา

1) สัญญาจ้าง เงินค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความเข้าใจสัญญาจ้างที่เกี่ยวกับหน้าที่การทำงาน อัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ และสวัสดิการพื้นฐานที่ตนควรได้รับ จากการอธิบายก่อนเข้าทำงานจากนายจ้าง และ การปฐมนิเทศน์ โดยจากการสุ่มสัมภาษณ์พบว่า แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การทำงานของตน รวมถึง พอใจกับอัตราค่าจ้าง ตลอดจน สวัสดิการที่ได้รับ และได้รับค่าจ้างตรงเวลาและครบถ้วน ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้แรงงานตัดสินใจร่วมงานกับบริษัทในระยะเวลาที่ยาวนาน

2) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ แรงงานมีความรู้ความเข้าใจ หน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ จากประกาศประชาสัมพันธ์ในโรงงาน และมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งของคณะกรรมการฯ หากเกิดปัญหาที่ต้องการร้องเรียน ขอความช่วยเหลือ ต้องการออกความเห็น ก็จะแจ้งคณะกรรมการสวัสดิการ

3) จำนวนวันหยุดวันลา แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในวันหยุด วันลา เนื่องจากการให้ความรู้แรงงานผ่านการอบรมปฐมนิเทศน์ คู่มือพนักงานและกฎระเบียบข้อบังคับบริษัท โดยวันหยุดวันลาสมาชิกได้กำหนดสอดคล้องตามหลักกฎหมาย และบริษัทมีสวัสดิการวันหยุดวันลาเพิ่มเติม เช่น แรงงานข้ามชาติสามารถลาหยุดกลับบ้านในต่างประเทศได้ เป็นจำนวนประมาณ 10 – 15 วันและสามารถขอหยุดเพิ่มได้หากต้องการหยุดต่อเนื่อง (ทั้งนี้ จากสถานการณ์โควิด-19 และปัญหาทางการเมืองในประเทศต้นทางทำให้ไม่มีการใช้วันลาในส่วนนี้) แรงงานมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นในส่วนนี้

ส่วนประเด็นอื่นๆ ที่สมาคมได้สอบถามด้วย ได้แก่ สภาพการทำงาน การพบเห็นการใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี การไม่เลือกปฏิบัติ และความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย สวัสดิการ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน

ส่วนที่ 1.4 ข้อมูลจำนวนแรงงาน และ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนแรงงาน และ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี 2565

NO	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ (คน)					
	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%
1	9,112	100	1,904	21	7,208	79	15	100	4	27	11	73
2	2,774	100	767	28	2,007	72	9	100	6	67	3	33
3	524	100	159	30	365	70	7	100	5	71	2	29
4	390	100	204	52	186	48	7	100	4	57	3	43
5	4,466	100	957	21	3,509	79	17	100	8	47	9	53
6	8,621	100	2,903	34	5,718	66	24	100	9	37	15	63
7	4,260	100	1,034	24	3,226	76	15	100	8	53	7	47
8	4,077	100	1,085	27	2,992	73	8	100	6	75	2	25
9	2,304	100	320	24	1,984	86	7	100	1	14	6	86
10	733	100	125	17	608	83	5	100	3	60	2	40
11	4,264	100	390	9	3,874	91	7	100	1	14	6	86

NO	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ (คน)					
	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%
12	173	100	20	12	153	88	5	100	2	40	3	60
13	6,070	100	5,287	87	783	13	7	100	5	71	2	29
14	2,943	100	2,787	95	156	5	8	100	6	75	2	25
15	3,871	100	1,845	48	2,026	52	15	100	5	33	10	67
16	3,253	100	1,511	46	1,742	54	15	100	10	67	5	33
17	197	100	112	57	85	43	7	100	5	71	2	29
18	448	100	106	24	342	76	5	100	3	60	2	40
19	85	100	66	78	19	22	6	100	4	67	2	33
20	129	100	29	22	100	78	7	100	7	100	0	0
21	613	100	332	54	281	46	8	100	6	75	2	25
22	411	100	71	17	340	83	7	100	2	29	5	71
23	N/A	100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100	N/A	N/A	N/A	N/A
24	1,585	100	1,585	100	0	0	6	100	6	100	0	0
25	238	100	66	28	172	72	7	100	5	71	2	29
26	989	100	914	92	75	8	11	100	10	91	1	9
รวม	**62,530**	**100**	**24,579**	**39**	**37,951**	**61**	**235**	**100**	**131**	**56**	**104**	**44**

จากตารางที่ 3 สรุปข้อมูลจำนวนแรงงาน และ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี 2565

1. <u>แรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด</u> จำนวน 62,530 คน แบ่งเป็น แรงงานไทย 24,579 คน (39.4%) แรงงานข้ามชาติ 37,951 คน (60.6%)

2. <u>จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ</u> มีจำนวน 235 คน เมื่อแบ่งสัดส่วนของคณะกรรมการสวัสดิการที่มาจากแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย พบว่าเป็นแรงงานไทยจำนวน 131 คน (56%) แรงงานข้ามชาติ 104 คน (44%)

3. <u>จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ ของแต่ละบริษัท</u> อยู่ในช่วง 5-24 คน โดยบริษัทส่วนใหญ่ มีคณะกรรมการสวัสดิการ 8-9 คน ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด (กฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไป ต้องมี คณะกรรมการสวัสดิการ อย่างน้อย 5 คน)

4. <u>บริษัทที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่ในคณะกรรมการสวัสดิการ</u> มี 23 บริษัท (88%) และ บริษัทที่มีคณะกรรมการสวัสดิการเป็นคนไทยทั้งหมด มีจำนวน 2 บริษัท (7.6%) และมี 1 บริษัทไม่ทราบข้อมูล (0.4%) ทั้งนี้ สำหรับบริษัทที่มีคณะกรรมการสวัสดิการเฉพาะคนไทยเท่านั้น เนื่องจากทาง 1 บริษัท มีแรงงานสัญชาติไทยเพียงอย่างเดียว และ 1 บริษัทมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นมา

5. ในการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานทุกบริษัทให้ข้อมูลว่าใช้ 3 วิธี ได้แก่ กล่องรับความคิดเห็น รับเรื่องผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ รับเรื่องผ่านฝ่าย HR โดยตรง เป็นต้น และ เรื่องร้องเรียน/เสนอแนะส่วนใหญ่ เกี่ยวกับเรื่อง รสชาติอาหารในโรงงาน, การขอเพิ่มตู้น้ำ, ปัญหาที่จอดรถไม่เพียงพอ เป็นต้น

ส่วนที่ 1.5 ข้อมูลเพิ่มเติมของสมาคม ตามคำแนะนำของ ILO และ ข้อเสนอแนะอื่น

เนื่องจากในปี 2564 โครงการ Ship to Shore Rights SEA ได้เก็บข้อมูล GLP กับสมาคม และ จากการสุ่มเก็บข้อมูลจากสมาชิก โดยมีคำแนะนำให้สมาคมฯ เก็บข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ทิศทางของ GLP มีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การตรวจสอบสภาพการทำงานของแรงงาน, มาตรการรองรับหากตรวจพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้ามาทำงาน, แนวทางการรับข้อร้องเรียน, การสนับสนุนสวัสดิการอื่นๆ หรือ ให้ความสำคัญต่อสิทธิแรงงานสตรี โดยในปี 2565 สมาคมได้มีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะ จากทาง ILO สรุปดังนี้

1. ข้อค้นพบจากการสอบถามประเด็นเพิ่มเติมจากตัวแทนนายจ้าง ตามคำแนะนำของ ILO

- 25 บริษัท *(คิดเป็น100%)* <u>ไม่มีการตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน</u> เพื่อเป็นการแสดงเจตนาไม่เลือกปฏิบัติการการรับเข้าทำงานเพราะการตั้งครรภ์

- 18 บริษัท (72 %) <u>มีมาตรการรองรับหากตรวจพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้ามาทำงาน</u> เช่น การยุติการทำงานของแรงงาน การแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ และ มีมาตรการเยียวยาให้กับแรงงาน (สนับสนุนให้แรงงานได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสม)

- 18 บริษัท (72 %) <u>มีแนวทางการรับข้อร้องเรียน และแก้ไขปัญหาที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน</u> เช่น มีการจัดทำคู่มือการทำงาน (Work Instruction: WI) การรับข้อเรียนที่จะถูกกำหนดไว้ให้รับเรื่องร้องเรียน หรือ แก้ไขปัญหาภายในระยะเวลาตามที่แต่ละบริษัทกำหนด

- 15 บริษัท (60 %) <u>มีการสนับสนุนสวัสดิการอื่นๆ หรือ ให้ความสำคัญต่อสิทธิแรงงานสตรี</u> เช่น การจัดทำมุมนมแม่ หรือ การจัดอบรมการดูแลครรภ์ทั้งก่อนและหลังคลอด (หมายเหตุ : สมาชิกบางส่วนแจ้งว่ามีปัญหาในเรื่องของสถานที่ และงบประมาณ จึงไม่สามารถจัดทำได้)

- 12 บริษัท (48 %) <u>มีสัดส่วนคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นชายและหญิงสมดุล</u> (หมายเหตุ: สมาชิกแจ้งว่า เนื่องจากคณะกรรมการสวัสดิการมาจากการเลือกตั้ง และ บางโรงงานมีจำนวนแรงงานชายหรือหญิง ที่มีอัตราส่วนที่ไม่เท่ากัน จึงไม่สามารถกำหนดสัดส่วนดังกล่าวได้)

- 4 บริษัท (16 %) <u>มีแผนดำเนินการ GLP เข้าไปส่วนหนึ่งในนโยบายของบริษัท</u> ทั้งนี้ควรสนับสนุนให้เป็นส่วนหนึ่งในแผนงานของบริษัท เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญต่อการดำเนินการ (ทั้งนี้เนื่องจาก สมาชิกแจ้งว่า แผนการทำ GLP ได้จัดเป็นส่วนหนึ่งของแผนการดำเนินการทางด้าน HR แล้ว)

2. ข้อเสนอแนะ

1) การจัด Social Dialogue Workshop ร่วมกับ MWRN เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการของสมาชิกนั้น จากข้อค้นพบการดำเนินกิจกรรม GLP ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งสามารถยกมาพูดคุยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขร่วมกัน เช่น แรงงานเมื่อพบปัญหาจะแจ้งไปยังหัวหน้างานก่อนแจ้งคณะกรรมการสวัสดิการ, มีสัดส่วนคณะกรรมการสวัสดิการที่ไม่สมดุลระหว่างชาย/หญิง และแรงงานไทย/ข้ามชาติ, แรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการ

2) เนื่องจากปัจจุบัน สถานการณ์โควิด-19 ยังไม่คลี่คลาย จึงได้จัดกิจกรรมฯ แบบ Online Visit ซึ่งช่วยให้การตรวจประเมินสะดวกมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังพบปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาทางเทคนิคในเรื่องของสัญญาณอินเทอร์เน็ต การเตรียมความพร้อมเอกสารประกอบกิจกรรม การสื่อสารระหว่างแรงงานในขณะสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1.6 ความก้าวหน้าการทำ GLP Visit กับสมาชิก (ตารางที่ 4)

สมาคมฯ ได้จัดทำ GLP Visit กับสมาชิกตั้งแต่ปี 2559-2565 โดยมีข้อค้นพบจากสมาชิกที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายและไม่สอดคล้องต่อหลักการ GLP ที่ต้องแนะนำให้สมาชิกเข้าใจและมีการแก้ไข เพื่อให้เห็นภาพรวมความก้าวหน้าสำคัญที่จัดทำ GLP และการปรับปรุงแก้ไขจากการติดตามสมาชิก จึงได้จัดทำข้อมูลดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4 ความก้าวหน้าการดำเนินการ GLP ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี 2559 - 2565

หัวข้อที่พบ \ ปีดำเนินการ	ก่อนทำ GLP	GLP visit 2559	GLP visit 2560	GLP visit 2562	GLP visit 2563	GLP visit 2564	GLP visit 2565
1.พบสมาชิกไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ	/	/	/	/			
2.พบสมาชิกไม่มีแรงงานข้ามชาติเป็น คกส.	/	/				/	
3.คกส.ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง	/	/	/		/		/
4.สัญญาจ้างมีแต่ภาษาไทย	/			/	/		
5.ไม่มี Pay Slip	/	/					
6.มีการหักเงินค่าจ้าง (ค่าหอ, ค่าน้ำ-ไฟ, ลงโทษ)	/	/	/	/			/
7.แรงงานต้องซื้ออุปกรณ์ทำงานเอง	/	/	/	/			
8.มีการใช้บัตรห้องน้ำ	/				/		
9.ตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน	/		/	/	/	/	
10.ไม่มีกล่องรับข้อร้องเรียน	/	/	/				

<u>หมายเหตุ:</u> 1. ปี 2561 ไม่ได้จัดทำ GLP Visit เนื่องจากมีความร่วมมือกับ ILO ออกแบบคู่มือ GLP ฉบับใหม่เพื่อนำมาติดตามสมาชิกปี 2562

2. ข้อค้นพบ GLP มีติดตามการแก้ไขจากสมาชิกประเด็นที่พบเจออย่างต่อเนื่อง ประเด็นที่พบเจอซ้ำหลายปีติดต่อกันจะเกิดจากเป็นคนละบริษัทกัน / มีการเปลี่ยนทีมจัดการใหม่ของบริษัทสมาชิก / คนที่มีความรู้ที่ได้รับอบรมหลักการ GLP ลาออก การอบรม GLP เพื่อให้เกิดความรู้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ส่วนที่ 1.7 ข้อมูลการสรรหาแรงงาน (ตารางที่ 5)

สมาคมฯ ใช้ Checklist ที่ออกแบบเมื่อปี 2563 ซึ่งได้รับคำแนะนำอย่างไม่เป็นทางการจาก องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา โดยปี 2565 จะเก็บข้อมูลโดยให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเองและส่งกลับมายังสมาคมฯ และสมาคมสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง และสุ่มสัมภาษณ์ตัวแทนลูกจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำรายงาน

ข้อมูลตารางที่ 5 สรุปค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานข้ามชาติ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง ข้อ 1-4 และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ข้อ 5-12

ตารางที่ 5 ข้อมูลการสรรหาแรงงาน ค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน

ข้อ	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงานข้ามชาติ ปี 2564- 2565	จำนวนสมาชิก (บริษัท)	บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย				การเปลี่ยนแปลง 64/65 (%)
			2564		2565		
			บริษัท	%	บริษัท	%	
ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง							
1	ค่าจัดทำ Passport	25	4	16	10	40	24
2	ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง)	25	10	40	13	52	12
3	ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, SMARTCARD, ประกันชีวิตฝั่งพม่า	25	11	44	14	56	12
4	ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง	25	17	68	17	68	0
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย							
5	ค่า Visa	25	8	32	14.5	58	26
6	ค่า Work permit	25	7.5	30	14.5	58	28
7	ค่าตรวจสุขภาพ	25	15.5	62	19	76	14
8	ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ	25	17.5	70	19	76	6
9	ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย	25	20	80	20	80	0
10	Swab test โควิด (ATK, PCR)	25	17.5	70	19	76	6
11	ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit	25	11	44	17	68	24
12	ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19	25	9	36	14	56	20

***หมายเหตุ:** 1. สมาชิกเข้าร่วม 25 บริษัท จากทั้งหมด 26 บริษัท (1 บริษัท ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฯ เนื่องจากหยุดการผลิตชั่วคราวจากผลกระทบโควิด-19 แต่ยังคงสถานะ เป็นสมาชิก)

2. ปี 2565 ข้อ 5 และ 6 ข้อมูลแสดงเป็นตัวเลขจุดทศนิยม 0.5 หมายถึง มีบางบริษัทแบ่งจ่ายกับแรงงาน

- ข้อ 5 ค่า Visa ปี 2565 ได้ 14.5 บ.คือ มีบริษัทจ่ายให้แรงงาน 14 บ. อีก 1 บ.แบ่งจ่ายกับแรงงาน
- ข้อ 6 ค่า work permit ปี 2565 ได้ 14.5 บ. คือ มีบริษัทจ่ายให้แรงงาน 14 บ. อีก 1 บ.แบ่งจ่ายกับแรงงาน

จากตารางที่ 5 สรุปการสรรหาแรงงาน ค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน สรุปดังนี้

1. มีสมาชิก 10 บริษัท จาก 25 บริษัท ออกค่าใช้จ่ายทุกหัวข้อ 1-12 ให้กับแรงงานทั้งหมดแล้ว (คิดเป็น 40%) ซึ่งครอบคลุมทุกขนาดของบริษัท โดยเหตุผลหลักคือ ลูกค้าได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการด้านค่าใช้จ่ายของแรงงานมากขึ้น อีกทั้งต้องการจูงใจให้แรงงานข้ามชาตินั้นอยู่กับบริษัทตนให้นานขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานข้ามชาติ

2. จากตารางเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างปี 2564 กับปี 2565 พบว่าในปี 2565 มีจำนวนบริษัทสมาชิกรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานมากขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2564 เกือบทุกหัวข้อ โดยเพิ่มขึ้น 6-28% ยกเว้นข้อที่ไม่เปลี่ยนแปลงคือ ข้อ 4. ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง และ ข้อ 9 ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย

- **ค่าใช้จ่ายในประเทศต้นทาง** (เรียงจากมากไปน้อย) ได้แก่ ค่าจัดทำ Passport (24%), ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (12%), ค่าเซ็นสัญญา/ ค่าเสื้อ/ Smartcard/ ประกันชีวิตฝั่งพม่า (12%)
- **ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย** (เรียงจากมากไปน้อย) ได้แก่ ค่า Work Permit (28%), ค่า Visa (26%), ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit (24%)

3. จากตารางเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายฯ ในปี 2565 พบว่า หัวข้อค่าใช้จ่ายที่บริษัทสมาชิกเป็นผู้รับผิดชอบ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- **ค่าใช้จ่ายในประเทศต้นทาง** ได้แก่ ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง (68%), ค่าเซ็นสัญญา ค่าเสื้อ Smartcard ประกันชีวิตฝั่งพม่า (56%), ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (52%)
- **ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย** ได้แก่ ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทางฝั่งประเทศไทย (80%), ค่าตรวจสุขภาพ (76%), ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ (76%), ค่า Swab test โควิด 19 (76%), ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit (68%)

หมายเหตุ: ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติ ตามหลักของ พรก.บริหารการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ม.49 ที่กำหนดหลักว่า "**ให้ค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน และค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกันให้เป็นความรับผิดชอบของแรงงาน**" ซึ่งตารางดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสมาชิกรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหลายบริษัทแล้ว

ส่วนที่ 1.8 ข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชน

เนื่องจากในปี 2564 องค์การสหประชาชาติ:United Nation (UN) ได้ให้ความสำคัญเรื่องของสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานมากยิ่งขึ้น สมาคมฯ จึงได้ออกแบบ Checklist โดยนำหลักการมาจาก คู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และ รายการตรวจสอบของภาคธุรกิจ จัดทำโดยคณะกรรมสิทธิมนุษยชน มาเป็นต้นแบบ และได้รับความเห็นชอบรวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 มาปรับให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมทูน่า และเริ่มใช้เก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา โดยการเก็บข้อมูลในปี 2565 จะให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเอง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสมาคมฯ จะสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง หรือ ฝ่ายบุคคล ซึ่งจากการเก็บข้อมูลสรุปประเด็นที่สมาชิกดำเนินการแล้วสูงสุด 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

- **สมาชิก 25 บริษัท (คิดเป็น 100 %)** <u>มีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ</u> การรับแรงงานเข้าทำงาน หรือ การปฏิบัติต่อแรงงานภายในโรงงาน ทั้งในเรื่อง เพศ ศาสนา สัญชาติ

- **สมาชิก 24 บริษัท (คิดเป็น 96 %)** มีการลงนามในนโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับใหม่ของสมาคมแล้ว ซึ่งได้เพิ่มประเด็นในเรื่องของหลักจริยธรรมแรงงาน ครอบคลุมถึงสิทธิและเสรีภาพที่แรงงานพึงได้รับ (อ้างอิง TTIA/TPFA COC ฉบับแก้ไขปี 2565 ข้อ 10.มีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน)

- **สมาชิก 22 บริษัท (คิดเป็น 88%)** มีนโยบายต่อสิ่งแวดล้อม และชุมชนโดยรอบ เช่น การสำรวจผลกระทบทางด้านมลพิษทั้งในเรื่อง เสียง กลิ่น และการทำกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม จากการประกอบกิจการของโรงงานในทุกปี (สมาชิกแจ้งว่าเนื่องจากโรงงานได้จัดตั้งอยู่ห่างไกลจากพื้นที่ชุมชน และมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบภายโรงงานอย่างสม่ำเสมอ จึงไม่ได้จัดทำการสำรวจสภาพแวดล้อมของโรงงาน)

ส่วนประเด็นอื่นๆ ที่สมาคมสอบถามได้แก่ การใช้แรงงานข้ามชาติ การจัดการลูกจ้างรับเหมาค่าแรง วินัยและการลงโทษ ความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง

ผู้จัดทำรายงาน:	นายนลธวัช	ผดุงเกียรติ	เจ้าหน้าที่แรงงาน
ผู้ตรวจรายงาน:	นายวรพล	พัฒนะนุกิจ	เจ้าหน้าที่อาวุโส

ภาคผนวกการดำเนินกิจกรรม GLP Visit

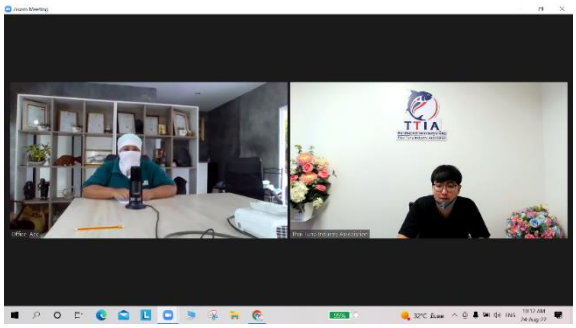
ในปี 2565 สมาคมฯ ได้ดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 25 บริษัท จาก 26 บริษัท โดยเริ่มต้นในเดือนกรกฎาคม 2565 จนถึง กันยายน 2565 กำหนดการดังตาราง

บริษัท		กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
1	A.E.C. CANNING CO., LTD		24 ส.ค. 65	
2	ABD KHAN CO., LTD		17 ส.ค. 65	
3	ASIAN ALLIANCE INTERNATIONAL CO., LTD.		25 ส.ค. 65	
4	CHOTIWAT MANUFACTURING CO., LTD.		8 ส.ค. 65	
5	DIAMOND FOOD PRODUCT., LTD		30 ส.ค. 65	
6	GLOBAL FROZEN FOOD (THAILAND) CO., LTD.	15 ก.ค. 65		
7	I.S.A. VALUE CO., LTD.	20 ก.ค. 65		
8	I-TAIL PUBLIC CO., LTD.			9 ก.ย. 65
9	KINGBELL PRODUCER CO., LTD		16 ส.ค. 65	
10	MMP INTERNATIONAL CO., LTD.		26 ส.ค. 65	
11	P & T FOOD CO., LTD		1 ส.ค. 65	
12	P.C. TUNA CO., LTD	25 ก.ค. 65		
13	PATTHANA MARINE CO., LTD	-	-	-
14	PATAYA FOOD INDUSTRIES LTD.		10 ส.ค. 65	
15	PREMIER CANNING INDUSTRY CO., LTD.		9 ส.ค. 65	
16	RS CANNERY CO., LTD.		18 ส.ค. 65	
17	S.K. FOOD (THAILAND) PUBLIC CO., LTD.	14 ก.ค. 65		
18	S.P.A. INTERNATIONAL FOOD GROUP CO., LTD.		23 ส.ค. 65	
19	SIAM INTERNATIONAL FOOD CO., LTD.		19 ส.ค. 65	
20	SIAM TIN FOOD PRODUCT CO., LTD.	27 ก.ค. 65		
21	SOUTHEAST ASIAN PACKAGING AND CANNING LTD.	21 ก.ค. 65		

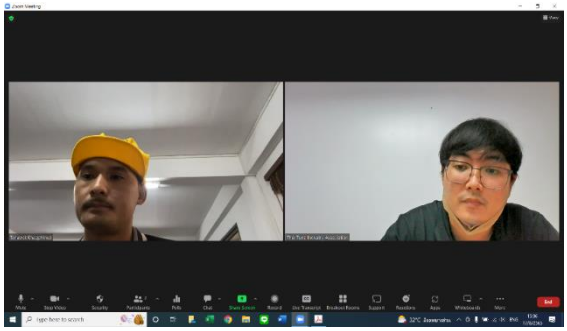
บริษัท		กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
22	THAI INABA FOODS CO., LTD		31 ส.ค. 65	
23	THAI UNION GROUP PUBLIC CO., LTD.		11 ส.ค. 65	
24	THAI UNION MANUFACTURING CO., LTD.		2 ส.ค. 65	
25	TROPICAL CANNING PUBLIC (THAILAND) CO., LTD.	26 ก.ค. 65		
26	UNICORD PUBLIC CO., LTD.	22 ก.ค. 65		

ภาพการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2565 ผ่านทางออนไลน์ จำนวน 25 โรงงาน

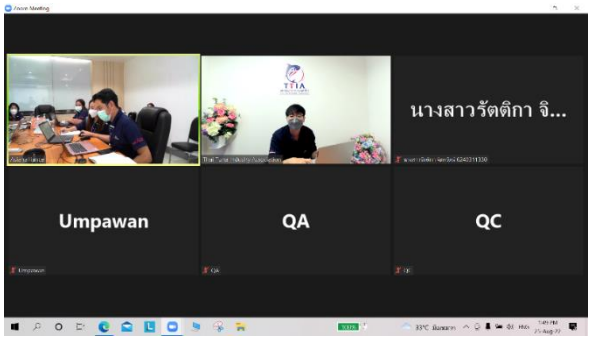
A.E.C. CANNING CO., LTD



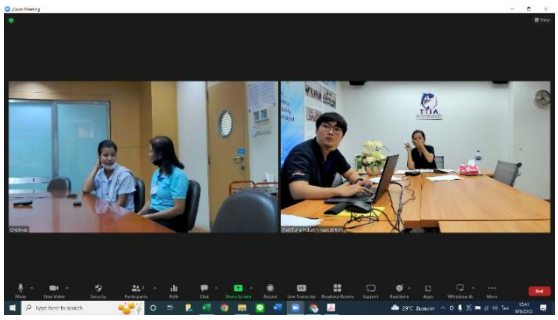
ABD KHAN CO., LTD



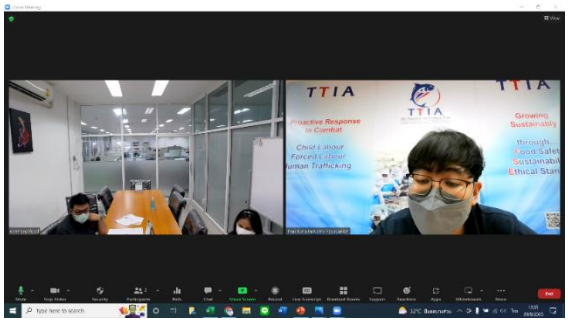
ASIAN ALLIANCE INTERNATIONAL CO., LTD.

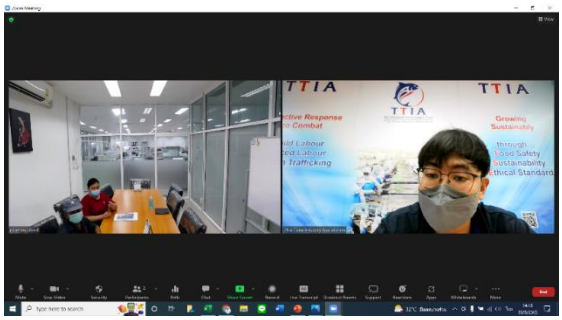


CHOTIWAT MANUFACTURING CO., LTD.



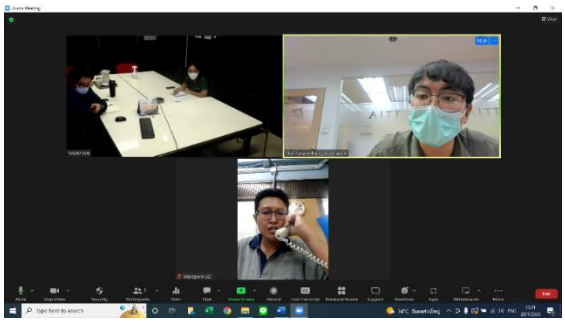
DIAMOND FOOD PRODUCT., LTD

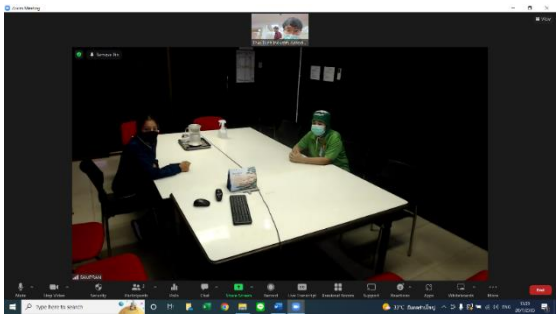




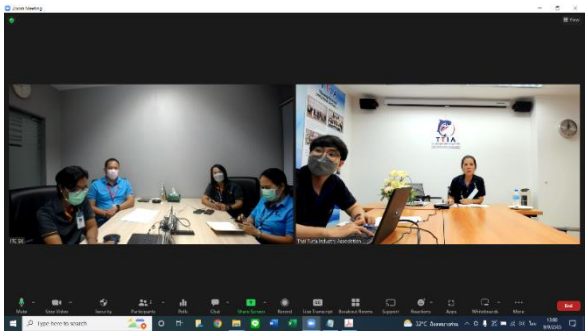
GLOBAL FROZEN FOOD (THAILAND) CO., LTD.

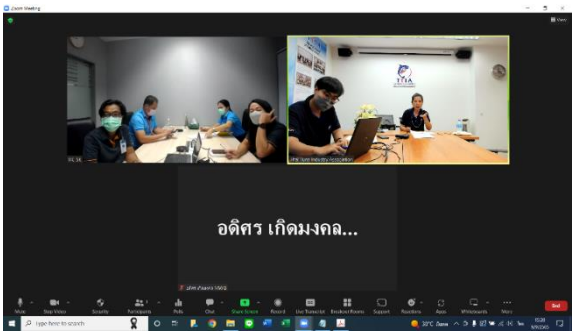
I.S.A. VALUE CO., LTD.



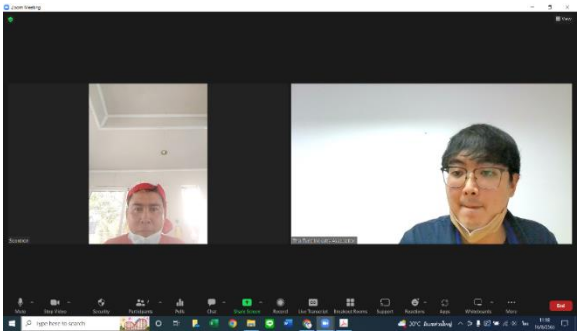


I-TAIL PUBLIC CO., LTD.

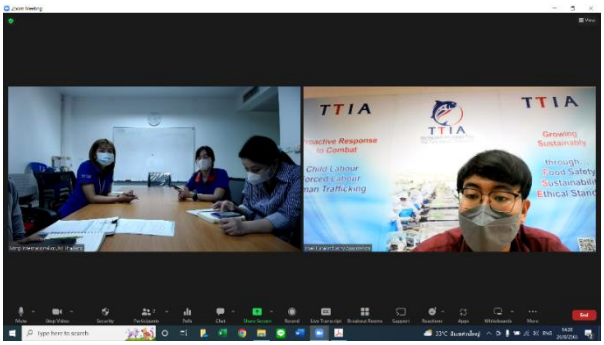




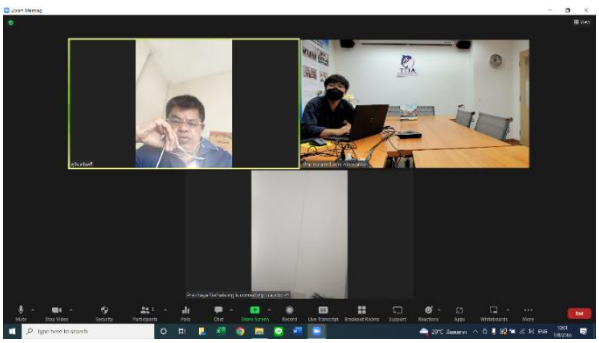
KINGBELL PRODUCER CO., LTD

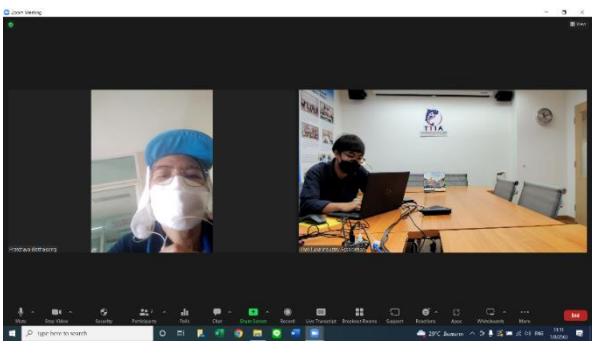


MMP INTERNATIONAL CO., LTD.

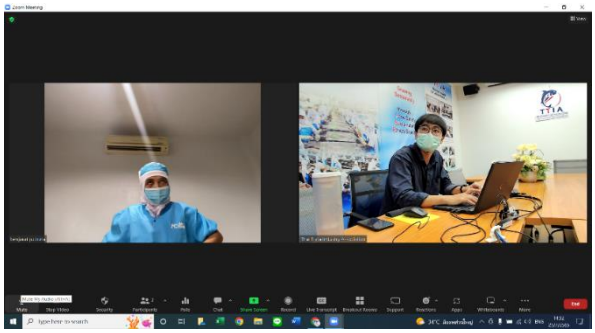


P & T FOOD CO., LTD

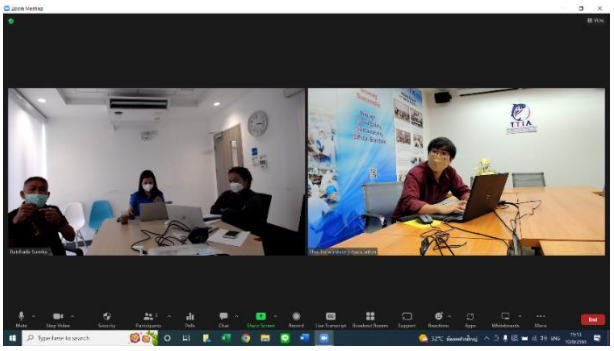


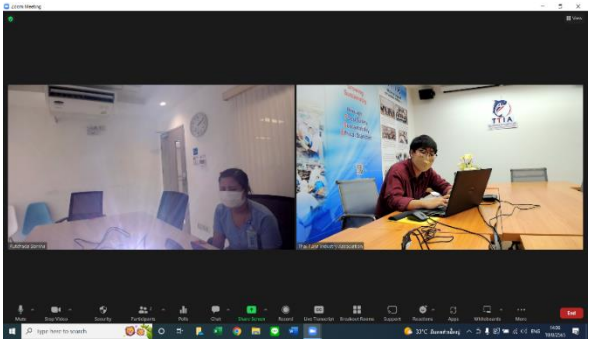


P.C. TUNA CO., LTD

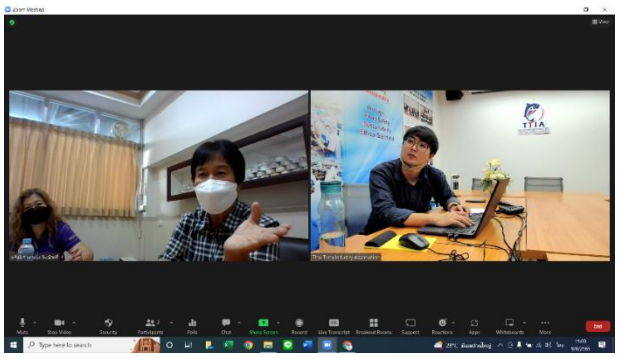


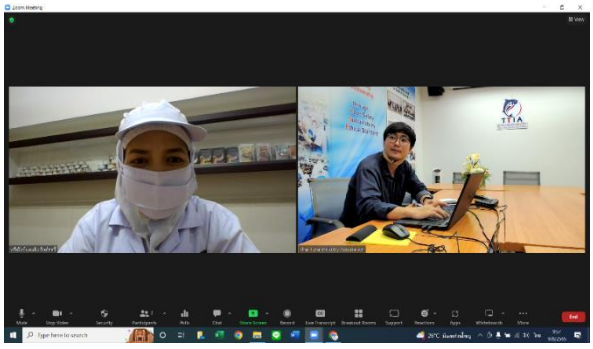
PATAYA FOOD INDUSTRIES LTD.





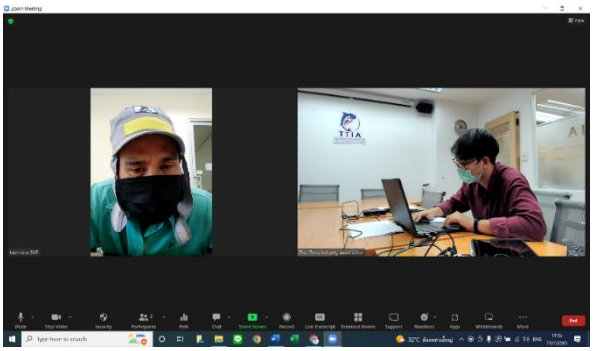
PREMIER CANNING INDUSTRY CO., LTD.



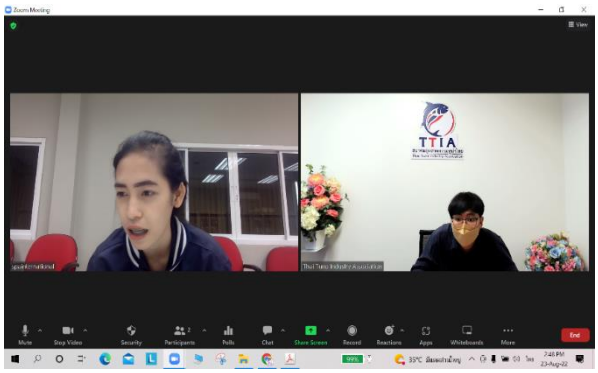


RS CANNERY CO., LTD.

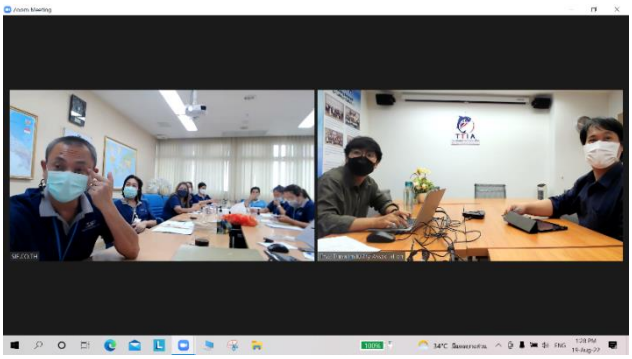
S.K. FOOD (THAILAND) PUBLIC CO., LTD.

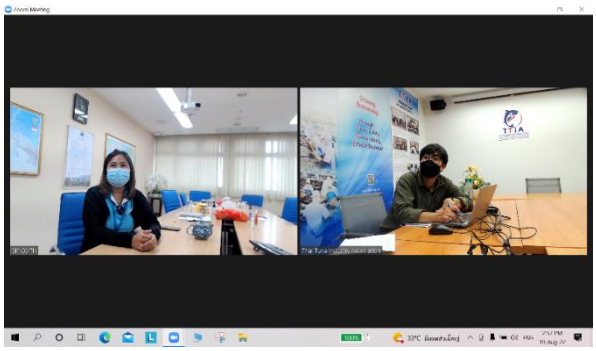


S.P.A. INTERNATIONAL FOOD GROUP CO., LTD.

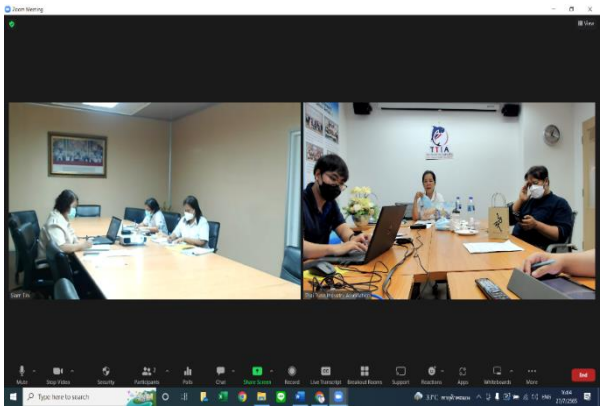


SIAM INTERNATIONAL FOOD CO., LTD.

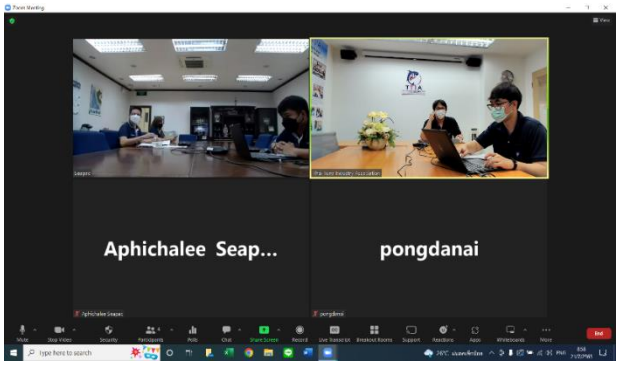


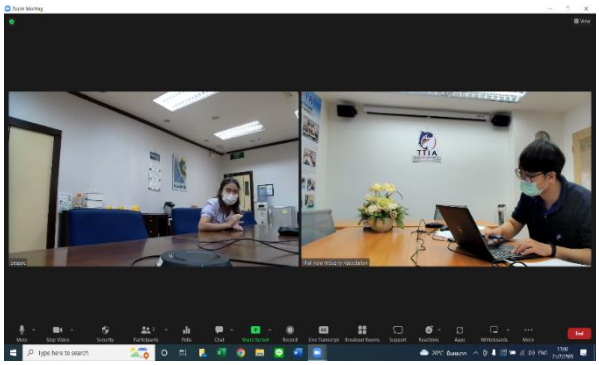


SIAM TIN FOOD PRODUCT CO., LTD.

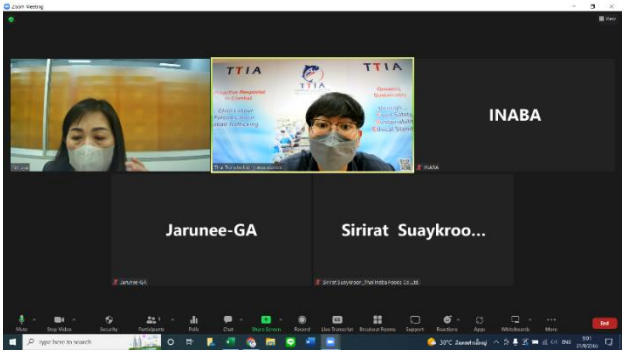


SOUTHEAST ASIAN PACKAGING AND CANNING LTD.

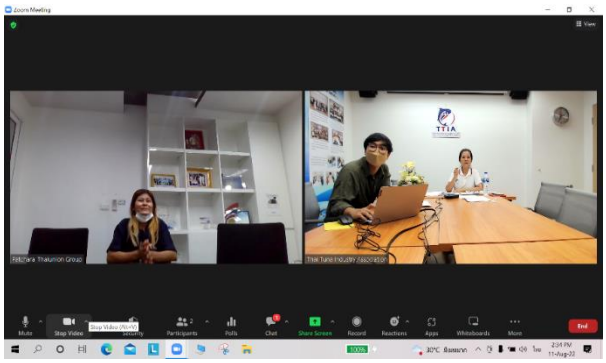




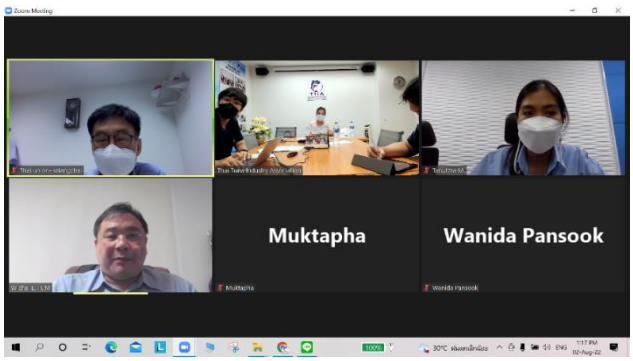
THAI INABA FOODS CO., LTD

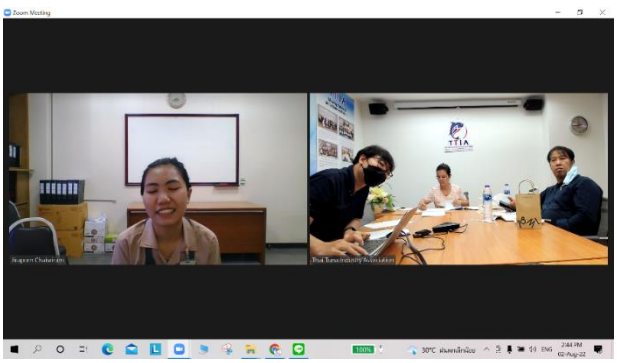


THAI UNION GROUP PUBLIC CO., LTD.

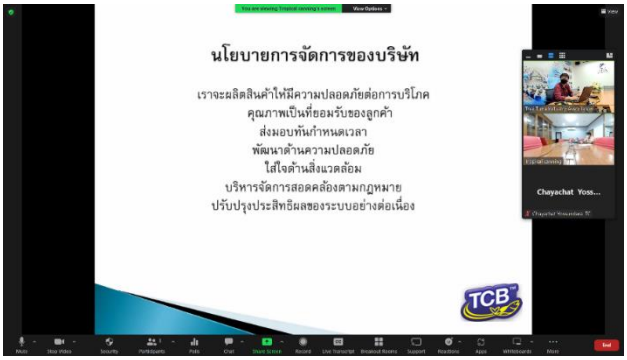
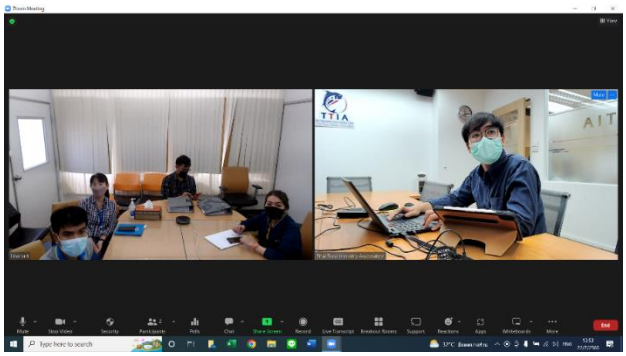
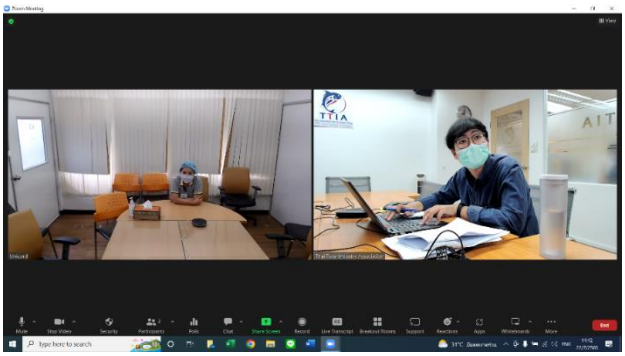


THAI UNION MANUFACTURING CO., LTD.





TROPICAL CANNING PUBLIC (THAILAND) CO., LTD.



UNICORD PUBLIC CO., LTD.