



รายงานประจำปี 2560

เรื่อง ผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย



รายงานประจำปี 2560 เรื่อง ผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

สมาคมฯ จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP Good Labor Practice) ในปี 2560 ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย วัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกดำเนินการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีตามหลักการ ILO-GLP ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการติดตามผลการนำ GLP ไปใช้ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง GLP ให้กับสมาชิกใหม่ด้วย สมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปดำเนินกิจกรรม GLP Visit ณ โรงงานทูน่าของสมาชิกสามัญ ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 ถึง 8 ธันวาคม 2560 โดยมีสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ จำนวน 25 โรงงาน จากสมาชิกสามัญทั้งหมด 25 โรงงาน

การเยี่ยมสมาชิกแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- (1) บริษัทที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม TTIA GLP แล้ว จำนวน 23 บริษัท เพื่อติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติและการแก้ไขด้านแรงงานที่ต่อนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ สมาคมฯ ได้มีการสอบถามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการด้วย
- (2) บริษัทใหม่ที่ยังไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม TTIA GLP มาก่อน จำนวน 2 บริษัท เพื่อให้สมาชิกใหม่ตระหนักถึงความสำคัญการปฏิบัติด้านแรงงานที่ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม สมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรม Facilitators และได้จัดทำคู่มือการติดตามผล GLP Visit โดยอ้างอิงจากเอกสารแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับโรงงานแปรรูปในอุตสาหกรรมกึ่งและอาหารทะเลในประเทศไทย จัดทำโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมงและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมมาตรฐานแรงงาน 4 ข้อ และสภาพการทำงาน 6 ข้อ และเพิ่มเติมประเด็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ(คกส.) ซึ่งสมาคมฯ มีนโยบายส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพของ คกส.และการให้แรงงานข้ามชาติเข้ามามีส่วนร่วมใน คกส. ในการดำเนินกิจกรรมประกอบด้วย (1) การสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคล และฝ่ายลูกจ้าง และ (2) การเข้าเยี่ยมชมไลน์การผลิต และบริเวณโดยรอบโรงงาน ภายหลังสิ้นสุดกิจกรรม GLP Visit ทางสมาคมฯ จะสรุปประเด็นที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้สี Color code ขาว เทา ดำ ว่านายจ้างมีระบบบริหารจัดการและเอกสารรองรับหรือไม่ ปฏิบัติสอดคล้องตามกฎหมายแรงงาน หรือ มีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน และในส่วนของลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ สิทธิ และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือไม่ โดยจะจัดทำรายงานสรุปผลการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit ส่งให้กับแต่ละบริษัท และรวบรวมข้อมูลของทุกบริษัทเพื่อจัดทำรายงานประจำปีผลการดำเนินการตาม GLP ของอุตสาหกรรมทูน่าไทย

ผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit ปี 2560 ในภาพรวม พบว่า สมาชิกยินดีให้สมาคมฯ เข้าไปดำเนินกิจกรรม GLP Visit โดยผลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคล และฝ่ายลูกจ้างของสมาชิก 25 บริษัท พบว่า สมาชิกที่สามารถปฏิบัติตาม GLP ได้มีจำนวน 16 บริษัท จาก 25 บริษัท หรือ 64% อีก 9 บริษัท หรือ 36% พบปัญหาด้านการหักค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา การสอบถามการตั้งครุภก่อนรับเข้าทำงาน ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการแก้ไขในทันที และประเด็นที่จะแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในปี 2561 ได้แก่ การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และการมีกล่องรับข้อร้องเรียน

รายงาน TTIA GLP Visit ปี 2560 นำเสนอเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP และคณะกรรมการสวัสดิการ ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ (ตาราง 1, 2 และ 3)
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด (ตาราง 4)
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน(ตาราง 5)
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ตาราง 6)
- ส่วนที่ 5 ภาคผนวกกิจกรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP และคณะกรรมการสวัสดิการ ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้

จากตารางที่ 1 เป็นการสรุปข้อมูลตามแนวปฏิบัติ GLP และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งสมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ จำนวน 11 ข้อ โดยแบ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย 5 ข้อ หรือ 45% และการปฏิบัติที่มีความเสี่ยง/ ปัญหาการจัดการภายใน 6 ข้อ หรือ 55% ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ได้ดำเนินการแก้ไขทันที จำนวน 9 ข้อ หรือ 81% สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดความพร้อมของบุคลากรในการตีความด้านกฎหมาย จึงเกิดปัญหาการละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายโดยไม่ได้เจตนา และอีก 2 ข้อ หรือ 19% อยู่ระหว่างดำเนินการ ได้แก่ การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ และการจัดให้มีกล่องรับข้อร้องเรียน

ตารางที่ 1 สรุปแนวปฏิบัติ GLP และคณะกรรมการสวัสดิการ ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหา โดยแยกเป็นสมาชิกดำเนินการแก้ไขแล้ว และกำลังแก้ไข

ที่	แนวปฏิบัติ GLP	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย (ข้อ)	มีความเสี่ยงและการจัดการภายใน (ข้อ)	การดำเนินการแก้ไข (จำนวนข้อ)	
				แก้ไขแล้ว (ข้อ)	กำลังแก้ไข (ข้อ)
1	แรงงานบังคับ (2 ข้อ)	1	1	2	0
2	การไม่เลือกปฏิบัติ (1 ข้อ)	0	1	1	0
3	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4 ข้อ)	1	1	2	0
4	แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	0	0	0	0
5	เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง (1 ข้อ)	0	1	0	1
6	การใช้แรงงานสตรี (1 ข้อ)	0	1	1	0
7	ค่าชดเชย ค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน (3 ข้อ)	2	0	2	0
8	การบริหารงานบุคคล (1 ข้อ)	0	1	1	0

ที่	แนวปฏิบัติ GLP	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย (ข้อ)	มีความเสี่ยงและการจัดการภายใน (ข้อ)	การดำเนินการแก้ไข (จำนวนข้อ)	
				แก้ไขแล้ว (ข้อ)	กำลังแก้ไข (ข้อ)
9	สวัสดิการแรงงาน	0	0	0	0
10	ระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน	0	0	0	0
11	คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (1 ข้อ)	1	0	0	1
รวม (11 ข้อ)		5 (45%)	6 (55%)	9 (81%)	2 (19%)

จากตารางที่ 2 แสดงรายละเอียดประเด็น/ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน โดยสมาชิกดำเนินการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว แบ่งเป็น (1) ประเด็นที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย และมีการแก้ไขแล้ว พบ 4 ข้อ (อักษรสีแดง) ในด้าน 1.แรงงานบังคับ 3.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 7.ค่าชดเชย ค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน และ (2) ประเด็นที่มีความเสี่ยง/ ปัญหาการจัดการ และมีการแก้ไขแล้ว พบ 5 ข้อ (อักษรสีน้ำเงิน) ในด้าน 1.แรงงานบังคับ 2.การไม่เลือกปฏิบัติ 3.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6.การใช้แรงงานสตรี และ 8.การบริหารงานบุคคล รายละเอียดดังตารางที่ 2 ตารางที่ 2 รายละเอียดประเด็น/ ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน โดยสมาชิกดำเนินการแก้ไขแล้ว

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
1. แรงงานบังคับ (2 ข้อ)	1. พบการเขียนกฎระเบียบของบริษัทเรื่องการหักเงินลูกจ้างหากมีการกระทำ ความผิด	1. กฎข้อบังคับของบริษัทต้องไม่มีการลงโทษโดยการหักเงินลูกจ้าง	ม.76 วรรค 1 พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด	-
	2. ไม่มีการเขียนนโยบายด้านแรงงานบังคับที่ชัดเจน	1.บริษัทควรมีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน	-	-	ถ้าไม่กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน อาจทำให้ขาดการตรวจสอบด้านแรงงานบังคับ
2. การไม่เลือกปฏิบัติ (1 ข้อ)	1.ไม่มีการตรวจสอบเรื่องการข่มขู่ของหัวหน้างานในการร้องทุกข์ของพนักงาน	1. พบว่าหัวหน้ามีการใช้วาจาที่ไม่ดีแก่พนักงาน	-	-	บริษัทควรกำหนดและมีกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้างาน ด้านการสั่งลงโทษพนักงาน เพื่อหลีกเลี่ยงประเด็นเกิดการเลือกปฏิบัติระหว่างพนักงาน

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
3.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2 ข้อ)	1. พบพนักงานทดลองงาน ต้องจัดหาและใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลเอง และบริษัทไม่ได้มีการตรวจสอบเรื่องนี้	1. บริษัทต้องมีสวัสดิการในเรื่องชุดพนักงาน ชุดทำงาน และอุปกรณ์ในการทำงาน ให้แก่แรงงาน อาจจะมีการแจกชุดให้พนักงาน 2 ชุดต่อปี เป็นต้น	พรบ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 7 ประกอบกับมาตรา 22	กำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายสำหรับอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยให้กับลูกจ้าง	-
	2. พบว่ามีพนักงานไม่ให้ความร่วมมือในการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน เช่น เข็มปลั๊ก ถุงมือ เป็นต้น	1. บริษัทควรมีการติดตามตรวจดูพนักงานในการสวมใส่อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับแรงงาน	-	-	บริษัทควรมีความเข้มงวดในการให้พนักงานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันตามลักษณะงาน และจัดให้มีผู้รับผิดชอบตรวจสอบการสวมใส่อุปกรณ์นั้นๆ
4. แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
5. เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
6. การใช้แรงงานสตรี (1 ข้อ)	1. มีการตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน	-	-	-	การตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงานอาจทำให้ไม่รับพนักงานด้วยเงื่อนไขนี้ ถือเป็นทางเลือกปฏิบัติรูปแบบหนึ่ง ไม่สอดคล้องตามแนวปฏิบัติ GLP
7. ค่าชดเชย ค่าจ้างและ ชั่วโมงการทำงาน (2 ข้อ)	1. พนักงานรายเดือนต้องทำงานครบ 12 ชั่วโมงแล้ว จึงจะได้รับค่าล่วงเวลา(OT)	1. ในกรณีพนักงานรายเดือน ทางบริษัท จะพิจารณาให้ OT ภายหลังการทำงานเกิน 12 ชั่วโมงแล้ว	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24	ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นครั้งคราวไป	-

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
	2. มีการหักค่าน้ำค่าไฟ โดยตรงจาก Pay Slip	1. ใช้วิธีการเก็บค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าที่พัก แยกจาก Pay Slip	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 วรรคแรกบัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่างานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ... (4) เป็นเงินประกันตาม มาตรา10 หรือชดใช้ ค่าเสียหาย	บริษัทมีการหักค่าน้ำ ค่าไฟ โดยตรงจาก Pay Slip ซึ่งเป็นการหักเงิน นอกเหนือ จากที่กฎหมาย กำหนด	-
8. การบริหารงานบุคคล (1 ข้อ)	1. ไม่มีการติดตามนโยบายต่างๆ ที่บริษัทได้ประกาศไว้ ว่ามีการนำไปปฏิบัติหรือไม่	1. ควรมีผู้รับผิดชอบในการติดตามนโยบายต่างๆ ที่บริษัทได้ประกาศไว้ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องและเป็นธรรม	-	-	นโยบายของบริษัทไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติ
9. สวัสดิการแรงงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
10. ระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
11. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (0 ข้อ)	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลรายละเอียดประเด็น/ ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน ซึ่งสมาชิกกำลังดำเนินการแก้ไข แบ่งเป็น (1) ประเด็นที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย พบ 1 ข้อ (อักษรสีแดง) ในด้าน 11.คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ และ (2) ประเด็นที่มีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน พบ 1 ข้อ (อักษรสีน้ำเงิน) ในด้าน 5.เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 รายละเอียดประเด็น/ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน ซึ่งสมาชิกกำลังดำเนินการแก้ไข

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
1.แรงงานบังคับ (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
2. การไม่เลือกปฏิบัติ (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
3.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน(0 ข้อ)	-	-	-	-	-
4.แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
5.เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง (1 ข้อ)	1. บริษัทไม่มีกล่องรับความคิดเห็นภายในบริษัท	1. บริษัทมีช่องทางในการแสดงความคิดเห็น ร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านทางผู้บริหาร หัวหน้างาน และฝ่ายบุคคล แต่ไม่มีกล่องรับความคิดเห็นภายในบริษัทแต่อย่างใด	-	-	ควรติดตั้งกล่องรับความคิดเห็นภายในบริษัทเพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารจากลูกจ้าง
6.การใช้แรงงานสตรี (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
7.ค่าชดเชย ค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
8.การบริหารงานบุคคล (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
9.สวัสดิการแรงงาน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
10. ระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน(0 ข้อ)	-	-	-	-	-
11.คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (1 ข้อ)	1. บริษัทไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างครบตามจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด	1. บริษัทกำลังเตรียมการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการภายในปี 2561	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96	ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยมีผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน	-

ส่วนที่ 2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

จากตารางที่ 4 ในการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 25 บริษัท สมาคมฯ ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคลและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งพบว่าบริษัทที่มีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยสรุปประเภทของสวัสดิการที่บริษัทมีการจัดให้แก่พนักงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ค่าชุดปลาพิเศษ 2) งานสังสรรค์ และ 3) ที่พักอาศัยและยานพาหนะ ดังนี้

1) **ค่าชุดปลาพิเศษ** การจูงใจพนักงานโดยการให้ค่าจ้างเพิ่มตามจำนวนปลาที่ขูดได้ในปริมาณเกินกว่าที่บริษัทตั้งเป้าไว้ (16 บริษัท จาก 25 บริษัท) คิดเป็น 64%

2) **งานสังสรรค์** มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้พนักงานในวันปีใหม่ หรือเทศกาลอื่น ๆ (8 บริษัท จาก 25 บริษัท) คิดเป็น 32%

3) **ที่พักอาศัยและยานพาหนะ** บริษัทมีที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน โดยที่พนักงานเสียเพียงค่าน้ำ ค่าไฟ และมียานพาหนะรับส่งพนักงานจากที่พักถึงบริษัท (7 บริษัท

จาก 25 บริษัท) คิดเป็น 28% ในกรณีแรงงาน MOU บริษัทต้องจัดหาที่พักที่เหมาะสมถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายที่พักให้ตกลงกันเองตามแบบของสัญญาจ้างแรงงานของกรมจัดหางาน

ตารางที่ 4 ข้อมูลด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้แรงงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

ที่	รายชื่อบริษัท	หัวข้อสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดทำขึ้นให้พนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด									
		กีฬา	ศาสนา	อาหาร	งานสังสรรค์	การสัมมนา/อบรม	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	/	/	/	/	/	/	/	-	-	-
12	L	-	-	/	-	-	/	-	-	-	/
13	M	-	-	-	-	/	/	/	-	-	-
14	N	-	/	-	-	-	-	-	-	/	-

ที่	รายชื่อบริษัท	หัวข้อสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดทำให้พนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด									
		กีฬา	ศาสนา	อาหาร	งาน สังสรรค์	การสัมมนา/ อบรม	ค่าชุดปลา พิเศษ	การศึกษา	ของกำนัล	ที่พักอาศัย	ยานพาหนะ
15	O	/	/	-	/	-	/	-	-	/	/
16	P	-	-	-	/	-	/	-	-	/	-
17	Q	/	-	-	-	-	-	-	/	/	/
18	R	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-
19	S	-	-	-	/	-	-	-	/	/	/
20	T	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-
21	U	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-
22	V	-	-	/	-	-	/	-	/	-	-
23	W	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-
24	X	-	-	/	-	-	-	-	-	-	/
25	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	/	-
จำนวนบริษัทในแต่ละหัวข้อ		5	4	6	8	4	16	2	4	7	7
% ของแต่ละหัวข้อ		20	16	24	32	16	64	8	16	28	28

หมายเหตุ:

- กีฬา กล่าวคือ บริษัทมีสถานที่และกิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกายให้พนักงาน เช่น สนามกีฬา การแข่งขันกีฬา
- ศาสนา กล่าวคือ บริษัทมีการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรและให้พนักงานสามารถทำกิจกรรมทางศาสนา
- อาหาร กล่าวคือ บริษัทมีการให้บริการอาหารพนักงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือไม่จำกัดปริมาณ
- งานสังสรรค์ กล่าวคือ บริษัทมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์เช่นวันปีใหม่ให้พนักงาน
- การสัมมนาและอบรม กล่าวคือ บริษัทมีการจัดกิจกรรมพาพนักงานไปเที่ยวนอกสถานที่และอบรม
- ค่าชุดปลาพิเศษ กล่าวคือ บริษัทมีการจ่ายค่าจ้างเพิ่มตามน้ำหนักปลาที่ขูดได้เกินเป้าหมายที่บริษัทกำหนด
- การศึกษา กล่าวคือ บริษัทมีการสนับสนุนค่าเล่าเรียนให้กับพนักงาน บุตรพนักงาน หรือ มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนงานให้กับพนักงานโดยเฉพาะ
- ของกำนัล กล่าวคือ บริษัทมีการแจกทอง หรือ ให้ของกำนัลแก่ผู้ที่ทำงานกับบริษัทเป็นเวลานาน
- ที่พักอาศัย กล่าวคือ บริษัทมีการจัดที่พักให้พนักงานโดยพนักงานเสียเพียงค่าน้ำและค่าไฟ
- ยานพาหนะ กล่าวคือ บริษัทมีบริการรถรับ-ส่ง พนักงานจากที่พักถึงบริษัท

อนึ่ง ในการเพิ่มสวัสดิการของแต่ละบริษัทให้กับพนักงานของตนเองนั้น มีบางบริษัทได้สร้างแรงจูงใจที่โดดเด่น ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ได้แก่

- 1) **ค่าอาหารกลางวัน** มีการหักเงินค่าจ้างพนักงาน 10 บาท ทุกวัน เพื่อเป็นค่าอาหารกลางวัน โดยพนักงานสามารถรับประทานได้ไม่จำกัดปริมาณ พนักงานให้สัมภาษณ์ว่ามีความพอใจมาก และเต็มใจให้หักเงินค่าจ้างส่วนนี้ อีกทั้งบริษัทได้สอบถามกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว ทางกรมสวัสดิการฯ อนุญาตให้ทำได้เนื่องจากเป็นคุณกับลูกจ้าง
- 2) **ทุนการศึกษา** มีการแจกทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่เรียนดี 1 คนต่อครอบครัว และให้ทุนการศึกษาจนจบปริญญาตรี
- 3) **การดูแลบ้านพักแรงงาน** มีการจัดตั้ง คณะกรรมการบ้านพักแรงงานเฉพาะ เพื่อดูแลแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานพอใจมาก เนื่องจากมีคนช่วยดูแลความปลอดภัย และมีการสร้างที่พักใหม่ให้แก่แรงงาน สภาพห้องกว้างและมีห้องน้ำในตัว

ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

จากตารางที่ 5 ผลการสัมภาษณ์แรงงานทั้ง 25 บริษัท บริษัทละ 3 คน พบว่า หัวข้อที่แรงงานมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ 56% 2) อายุในการเกษียณ 20% และ 3) การเลื่อนขั้น ให้รางวัล 4% ตามลำดับ

- 1) **คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ** พนักงานส่วนมากไม่เข้าใจหน้าที่ และไม่ทราบผลงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ รวมถึงหน้าตาของผู้ที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ (พบ 14 บริษัท จาก 25 บริษัท) อย่างไรก็ตาม จากการสอบถามตัวแทนแรงงานเรื่องของความเข้าใจในคณะกรรมการสวัสดิการฯ นั้น พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ปัจจุบันมีความเป็นอยู่ที่น่าพอใจอยู่แล้ว และต้องการมาทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายและนำกลับประเทศบ้านเกิดมากกว่า จึงไม่สนใจเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับรายได้เท่าใดนัก
- 2) **อายุในการเกษียณงาน** พนักงานไม่ทราบอายุในการเกษียณ สาเหตุหนึ่งมาจาก ทางบริษัทเห็นว่าพนักงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานกับบริษัทจนถึงอายุเกษียณ ดังนั้น จึงไม่ได้เน้นการให้ข้อมูลเรื่องนี้กับแรงงาน (พบ 5 บริษัท จาก 20 บริษัท)
- 3) **การเลื่อนขั้น ให้รางวัล** พนักงานไม่ทราบเรื่องการเลื่อนขั้น ให้รางวัล เช่น ไม่ทราบว่าทำอย่างไรจึงจะได้รับค่าจ้างเพิ่มจากค่าจ้างรายวันปกติ หรือวิธีการตรวจสอบรายได้ที่ได้รับ (พบ 1 บริษัท จาก 25 บริษัท)

ตารางที่ 5 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง เรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

ที่	ข้อมูลทั่วไปด้านความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงานของลูกจ้าง	ตัวแทนลูกจ้างมีความเข้าใจสิทธิ หน้าที่ และ วงจรชีวิตในการทำงาน (บริษัท)	%	ตัวแทนลูกจ้างไม่ทราบหรือไม่เข้าใจสิทธิ หน้าที่ และ วงจรชีวิตในการทำงาน (บริษัท)	%
1	อายุการรับเข้าทำงาน	25	100	0	0
2	การอบรม	25	100	0	0
3	การให้ค่าจ้าง สวัสดิการ	25	100	0	0
4	การลงทะเบียนทางวินัย	25	100	0	0
5	การร้องทุกข์	25	100	0	0
6	การเลื่อนขั้น ให้รางวัล	24	96	1	4
7	อายุการเกษียณ	20	80	5	20
8	คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	11	44	14	56
รวม (8 ข้อ)					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อมูลในตารางที่ 6 ได้จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคล ในช่วงการทำกิจกรรม GLP Visit ของสมาชิกจำนวน 25 โรงงาน พบว่า บริษัทที่มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.) มีจำนวน 24 บริษัท จาก 25 บริษัท หรือคิดเป็น 96% ส่วนอีก 1 บริษัท หรือ 4% ยังไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ เนื่องจากบริษัทเพิ่งจัดตั้งจึงยังดำเนินการไม่เรียบร้อย ทั้งนี้ ทางบริษัทแจ้งว่าจะดำเนินการเลือกตั้ง คกส. ให้แล้วเสร็จภายในปี 2561

จากตารางที่ 6 สรุปข้อมูลคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.) ในภาพรวมของ 25 บริษัท ได้ดังนี้

- 1) จำนวน คกส. ของแต่ละบริษัท อยู่ในช่วง 5-15 คน โดยบริษัทส่วนใหญ่ มีคกส. 5 และ 7 คน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไป ต้องมี คกส. อย่างน้อย 5 คน
- 2) จำนวน คกส. โดยรวมทั้ง 25 บริษัท มี 187 คน เมื่อแบ่งสัดส่วนของ คกส. ที่มาจากแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย พบว่าเป็นแรงงานข้ามชาติ 70 คน หรือ 38% และเป็นคนไทย 117 คน หรือ 62%

- 3) บริษัทที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่ใน คคส. ด้วย มี 21 บริษัท หรือ 84% และบริษัทที่มี คคส.เป็นคนไทยทั้งหมด มีจำนวน 3 บริษัท หรือ 12% ทั้งนี้ สำหรับบริษัทที่มี คคส. เฉพาะคนไทยเท่านั้น พบว่ามีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในบริษัทประมาณ 50% โดยแรงงานข้ามชาติเองเห็นว่า คนไทยน่าจะมีความสามารถในการทำหน้าที่ คคส. ได้ดีกว่าแรงงานข้ามชาติ จึงไม่ได้เลือกแรงงานข้ามชาติที่ลงสมัคร ทางสมาคมฯ ได้ให้คำแนะนำถึงการให้ความสำคัญเพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมที่มากขึ้น เนื่องจากจะได้มีตัวแทนแรงงานข้ามชาติดูแลและแก้ปัญหาของพนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้บริษัทจะนำไปดำเนินการต่อไป เมื่อ คคส.ชุดเดิมครบวาระ
- 4) ในการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงาน ทุกบริษัทให้ข้อมูลว่าใช้ 3 วิธีการหลัก ได้แก่ หารือใน คคส.ฯ กล่องรับความคิดเห็น และประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลบนบอร์ด

ตารางที่ 6 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี 2560

ที่	รายชื่อบริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคคส. (คน)						% คคส.จากพนักงานทั้งหมด
		ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างดาว	%	ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างดาว	%	
1	A	3,305	100	622	19	2,683	81	7	100	0	0	7	100	0.21
2	B	2,599	100	399	15	2,200	85	9	100	6	66	3	34	0.34
3	C	1,100	100	484	44	616	56	7	100	7	100	0	0	0.63
4	D	377	100	279	74	198	26	5	100	4	80	1	20	1.32
5	E	3,240	100	877	27	2,363	73	9	100	3	34	6	66	0.27
6	F	13,154	100	3,978	31	9,176	69	5	100	3	60	2	40	0.03
7	G	3,611	100	1,069	29	2,542	71	14	100	8	57	6	43	0.38
8	H	3,500	100	1,576	45	1,924	54	7	100	6	85	1	15	0.20
9	I	1,289	100	146	12	1,143	88	7	100	4	57	3	43	0.54
10	J	1,200	100	562	12	816	88	7	100	5	71	2	29	0.58
11	K	4,158	100	498	12	3,660	88	9	100	4	44	5	56	0.21
12	L	80	100	20	25	60	75	5	100	2	40	3	60	6.25
13	M	5,594	100	3,739	67	1,855	33	15	100	11	73	4	27	0.26
14	N	2,584	100	2,276	88	308	12	6	100	4	67	2	33	0.23
15	O	2,579	100	525	20	2,025	80	13	100	7	53	6	47	0.50
16	P	2,660	100	769	29	1,891	71	15	100	10	67	5	33	0.56
17	Q	164	100	103	62	61	38	7	100	5	71	2	29	4.26

ที่	รายชื่อ บริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคส. (คน)						% คส.จาก พนักงานทั้งหมด
		ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างดาว	%	ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างดาว	%	
18	R	380	100	88	24	292	76	5	100	2	40	3	60	1.31
19	S	77	100	43	55	34	45	5	100	4	80	1	20	6.49
20	T	98	100	36	37	62	63	5	100	3	60	2	40	5.10
21	U	550	100	340	62	210	38	7	100	7	100	0	0	1.27
22	V	751	100	60	7	691	93	7	100	4	57	3	43	0.93
23	W	46	100	19	41	27	59	6	100	3	50	3	50	13.04
24	X	491	100	491	100	0	0	5	100	5	100	0	0	1.01
25	Y	104	100	30	28	74	72	ยังไม่มีคส.						
รวม		53,691	100	19,029	35	34,911	65	187	100	117	62	70	38	0.34

ส่วนที่ 5 ภาคผนวกการดำเนินงานกิจกรรม GLP Visit

ในปี 2560 สมาคมฯ ได้ดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 25 บริษัท โดยเริ่มต้นในเดือนกุมภาพันธ์ 2560 จนถึง เดือนธันวาคม 2560

ตารางที่ 7 การดำเนินกิจกรรม GLP Visit สมาชิกทั้ง 25 บริษัท ปี 2560

Company		Feb	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
1	ABD Khan Co., Ltd.			26 Sep 17			
2	A.E.C. Canning Co., Ltd.				30 Oct 17		
3	Asian Alliance International Co., Ltd.			19 Sep 17			
4	Big Aga (Thailand) Co., Ltd.			8 Sep 17			
5	Chotiwat Manufacturing Co., Ltd.				16 Oct 17		
6	Diamond Food Product Co., Ltd.		29 Aug 17				
7	Global Frozen Food (Thailand) Co., Ltd.			22 Sep 17			

Company		Feb	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
8	Inaba Foods (Thailand) Co., Ltd.						7 Dec 17
9	I.S.A Value Co., Ltd.		11 Aug 17				
10	Kingbell Producer Co., Ltd.			15 Sep 17			
11	MMP International Co., Ltd.			13 Sep 17			
12	Patthana Marine and Foods Co., Ltd.						8 Dec 17
13	Pataya Food Industries Co., Ltd.			1 Sep 17			
14	PC Tuna Co., Ltd.				12 Oct 17		
15	Premier Canning Industry Co., Ltd.			14 Sep 17			
16	R.S. Cannery Co., Ltd.			20 Sep 17			
17	Siam International Food Co., Ltd.				19 Oct 17		
18	S.K. Foods (Thailand) Public Co., Ltd.		31 Aug 17				
19	Songkla Canning Public Co., Ltd.				17 Oct 17		
20	Southeast Asian Packaging and Canning Ltd.			6 Sep 17			
21	S.P.A International Food Group Co., Ltd.	22 Feb 17					
22	TCB Tropical Canning (Thailand) Co., Ltd.				18 Oct 17		
23	Thai Union Group Public Co., Ltd.		15 Aug 17				
24	Thai Union Manufacturing Co., Ltd.			28 Sep 17			
25	Unicord Public Co., Ltd.		18 Aug 17				

จัดทำรายงานโดย

นางสาวสุพัทธรา รั้วไพโรจน์

ผู้อำนวยการ

นายวรพล พัฒนนะนุกิจ

เจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงาน

นายปิยะราช บุญประเสริฐ

เจ้าหน้าที่บริหารโครงการ

ภาพการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2560 ณ สถานประกอบการของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมพูน้าไทย จำนวน 25 โรงงาน



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



Asian Alliance International Co., Ltd. (บริษัท เอเชีย อะไลอันซ์ จำกัด) จังหวัดสมุทรสาคร



Big Aga (Thailand) Co., Ltd. (บริษัท บิ๊ก เอ้ก้า จำกัด) จังหวัดสมุทรสาคร



Chotiwat Manufacturing Co., Ltd. (บริษัท โชติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด) จังหวัดสงขลา



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



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



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



Patthana Marine and Foods Co., Ltd. (บริษัท พัฒน์ธน มารีน แอนด์ ฟู้ดส์ จำกัด) จ.สมุทรสาคร



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



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



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



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 เซ้าท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง 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 ทรอปปิคอลแคนนิ่ง 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



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



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



Thai Inaba Foods Co., Ltd. (บริษัท ไทย อินาบะ ฟู้ดส์ จำกัด)