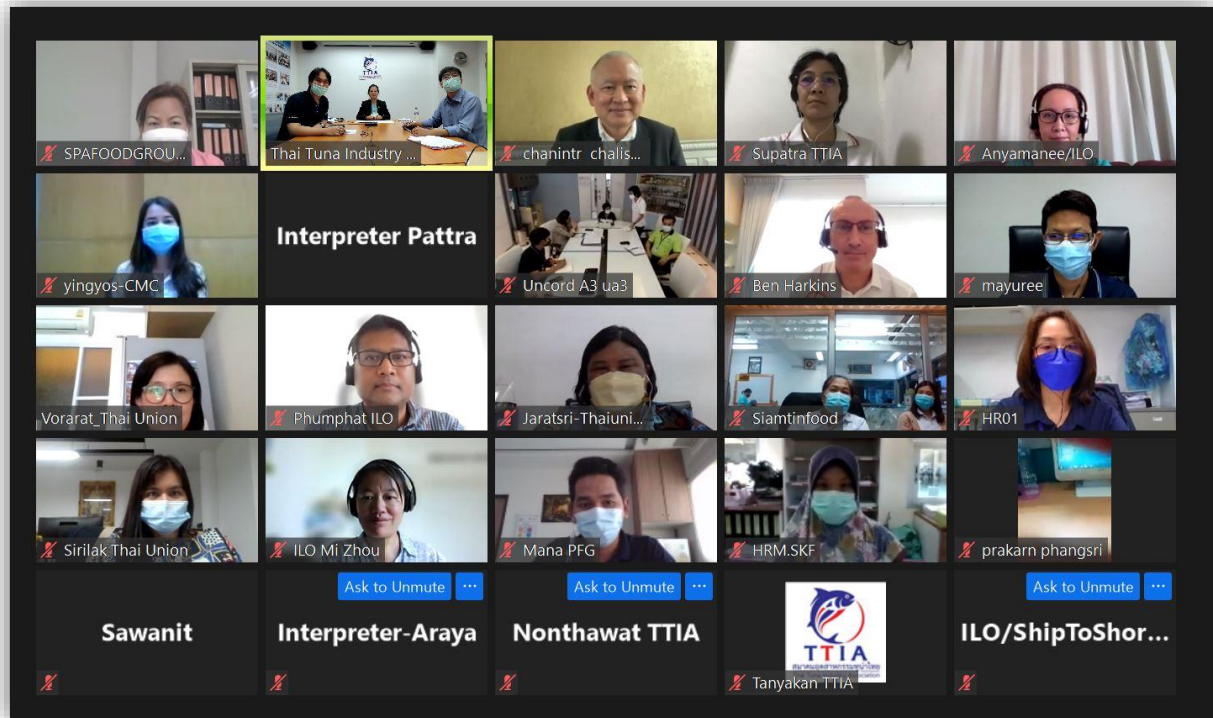


รายงานการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนความเห็นออนไลน์ เรื่อง “หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการ  
จัดหางานที่เป็นธรรมและบทรินยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง  
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ”



รายงานการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนความเห็นออนไลน์  
เรื่อง “หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและบทรินยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมใน  
การจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ”

วันอังคารที่ 18 มิถุนายน 2564 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย  
จัดโดย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

สืบเนื่องจาก ในปัจจุบัน พบว่าประเด็นเรื่องค่าใช้จ่ายของแรงงาน เช่น ค่าใช้จ่ายของ บริษัท Agency  
ประเทศต้นทาง , ค่าใช้จ่ายของบริษัทนายจ้าง , ค่าใช้จ่ายของแรงงาน ค่อนข้างเป็นที่ให้ความสำคัญสำหรับ  
ลูกค้าและองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงสิทธิ ที่แรงงานควรได้รับ ด้วยเหตุนี้ สมาคมฯ จึงได้จัดการ  
ประชุมแลกเปลี่ยนความเห็นออนไลน์ ในเรื่อง “การจัดหางานที่เป็นธรรมและบทรินยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมใน  
การจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง” โดยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
(ILO) ร่วมประชุม

**จุดประสงค์และความคาดหวัง** การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความเห็นในครั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบข้อมูลการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม และเป็นพื้นที่การแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกัน โดยมีหัวข้อนโยบายสมาคมที่สมาชิกต้องปฏิบัติตาม/ ข้อมูลเบื้องต้นเรื่องการสรรหาและค่าใช้จ่ายของแรงงานข้ามชาติ / หลักการทั่วไปเพื่อจัดหางานและค่าธรรมเนียมนที่เกี่ยวข้อง/ตัวอย่างประเทศต่างๆที่มีการดำเนินการด้านสรรหาแรงงาน

### **มีบริษัทสมาชิกเข้าร่วม 17 บริษัท**

1. บริษัท คิงเบล โปรติวเซอร์ จำกัด
2. บริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด
3. บริษัท เซ้าท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด
4. บริษัท ทรอปิคอลแคนนิง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
5. บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
6. บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
7. บริษัท ผลิตภัณฑ์ปลากระป๋องสยาม จำกัด
8. บริษัท พี.ซี.ทูน่า จำกัด
9. บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน)
10. บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด
11. บริษัท อาร์ เอส แคนเนอรี จำกัด
12. บริษัท เอเชีย อะไลอันซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
13. บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
14. บริษัท เอส.เค.ฟู้ดส์(ประเทศไทย)จำกัด (มหาชน)
15. บริษัท เอส.พี.เอ.อินเตอร์เนชั่นแนล ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด
16. บริษัท ไอ.เอส.เอ. แวลู จำกัด
17. บริษัท แพทย์ฟู้ดอินดัสตรี จำกัด

การจัดประชุมฯ แบ่งออกได้เป็น 3 ช่วงกิจกรรม คือ 1. ช่วงการนำเสนอจากทางสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย 2. การนำเสนอจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) 3. ช่วงประเด็นคำถาม

## 1. การนำเสนอจากทางสมาคมอุตสาหกรรมหมู่นำไทย

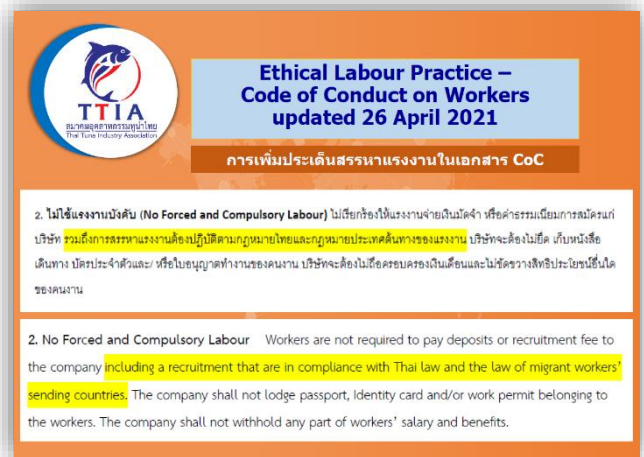
คุณอรุณพันธ์ มาตังสรณ์ ที่ปรึกษาด้านแรงงานสมาคมฯ ได้นำเสนอ นโยบายสมาคมฯ ที่สมาชิกต้องปฏิบัติตาม ในกิจกรรมด้านแรงงานสมาคม และแนวทางการสรรหาแรงงานเพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมและผู้แทนจาก ILO ได้รับทราบการดำเนินงานของสมาคมฯ ที่ผ่านมา



**Promoting Good Labour Practice among members and supply chain companies by implementing GLP guideline under cooperation with ILO**

TTIA conducted GLP Visit to its members since 2016. In 2020, TTIA expanded its GLP mandates to cover 7 supply chain companies to promote its ethical standards including packaging and cooking oil producers. TTIA's GLP visits were reported on its website.

More information: TTIA's GLP Annual Report: <http://www.thaituna.org/home/download/report-labor/รายงาน%20GLP%20Visit%20ประจำปี%202020%20ฉบับภาษาอังกฤษ.pdf>



**Ethical Labour Practice – Code of Conduct on Workers updated 26 April 2021**

การเพิ่มประเด็นสรรหาแรงงานในเอกสาร CoC

2. **ไม่ใช้แรงงานบังคับ (No Forced and Compulsory Labour)** ไม่เรียกหรือให้แรงงานจ่ายเงินมัดจำ หรือค่าธรรมเนียมการสมัครบริษัท รวมถึงการสรรหาแรงงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎหมายประเทศต้นทางของแรงงาน บริษัทจะต้องไม่ยึด ใ้บหนึ่งหรือเดินทาง บัตรประจำตัวและ/หรือใบอนุญาตทำงานของคนงาน บริษัทจะต้องไม่ยึดครองเงินเดือนและไม่ขัดขวางสิทธิประโยชน์อื่นใดของคนงาน

2. **No Forced and Compulsory Labour** Workers are not required to pay deposits or recruitment fee to the company including a recruitment that are in compliance with Thai law and the law of migrant workers' sending countries. The company shall not lodge passport, identity card and/or work permit belonging to the workers. The company shall not withhold any part of workers' salary and benefits.

## 2. การนำเสนอจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

คุณ BEN HARKIN ได้นำเสนอข้อมูลเบื้องต้น เรื่องการสรรหาและค่าใช้จ่ายของแรงงานข้ามชาติ โดยนำเสนองานวิจัยที่ได้รับการศึกษาจาก ILO ที่หลักการของ ILO ไม่ต้องการให้แรงงานต้องถูกเก็บค่าธรรมเนียมใดๆ ในการสรรหาแรงงาน ซึ่งเห็นได้จากในกรณีที่แรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในไทยหากมาด้วยช่องทางไม่ปกติจะมีค่าใช้จ่ายที่ถูกกว่าและรวดเร็วกว่าช่องทางปกติ ทำให้เกิดกรณีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก



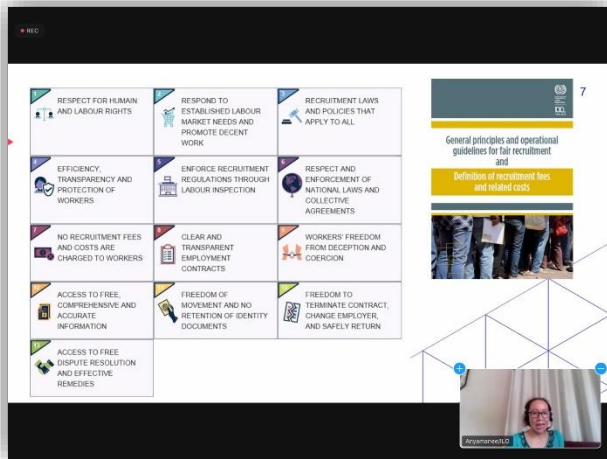
17

**Conclusion**

- ▶ Thailand has made significant progress towards fair recruitment of migrant workers in recent years.
- ▶ Royal Ordinance Concerning the Management of Migrant Workers adopts the principle of zero recruitment fees for migrant Workers, which is in line with international standards.
- ▶ However, the Royal Ordinance does not define what constitute the "recruitment costs" that are not to be charged to migrant workers and they are still paying a number of high costs.
- ▶ Government regulations can be supplemented by both industry self-regulation and monitoring of compliance by trade unions and civil society organizations on fair recruitment.
- ▶ Application and reporting of fair recruitment practices is increasingly becoming a requirement for multinational buyers.

Advancing social justice, promoting decent work

BEN HARKIN



คุณอัญมณี ได้นำเสนอหลักการทั่วไปเพื่อจัดหางานและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องโดนได้นำเสนอค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องที่เป็นปัญหาอยู่คือค่าใช้จ่ายที่แรงงานจ่ายในประเทศต้นทางที่นายจ้างควรต้องรับผิดชอบ

คุณ Mi Zhou ยกตัวอย่างประเทศต่างๆที่มีการดำเนินการด้านสรรหาแรงงาน



### 3. ช่วงประเด็นคำถาม

ตาราง ข้อมูลคำถามและประเด็นที่พบเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆระหว่างสมาชิกและ ILO

สมาชิก	ILO
<p><b>คำถาม</b></p> <p>1. ค่าใช้จ่ายในการสรรหามีค่าดำเนินการมาก หากจ่ายให้แรงงานข้ามชาติทั้งหมดแล้วจะอย่างไร หากแรงงานไม่ทำงานต่อให้ครบตามสัญญา</p>	<p><b>คำตอบ</b></p> <p>หากสภาพเป็นอยู่และมีค่าแรงที่เหมาะสมจะช่วยจูงใจให้แรงงานทำงานร่วมกับบริษัทได้นานขึ้น</p>

สมาชิก	ILO
<b>คำถาม</b> 2. หากบริษัทจ่ายค่าดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติหมดแล้วเหลือเพียง VISA Passport Work permit ให้ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ทาง ILO รับได้หรือไม่	<b>คำตอบ</b> ILO ไม่ได้มีหน้าที่ประเมินใครแค่ทำหน้าที่ออกแนวทางที่เหมาะสมที่ควรนำไปปฏิบัติ ดังนั้นทางสมาชิกเอง ควรต้องถาม Buyer ว่าเพียงพอหรือไม่ต่อการดำเนินการที่ผ่านมา
3. ค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานของประเทศต้นทาง 150,000 จ้าต ยังไม่สามารถแจกแจงได้ทาง ILO มีการดำเนินการอย่างไร	นี่คือนโยบายของประเทศพม่า ที่ ILO เห็นว่ายังไม่สอดคล้องต่อหลักการ เช่นกัน



สุดท้ายนี้ ดร.ชวินทร์ ชลิสราพงศ์ นายกสมาคมฯ ได้กล่าวปิดงานและขอขอบคุณทาง ILO ที่มาบรรยายและร่วมแลกเปลี่ยนความเห็น จริยธรรมในการสรรหาแรงงานในวันนี้ โดยรับทราบทั้งหมด 3 ประเด็น ได้แก่

1. การให้คุณค่ากับแรงงานเป็นสิ่งสำคัญ
2. ค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานต้องมีความเป็นธรรม
3. หลักการ ILO Zero recruitment fee เพื่อป้องกัน/ลดความเสี่ยง การเกิดแรงงานบังคับในซัพ

พลายเซน

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้สมาชิกของสมาคมฯ จะมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความพร้อมในด้านการจัดการ หรือ สถานะทางด้านการเงิน แต่ถือได้ว่าการประชุมฯ ในครั้งนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการทำงานร่วมกับทาง ILO เพื่อนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมถึงแนวทางการแก้ไขให้สอดคล้องกันมากที่สุดเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป