



รายงานประจำปี 2567

ผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

การเก็บข้อมูลการสรรหาแรงงาน และด้านสิทธิมนุษยชน



สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 ความเป็นมา การดำเนินการ และภาพรวมการติดตามสมาชิก

1.1 ความเป็นมา	2
1.2 ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2567	3
1.3 ภาพรวมการติดตามสมาชิก	4

ส่วนที่ 2 ผลสรุปด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)

2.1 การปฏิบัติตามข้อกำหนด และ หลักการ GLP (ตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2)	5
2.2 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเรื่องความเข้าใจในการทำงาน.....	6
2.3 ข้อมูลจำนวนแรงงาน และ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ตารางที่ 3)	7
2.4 ข้อมูลเพิ่มเติม ตามคำแนะนำของ ILO	8
2.5 ความเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกตั้งแต่ปี 2559 - 2567 (ตารางที่ 4)	9

ส่วนที่ 3 ผลสรุปด้านการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม (ตารางที่ 5)

ส่วนที่ 4 ผลสรุปด้านสิทธิมนุษยชน

ภาคผนวก ภาพกิจกรรม	
--------------------------	--

ส่วนที่ 1

ความเป็นมา ขั้นตอนการดำเนินการ และภาพรวมการติดตามสมาชิก

1.1 ความเป็นมา

สมาคมได้จัดทำรายงานเพื่อสรุปผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP Good Labor Practice) ของสมาชิก สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA) และ สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย (TPFA) วัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้สมาชิก ดำเนินการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีตามหลักการ GLP ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการติดตามผลการนำ GLP ไปใช้ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง GLP ให้กับสมาชิกใหม่ นอกจากนี้ ได้ทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในด้านการสรรหาแรงงาน และสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นข้อมูลติดตามสถานการณ์สากลในปัจจุบัน

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 เห็นชอบให้สมาคม ดำเนินการ TTIA GLP Visit เพื่อส่งเสริมและติดตามให้สมาชิกนำ GLP ไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยมีสมาชิกเข้าร่วม 23 บริษัทจาก ทั้งหมด 25 บริษัท

ปี 2561 สมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรม Facilitators ร่วมกับทาง ILO (International Labour Organization) และ สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย โดยในปี 2562 ได้มีการพัฒนาคู่มือ GLP และ Checklist ฉบับปรับปรุงล่าสุด เพื่อใช้ติดตามการดำเนินงานด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของสมาชิกสมาคมฯ ซึ่งตามหลัก GLP ฉบับใหม่ ได้กำหนดสภาพการทำงานพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมไว้ 6 หมวดหมู่ ได้แก่ (1) แรงงานบังคับ (2) แรงงานเด็ก (3) เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมและความร่วมมือในสถานประกอบการ (4) การไม่เลือกปฏิบัติ (5) ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน และ (6) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน และเริ่มใช้ติดตามสมาชิกตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา

ปี 2562 ได้มีการจัดตั้ง **สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย** ขึ้น เพื่อสนับสนุนงานสินค้าอาหารสัตว์เลี้ยงของไทย โดยกำหนดขอบข่ายการทำงานเฉพาะอาหารสัตว์เลี้ยงชนิดเปียก (Wet pet food) ซึ่งเป็นชนิดที่กลุ่มอุตสาหกรรมทูน่ามีการผลิตเป็นหลัก โดยมติที่ประชุมการจัดตั้งสมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2562 กำหนดให้ใช้นโยบายด้านแรงงาน เช่นเดียวกับสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย 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 เนื่องจากองค์การระหว่างประเทศและลูกค้าให้ความสำคัญ โดยสมาคมปรับ Checklist จากคู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน และได้รับความเห็นชอบจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564

อนึ่ง ในปี 2564 สมาคมฯ ได้ให้ข้อมูลเพื่อประเมินโครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP Program) ภายใต้โครงการ Ship to shore rights ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งได้แจ้งข้อค้นพบและแนะนำการพัฒนากิจกรรมฯ ให้ดี

ยิ่งขึ้น เช่น ควรมีภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม กลไกการร้องทุกข์ควรถูกกำหนดระยะเวลาดำเนินการแก้ไขที่เหมาะสม ควรส่งเสริมคณะกรรมการสวัสดิการให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมชายหญิง และผู้บริหารควรมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยในปี 2565 สมาคมฯ จึงนำมาปรับปรุง โดยเพิ่ม Checklist คำถาม และได้เชิญ NGO (MWG Migrant Working Group) ร่วมเป็น observer สังเกตการณ์การดำเนินกิจกรรม ซึ่งแล้วแต่ความสมัครใจของสมาชิก

ในปี 2567 มติที่ประชุม TTIA ครั้งที่ 2/2567 เห็นชอบให้จัดกิจกรรม GLP Visit, การสรรหาแรงงาน (Recruitment), และสิทธิมนุษยชน ผ่านทางออนไลน์และออนไลน์ โดยพิจารณาจากข้อมูลการดำเนินกิจกรรมจากการสัมภาษณ์และติดตามกรณีที่มีประเด็นสืบเนื่องของแต่ละสมาชิกจากปีที่ผ่านมา เพื่อประเมินความเสี่ยงในแต่ละโรงงาน เมื่อสมาคมดำเนินการครบทุกบริษัทแล้ว จะสรุปภาพรวมเป็นรายงานประจำปี ซึ่งจะจัดทำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสมาคม และในปีนี้ สมาคมฯ ได้รับงบประมาณสนับสนุนในโครงการ Ship to Shore Rights SEA จาก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเป็นองค์กรภายใต้สังกัดสหประชาชาติ (UN) ในการสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม GLP ในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดอบรม หรือ การดำเนินกิจกรรมฯ รวมถึงได้เชิญ ILO และ NGOs เข้าร่วมสังเกตการณ์เพิ่มขึ้น (MWG : Migrant Working Group, LRF : Labour Rights Foundation) โดยปีนี้มีสมาชิกเข้าร่วม 26 บริษัท และมีสมาชิกอนุญาตให้องค์กรภายนอกเข้าร่วมสังเกตการณ์ จำนวน 6 บริษัท

ตาราง การจำแนกขนาดบริษัทสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม

สมาชิกสมาคม	จำนวนบริษัทสมาชิกทั้งหมด	บริษัทที่เข้าร่วมกิจกรรม	บริษัทขนาดเล็กมีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน	บริษัทขนาดกลางจำนวนแรงงานตั้งแต่ 51-200 คน	บริษัทขนาดใหญ่จำนวนแรงงาน ตั้งแต่ 201 คน ขึ้นไป
สมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย TTIA	27	26	0	5	22
สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย TPFA (ทุก บ.เป็นสมาชิก TTIA ด้วย)	10	10	0	0	10

- หมายเหตุ :
- มี 1 บริษัท ที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฯ เนื่องจาก บริษัทไม่ได้ผลิต ผลิตภัณฑ์จากปลาทูนาแล้วแต่คงสถานะความเป็นสมาชิกอยู่
 - อ้างอิง พรบ.ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 โดยแบ่งขนาดบริษัทซึ่งพิจารณาตามจำนวนแรงงาน

1.2 ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2567

สมาคมฯ มีแนวทางการดำเนินกิจกรรมฯ เพื่อติดตาม และ ตรวจสอบ ให้สอดคล้องตามหลักของแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP) โดยมีขั้นตอนดังนี้

- **การเข้าติดตามพื้นที่การผลิตและบริเวณโดยรอบโรงงาน** เพื่อสำรวจสภาพแวดล้อมและบริเวณโดยรอบความเป็นอยู่ รวมถึงความปลอดภัยของแรงงาน ว่าบริษัทสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานแนวปฏิบัติฯ และมาตรการความปลอดภัย ตามที่กฎหมายหรือแนวปฏิบัติได้กำหนดไว้หรือไม่ สำหรับบริษัทที่ไม่ได้มีการทำกิจกรรมแบบ On-site จะต้องส่งเอกสารตามที่สมาคมฯ ร้องขอ เพื่อประกอบการทำกิจกรรมฯ เช่น นโยบายบริษัท กฎระเบียบข้อบังคับ ตัวอย่างสัญญาจ้างภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ รายชื่อคณะกรรมการสวัสดิการและรายงานการประชุมฯ หลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้าง (Pay-slips) และรูปถ่ายตามจุดสำคัญ เช่น โรงอาหาร ห้องพยาบาล บอร์ดประชาสัมพันธ์

- **การสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้างและตัวแทนแรงงาน** สมาคมฯ จะสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคล และสุ่มสัมภาษณ์แรงงาน จำนวน 5 คน โดยมาจากคณะกรรมการสวัสดิการ 2 คน และแรงงานทั่วไป 3 คน ทั้งนี้หากเป็นโรงงานสมาชิกทั้ง TTIA

และ TPFA จะส่งมอบรายงานมาจากทั้ง 2 ส่วน คือ โรงงานทUNA และโรงงานอาหารสัตว์เลี้ยง โดยคำถามครอบคลุมในประเด็น การทำงาน สภาพแวดล้อมภายใน รวมถึงความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อบริษัท

- **การติดตามผลเพื่อแก้ไขให้สอดคล้องต่อกฎหมาย และหลักการ GLP** หลังจากเข้าติดตาม และได้แจ้งผลผ่านรายงาน GLP Visit ให้กับสมาชิกได้รับทราบแล้ว หากสมาชิกฯ พบประเด็นที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย หรือหลักการ GLP สมาชิกฯ จะส่งแบบฟอร์มการแก้ไข เพื่อให้สมาชิกกำหนดระยะเวลาการแก้ไขประเด็นข้อค้นพบที่เจอ และให้ส่งหลักฐานการดำเนินการฯ มาให้สมาชิกฯ

ภายหลังสิ้นสุดกิจกรรม GLP Visit ทางสมาชิกฯ จะจัดทำรายงานสรุปผลการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit ส่งให้แต่ละบริษัท โดยจะสรุปประเด็นที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ผ่านการประเมินจากการใช้สี หรือ Color code (ขาว เทา ดำ) ว่า นายจ้างมีระบบบริหารจัดการและเอกสารรองรับ การปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายแรงงาน รวมถึงการดำเนินการแก้ไข และในส่วนของลูกค้ามีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ สิทธิ การทำงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือไม่ เพื่อรวบรวมข้อมูลของทุกบริษัทในการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตาม GLP ประจำปี ของอุตสาหกรรมทูน่าไทย และอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยงต่อไป

1.3 ภาพรวมผลการดำเนินการตามกิจกรรม GLP ของสมาชิก

ปัจจุบันสมาชิกมีแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด จำนวน 70,374 คน แบ่งเป็น แรงงานไทย 23,940 คน (34%) แรงงานข้ามชาติ 46,434 คน (66%) โดยสรุปข้อค้นพบในภาพรวม 3 ด้าน คือ 1. ด้านแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice :GLP), 2. ด้านการสรรหา (Recruitment), 3. ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ข้อสรุปเบื้องต้นดังนี้

1. ด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP) พบว่า มีสมาชิกสามารถปฏิบัติตามคู่มือฯ ได้ 22 บริษัท มี 1 บริษัทไม่ได้เข้าร่วมเก็บข้อมูล เนื่องจากบริษัทไม่ได้ผลิตผลิตภัณฑ์จากปลาทูน่าแล้วแต่คงสถานะความเป็นสมาชิกอยู่ และพบ 4 บริษัท ไม่สามารถดำเนินการตามคู่มือได้อย่างครบถ้วน เช่น การหักเงินเกินขอบเขตที่กฎหมายกำหนด, มีตัวแทนนายจ้างเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ, มีการนำบัตรห้องน้ำกลับมาใช้อีกครั้ง, การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม (สภาพตู้ล็อคเกอร์ไม่พร้อมใช้งาน, ไม่มีเวชภัณฑ์ หรือยา ตามรายการที่กฎหมายกำหนด, มีการวางสิ่งกีดขวางบริเวณทางหนีไฟ)

2. ประเด็นด้านการสรรหาแรงงาน (Recruitment) พบว่า สมาชิก 21 บริษัท ออกค่าใช้จ่ายการสรรหาให้กับแรงงานทั้งหมดแล้ว โดยครอบคลุมทุกขนาดของบริษัท เหตุผลหลักคือ ลูกจ้างให้ความสำคัญต่อกระบวนการสรรหาแรงงานมากขึ้น อีกทั้งสมาชิกที่ออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานมีความต้องการจ้างให้แรงงานข้ามชาติอยู่กับบริษัทนานขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างปี 2566 กับปี 2567 มีจำนวนบริษัทที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แรงงานประเด็นต่างๆ มากขึ้นเกือบทุกรายการ โดยหัวข้อการออกค่าใช้จ่ายที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ 1.ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง (+35%) 2. ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, SMARTCARD, ประกันชีวิตฝั่งพม่า (+31%) 3. ค่าจัดทำ Passport ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19 (+27%)

3. ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) พบว่า สมาชิกทุกบริษัทมีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติการรับแรงงานเข้าทำงาน หรือการปฏิบัติต่อแรงงานภายในโรงงาน ทั้งเรื่อง เพศ ศาสนา สัญชาติ และสมาชิกทั้งหมดลงนามในนโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับใหม่ของสมาคมแล้ว ซึ่งได้เพิ่มประเด็นเรื่องของหลักสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมถึงสิทธิและเสรีภาพที่แรงงานพึงได้รับ และมีนโยบายต่อสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญต่อชุมชนโดยรอบ ทั้งนี้โดยมีบริษัทเพียงส่วนน้อยที่ดำเนินการนอกเหนือจากการจัดทำเพียงนโยบาย เช่น การมีคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นเพศทางเลือก, การเข้าร่วมกับกิจกรรมการอบรมกับหน่วยงานภายนอก, การมีคณะกรรมการป้องกันการละเมิด

ส่วนที่ 2

ผลสรุปด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)

2.1 การปฏิบัติตามข้อกำหนด และ หลักการ GLP

จากรายการตรวจสอบตามข้อกำหนดและคู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) โดยเก็บข้อมูล 6 ส่วน ได้แก่ การจัดการและการจ้างงาน, การใช้แรงงานเด็ก, เสรีภาพในการสมาคม เจริญต่อพร้อม และความ ร่วมมือในสถานที่ทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน, ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน พบสมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด 2 ข้อ (แก้ไขแล้ว 1 ข้อ และอยู่ระหว่างการแก้ไข 1 ข้อ) และ ไม่สอดคล้องกับคู่มือ GLP 3 ข้อ (แก้ไขทั้งหมดแล้ว) **รายละเอียด ดังตารางที่ 1**

ตารางที่ 1 รายละเอียดประเด็น/ ปัญหา สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด หรือ ไม่สอดคล้องต่อ GLP รวมถึงการดำเนินการแก้ไข

หัวข้อ	ไม่สอดคล้องต่อ กฎหมาย	ไม่สอดคล้องต่อ GLP	การแก้ไขปัญหา	กฎหมายหรือ แนวทาง GLP ที่เกี่ยวข้อง
1. การจัดการและการจ้างงาน (1 บริษัท)	-	บริษัทกำหนดให้มีบัตรห้องน้ำ ทำให้แรงงานขาดเสรีภาพต่อ การใช้ห้องน้ำในกรณีจำเป็น	แก้ไขแล้ว บริษัทยกเลิกนโยบายดังกล่าว ให้สอดคล้องตามที่หลักการ GLP กำหนด	คู่มือ GLP ส่วน ก. การจัดการและ การจ้างงาน >ก.2 แรงงานมี เสรีภาพในการเข้า – ออกสถานที่ ทำงานหรือที่พัก ตามระเบียบ ของบริษัทและกฎหมาย
2. การใช้แรงงานเด็ก (0 บริษัท)	-	-	-	-
3. เสรีภาพในการสมาคม เจริญต่อพร้อม และความ ร่วมมือในสถานที่ทำงาน (2 บริษัท)	-	ตัวแทนจากฝั่งนายจ้างร่วม เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ ด้วย ได้แก่ ผู้จัดการโรงงาน และผู้จัดการแผนก ซึ่งตัวแทน คณะกรรมการสวัสดิการควร เป็นตัวแทนแรงงานที่มาจาก การเลือกตั้งเพื่อนำตัวแทนนั้น ไปประชุมกับตัวแทนนายจ้าง ในการหารือแก้ไขสวัสดิการ และรับข้อร้องเรียน	แก้ไขแล้ว 1 บริษัท โดยจัดให้มีการเลือกตั้งใหม่ อยู่ระหว่างการแก้ไข 1 บริษัท	พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ม.96 กำหนดให้นายจ้างที่ มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป จัด ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการใน สถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างแต่ เพียงฝ่ายเดียวอย่างน้อย 5 คน
4. การไม่เลือกปฏิบัติ (0 บริษัท)	-	-	-	-
5. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลา การทำงาน (1 บริษัท)	แบบฟอร์มหลักฐานการ จ่ายเงิน (Pay-slips) ให้กับ แรงงาน มีระบุหัวข้อการ หักเงิน เช่น ค่ามาปนกิจ	-	อยู่ระหว่างแก้ไข	พรบ.คู่ครองแรงงาน ม.76 กำหนดให้นายจ้างสามารถหัก ค่าจ้างได้ในกรณี 1. ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นที่ กฎหมายบัญญัติไว้ 2. ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงาน ตามข้อบังคับของสภาพแรงงาน 3. ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะ

หัวข้อ	ไม่สอดคล้องต่อ กฎหมาย	ไม่สอดคล้องต่อ GLP	การแก้ไขปัญหา	กฎหมายหรือ แนวทาง GLP ที่เกี่ยวข้อง
				เดียวกันหรือหนึ่งที่เป็นไปเพื่อ สวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความ ยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง 4. เป็นเงินประกันหรือค่าใช้จ่าย ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่ง ลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือ ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง 5. เป็นเงินสะสมตามข้อตกลง เกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม
6. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และ สวัสดิการแรงงาน (2 บริษัท)	พบ 1 บริษัท มีเวชภัณฑ์ หรือ ยา มีรายการไม่ครบ ตามที่กฎหมายได้กำหนด ไว้ ซึ่งอาจต้องจัดสรรให้ ครบ เช่น ยาแก้แพ้ ปรอทวัดไข้ ปากคีบปลาย ทู่ หลอดหยดยา หรือ อื่นๆ เป็นต้น	พบ 1 บริษัท มีข้อสังเกต เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการ ทำงานในโรงงานในหลายจุด เช่น ถังดับเพลิงขาดการ ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ, ทางหนีไฟมีสิ่งกีดขวางกัน บริเวณทางเดิน, ตู้กดน้ำ ซิงค์ ล้างมือ และ ล็อคเกอร์ของ แรงงาน ชำรุดในหลายจุด	2 บริษัท แก้ไขแล้ว ดังนี้ - 1 บริษัท ไม่สอดคล้องต่อ กฎหมายแก้ไขแล้ว โดยจัดสรร ให้มีจำนวนเวชภัณฑ์ ครบ ตามที่กฎหมายกำหนด - 1 บริษัท ไม่สอดคล้องต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงานให้เหมาะสม	1. กฎกระทรวงว่าด้วยการจัด สวัสดิการในสถานประกอบ กิจการ พ.ศ.2548 2. คู่มือ GLP ส่วน ฉ. ความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัย สวัสดิการแรงงานและการ มีส่วนร่วมในชุมชน > ฉ.25 มีการ ทำเครื่องหมายแสดงทางออก ฉุกเฉินและมีไฟส่องสว่างเพียงพอ สำหรับพื้นที่ และจำนวนแรงงาน ภายในสถานประกอบกิจการ และต้องมีการบำรุงรักษาให้อยู่ใน สภาพที่ใช้การได้ ต้องไม่ถูกกีด ขวางหรือใส่กุญแจ ประตูต้องเปิด ออกและมีสัญลักษณ์แสดงเส้น ทางการออกอย่างชัดเจน

2.2 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเรื่องความเข้าใจในการทำงาน

ผลการตอบแบบประเมินตนเองและจากการสัมภาษณ์แรงงาน พบว่า แรงงานมีความรู้และเข้าใจมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย สวัสดิการแรงงาน และการมีส่วนร่วมในชุมชน 2) ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน 3) การจัดหาและการจ้างงาน รายละเอียดดังนี้

1) ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย สวัสดิการแรงงาน และการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยแรงงานได้รับการจัดสรรอุปกรณ์การทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงานภายในโรงงาน ตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การเข้าถึงห้องพยาบาลในกรณีมีอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น, การได้รับอุปกรณ์ผ้ากันเปื้อน รองเท้า ชุด PPE ก่อนเข้าทำงาน, การเข้าอบรมการใช้สารเคมีอันตราย การอบรมหนีไฟ

2) ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน แรงงานมีความรู้ความเข้าใจ อัตราค่าจ้าง การคำนวณเวลาการทำงาน การได้รับค่าจ้างที่ตรงเวลา และไม่เคยถูกหักค่าจ้างในกรณีอื่นๆ นอกจากนี้ที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งทราบถึงกำหนดวันหยุด วันลาต่างๆ (ลาป่วย ลาพักร้อน ลากิจ) ผ่านการอบรมปฐมนิเทศน์ คู่มือพนักงานและกฎระเบียบข้อบังคับบริษัท

3) การจัดหาและการจ้างงาน แรงงานมีเอกสารประจำตัว เช่น พาสปอร์ตเก็บไว้กับตนเอง เข้าใจสัญญาจ้าง หน้าที่การทำงาน ค่าแรงงานขั้นต่ำ สวัสดิการพื้นฐานที่ตนควรได้รับ โดยทราบจากการอธิบายก่อนเข้าทำงานจากนายจ้าง และปฐมนิเทศ

ข้อสังเกตเพิ่มเติมที่สำคัญ ด้านเสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน พบว่าแรงงานบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการว่าสามารถให้ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อร้องเรียนได้ ทั้งนี้สาเหตุอาจมาจากเป็นแรงงานเข้ามาทำงานใหม่ภายในโรงงาน หรือ การขาดการอบรมให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ เรื่องของคณะกรรมการสวัสดิการ รวมถึงประเด็นอื่นๆ ที่สมาคมได้สัมภาษณ์แรงงาน เช่น

2.3 ข้อมูลจำนวนแรงงาน และ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนแรงงาน และ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี พ.ศ. 2567

NO	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ (คน)					
	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%
1	154	100	32	21	122	79	5	100	2	40	3	60
2	91	100	56	62	35	38	5	100	4	80	1	20
3	3,820	100	1,930	51	1,890	49	15	100	7	47	8	53
4	5,984	100	1,692	28	4,292	72	28	100	17	61	11	39
5	406	100	96	24	310	76	5	100	3	60	2	40
6	3,243	100	2,863	88	380	12	8	100	6	75	2	25
7	2,369	100	2,369	100	0	0	7	100	7	100	0	0
8	4,769	100	119	2	4,650	98	12	100	2	17	10	83
9	7,530	100	2,106	28	5,424	72	9	100	3	33	6	67
10	611	100	527	86	84	14	5	100	4	80	1	20
11	1,091	100	992	91	99	9	11	100	9	82	2	18
12	628	100	339	54	289	46	7	100	4	57	3	43
13	N/A	100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100	N/A	N/A	N/A	N/A
14	3,598	100	925	26	2,673	74	8	100	3	38	5	63
15	216	100	41	19	175	81	7	100	6	86	1	14
16	343	100	55	16	288	84	7	100	3	43	4	57
17	15,305	100	2,897	19	12,408	81	26	100	15	58	11	42
18	5,195	100	3,424	66	1,771	34	7	100	5	71	2	29
19	2,464	100	988	40	1,476	60	8	100	4	50	4	50
20	871	100	139	16	732	84	7	100	5	71	2	29
21	503	100	56	11	447	89	8	100	4	50	4	50
22	4,096	100	846	21	3,250	79	17	100	6	35	11	65
23	176	100	76	43	100	57	7	100	4	57	3	43
24	1,829	100	294	16	1,535	84	7	100	2	29	5	71
25	974	100	139	14	835	86	5	100	2	40	3	60
26	697	100	220	32	477	68	5	100	2	40	3	60
27	3,411	100	719	21	2,692	79	13	100	5	38	8	62

NO	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ (คน)					
	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%	ทั้งหมด	%	ไทย	%	ข้ามชาติ	%
รวม	70,374	100	23,940	34	46,434	66	249	100	134	54	115	46

หมายเหตุ: ลำดับที่ 13. ในส่วนของข้อมูล N/A คือ บริษัทที่ไม่ได้เข้าร่วมการ GLP Visit 2567 ทำให้ไม่มีข้อมูล

ในจำนวนแรงงานและจำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ

จากตารางที่ 2 สรุปข้อมูลจำนวนแรงงาน และ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี 2567

1. **แรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด** จำนวน 70,374 คน แบ่งเป็น แรงงานไทย 23,940 คน (34%) แรงงานข้ามชาติ 46,434 คน (66%)

2. **จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ** มีจำนวน 249 คน เมื่อแบ่งสัดส่วนของคณะกรรมการสวัสดิการที่มาจากแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย พบว่าเป็นแรงงานไทยจำนวน 134 คน (54%) แรงงานข้ามชาติ 115 คน (46%)

3. **จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการ ของแต่ละบริษัท** อยู่ในช่วง 5-28 คน (กฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไป ต้องมี คณะกรรมการสวัสดิการ อย่างน้อย 5 คน) และจัดประชุม 4 ครั้งต่อปี

ข้อค้นพบอื่นๆ

1. การรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงาน พบว่า บริษัทให้มีช่องการร้องเรียนในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการ กล้องรับความเห็น หัวหน้างาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ และช่องทางออนไลน์ต่างๆ (Line, Facebook) โดยพบปัญหาที่พบส่วนใหญ่ที่พบบ่อยกัน เช่น สภาพอากาศร้อนภายในบริเวณฝ่ายผลิต จำนวนห้องน้ำไม่เพียงพอ และสำหรับปัญหาส่วนน้อยที่พบ เช่น ได้รับการพุดจาหรือการปฏิบัติที่ไม่ดีจากหัวหน้างาน

2. ข้อมูลการเกษียณอายุ ปี 2567 สมาคมได้เก็บข้อมูลการเกษียณอายุของแรงงานในแต่ละบริษัท (ข้อมูลจากสมาชิก 26 บริษัท) มีข้อมูลดังนี้

- อายุเกษียณที่ 55 ปี จำนวน 19 บริษัท
- อายุเกษียณที่ 60 ปี จำนวน 7 บริษัท

ทั้งนี้เมื่อถึงอายุการเกษียณแล้วบริษัทจะจ่ายค่าชดเชยเลิกจ้างให้แรงงานตามอายุงานที่อยู่เกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

2.4 ข้อมูลเพิ่มเติม ตามคำแนะนำของ ILO

ตั้งแต่ปี 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 2567 สมาคมได้มีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะ จากทาง ILO สรุปดังนี้

- 26 บริษัท จาก 26 บริษัท (100%) ไม่มีการตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน เพื่อเป็นการแสดงเจตนาไม่เลือกปฏิบัติในการรับเข้าทำงานเพราะการตั้งครรภ์ ในปีที่ผ่านมาพบบางบริษัท มีการตรวจการตั้งครรภ์ เนื่องจาก เคยมีแรงงานไม่ทราบว่าตนเองตั้งครรภ์ มาทำงานทำให้เกิดภาวะแท้งลูกขณะทำงานขึ้น โดยเมื่อสมาคมฯ ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักการ GLP บริษัทได้ประกาศยกเลิกการตรวจแรงงานตั้งครรภ์แล้ว ทั้งนี้บริษัทต่างๆอาจสนับสนุนกิจกรรมอื่นๆ เช่น การเชิญอบรม

หน่วยงานภายนอกเข้ามาอบรมให้กับแรงงานเกี่ยวกับการดูแลครรภ์ เพื่อส่งเสริมสวัสดิการ และการให้ความสำคัญต่อสิทธิสตรีมากขึ้น

- **22 บริษัท จาก 26 บริษัท (84%)** มีแนวทางการรับข้อร้องเรียน และแก้ไขปัญหาที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน เช่น มีนโยบาย หรือ การจัดทำคู่มือการทำงาน (Work Instruction: WI) การรับข้อเรียนที่จะถูกกำหนดไว้ให้รับเรื่องร้องเรียน หรือ แก้ไขปัญหาภายในระยะเวลาตามที่แต่ละบริษัทกำหนด
- **23 บริษัท จาก 26 บริษัท (88%)** มีมาตรการรองรับหากตรวจพบแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้ามาทำงาน เช่น การยุติการทำงานของแรงงาน การแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ และมีมาตรการเยียวยาให้กับแรงงาน (การจ่ายชดเชยค่าจ้างตามระยะเวลาที่แรงงานมาทำงาน, การสนับสนุนให้แรงงานได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสม)
- **22 บริษัท จาก 26 บริษัท (84%)** มีการสนับสนุนสวัสดิการอื่นๆ หรือ ให้ความสำคัญต่อสิทธิแรงงานสตรี เช่น การจัดทำนมแม่ หรือ การจัดอบรมการดูแลครรภ์ทั้งก่อนและหลังคลอด (สมาชิกมีความสนใจการสนับสนุนการให้ความสำคัญต่อสิทธิสตรี แต่เนื่องจากปัญหาข้อจำกัดในเรื่องของสถานที่ และ งบประมาณ จึงไม่สามารถจัดทำได้)
- **18 บริษัท จาก 26 บริษัท (69%)** มีสัดส่วนคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นชายและหญิงสมดุล (หมายเหตุ: สมาชิกแจ้งว่า เนื่องจากคณะกรรมการสวัสดิการมาจากการเลือกตั้ง และ บางโรงงานมีจำนวนแรงงานชายหรือหญิง ที่มีอัตราส่วนที่ไม่เท่ากัน จึงไม่สามารถกำหนดสัดส่วนดังกล่าวได้)

2.5 ความเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกตั้งแต่ปี 2559 - 2567

จากข้อมูลผลการดำเนินการ GLP Visit กับสมาชิกตั้งแต่ปี 2559-2567 พบว่าสมาชิกมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ มีข้อค้นพบที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายและหลักการ GLP ที่ต้องให้สมาชิกแก้ไขลดลง ดังตาราง

ตารางที่ 3 ความเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 - 2567

ประเด็นด้านแรงงานที่พบ \ ปีที่ดำเนินการ	ก่อนทำ GLP	GLP	GLP	GLP	GLP	GLP	GLP	GLP	GLP
		visit 2559	visit 2560	visit 2562	visit 2563	visit 2564	visit 2565	visit 2566	visit 2567
1.พบสมาชิกไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ	x	x	x	x					
2.พบสมาชิกไม่มีแรงงานข้ามชาติเป็น คคส.	x	x				x			
3.คคส.ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง	x	x	x		x		x		
4.สัญญาจ้างมีแต่ภาษาไทย	x			x	x			x	
5.ไม่มี Pay Slip	x	x							
6.มีการหักเงินค่าจ้าง (ค่าหอ, ค่าน้ำ-ไฟ, ลงโทษ)	x	x	x	x			x		x
7.แรงงานต้องซื้ออุปกรณ์ทำงานเอง	x	x	x	x					
8.มีการใช้บัตรห้องน้ำ	x				x			x	x
9.ตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน	x		x	x	x	x		x	
10.ไม่มีกล่องรับข้อร้องเรียน	x	x	x						

คำอธิบายตาราง:

- 1. ปี 2561 ไม่ได้จัดทำ GLP Visit เนื่องจากมีความร่วมมือกับ ILO ออกแบบคู่มือ GLP ฉบับใหม่เพื่อนำมาติดตามสมาชิกปี 2562
- 2. ข้อค้นพบ GLP มีติดตามการแก้ไขจากสมาชิกประเด็นที่พบเจออย่างต่อเนื่อง ประเด็นที่พบเจอซ้ำหลายปีติดต่อกัน จะเกิดจากเป็นคนละบริษัทกัน / มีการเปลี่ยนทีมจัดการใหม่ของบริษัทสมาชิก / คนที่มีความรู้ที่ได้รับอบรมหลักการ GLP ลาออก การอบรม GLP เพื่อให้เกิดความรู้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ
- 3. ปัจจุบัน ปี 2567 พบว่า จากการพบประเด็นต่างๆ ที่ได้แก้ไขไปแล้ว ได้กลับขึ้นมาประเด็นอีกครั้ง เช่น การใช้บัตรห้องน้ำ, การหักค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ไม่ใช้บริษัทเดิมจากปีที่ผ่านมา

ส่วนที่ 3

ผลสรุปด้านสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

สมาคมฯ ใช้ Checklist ที่ออกแบบเมื่อปี 2563 ซึ่งได้รับคำแนะนำอย่างไม่เป็นทางการจาก องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) โดยออกแบบ Checklist ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมทูน่า และเริ่มใช้เก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา โดยปี 2567 จะเก็บข้อมูลโดยให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเองและส่งกลับมายังสมาคมฯ และสมาคมจะสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง และสุ่มสัมภาษณ์ตัวแทนลูกจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำรายงาน จากข้อมูลตารางที่ 4 สรุปค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานข้ามชาติ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง ต้นทาง ข้อ 1-4 และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ข้อ 5-12

ตารางที่ 4 ข้อมูลการสรรหาแรงงาน ค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน

ข้อ	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน ข้ามชาติ ปี 2566 - 2567	จำนวน สมาชิกที่เข้า ร่วม GLP (บริษัท)	บริษัทเป็น				การ เปลี่ยนแปลง 67/66 (%)
			ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย				
			2566		2567		
			บริษัท	%	บริษัท	%	
ค่าใช้จ่ายประเทศต้นทาง							
1	ค่าจัดทำ Passport	26	14	54	21	81	+27%
2	ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง (ที่พัก, อาหาร, ค่าเดินทาง)	26	14	54	23	88	+35%
3	ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, SMARTCARD, ประกันชีวิตฝั่งพม่า	26	15	58	23	88	+31%
4	ค่าบริการเอเจนซี่ของประเทศต้นทาง	26	17	65	23	88	+23%
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย							
5	ค่า Visa	26	21.5	83	24.5	94	+12%
6	ค่า Work permit	26	21.5	83	24.5	94	+12%
7	ค่าตรวจสุขภาพ	26	21	81	25	96	+15%
8	ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบบ	26	21	81	25	96	+15%
9	ค่าอาหาร น้ำดื่ม และค่าเดินทาง ฝั่งประเทศไทย	26	22	85	24	92	+8%
10	Swab test โควิด (ATK, PCR)	26	21	81	25	96	+15%

ข้อ	ข้อมูลค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน ข้ามชาติ ปี 2566 - 2567	จำนวน สมาชิกที่เข้า ร่วม GLP (บริษัท)	บริษัทเป็น				การ เปลี่ยนแปลง 67/66 (%)
			ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย				
			2566		2567		
บริษัท	%	บริษัท	%				
11	ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค เพื่อขอ Work permit	26	21	81	25	96	+15%
12	ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19	26	18	69	25	96	+27%

*หมายเหตุ: 1. มี 1 บริษัท ที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฯ เนื่องจาก บริษัทดังกล่าวไม่ได้ผลิต ผลิตภัณฑ์จากปลาทูน่าแล้วแต่
ยังคงสถานะความเป็นสมาชิกอยู่

2. ปี พ.ศ. 2566/2567 ข้อ 5 และ 6 ข้อมูลแสดงเป็นตัวเลขจุดทศนิยม 0.5 หมายถึง มีบางบริษัทแบ่งจ่ายกับ
แรงงานคนละครึ่ง

จากตารางที่ 4 สรุปค่าใช้จ่ายการสรรหาแรงงาน ดังนี้

1. มีสมาชิก 21 บริษัท จาก 26 บริษัท ออกค่าใช้จ่ายทุกหัวข้อ 1-12 ให้กับแรงงานทั้งหมดแล้ว (คิดเป็น 81%) ซึ่ง
ครอบคลุมทุกขนาดของบริษัท โดยเหตุผลหลักคือ ลูกจ้างให้ความสำคัญต่อการดำเนินการด้านค่าใช้จ่ายของแรงงานมากขึ้น อีกทั้ง
ทั้งสมาชิกต้องการจงใจให้แรงงานข้ามชาตินั้นอยู่กับบริษัทตนให้นานขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานข้ามชาติ

2. จากตารางเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างปี 2566 กับปี 2567 พบว่ามีจำนวนบริษัทสมาชิกรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับ
แรงงานมากขึ้น เกือบทุกหัวข้อ โดยเพิ่มขึ้น 8-35%

- ค่าใช้จ่ายในประเทศต้นทาง (เรียงจากมากไปน้อย) ได้แก่ 1. ค่าเอกสารที่ประเทศต้นทาง ค่าที่พัก, อาหาร, ค่า
เดินทาง (35%), 2. ค่าเซ็นสัญญา, ค่าเสื้อ, SMARTCARD, ประกันชีวิตฝั่งพม่า (31%), 3. ค่าจัดทำ Passport (27%)

- ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย (เรียงจากมากไปน้อย) ได้แก่ 1. ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์
โควิด 19 (27%), 2. ค่าตรวจสุขภาพ, ค่าตรวจไวรัสตับอักเสบ, ค่า Swab test โควิด (ATK, PCR), ค่าตรวจโรคต้องห้าม 6 โรค
เพื่อขอ Work permit (15%), 3. ค่า Visa, ค่า Work permit (12%)

หมายเหตุ:

1. ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติ ตามหลักของ พรก. บริหารการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560
ม.49 ที่กำหนดหลักว่า “ให้ค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน และค่าใช้จ่าย
อื่นทำนองเดียวกันให้เป็นความรับผิดชอบของแรงงาน” ซึ่งตารางดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสมาชิกรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับ
แรงงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหลายบริษัท

2. “ค่าแรงงานข้ามชาติกักตัว 14 วันจากสถานการณ์โควิด 19” ถึงแม้สถานการณ์โควิด-19 จะคลี่คลายแล้ว แต่
สมาชิกยังคงมีการตรวจหากมีข้อสงสัยว่าแรงงานคนดังกล่าว อาจมีความเสี่ยงจากโรคโควิด-19

3. บริษัทสมาชิกรับเข้าแรงงานทั้งในรูปแบบ ผ่านนายหน้าทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง จำนวน 14 บริษัท
และ ดำเนินการผ่านนายหน้าเฉพาะประเทศต้นทาง โดยการดำเนินการในประเทศบริษัทจะเป็นดำเนินการเอง จำนวน 12
บริษัท

ส่วนที่ 4

ผลสรุปด้านสิทธิมนุษยชน

เนื่องจากในปี 2564 องค์การสหประชาชาติ:United Nation (UN) ได้ให้ความสำคัญเรื่องของสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานมากยิ่งขึ้น สมาคมฯ จึงได้ออกแบบ Checklist โดยนำหลักการมาจาก คู่มือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และ รายการตรวจสอบของภาคธุรกิจ จัดทำโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มาเป็นต้นแบบ และได้รับความเห็นชอบรวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมจากการประชุมคณะกรรมการแรงงานสมาคมฯ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 มาปรับให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมพู่ना และเริ่มใช้เก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา โดยการเก็บข้อมูลในปี 2566 จะให้ตัวแทนนายจ้างส่งแบบประเมินตนเอง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสมาคมฯ จะนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้าง หรือ ฝ่ายบุคคล โดยจากการเก็บข้อมูลสรุปประเด็นที่สมาชิกดำเนินการแล้ว ได้ดังนี้

- **สมาชิก 26 บริษัทที่เข้าร่วมกิจกรรม (100%)** มีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ การรับแรงงานเข้าทำงาน หรือ การปฏิบัติต่อแรงงานภายในโรงงาน ทั้งในเรื่อง เพศ ศาสนา สัญชาติ
- **สมาชิก 26 บริษัทที่เข้าร่วมกิจกรรม (100%)** มีการลงนามในนโยบายจริยธรรมแรงงานฉบับใหม่ของสมาคมแล้ว ซึ่งได้เพิ่มประเด็นในเรื่องของหลักจริยธรรมแรงงาน ครอบคลุมถึงสิทธิและเสรีภาพที่แรงงานพึงได้รับ (อ้างอิง TTIA/TPFA COC ฉบับแก้ไขปี 2565 ข้อ 10.มีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน)
- **สมาชิก 21 บริษัท จาก 26 บริษัท (81%)** มีนโยบายต่อสิ่งแวดล้อม และชุมชนโดยรอบ เช่น การสำรวจผลกระทบทางด้านมลพิษทั้งในเรื่อง เสียง กลิ่น และการทำกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม จากการประกอบกิจการของโรงงานในทุกปี สำหรับส่วนที่เหลือสมาชิกมีข้อค้นพบว่า เนื่องจากโรงงานได้จัดตั้งอยู่ห่างไกลจากพื้นที่ชุมชนแต่มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบโรงงานสม่ำเสมอ จึงไม่ได้สำรวจสภาพแวดล้อมของโรงงานแต่มีการควบคุมคุณภาพของการปล่อยมลพิษออกสู่ภายนอกตามที่กฎหมายกำหนดไว้
- **สมาชิก 7 บริษัท (27%)** มีการดำเนินการอื่นๆ นอกเหนือจากการดำเนินนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การมีคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นเพศทางเลือก การเข้าร่วมกับกิจกรรมการอบรมกับหน่วยงานภายนอก การมีคณะกรรมการป้องกันการละเมิด

ข้อสังเกตอื่นๆ

- บริษัทสมาชิกส่วนใหญ่ มีการทำกิจกรรม CSR เพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม ทั้งในเรื่องของสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และการบริการสังคม เช่น การบริจาคผลิตภัณฑ์ปลากระป๋องของบริษัท การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับประชาชน (สะพานลอย) การร่วมปลูกป่า เป็นต้น ทั้งนี้มีเพียงบางส่วนที่อาจไม่ดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณ
- บริษัทส่วนใหญ่มีเพียงการดำเนินการแต่เป็นนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ยังไม่มีการดำเนินการอื่นๆ ที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ซึ่งมีเพียงบางบริษัทที่อาจดำเนินการอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกในหัวข้อการส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชน การส่งเสริมให้มีคณะกรรมการ.... หรือ เพศทางเลือกเป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการสวัสดิการอย่างเปิดเผย

- ปัจจุบันประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ได้ถูกยกระดับความสำคัญต่อเวทีการหารือร่วมกันในระดับสากลมากยิ่งขึ้น โดยในอนาคต สมาคมจะติดตามการดำเนินการของสมาชิกมากขึ้น รวมถึง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องมากขึ้น เช่น การประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนจาก หน่วยงานภาครัฐ หรือ การส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้กับสมาชิกมากขึ้น

ผู้จัดทำรายงาน: นายนลธวัช ผดุงเกียรติ เจ้าหน้าที่แรงงาน
ผู้ตรวจรายงาน: นายวรพล พัฒนนะนุกิจ เจ้าหน้าที่อาวุโส

ภาคผนวกการดำเนินกิจกรรม GLP Visit

ในปี 2567 สมาคมฯ ได้ดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 26 บริษัท จาก 27 บริษัท โดยเริ่มต้นในเดือน มิถุนายน 2567 จนถึง สิงหาคม 2567 กำหนดการดังตาราง

บริษัท		มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม
1	A.E.C. CANNING CO., LTD		24 ก.ค. 67	
2	ABD KHAN CO., LTD		9 ก.ค. 67	
3	ASIAN ALLIANCE INTERNATIONAL CO., LTD.	26 มิ.ย. 67		
4	CHOTIWAT MANUFACTURING CO., LTD.			27 ส.ค. 67
5	DIAMOND FOOD PRODUCT., LTD	28 มิ.ย. 67		
6	GLOBAL FROZEN FOOD (THAILAND) CO., LTD.		23 ก.ค. 67	
7	I.S.A. VALUE CO., LTD.			14 ส.ค. 67
8	I-TAIL PUBLIC CO., LTD.		16 ก.ค. 67	
9	KINGBELL PRODUCER CO., LTD			2 ส.ค. 67
10	MMP INTERNATIONAL CO., LTD.		12 ก.ค. 67	
11	NISSUI (THAILAND) CO.,LTD.			26 ส.ค. 67
12	P & T FOOD CO., LTD		17 ก.ค. 67	
13	P.C. TUNA CO., LTD			8 ส.ค. 67
14	PATTHANA MARINE CO., LTD	-	-	-
15	PATAYA FOOD INDUSTRIES LTD.		4 ก.ค. 67	
16	PREMIER CANNING INDUSTRY CO., LTD.		31 ก.ค. 67	
17	RS CANNERY CO., LTD.		26 ก.ค. 67	
18	S.K. FOOD (THAILAND) PUBLIC CO., LTD.		11 ก.ค. 67	
19	S.P.A. INTERNATIONAL FOOD GROUP CO., LTD.			15 ส.ค. 67
20	SIAM INTERNATIONAL FOOD CO., LTD.			29 ส.ค. 67
21	SIAM TIN FOOD PRODUCT CO., LTD.			28 ส.ค. 67
22	SOUTHEAST ASIAN PACKAGING AND CANNING LTD.	21 มิ.ย. 67		
23	THAI INABA FOODS CO., LTD			20 ส.ค. 67
24	THAI UNION GROUP PUBLIC CO., LTD.		5 ก.ค. 67	
25	THAI UNION MANUFACTURING CO., LTD.	20 มิ.ย. 67		
26	TROPICAL CANNING PUBLIC (THAILAND) CO., LTD.			30 ส.ค. 67
27	UNICORD PUBLIC CO., LTD.		19 ก.ค. 67	

ภาพการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2567 ผ่านทางออนไลน์และออนไลน์ จำนวน 27 โรงงาน

A.E.C. CANNING CO., LTD



ABD KHAN CO., LTD



ASIAN ALLIANCE INTERNATIONAL CO., LTD.



CHOTIWAT MANUFACTURING CO., LTD.



DIAMOND FOOD PRODUCT., LTD



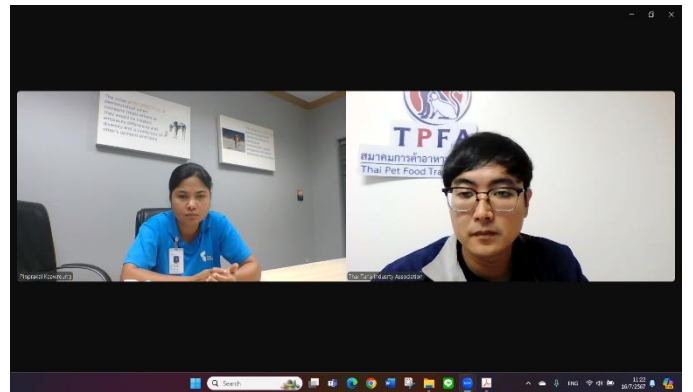
GLOBAL FROZEN FOOD (THAILAND) CO., LTD.



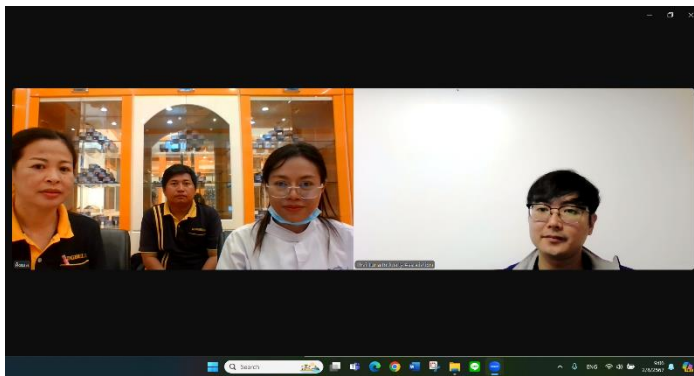
I.S.A. VALUE CO., LTD.



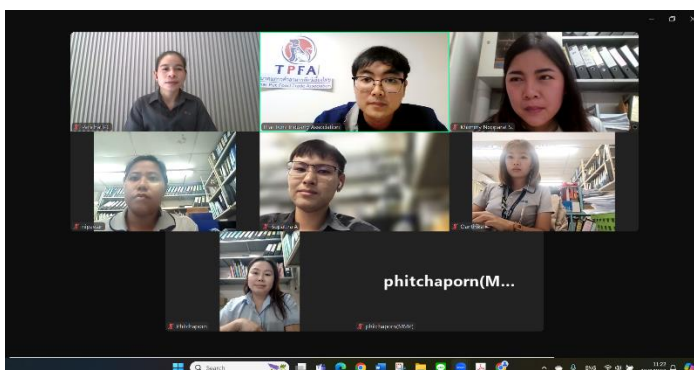
I-TAIL PUBLIC CO., LTD.



KINGBELL PRODUCER CO., LTD



MMP INTERNATIONAL CO., LTD.



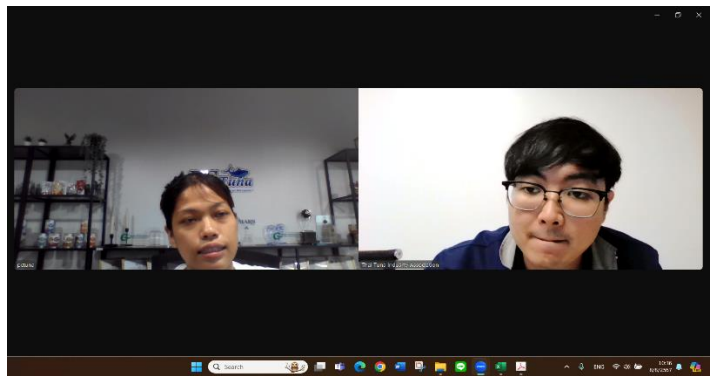
NISSUI (THAILAND) CO.,LTD.



P & T FOOD CO., LTD



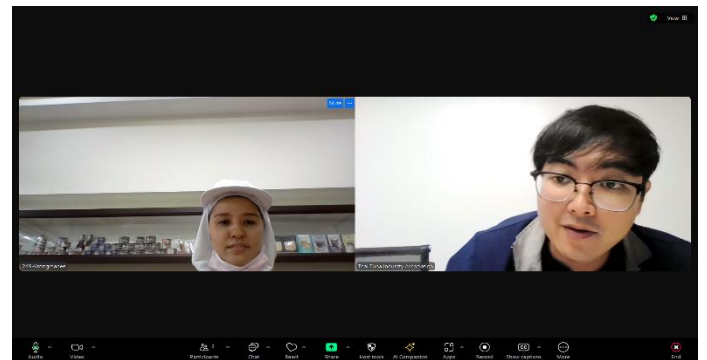
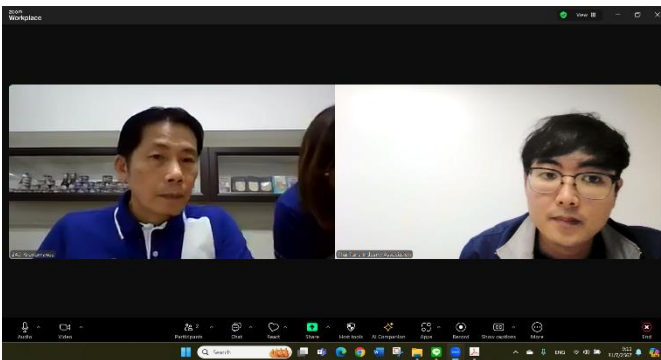
P.C. TUNA CO., LTD



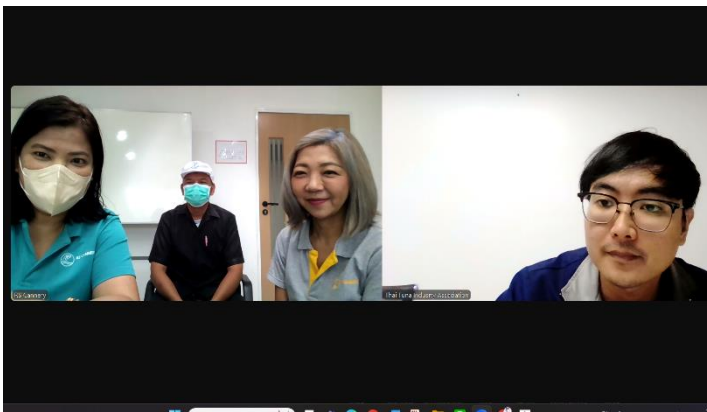
PATAYA FOOD INDUSTRIES LTD.



PREMIER CANNING INDUSTRY CO., LTD.



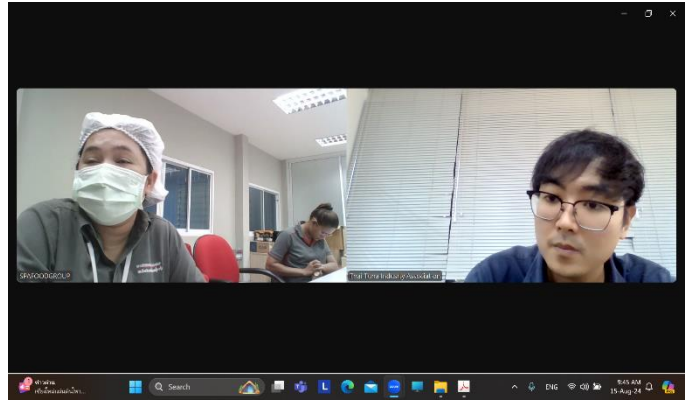
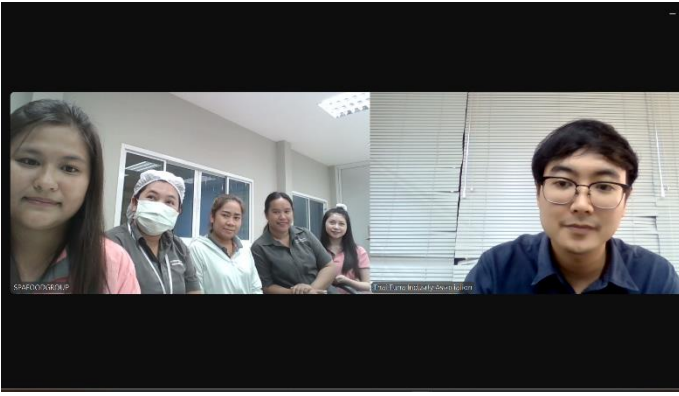
RS CANNERY CO., LTD.



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.

