



รายงานประจำปี 2562

เรื่อง ผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย



สมาคมฯ จัดทำรายงานสรุปผลการติดตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP Good Labor Practice) ในปี 2562 ของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูนาไทย วัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกดำเนินการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีตามหลักการ ILO-GLP ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการติดตามผลการนำ GLP ไปใช้ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง GLP ให้กับสมาชิกใหม่ด้วย โดยสมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปดำเนินกิจกรรม GLP Visit ณ โรงงานทูนาของสมาชิกสามัญ ตั้งแต่วันที่ 24 สิงหาคม 2561 ถึง วันที่ 7 พฤศจิกายน 2562 มีสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมฯ จำนวน 25 โรงงาน จากสมาชิกสามัญทั้งหมด 26 โรงงาน (อีก 1 โรงงานไม่ได้ผลิตทูนาแล้ว)

การเยี่ยมสมาชิกแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- (1) บริษัทที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม TTIA GLP แล้ว จำนวน 23 บริษัท เพื่อติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติและการแก้ไขด้านแรงงานที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- (2) บริษัทใหม่ที่ยังไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม TTIA GLP มาก่อน จำนวน 2 บริษัท เพื่อให้สมาชิกใหม่ตระหนักถึงความสำคัญการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม สมาคมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรม Facilitators และตั้งแต่ปี 2561 สมาคมฯ ได้ร่วมกับทาง ILO (International Labour Organization) และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยพัฒนาคู่มือ GLP และ Checklist เพื่อใช้ติดตามการดำเนินงานด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของสมาชิกสมาคมฯ ในครั้งนี้อีกด้วย ซึ่งตามหลัก GLP ฉบับใหม่ ได้กำหนดสภาพการทำงานพื้นฐานในอุตสาหกรรมไว้ 6 หมวดหมู่ ได้แก่ (1) แรงงานบังคับ (2) แรงงานเด็ก (3) เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมและความร่วมมือในสถานประกอบการ (4) การไม่เลือกปฏิบัติ (5) ค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน และ (6) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สวัสดิการของแรงงานและการมีส่วนร่วมในชุมชน ในการดำเนินกิจกรรมประกอบด้วย (1) การสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคล และฝ่ายลูกจ้าง และ (2) การเข้าเยี่ยมชมไลน์การผลิต และบริเวณโดยรอบโรงงาน ภายหลังสิ้นสุดกิจกรรม GLP Visit ทางสมาคมฯ จะสรุปประเด็นที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้สี Color code ขาว เทา ดำ ว่านายจ้างมีระบบบริหารจัดการและเอกสารรองรับหรือไม่ ปฏิบัติสอดคล้องตามกฎหมายแรงงาน หรือมีความเสี่ยง/การจัดการภายใน และในส่วนของลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ สิทธิ และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือไม่ โดยจะจัดทำรายงานสรุปผลการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit ส่งให้กับแต่ละบริษัท และรวบรวมข้อมูลของทุกบริษัทเพื่อจัดทำรายงานประจำปีผลการดำเนินการตาม GLP ของอุตสาหกรรมทูนาไทย

ผลการดำเนินกิจกรรม GLP Visit 2019 ในภาพรวม พบว่า สมาชิกที่สามารถปฏิบัติตามคู่มือ GLP ได้มีจำนวน 21 บริษัท จาก 25 บริษัท หรือ 84% อีก 4 บริษัท หรือ 16% พบปัญหาด้านการหักค่าจ้าง, ยังไม่ได้ปรับเปลี่ยนระเบียบในการลาตลอดตามกฎหมายใหม่, การสอบถามการตั้งครุภก่อนรับเข้าทำงาน เป็นต้น และประเด็นที่จะแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในปี 2563 ได้แก่ การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ // และการเพิ่มการแปลภาษาในเอกสารสำคัญให้แรงงาน เช่น สัญญาจ้างงาน ใบสลิปเงินเดือน ป้ายเตือนความปลอดภัย เป็นต้น

รายงาน TTIA GLP Visit ปี 2562 นำเสนอเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP และคณะกรรมการสวัสดิการ ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ (ตาราง 1, และ 2)
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด (ตาราง 3)
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน (ตาราง 4)
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ตาราง 5)
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลสถิติอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน ปี 2016-2019 (ม.ค.-มิ.ย.) (ตาราง 6)
- ส่วนที่ 6 ภาคผนวกกิจกรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้

จากตารางที่ 1 เป็นการสรุปข้อมูลมาตรฐานสถานที่ทำงานตามหลักแนวปฏิบัติการใช้แรงงาน GLP ฉบับใหม่ ซึ่งสมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาได้ จำนวน 7 ข้อ โดยแบ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย 5 ข้อ และการปฏิบัติที่มีความเสี่ยง/ปัญหาการจัดการภายใน 2 ข้อ สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการตีความด้านกฎหมายและการอัปเดตการออกกฎหมายใหม่ของไทย จึงเกิดปัญหาการละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายโดยไม่ได้เจตนา เช่น การกำหนดให้สามารถลาคลอดได้ 98 วัน ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่, การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นต้น

ตารางที่ 1 สรุปแนวปฏิบัติ GLP ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดปัญหาโดยแยกเป็นสมาชิกดำเนินการแก้ไขแล้ว และกำลังแก้ไข

ที่	แนวปฏิบัติ GLP	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย (ข้อ)	มีความเสี่ยงและ การจัดการภายใน (ข้อ)	การดำเนินการแก้ไข (จำนวนข้อ)	
				แก้ไขแล้ว (ข้อ)	กำลังแก้ไข (ข้อ)
1	การจัดการและการจ้างงาน (1 ข้อ)	0	1	0	1
2	การใช้แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	0	0	0	0
3	เสรีภาพในการสมาคม เจริญต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน (1 ข้อ)	1	0	0	1
4	การไม่เลือกปฏิบัติ (0 ข้อ)	0	1	1	0
5	ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน (3 ข้อ)	3	0	3	0
6	ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน (1 ข้อ)	1	0	0	1
7	สวัสดิการแรงงานและการมีส่วนร่วมกับชุมชน (0 ข้อ)	0	0	0	0
รวม (7 ข้อ)		5 (71%)	2 (29%)	4 (57%)	3 (43%)

จากตารางที่ 2 แสดงรายละเอียดประเด็น/ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/การจัดการภายใน แบ่งเป็น (1) **ประเด็นที่กำลังดำเนินการแก้ไข** (อักษรสีแดง) **และมีการแก้ไขแล้ว** (อักษรสีน้ำเงิน) ในหัวข้อ 1. การจัดหาและการจ้างงาน 2. เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน 3. การไม่เลือกปฏิบัติ 4. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน และ 5. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน

ตารางที่ 2 รายละเอียดประเด็น/ ปัญหา ที่สมาชิกปฏิบัติไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด และมีความเสี่ยง/ การจัดการภายใน

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
1. การจัดหาและการจ้างงาน (1 ข้อ)	1. พบบางบริษัทไม่ได้มีการแปลเอกสารสำคัญให้มีภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้	ควรจัดทำเอกสารสำคัญให้มีภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานรับทราบ เช่น กฎระเบียบนโยบายบริษัท ใบสลิป สัญญาจ้าง	-	-	-
2. การใช้แรงงานเด็ก (0 ข้อ)	-	-	-	-	-
3. เสรีภาพในการสมาคม เจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานที่ทำงาน (1 ข้อ)	1. จากการตรวจเอกสารไม่พบเอกสารเรื่องของคณะกรรมการสวัสดิการในโรงงาน	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมนฯ ทางบริษัทได้รับทราบและจะดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในปี 2563	พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน	-
4. การไม่เลือกปฏิบัติ (1 ข้อ)	1. พบการตรวจการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมนฯ ทางบริษัทได้รับทราบและ	-	-	ตามหลัก GLP การสอบถามการตั้งครรภ์ก่อนรับเข้าทำงาน

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
		แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที			อาจทำให้ไม่รับพนักงานด้วยเงื่อนไขนี้ จึงถือเป็นการเลือกปฏิบัติรูปแบบหนึ่ง
5. ค่าจ้าง ค่าชดเชย และเวลาการทำงาน (3 ข้อ)	1. พบกรณีให้แรงงานทำงานล่วงเวลาติดต่อกัน 2 ชั่วโมง โดยไม่ได้ให้แรงงานพักอย่างน้อย 20 นาทีก่อนทำงานล่วงเวลา	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที	ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 วรรคสี่	ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลา ต่อจากเวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้าง ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา	หากมีการตรวจจากกระทรวงแรงงานและพบเจอประเด็นดังกล่าว อาจมีโทษปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท
	2. พบระเบียบในการให้สิทธิลาคลอดของบริษัทได้ 90 วัน	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที	พรบ.คุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 มาตรา 41	กำหนดให้สามารถลาคลอดได้ 98 วัน	-
	3. จากการสอบถามพบว่าบริษัทให้แรงงานตั้งครุฑสามารถทำงานล่วงเวลาได้หากมีอายุครุฑไม่ถึง 5 เดือน โดยทางบริษัทจะถามความสมัครใจในการทำงานล่วงเวลาจากแรงงานก่อน และจะพิจารณาตามความเหมาะสม	หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทันที	พรบ.คุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มาตรา 39/1	<u>ห้าม</u> มิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตั้งครุฑทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น. <u>ทำงานล่วงเวลา</u> หรือทำงานในวันหยุด	-

หัวข้อ GLP	ประเด็นปัญหา	ประเมินการแก้ไขปัญหา	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่สอดคล้องต่อกฎหมาย	ความเสี่ยงและการจัดการภายใน
6. ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสวัสดิการแรงงาน (1 ข้อ)	1. พบการหักค่าไฟ.ค่าอุปกรณ์การทำงานและค่าธรรมเนียมโดยตรงจากแรงงานในวันเงินเดือนออก ซึ่งเป็นการหักเงินนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	บริษัทควรเรียกเก็บเงินค่าใช้จ่ายภายหลังการจ่ายเงินเดือนเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ หลังจากทำกิจกรรม GLP Visit กับทางสมาคมฯ ทางบริษัทได้รับทราบและจะนำประเด็นปัญหาดังกล่าวเข้าที่ประชุมบริษัทและจะดำเนินแก้ไขให้ถูกต้องในครั้งต่อไป	พรบ.คุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 มาตรา 76	นายจ้างสามารถหักค่าจ้างจากลูกจ้างโดยตรงได้ ยกเว้นในกรณี เช่น ภาษี ประกันสังคม ค่าสหกรณ์ออมทรัพย์ เท่านั้น	-
7. สวัสดิการแรงงาน และการมีส่วนร่วมกับชุมชน (0 ข้อ)	-	-	-	-	-

ส่วนที่ 2 ข้อมูลรายการสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้พนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

จากตารางที่ 3 ในการเข้าทำกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 25 บริษัท สมาคมฯ ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบุคคลและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งพบว่าบริษัทมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยสรุปประเภทของสวัสดิการที่บริษัทมีการจัดให้แก่พนักงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ค่าของกำนัล 2) ยานพาหนะ และ 3) ค่าชุดปลาพิเศษ ดังนี้

1) ของกำนัล บริษัทมีการให้เงินหรือสิ่งของแก่ผู้ที่ทำงานกับบริษัทเป็นเวลานาน เช่น โบนัสประจำปี, ทอง, สิ่งของใช้จำเป็นสำหรับแรงงาน เป็นต้น (25 บริษัท จาก 25 บริษัท) คิดเป็นร้อยละ 100

2) ยานพาหนะ บริษัทมีสวัสดิการรถรับส่งให้แรงงานจากโรงงานถึงที่พัก (22 บริษัท จาก 25 บริษัท) คิดเป็นร้อยละ 88 ส่วนอีก 3 บริษัทให้ข้อมูลว่าที่พักกับโรงงานอยู่ใกล้กันมาก แรงงานสามารถเดินมาทำงานได้โดยไม่ต้องมีรถรับส่ง

3) ค่าชุดปลาพิเศษ การจูงใจพนักงานโดยการให้ค่าจ้างเพิ่มตามจำนวนปลาที่ขุดได้ในปริมาณเกินกว่าที่บริษัทตั้งเป้าไว้ (18 บริษัท จาก 25 บริษัท) คิดเป็น 72%

ตารางที่ 3 ข้อมูลด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้แรงงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

ที่	รายชื่อบริษัท	หัวข้อสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดทำขึ้นให้พนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด							
		กีฬา	ศาสนา	อาหาร	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	-	/	-	/	-	/	/	/
15	O	/	/	-	/	-	/	/	/
16	P	-	-	-	/	-	/	/	/
17	Q	/	-	-	-	-	/	/	/
18	R	-	-	-	/	-	/	-	/

ที่	รายชื่อบริษัท	หัวข้อสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดทำขึ้นให้พนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด							
		กีฬา	ศาสนา	อาหาร	ค่าชุดปลาพิเศษ	การศึกษา	ของกำนัล	ที่พักอาศัย	ยานพาหนะ
19	S	-	/	-	-	-	/	/	/
20	T	-	-	-	-	-	/	/	-
21	U	-	-	-	/	-	/	-	/
22	V	-	-	/	/	-	/	-	/
23	X	-	-	/	-	-	/	-	/
24	Y	-	-	-	-	-	/	/	-
25	Z	-	/	/	-	-	/	-	/
จำนวนบริษัทในแต่ละหัวข้อ		8	10	7	18	3	25	15	22
% ของแต่ละหัวข้อ		32	40	28	72	12	100	60	88

หมายเหตุ:

- กีฬา กล่าวคือ บริษัทมีสถานที่และกิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกายให้พนักงาน เช่น สนามกีฬา การแข่งขันกีฬา
- ศาสนา กล่าวคือ บริษัทมีการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรและให้พนักงานสามารถทำกิจกรรมทางศาสนา
- อาหาร กล่าวคือ บริษัทมีการให้บริการอาหารพนักงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือไม่จำกัดปริมาณ
- ค่าชุดปลาพิเศษ กล่าวคือ บริษัทมีการจ่ายค่าจ้างเพิ่มตามน้ำหนักปลาที่ชูดได้เกินเป้าหมายที่บริษัทกำหนด
- การศึกษา กล่าวคือ บริษัทมีการสนับสนุนค่าเล่าเรียนให้กับพนักงาน บุตรพนักงาน หรือ มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนงานให้กับพนักงานโดยเฉพาะ
- ของกำนัล กล่าวคือ บริษัทมีการให้เงินหรือสิ่งของแก่ผู้ที่ทำงานกับบริษัทเป็นเวลานาน
- ที่พักอาศัย กล่าวคือ บริษัทมีการจัดที่พักให้พนักงานโดยพนักงานเสียเพียงค่าน้ำและค่าไฟ
- ยานพาหนะ กล่าวคือ บริษัทมีบริการรถรับ-ส่ง พนักงานจากที่พักถึงบริษัท

อนึ่ง ในการเพิ่มสวัสดิการของแต่ละบริษัทให้กับพนักงานของตนเองนั้น มีบางบริษัทได้สร้างแรงจูงใจที่โดดเด่น ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ได้แก่

1) **ค่าอาหารกลางวัน** มีการให้สวัสดิการอาหารกลางวันแก่พนักงาน เช่น *ข้าวฟรี สามารถเติมได้ไม่จำกัด, คุปองแลกอาหารได้ไม่จำกัด เป็นต้น*

2) การดูแลบ้านพักแรงงาน มีการจัดตั้งคณะกรรมการบ้านพักแรงงานเฉพาะ เพื่อดูแลแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานพอใจมาก เนื่องจากมีคนช่วยดูแลความปลอดภัย และมีการสร้างที่พักใหม่ให้แก่แรงงาน สภาพห้องกว้างและมีห้องน้ำในตัว

ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานเรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

จากตารางที่ 4 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 9 บริษัท จาก 25 บริษัท) อย่างไรก็ตาม จากการสอบถามตัวแทนแรงงานเรื่องของความเข้าใจในคณะกรรมการสวัสดิการ นั้น พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ปัจจุบันมีความเป็นอยู่ที่น่าพอใจอยู่แล้ว และต้องการมาทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายและนำกลับประเทศบ้านเกิดมากกว่า จึงไม่สนใจเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับรายได้เท่าใดนัก
- 2) อายุในการเกษียณงาน แรงงานไม่ทราบอายุในการเกษียณ สาเหตุหนึ่งมาจาก แรงงานข้ามชาติมีความเห็นว่าคงไม่ได้ทำงานกับบริษัทจนถึงอายุเกษียณดังนั้น จึงไม่ได้เน้นสนใจข้อมูลเรื่องนี้มากนัก ทั้งนี้ทางบริษัทได้มีการแจ้งอายุในการเกษียณตั้งแต่วันอบรม

ตารางที่ 4 ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง เรื่องความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงาน

ที่	ข้อมูลทั่วไปด้านความเข้าใจในวงจรชีวิตการทำงานของลูกจ้าง	ตัวแทนลูกจ้างมีความเข้าใจสิทธิ หน้าที่ และวงจรชีวิตในการทำงาน (จำนวนบริษัท)	%	ตัวแทนลูกจ้างไม่ทราบหรือไม่เข้าใจสิทธิ หน้าที่ และ วงจรชีวิตในการทำงาน (จำนวนบริษัท)	%
1	อายุการรับเข้าทำงาน	25	100	0	0
2	การอบรม	25	100	0	0
3	การให้ค่าจ้าง สวัสดิการ	25	100	0	0
4	การลงโทษทางวินัย	25	100	0	0
5	การร้องทุกข์	25	100	0	0
6	การเลื่อนขั้น ให้รางวัล	25	100	0	0
7	อายุการเกษียณ	20	80	5	20
8	คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	16	64	9	36
รวม (8 ข้อ)					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อมูลในตารางที่ 5 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 ทางบริษัทแจ้งว่าจะดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการให้แล้วเสร็จภายในปี 2563

ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนกรรมการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ปี 2562

ที่	รายชื่อ บริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคกส. (คน)						% คกส.จาก พนักงานทั้งหมด
		ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	
1	A	3,099	100	618	20	2,481	80	7	100	2	29	5	71	0.22
2	B	3,180	100	761	23	2,419	77	9	100	6	66	3	34	0.28
3	C	996	100	453	45	543	55	7	100	4	57	3	43	0.70
4	D	481	100	260	54	221	46	8	100	6	75	2	25	1.66
5	E	3,035	100	811	26	2,224	74	10	100	7	70	3	30	0.32
6	F	11,290	100	3,230	28	8,060	72	9	100	4	44	5	56	0.07
7	G	3,838	100	1,091	28	2,747	72	14	100	7	50	7	50	0.36
8	H	3,945	100	1,117	28	2,828	72	9	100	6	67	3	33	0.22
9	I	1,363	100	137	10	1,226	90	7	100	4	57	3	43	0.51
10	J	1,378	100	562	40	816	60	7	100	6	86	1	14	0.50
11	K	4,272	100	328	8	3,944	92	9	100	2	22	7	78	0.21
12	L	166	100	31	19	135	81	5	100	2	40	3	60	3.01
13	M	5,325	100	3,563	67	1,762	33	7	100	5	71	2	29	0.13
14	N	2,843	100	2,590	91	253	9	7	100	5	71	2	29	0.24
15	O	3,845	100	1,667	43	2,178	57	15	100	8	53	7	47	0.39

ท.ร.	รายชื่อ บริษัท	จำนวนแรงงาน (คน)						จำนวนคส. (คน)						% คส.จาก พนักงานทั้งหมด
		ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	ทั้งหมด	100%	ไทย	%	ต่างด้าว	%	
16	P	2,933	100	916	31	2,017	69	15	100	10	67	5	33	0.51
17	Q	161	100	97	60	64	40	7	100	4	57	3	43	4.34
18	R	421	100	114	27	307	73	5	100	2	40	3	60	1.18
19	S	115	100	60	52	55	48	5	100	4	80	1	20	4.34
20	T	125	100	25	20	100	80	ยังไม่มีคส.						
21	U	499	100	294	59	205	41	8	100	6	75	2	25	1.60
22	V	805	100	38	5	767	95	7	100	3	43	4	57	0.86
23	X	857	100	857	100	0	0	5	100	5	100	0	0	2.70
24	Y	185	100	45	24	140	76	7	100	4	57	3	43	3.78
25	Z	1,133	100	1,023	90	110	10	9	100	8	89	1	11	0.79
รวม		56,290	100	20,688	37	35,602	63	198	100	120	60	78	40	0.351

จากตารางที่ 5 สรุปข้อมูลคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คส.) ในภาพรวมของ 25 บริษัท ได้ดังนี้

- 1) จำนวน คส. ของแต่ละบริษัท อยู่ในช่วง 5-15 คน โดยบริษัทส่วนใหญ่ มีคส. 7-9 คน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน 50 คนขึ้นไป ต้องมี คส. อย่างน้อย 5 คน
- 2) จำนวน คส. โดยรวมทั้ง 25 บริษัท มี 198 คน เมื่อแบ่งสัดส่วนของ คส. ที่มาจากแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย พบว่าเป็นแรงงานข้ามชาติ 78 คน หรือ 40% และเป็นคนไทย 120 คน หรือ 60%
- 3) บริษัทที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่ใน คส. ด้วย มี 24 บริษัท หรือ 96% และบริษัทที่มี คส. เป็นคนไทยทั้งหมด มีจำนวน 1 บริษัท หรือ 4% ทั้งนี้ สำหรับบริษัทที่มี คส. เฉพาะคนไทยเท่านั้น เนื่องจากทางบริษัทมีแรงงานสัญชาติไทยเพียงอย่างเดียว
- 4) ในการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานทุกบริษัทให้ข้อมูลมาใช้ 3 วิธี ได้แก่ กล่องรับความคิดเห็น รับเรื่องผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ รับเรื่องผ่านฝ่าย HR โดยตรง เป็นต้น และเรื่องร้องเรียน/เสนอแนะส่วนใหญ่ เกี่ยวกับการ รสชาติอาหารในโรงงาน , การขอเพิ่มตู้น้ำและเก้าอี้ในโรงอาหารและบริเวณโรงงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 5 สถิติการเกิดอุบัติเหตุภายในสถานประกอบการปี 2016-2019 (Jan-Jun)

จากตารางที่ 6 เป็นการสรุปข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุภายในสถานประกอบการตั้งแต่ปี 2016-2019 (Jan-Jun) โดยแบ่งประเภทของอุบัติเหตุไว้ 6 ประเภท ได้แก่ 1.ตาย 2.ทุพพลภาพ 3. สูญเสียอวัยวะบางส่วน 4. หยุดงานเกิน 3 วัน 5. หยุดงานไม่เกิน 3 วัน และ 6 อื่นๆ (ไม่หยุดงาน เช่น มีดบาด, ลื่นล้ม เป็นต้น)

ในปี 2019 จำนวนแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมทUNAไทยมีจำนวน 56,290 คน พบว่ามีการเกิดอุบัติเหตุรวมทั้งสิ้น 1,060 คน แบ่งเป็น (1)เกิดอุบัติเหตุสูญเสียอวัยวะบางส่วนมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.003 (2)เกิดอุบัติเหตุต้องหยุดงานเกิน 3 วัน มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 0.05 (3)เกิดอุบัติเหตุต้องแต่หยุดไม่เกิน 3 วัน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 0.05 และ(4)เกิดอุบัติเหตุ อื่นๆ (ไม่หยุดงาน เช่น มีดบาด, ลื่นล้ม เป็นต้น) มีจำนวน 995 คน คิดเป็นร้อยละ 1.76

ตารางที่ 6 ข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุภายในสถานประกอบการปี 2016-2019 (Jan-Jun)

ปี	จำนวนที่วินิจฉัย (คน)						รวมจำนวนอุบัติเหตุ
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	หยุดงานเกิน 3 วัน	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	อื่นๆ *	
2016	-	-	1	139	82	3,120	3,342
2017	-	-	2	100	88	2,237	2,425
2018	-	-	1	67	82	1,933	2,308
2019 (Jan-Jun)	-	-	2	32	32	995	1,060
รวม	-	-	3	338	284	8,258	8,910

อื่นๆ * หมายถึง อุบัติเหตุเล็กน้อย (ไม่หยุดงาน เช่น มีดบาด, ลื่นล้ม เป็นต้น)

ส่วนที่ 6 ภาคผนวกการดำเนินงานกิจกรรม GLP Visit

ในปี 2562 สมาชิกฯ ได้ดำเนินกิจกรรม GLP Visit กับสมาชิกทั้ง 25 บริษัท โดยเริ่มต้นในเดือนสิงหาคม 2561 จนถึง พฤศจิกายน 2562

Company		June	July	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
1	ABD Khan Co., Ltd.				26 Sep 19			
2	A.E.C. Canning Co., Ltd.				11 Sep 19			
3	Asian Alliance International Co., Ltd.					8 Oct 19		
4	Siam Tin Food Products Co., Ltd.	19 Jun 19						
5	Chotiwat Manufacturing Co., Ltd.	21 Jun 19						
6	Diamond Food Product Co., Ltd.			28 Aug 19				
7	Global Frozen Food (Thailand) Co., Ltd.				25 Sep 19			
8	Inaba Foods (Thailand) Co., Ltd.						7 Nov 19	
9	I.S.A Value Co., Ltd.			15 Aug 19				
10	Kingbell Producer Co., Ltd.			23 Aug 19				
11	MMP International Co., Ltd.			24 Aug 18				
12	P&T Food Co., Ltd.					30 Oct 19		
13	Pataya Food Industries Co., Ltd.					18 Oct 19		
14	PC Tuna Co., Ltd.			29 Aug 19				
15	Premier Canning Industry Co., Ltd.					22 Oct 19		
16	R.S. Cannery Co., Ltd.			28 Aug 18				
17	Siam International Food Co., Ltd.	22 Jun 19						
18	S.K. Foods (Thailand) Public Co., Ltd.						19 Nov 19	
19	Songkla Canning Public Co., Ltd.	20 Jun 19						

Company		June	July	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
20	Southeast Asian Packaging and Canning Ltd.		24 Jul 19					
21	S.P.A International Food Group Co., Ltd.				4 Sep 19			
22	TCB Tropical Canning (Thailand) Co., Ltd.	24 Jun 19						
23	Thai Union Group Public Co., Ltd.			8 Aug 19				
24	Thai Union Manufacturing Co., Ltd.				19 Sep 19			
25	Unicord Public Co., Ltd.			27 Aug 19				

ผู้จัดทำรายงาน: 1. นายปิยะราช บุญประเสริฐ

เจ้าหน้าที่บริหารโครงการ

ผู้ตรวจรายงาน: 2. คุณสุภัตรา ธีวไพโรจน์

ผู้อำนวยการ

วันที่ 25 ธันวาคม 2562

E-mail : tia@thaituna.org

www.thaituna.org

ภาพการดำเนินกิจกรรม TTIA GLP Visit ปี 2562 ณ สถานประกอบการของสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย จำนวน 25 โรงงาน



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



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



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



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 คิงเบลล์ โปรดิวเซอร์ จำกัด) จ.สุพรรณบุรี



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



P & T Food Co., Ltd. (บริษัท พี แอนด์ ที ฟู้ด 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



SIAM TIN FOOD PRODUCTS CO., LTD. (บริษัท ผลิตภัณฑ์ปลากระป๋องสยาม จำกัด) จ.สตูล



Southeast Asian Packaging and Canning Ltd. (บริษัท เซ้าท์อีสต์เอเชียแพคเคจจิ้งแอนด์แคนนิง 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 ทropicคอลลแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)) จ.สงขลา



Thai Union Group Public Co., Ltd. (บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)) จ.สมุทรสาคร



Thai Union Manufacturing Co., Ltd. (บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด) จ.สมุทรสาคร



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



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