
FOREIGN WORKER RECRUITMENT IN THAILAND



การจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย





การจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

Foreign Worker Recruitment in Thailand
Charoen Pokphand Foods Public Company Limited and Subsidiaries

เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการจ้างแรงงานต่างด้าวของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยในเขตประเทศไทย (“บริษัทฯ”) เป็นไปตามมาตรฐานสากล สอดคล้อง และส่งเสริมการปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน รวมถึงหลักการสากลของ UN Global Compact บริษัทฯ จึงกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้

To ensure that the foreign worker recruitment process of Charoen Pokphand Foods Public Company Limited and its subsidiaries in Thailand (“CPF”) aligns with international standards, upholds and promotes the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP), Universal Principles of the United Nations Global Compact (UNG), CPF has defined the following guidelines on the recruitment of foreign workers across its entire operations.

1. วิธีการจ้างแรงงานต่างด้าว ให้ใช้วิธีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ โดยตรงในกรณีที่เป็นการจ้างแรงงาน ซึ่งไม่รวมถึงการจ้างทำของหรือการจ้างเหมาบริการ

Recruitment: CPF shall directly recruit foreign workers as its direct employees. This does not include hiring of work and service contract.

- 1.1** กระบวนการจ้างแรงงานต่างด้าวของบริษัทฯ จะดำเนินไปโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และไม่เข้าข่ายเป็นการใช้แรงงานบังคับ

The foreign worker recruitment process across its operations shall not be discriminatory, nor involve forced labour.

1.2 กรณีจ้างแรงงานต่างด้าวที่ประเทศต้นทาง ให้จ้างผ่านบริษัทจัดหางานที่ได้รับการรับรองตามกฎหมายที่ประเทศต้นทางโดยตรง ภายใต้ข้อตกลงระหว่างรัฐบาลว่าด้วยการจ้างคนงานต่างด้าว (MOU) โดยไม่ผ่าน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย เพื่อลดความเสี่ยงการเกิดหนี้จากกระบวนการจ้างงาน โดยบริษัทฯ จะระบุเงื่อนไขในการจัดหาแรงงานต่างด้าวให้บริษัทจัดหางาน สรรหาแรงงานที่มีความสามารถในการจ่ายค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล (ตามที่ระบุในข้อ 2.1)

When recruiting foreign workers in the country of origin, the recruitment process shall be undergone through the use of authorised recruitment agencies under the bilateral Memorandum of Understanding (MOU) between the Thai Government and its neighbouring countries'. There shall not be any labour subcontractor in Thailand involved in the recruitment process. To mitigate risk of debt bondage that may occur along the recruitment process, CPF shall seek for the foreign workers who can afford the personal expenses as indicated in 2.1.

1.2.1 บริษัทฯ มีมาตรการในการคัดเลือกและตรวจสอบบริษัทจัดหางาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทจัดหางานดำเนินธุรกิจถูกต้องตามกฎหมาย และปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด เช่น การกำหนดให้บริษัทจัดหางานแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทฯ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเบื้องต้น รวมทั้งค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ให้แรงงานต่างด้าวรับทราบก่อนกระบวนการจ้างงาน

CPF shall set the selection criteria for its foreign worker recruitment agency and inspect to ensure that the recruitment agency is legally registered and operates in strict compliance with applicable domestic laws and CPF's policies: for instance, the recruitment agency shall provide jobseekers with primary details concerning CPF's operations, job description, working and living conditions, the rules and regulations at workplace, wages and benefits before them entering into the recruitment process.

1.2.2 บริษัทฯ จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาษาราชการของแรงงานต่างด้าว เช่น สัญญาจ้างงาน ข้อบังคับการทำงาน และสื่อสารให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจก่อนเริ่มจ้างงาน รวมถึงส่งมอบสัญญาจ้างงานคู่ฉบับให้กับแรงงานต่างด้าวทุกคน

CPF shall prepare all documents relevant to foreign workers' employment: for instance, the employment contract, rules and regulations at workplace, etc. in the foreign workers' applicable national language(s). Besides, CPF shall communicate and explain about these documents to the foreign workers before the term of employment starts and shall provide a duplicate of the employment contract to the foreign workers.

- 1.3** ในกรณีมีบริษัทซึ่งเกิดจากการควบรวม หรือซื้อกิจการเข้ามาเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ ซึ่งอาจทำให้มีแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ว่าจ้างกับบริษัทฯ โดยตรง ให้บริษัทฯ วางแผนที่จะเปลี่ยนการจ้างมาเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ โดยตรง ภายในเวลาอันเหมาะสมต่อไป

In the case of CPF's affiliates incorporated by means of mergers or acquisitions and having employed foreign workers not directly recruited, a transition programme shall be drawn up in order that foreign workers be directly recruited by CPF's affiliates within a reasonable period of time.

- 1.4** กรณีจ้างแรงงานต่างด้าวที่ประเทศไทย (พิสูจน์สัญชาติ) ให้ดำเนินการจ้างโดยตรงกับแรงงานต่างด้าว โดยไม่ผ่าน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย

When recruiting foreign workers in Thailand through "Certification of Identity" scheme, CPF shall undergo the process directly without any labour subcontractors in Thailand being involved.

2. ค่าใช้จ่าย

Expenses:

- 2.1** แรงงานต่างด้าวรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนบุคคลที่เกิดขึ้น เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจร่างกาย (ที่ประเทศต้นทาง) ค่าเดินทาง ค่าที่พักและค่าอาหารระหว่างเดินทางไปกลับจากภูมิลำเนาถึงสถานที่รับสมัครงาน เพื่อการสัมภาษณ์งาน ทำหนังสือเดินทาง การทำสัญญาจ้างงาน และการเดินทางไปจุดนัดพบก่อนเดินทางไปประเทศที่จ้างงาน ค่าผ่านแดน

Foreign workers shall be responsible for their personal expenses: for instance, the passport fees, the medical check-up fees in the country of origin, any travel expenditures, accommodation and meals during the following trips: an interview at the recruitment office, travelling to process the passport and sign the contract, and travelling to the meeting point before departure to the country of employment, a cross-border fee, among others.

- 2.2** บริษัทฯ รับผิดชอบค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานต่างด้าวของบริษัทฯ จัดหางาน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับกระบวนการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นในประเทศที่มีการว่าจ้าง ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนด

CPF shall be responsible for recruitment fee charged by the recruitment agency and any related expenses during the recruitment process in the country of employment, in the amount not less than the one required by law in that country.

2.3 บริษัทฯ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของกระบวนการจ้างงานในประเทศไทย ตลอดอายุการทำงานกับบริษัทฯ เช่น ค่าคำร้องขอใบอนุญาตทำงานและค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าตรวจร่างกายเพื่อใช้ประกอบการขอใบอนุญาตทำงาน ค่าตรวจลงตราวีซ่า ค่าเดินทางและค่าอาหารจากชายแดนถึงโรงงาน ค่าคำร้องต่อใบอนุญาตทำงานและค่าต่อใบอนุญาตทำงาน ค่าต่อวีซ่า ค่าเปลี่ยนนายจ้าง(ถ้ามี) และค่าเดินทางในการส่งกลับ

CPF shall be responsible for expenses related to recruitment process occurring in Thailand: for instance, work-permit and its application fees, medical check-up fee entitling to work-permit application, visa and its application, travelling and meals from border to the workplace – as well as renewal fees of both work-permit and visa, change-of-employer filing fees (if any) and repatriation fees.

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้แก่แรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นลูกจ้างโดยตรงของบริษัทฯ เช่นเดียวกับลูกจ้างโดยตรงคนไทยที่อยู่ในระดับงานเดียวกัน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Compensation and benefits: CPF shall compensate both directly-recruited foreign and Thai workers in the same position level equally.

4. ในกรณีจ้างทำของและการจ้างเหมาบริการ สามารถดำเนินการผ่านผู้รับเหมาได้ โดยบริษัทฯ จะกำกับดูแล และตรวจสอบอย่างเคร่งครัดให้การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามกฎหมาย

In case of hiring of work and service contract, CPF may engage with the subcontractor. However, CPF shall carefully supervise and closely monitor the subcontractor to ensure the compliance with applicable laws.