

1. การจ้างงานและสวัสดิการของพนักงาน

1.1 การจ้างงาน/การเลิกจ้างอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

- **การจ้างงานอย่างเป็นธรรม**

บริษัทมีนโยบายการจ้างงานอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน เคารพในความแตกต่างไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีข้อจำกัดการจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรมอันมีสาเหตุมาจากเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ นอกจากนั้นแล้วบริษัทให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมกันในสถานที่ทำงาน

ในปี 2567 บริษัทและบริษัทย่อยมีพนักงานประจำทั้งสิ้น 1,610 คน แบ่งเป็น เพศชาย 1,167 คน และ เพศหญิง 443 คน โดยบริษัทมีการจ้างงานทั้งคนไทยและต่างชาติหลายกลุ่มงาน ทั้งระดับผู้บังคับบัญชา และ แรงงาน โดยการจ้างงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และปฏิบัติเท่าเทียมกับคนไทยทั้งด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทไม่ใช่แรงงานบังคับ ไม่ใช่แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย และไม่ใช่แรงงานเด็ก

- **การเปิดโอกาสสำหรับนักศึกษาฝึกงาน**

บริษัทยังเปิดโอกาสการจ้างงานสำหรับนักศึกษาจบใหม่ในตำแหน่งงานที่เหมาะสม โดยการเข้าร่วมตลาดนัดแรงงานของสถาบันการศึกษาต่างๆและการจ้างงานในท้องถิ่นสำหรับโครงการต่างๆในตำแหน่งงานที่เหมาะสม ซึ่งในปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามาฝึกงานกับบริษัท จำนวน 53 คน โดยเป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่างๆ อาทิเช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นต้น บริษัทได้ไปออกงาน Job Fair /Job Expo ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาจบใหม่และผู้สนใจเข้าสมัครงานกับบริษัทในตำแหน่งที่เหมาะสมการจ้างงาน

- **การจ้างงานคนพิการ**

บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) : STEC ซึ่งเป็นบริษัทย่อยที่ดำเนินธุรกิจหลัก ได้ตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคนให้มีโอกาสในการแสดงความสามารถ และการพัฒนาทางสายอาชีพ มีงานทำและมีรายได้สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และเปิดโอกาสให้ผู้พิการเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมในหลายช่องทาง การรับสมัครงานโดยตรง การแจ้งตำแหน่งงานว่างผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์

ในปี 2567 บริษัทปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 จำนวนคนพิการที่ต้องจ้างในปี 2567 จำนวน 124 คนดังนี้

1. มาตรา 33 : การจ้างคนพิการเข้าทำงานกับบริษัทจำนวน 54 คน แบ่งเป็นเพศชาย 39 คน เพศหญิง 15 คน

2. มาตรา 35

2.1 ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ บริษัทได้จัดให้มีร้านค้าในหน่วยงานจำนวน 55 ร้าน

2.2 สนับสนุนเงินให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นค่าฝึกอบรมคนพิการจำนวน 5 คน

2.3 จ้างเหมาบริการจำนวน 6 คน

3. มาตรา 34 : ส่งเงินเข้ากองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ จำนวน 4 คน

(ข้อมูล ณ 31 มกราคม 2568)

1.2 สวัสดิการของพนักงาน

บริษัทมีการจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมาย ได้แก่ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต สร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งบริษัทถือเป็นนโยบายสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีหลักประกันทางการเงิน เพื่อวัยเกษียณ สร้างเสริมวินัยในการออมเงิน โดยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในนาม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มซิโน-ไทยซึ่งจดทะเบียนแล้ว รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทางเลือกแบบ (Employees' Choices) ซึ่งรองรับ ความต้องการออมและส่งเสริมการลงทุนตามความประสงค์ของพนักงานแต่ละคน โดยสมาชิกกองทุนสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการลงทุนได้ตลอดเวลา เพื่อสร้างความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนการ ออมหรือการลงทุนให้เข้ากับสถานะเศรษฐกิจในแต่ละช่วงเวลา และมีการเปิดเผยผลตอบแทนการลงทุนให้ พนักงานทราบอยู่เสมอ นอกจากนี้แล้วยังมี ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย ที่เหมาะสมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีกองทุนกั๊ยมฉุกเฉิน เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ ศูนย์ออกกำลังกาย มอบ ทุนการศึกษาให้แก่บุตรธิดาพนักงานทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำความร่วมมือกับธนาคารพาณิชย์เพื่อเป็นทางเลือกเงินกู้ดอกเบี้ยอัตราพิเศษ สำหรับผู้ที่ต้องการ สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย รวมถึงมีการมอบรางวัลเพื่อประกาศเกียรติคุณ และขอบคุณพนักงานทุกระดับในการ ปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

สำหรับพนักงานที่หน่วยงาน บริษัทจัดที่พัก จัดรถรับส่งไปกลับจากที่พักถึงหน่วยงาน มีการจัดน้ำดื่ม ห้องสุขา ในจำนวนที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน จัดห้องละหมาด พยาบาลประจำหน่วยงาน และจัดสถานที่ดูแลเด็กเล็ก ประจำวันสำหรับพนักงานที่ไม่มีผู้ดูแลบุตรหลานระหว่างเวลากลางวัน เป็นต้น ทั้งนี้บริษัทได้มีการพิจารณา ปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ในปี 2567 มีพนักงานที่สมัครใจเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 1,551 คน จากพนักงานประจำทั้งหมด 1,610 คน คิดเป็นร้อยละ 96.34 บริษัท มีการจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งสิ้น 32,927,130 บาท

กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)
		เข้าร่วม (คน)	ไม่เข้าร่วม (คน)	
บริษัทสเตคอน กรุ๊ป จำกัด(มหาชน)	5	1	4	16,500
บริษัทซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	1,504	1,455	49	30,578,136
บริษัท วิสคอม เซอร์วิส จำกัด	45	44	1	872,478
บริษัท เอสเอ็นที คอนกรีต โซลูชั่น จำกัด	29	29	-	509,176
บริษัท สเตคอน เพาเวอร์ จำกัด	5	5	-	189,540
บริษัท สเตคเอ็กซ์ เวนเจอร์ส จำกัด	13	13	-	203,100
บริษัท ไช้เท็ม เอสที เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	9	4	5	558,200

บริษัทยังให้ความสำคัญต่อการแนะนำและเสนอทางเลือกสิทธิประโยชน์ส่วนรวมในสถานที่ทำงาน โดยมีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ทุก 2 ปี เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างร่วมประชุมและปรึกษากับนายจ้างในการจัดการหรือปรับปรุงสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นการเสริมสร้างการทำงานให้มีความสุข เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมองค์กรและสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา ตลอดจนร่วมกันหาแนวทางและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้างให้ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อผลิตภาพและความสำเร็จในการประกอบการของนายจ้างอีกทางหนึ่งด้วย โดยมีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อมีความจำเป็นตามสมควร