



-ร่าง-

มรท.8001

(สถานะการพิมพ์)

มาตรฐานแรงงานไทย

ข้อกำหนด

ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน

มรท.8001-XXXX

## คำนำ

กระทรวงแรงงานประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท.8001-2546) เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 ต่อมาได้ปรับปรุงมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท.8001-2553) เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2553 เพื่อให้สถานประกอบกิจการ ทุกประเภททุกขนาดนำไปปฏิบัติต่อแรงงานในสถานประกอบกิจการของตนด้วยความสมัครใจ เพื่อพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน เสริมให้ธุรกิจมีการพัฒนาที่ยั่งยืน และมีศักยภาพในเวทีการค้าโลก

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-XXXX) กำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจไทย ฉบับนี้ เป็นการปรับปรุงครั้งที่ 2 เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และกฎหมายแรงงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานสากลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียซึ่งข้อกำหนดประกอบด้วย

1. ระบบการจัดการแรงงาน ระบบการจัดการคุณภาพ เพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. สิทธิแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน และข้อกำหนดเพิ่มเติมอื่นที่พบอยู่ในเงื่อนไขทางการค้า

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทนำ	1
1. ขอบเขต	1
2. เอกสารอ้างอิง	2
3. คำศัพท์และคำนิยาม	2
4. ข้อกำหนด	3
4.1 ข้อกำหนดทั่วไป	3
4.2 ระบบการจัดการ	4
4.3 การใช้แรงงานบังคับ	5
4.4 ค่าตอบแทนการทำงาน	5
4.5 ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก	6
4.6 วันหยุด และวันลา	6
4.7 การเลือกปฏิบัติ	6
4.8 วินัยและการลงโทษ	7
4.9 การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง	7
4.10 การใช้แรงงานเด็ก	7
4.11 การใช้แรงงานหญิง	7
4.12 เสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง	8
4.13 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	8
4.14 สวัสดิการแรงงาน	9
ภาคผนวก	10
ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-XXXX)	

## บทนำ

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-XXXX) ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม ด้านแรงงานของธุรกิจไทย เป็นมาตรฐานสมัครใจ ที่จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ กฎหมาย และกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ มาตรฐานและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อแรงงาน โดยนำสาระของมาตรฐานนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย
2. ให้สถานประกอบกิจการใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการ เพื่อประกาศแสดงตนเองว่า ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้
3. ให้หน่วยรับรองใช้ในการประเมินและรับรองสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับ มาตรฐานนี้

### ประโยชน์ที่จะได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานฉบับนี้

1. สถานประกอบกิจการมีสินค้าและบริการที่ได้รับการยอมรับ น่าเชื่อถือและไว้วางใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นธรรม คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ที่มีการดำเนินการ อย่างมีมาตรฐานและเคารพหลักสิทธิมนุษยชนสากล
2. แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดี
3. ประเทศมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความสามารถในการแข่งขันทางการค้าอย่างยั่งยืน

### 1. ขอบเขต

1.1 ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ ระบุถึงการจัดการ และการปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายแรงงาน กฎระเบียบ มาตรฐานและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมถึงแรงงานของ สถานประกอบกิจการ และแรงงานของผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับจ้าง ที่ปฏิบัติงาน ในสถานประกอบกิจการ

- 1.2 ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้สามารถนำไปใช้ได้กับสถานประกอบกิจการทุกประเภท และทุกขนาด

## 2. เอกสารอ้างอิง

- 2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 2.3 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 2.4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- 2.5 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 87 98 100 105 111 135 138 155 177 182 187 และฉบับที่ 188 พิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2557 รวมถึงข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และ 164
- 2.6 ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับกิจการบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2000
- 2.7 ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2008
- 2.8 หลักปฏิบัติว่าด้วยผู้ป่วย HIV / AIDS ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2001
- 2.9 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1948
- 2.10 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979
- 2.11 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989
- 2.12 มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001)
- 2.13 มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001)
- 2.14 มาตรฐานแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000)
- 2.15 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

## 3. คำศัพท์และคำนิยาม

- 3.1 สถานประกอบกิจการ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยธุรกิจที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้
- 3.2 กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายหรือกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3.3 ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมในประเด็นด้านแรงงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมาย การเคารพต่อแนวปฏิบัติสากล การยอมรับผู้มีส่วนได้เสียและความเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย การเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การเคารพต่อความหลากหลาย หลักการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้

3.4 ระบบการจัดการ หมายถึง นโยบาย แผนงาน ขั้นตอน วิธีปฏิบัติ การดำเนินงาน การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน

3.5 ผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้รับจ้าง หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งได้ตกลงรับที่จะจัดหาสินค้า หรือบริการ หรือรับที่จะดำเนินการในงานบางส่วน หรือทั้งหมดแล้วแต่กรณี ให้แก่สถานประกอบกิจการเพื่อนำไปประกอบหรือใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการของสถานประกอบกิจการ หรือปฏิบัติงานอื่นในสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงก็ช่วงก็ตาม

3.6 การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง การกระทำใด ๆ ของนายจ้างหรือบุคคลอื่นใด เพื่อให้ลูกจ้างทำงานหรือให้บริการโดยไม่สมัครใจหรือทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะจำยอมต้องทำงานโดยไม่สามารถขัดขืนได้

3.7 การจ้างงานและอาชีพ หมายถึง กระบวนการการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุการทำงาน และอื่น ๆ

3.8 สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ประกันสังคม การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

## 4. ข้อกำหนด

### 4.1 ข้อกำหนดทั่วไป

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.1.1 จัดทำระบบการจัดการ เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

4.1.2 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ การทบทวน การแก้ไข การชี้แจง การแจกจ่าย และการเก็บรักษา

4.1.3 มีข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.1.4 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการควบคุมบันทึก ได้แก่ การชี้แจง การเก็บรักษา การป้องกันการเข้าถึง ระยะเวลาในการจัดเก็บ และการทำลาย ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ต้องมีรูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

4.1.5 พร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเอกสาร ข้อมูล และบันทึก เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.1.6 รวบรวม ชี้แจงกฎหมายแรงงาน และมีการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## 4.2 ระบบการจัดการ

### 4.2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน เป็นลายลักษณ์อักษร ประกาศอย่างเป็นทางการ สื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ รวมทั้งกฎหมายแรงงาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

### 4.2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร

สถานประกอบการกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหารเป็นผู้แทนอย่างน้อย 1 คน เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้

### 4.2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ

สถานประกอบการกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.2.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.2.3.2 จัดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีใช้ฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหาคัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

### 4.2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ

สถานประกอบการกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.2.4.1 จัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใด ๆ และเพื่อปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ การมอบหมายงานโดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.2.4.2 ทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดของมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร

4.2.4.3 จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่ และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

4.2.4.4 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ต้องมีการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุ และรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลดังกล่าว

4.2.4.5 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติการแก้ไข เมื่อพบว่าการปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

4.2.4.6 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติการป้องกัน เมื่อพบว่าการปฏิบัติมีแนวโน้มไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

4.2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.2.5.1 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วงที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.2.5.2 ส่งเสริมให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงมีการนำมาตรฐานนี้ไปใช้

4.2.6 การสื่อสาร

สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และผลการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.2.7 การทบทวนของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย และแผนการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

### 4.3 การใช้แรงงานบังคับ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.3.1 ไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้แรงงานผิดกฎหมาย

4.3.2 ไม่เรียกรับหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น การค้าประกันโดยบุคคล การยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ไม่ว่าจะเข้าทำงานแล้วหรือเป็นเงื่อนไขในการเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

### 4.4 ค่าตอบแทนการทำงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.4.1 จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.4.2 จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด

4.4.3 ให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลักษณะอักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้



4.4.4 ไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

#### 4.5 ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.5.1 กำหนดชั่วโมงการทำงานโดยครอบคลุมชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ทั้งนี้ ต้องไม่เกินที่กฎหมายกำหนด

4.5.2 คงไว้ซึ่งสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด และจัดให้มีหลักฐานแสดงความยินยอมของลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้

4.5.3 จัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงาน และเวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

#### 4.6 วันหยุด และวันลา

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.6.1 จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.6.2 จัดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

#### 4.7 การเลือกปฏิบัติ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.7.1 ไม่กระทำ หรือไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ถิ่นกำเนิดและวงศ์วาน พื้นฐานทางสังคม ภาษา สถานภาพสมรส ทักษะส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ สถานะการตั้งครรภ์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง แนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ หรืออื่นใด

4.7.2 ไม่ขัดขวางแทรกแซงหรือกระทำการใด ๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของลูกจ้าง ที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมือง และการแสดงออก ตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่น ๆ

4.7.3 ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศของลูกจ้าง

#### 4.8 วินัย และการลงโทษ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.8.1 ไม่หัก หรือลดค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการลงโทษทางวินัย

4.8.2 ไม่กระทำการหรือสนับสนุนการลงโทษทางวินัยที่เป็นการทำร้ายทางร่างกาย หรือจิตใจของลูกจ้าง

#### 4.9 การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.9.1 จัดทำมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ลูกจ้างถูกคุกคาม ล่วงเกิน หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด

4.9.2 จัดทำมาตรการป้องกัน และยุติการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการ

#### 4.10 การใช้แรงงานเด็ก

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.10.1 ขจัดการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย กรณีมีการใช้แรงงานเด็กต้องคำนึงถึงเรื่อง

- (1) อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงาน
- (2) เวลาการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก
- (3) งาน และสถานที่ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือศีลธรรมของลูกจ้าง
- (4) จัดให้มีหลักฐาน เอกสาร ที่แสดงเกี่ยวกับการจ้าง

4.10.2 ไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย

#### 4.11 การใช้แรงงานหญิง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.11.1 ไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด

4.11.2 จัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตร ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและปลอดภัยต่อการมีครรภ์ และการให้นมบุตร

4.11.3 อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงพักเพื่อเก็บน้ำนมในช่วงให้นมบุตรโดยให้นับเป็นเวลาทำงาน

4.11.4 ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์เพราะเหตุจากการมีครรภ์

#### 4.12 เสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.12.1 เคารพเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กร หรือเข้าร่วมองค์กรของลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิประโยชน์จากการทำงาน

และไม่กระทำการใดๆ เพื่อเป็นการแทรกแซง หรือขัดขวางการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายขององค์กรลูกจ้าง

4.12.2 อำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ หรือดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

4.12.3 ไม่กระทำการใดๆ อันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างอันเนื่องมาจากการใช้เสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรหรือเข้าร่วมองค์กรของลูกจ้าง หรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง

#### 4.13 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.13.1 บริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.13.2 จัดและดูแลให้สถานประกอบกิจการ สถานที่ทำงาน และลูกจ้างมีสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

4.13.3 จัดให้ลูกจ้างทุกคน ได้รับการคุ้มครอง ดังต่อไปนี้

(1) มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) รับรู้และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตราย และเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

(4) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่และเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ และต้องบันทึกการฝึกอบรม

(5) การจัดสรร ดูแลให้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน  
เหมาะสม และสามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงาน

(6) สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการประกันสังคม

4.13.4 ประกาศให้ลูกจ้างทราบเรื่องสิทธิในการปฏิเสธการทำงานที่ไม่มีมาตรการด้านความปลอดภัย

#### 4.14 สวัสดิการแรงงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.14.1 จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการที่สะดวกและเพียงพอ ดังนี้

(1) ห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขลักษณะ

(2) น้ำดื่มสะอาดตามมาตรฐานน้ำบริโภค

(3) เวชภัณฑ์และยาที่ใช้ในการปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาล

(4) สถานที่สะอาดถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร สำหรับรับประทานอาหาร และเก็บรักษาอาหาร

4.14.2 กรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้างต้องจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาด ปลอดภัย  
และพร้อมใช้การได้อยู่เสมอ

4.14.3 จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง

-----

ภาคผนวก