

มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย
มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓

ข้อกำหนด

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
1. บทนำ	1
2. ขอบเขตและการนำไปใช้	2
3. เอกสารอ้างอิง	2 - 3
4. บทนิยาม	3 - 4
5. ข้อกำหนด	4
5.1 ข้อกำหนดทั่วไป	4
5.2 ระบบการจัดการ	5 - 7
5.3 การใช้แรงงานบังคับ	7
5.4 ค่าตอบแทนการทำงาน	7
5.5 ชั่วโมงการทำงาน	8
5.6 การเลือกปฏิบัติ	8
5.7 วินัยและการลงโทษ	8 - 9
5.8 การใช้แรงงานเด็ก	9
5.9 การใช้แรงงานหญิง	9
5.10 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	9 - 10
5.11 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	10
5.12 สวัสดิการ	11

มาตรฐานแรงงานไทย

ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย

มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓

1. บทนำ

กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 เพื่อให้สถานประกอบกิจการทุกประเภททุกขนาดนำไปปฏิบัติต่อแรงงานในสถานประกอบกิจการของตนด้วยความสมัครใจ เพื่อพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน และเสริมสร้างให้ธุรกิจมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ครอบคลุมถึงสิทธิมนุษยชน สภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน ซึ่งหากผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว อาจก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหายแก่ธุรกิจและแรงงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับตามหลักการมาตรฐานสากลทั่วไปจะต้องทบทวนข้อกำหนดแห่งมาตรฐานหลังจากประกาศใช้มาเป็นเวลา 5 ปี หรือเมื่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานสากลอื่นที่เกี่ยวข้อง กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกับองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถาบันการศึกษา จึงได้ปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๖ เป็น มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓ เพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อแรงงาน โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย
- 2) เป็นเกณฑ์ให้สถานประกอบกิจการใช้ในการตรวจสอบ และประกาศแสดงตนเองว่าเป็นสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้
- 3) เป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองแก่สถานประกอบกิจการที่นำมาตรฐานนี้ไปปฏิบัติ

มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถิติการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้ เนื้อหาจะครอบคลุมไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

2. ขอบเขตและการนำไปใช้

2.1 ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ระบุถึงการจัดการ และการปฏิบัติต่อแรงงานของสถานประกอบกิจการตามกฎหมายแรงงาน มาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และหลักการความรับผิดชอบต่อสังคม

2.2 ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปใช้ได้กับสถานประกอบกิจการทุกประเภท และทุกขนาด

3. เอกสารอ้างอิง

- 3.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 3.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 3.3 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 87 98 100 105 111 135 138 155 164 177 และฉบับที่ 182 รวมถึงข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และ 164
- 3.4 ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับกิจการบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2000
- 3.5 ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2008
- 3.6 หลักปฏิบัติว่าด้วยผู้ป่วย HIV / AIDS ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2001
- 3.7 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1948
- 3.8 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979
- 3.9 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989

3.10 มาตรฐานระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001 : 2008)

3.11 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม (ISO 26000)

3.12 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม (SA 8000 : 2008)

4. บทนิยาม

4.1 มาตรฐานแรงงาน หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงาน
ในขอบเขตของกฎหมายแรงงาน และมาตรฐานสากล

4.2 สถานประกอบกิจการ หมายถึง องค์การหรือหน่วยธุรกิจที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ
ตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ รวมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง อันทำให้ลูกจ้างมีความสมบูรณ์
ทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

4.4 กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานสวัสดิการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์

4.5 การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ
ด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.6 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำ
หรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วย
หรือความเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

4.7 หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง หลักการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อ
ต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม ประกอบด้วย หลักการปฏิบัติตามกฎหมาย หลักการเคารพ
ต่อแนวปฏิบัติสากล หลักการยอมรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
หลักการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน หลักการเคารพต่อความหลากหลาย หลักการปฏิบัติ
อย่างมีจริยธรรม หลักการความโปร่งใส และหลักการความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้

4.8 ระบบการจัดการ หมายถึง นโยบาย แผนงาน ขั้นตอน วิธีปฏิบัติ การดำเนินงาน
การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่อง
เชื่อมโยงกัน เพื่อให้ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน

4.9 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์ วางแผนปฏิบัติ และทบทวนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและทันสมัย

4.10 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง หมายถึง บุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลซึ่งได้ตกลงรับที่จะจัดหาสินค้า หรือบริการ หรือรับที่จะดำเนินการในงานบางส่วน หรือทั้งหมดแล้วแต่กรณี ให้แก่ผู้ประกอบการเพื่อนำไปประกอบหรือใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการของสถานประกอบการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกี่ช่วงก็ตาม

4.11 การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง การว่าจ้าง การกำหนดเงื่อนไขการว่าจ้าง หรือการมอบหมายให้บุคคลทำงาน โดยบุคคลนั้นไม่สมัครใจ ทั้งนี้ จะด้วยอาศัยวิธีการ หรืออำนาจเพื่อการลงโทษ การหักหนี้ การข่มขู่ การเก็บยึดบัตรประจำตัว หรือหลักฐานประจำตัว หรือวิธีอื่นใดก็ตาม

5. ข้อกำหนด

5.1 ข้อกำหนดทั่วไป

5.1.1 สถานประกอบการต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

5.1.2 สถานประกอบการต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ การทบทวน การแก้ไข การขึ้นบ่ง การแจกจ่าย และการเก็บรักษา

5.1.3 สถานประกอบการต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมบันทึก ได้แก่ การขึ้นบ่ง การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึง ระยะเวลาในการจัดเก็บ และการทำลาย ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ต้องมีรูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

5.1.4 สถานประกอบการต้องมีข้อมูลที่จำเป็นเพื่อสนับสนุน และติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.1.5 สถานประกอบการต้องพร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงบันทึกข้อมูล และเอกสารเพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.2 ระบบการจัดการ

5.2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

1) นโยบาย

ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน เป็นลายลักษณ์อักษรและมีการประกาศอย่างเป็นทางการ รวมทั้งสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่น คือ

ก) ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ กฎหมายแรงงาน และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข) ปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการทบทวน และปรับปรุง นโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ

2) การทบทวนของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบายและแผน การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องอันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตาม ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร

สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คน เป็น “ผู้แทน” ของตนเพื่อรับผิดชอบต่อก้ากับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้ “ผู้แทน” ดังกล่าว ต้องมีอำนาจตัดสินใจ สั่งการ หรือประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน

5.2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ

1) สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทน ฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีฝ่ายบริหาร อย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงาน ติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตาม ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ

1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอเพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใด ๆ และเพื่อปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2) สถานประกอบกิจการต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร

3) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีการฝึกอบรม หรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

4) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนการตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และผลการปฏิบัติเป็นระยะเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ต้องมีการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุ และรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลดังกล่าว

5) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนการแก้ไขและป้องกัน เมื่อพบว่าการปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

5.2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการประเมิน และคัดเลือกผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วง ที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2) สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

3) สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแจ้งให้ทราบกรณีที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ ในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานประกอบกิจการ

4) สถานประกอบกิจการต้องบันทึกและเก็บหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ของผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

5.2.6 การสื่อสาร

สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ และผลการปฏิบัติ

5.3 การใช้แรงงานบังคับ

5.3.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับ ในทุกรูปแบบ

5.3.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่เรียก หรือรับหลักประกันการทำงาน หรือ หลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน บัตรประจำตัวประชาชน หรือ เอกสารประจำตัวใด ๆ ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง ไม่ว่าเข้า ทำงานแล้วหรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงานเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

5.4 ค่าตอบแทนการทำงาน

5.4.1 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน นอกหรือ เกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

5.4.2 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันที เมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด

5.4.3 สถานประกอบกิจการต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และ ค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจ รายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้

5.4.4 สถานประกอบกิจการต้องไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่น ที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่ กฎหมายยกเว้นไว้

5.5 ชั่วโมงการทำงาน

5.5.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

5.5.2 สถานประกอบกิจการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการ ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง หรือ 18 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมงตามความสามารถในการจัดการของสถานประกอบกิจการ

5.6 การเลือกปฏิบัติ

5.6.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และอื่น ๆ อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทักษะคนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

5.6.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใด ๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของลูกจ้างที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการ ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมือง และการแสดงออกตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่น ๆ

5.7 วินัยและการลงโทษ

5.7.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ลงโทษทางวินัย โดยการหัก หรือลดค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

5.7.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย ทางจิตใจ หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง

5.7.3 สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด

5.8 การใช้แรงงานเด็ก

5.8.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

5.8.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้ หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย

5.8.3 สถานประกอบกิจการต้องทำทะเบียนและบันทึกเวลาการปฏิบัติงานของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบ ทะเบียนและบันทึกดังกล่าว ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเป็นไปตามข้อกำหนด 5.1.3

5.9 การใช้แรงงานหญิง

5.9.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด

5.9.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ เพราะเหตุจากการมีครรภ์

5.10 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

5.10.1 สถานประกอบกิจการต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้ง และร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการอื่น ๆ ในสถานประกอบกิจการ อีกทั้งยอมรับการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อขัดขวาง หรือแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง

5.10.2 สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการที่จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ และต้องปฏิบัติต่อผู้แทนลูกจ้างโดยเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ โดยไม่กีดกันแก่ง โยกย้าย เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม

5.11 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.11.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการควบคุม ป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัยในทุกสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.11.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตราย และลดปัจจัยเสี่ยงตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย

5.11.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน

- 1) ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) ได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) ได้รับรู้ และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ
- 4) ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่ และต้องบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนดในข้อ 5.1.3
- 5) ได้ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน และเหมาะสมกับลักษณะงาน

5.12 สวัสดิการ

5.12.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียง

- 1) ห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย
- 2) น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย
- 3) สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล
- 4) สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหาร

ที่สะอาด และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

5.12.2 กรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ
