

นโยบายแรงงาน

- นโยบายการจ้างงานทำ (Employment Policy)
- นโยบายการคุ้มครองแรงงาน (Protective Policy)
- นโยบายแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation Policy)

นโยบายการคุ้มครองแรงงาน (Protective Policy)

เป็นเรื่องของการกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงาน การตรวจสอบ ควบคุม ประเมินผล เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

อะไรคือมาตรฐานแรงงาน ?

**มาตรฐานแรงงาน
(Labour Standard)**

**หมายถึง ข้อกำหนดในด้าน
สภาพการทำงาน และสภาพการ
จ้างงานที่ตั้งไว้เป็นหลักปฏิบัติ**

ทำไมต้องกำหนด มาตรฐานการใช้แรงงาน ?

วัตถุประสงค์ในการกำหนด มาตรฐานแรงงาน

1. สร้างระบบการจัดการแรงงานที่ดี
2. พนักงานลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง และการปฏิบัติที่เป็นธรรม
3. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน
4. มีความสงบสุข และความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การโดยรวม

หลักการพื้นฐานที่ใช้การกำหนด มาตรฐานแรงงาน

1. ความเป็นธรรมในสังคม
2. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและข้อเสนอแนะของ ILO
3. ความรับผิดชอบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องของประเทศที่พัฒนาแล้ว
4. การรับรองมาตรฐาน ISO900, ISO 14000 ISO 18000.

ประเภทของมาตรฐานแรงงานที่ นำมาใช้ในปัจจุบัน

1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดโดยองค์การ/สถาบันในต่างประเทศ
2. มาตรฐานแรงงานภาครัฐ (ไทย)

**มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดโดย
องค์การ/สถาบันในต่างประเทศ**

- 1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standard : ILS)**
- 2. มาตรฐานแรงงานภาคเอกชน (Private Labour Standard :PLS) ที่กำหนดโดยสถาบันการศึกษา NGOs ผู้สั่งซื้อสินค้า เจ้าของเครื่องหมายการค้า ต่าง ๆ เช่น Social Accountability/SA 8000, Nike Code of Ethics, Adidas-Salomon Code of Conduct ฯลฯ**

**มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดโดย
องค์การ/สถาบันในต่างประเทศ**

- 1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standard : ILS)**
เป็นข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐานของสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดโดย ILO ในรูปของ Convention 185 ฉบับ และ Recommendation 194 ฉบับ

“ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิ พื้นฐานในการทำงาน”

ILO ได้ให้การรับรอง เมื่อเดือน มิถุนายน พ.ศ.
2541 ปฏิญญาฉบับนี้ครอบคลุมถึงอนุสัญญา
หลักที่ต้องการให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันและใช้
เป็นมาตรฐานการใช้แรงงานในประเทศของตนมาก
ขึ้น

สาระสำคัญของ

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน

1. การจัดการใช้แรงงานบังคับ - การขู่บังคับให้คนทำงาน การลงโทษผู้ที่ขัดขืนไม่ยอมทำตาม(Con. 29, 105)
2. สิทธิในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม ถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิอื่น ๆ ต่อไป (Con. 87, 98)
3. อายุขั้นต่ำในการใช้แรงงาน และการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย เอารัดเอาเปรียบ และการป้องกันเด็กไม่ให้รับภัยอันตราย (con.135,182)

สาระสำคัญของ

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน

4. การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ - ไม่ให้นำความแตกต่างในเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ ผิว หรือเหตุอื่น ๆ ใดเป็นข้อกีดกันในการจ้างงานหรือให้สิทธิพิเศษ (con.100,101)
5. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน - เป็นมาตรฐานที่สำคัญของการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการสูญเสียในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของบุคคล

สาระสำคัญของ

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน

6. จำนวนชั่วโมงการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้า การทำงานที่ยาวนานเกินไป
7. การตรวจแรงงาน ต้องมีการอนุญาตให้มีการตรวจ สอบการใช้แรงงานในสถานประกอบการ เพื่อไม่ให้เกิดการใช้แรงงานอย่างไม่ถูกต้องในกิจการต่าง ๆ

มาตรฐานการใช้แรงงานดังกล่าว ประเทศพัฒนาแล้ว พยายามนำมากำหนดเป็นหลักปฏิบัติในสถานประกอบการ เพื่อกดดันให้ประเทศคู่ค้าต้อง มีการบริหาร และการใช้แรงงานให้ได้มาตรฐาน

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดโดย องค์การ/สถาบันในต่างประเทศ

2. มาตรฐานแรงงานเอกชน (Private Labour Standard :PLS) ในต่างประเทศ

เป็นมาตรฐานที่ประกาศโดยกลุ่มผู้ผลิต ผู้ซื้อ ผู้บริโภค องค์กรพัฒนาเอกชนต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ทำ หรือใช้เป็นเงื่อนไขทางการค้า โดยจะรวมข้อกำหนดมาตรฐานสิ่งแวดล้อมไว้ด้วย ถือเป็นข้อปฏิบัติ (Code of Conduct) หรือจรรยาบรรณบริษัท ปัจจุบันมีมากกว่า 200 มาตรฐาน

ปัจจุบันการประกาศใช้มาตรฐานแรงงานของภาคเอกชนมีเป็นจำนวนมาก เป็นการแสดง

- ความรับผิดชอบต่อทางสังคมของบริษัท (Corporate Social Responsibility)(CSR)
- จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics)

ซึ่งมีความแตกต่างกันในรายละเอียด เช่น

- Nike Code of Conduct
- Walt Disney Code of Conduct
- Social Accountability / SA 8000
- FLA workplace Code of Conduct
- Ethic Trading Initiative /EIT)

จรรยาบรรณของบริษัทไนกี้ (Nike Code of Ethics)

ไนกี้ต้องการให้บริษัทไนกี้ และบริษัทคู่ค้าที่
ร่วมทำธุรกิจยึดถือหลักการเดียวกันหมด
โดยการส่งเสริมให้มีการกระทำและ
ปรับปรุงในเรื่องต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

หลักการทำธุรกิจของไนกี้

1. สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการประกอบ
อาชีพ การจ่ายเงินทดแทน ชั่วโมงการทำงาน
ผลประโยชน์อื่น ๆ
2. ลดผลกระทบที่บริษัทมีต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด
3. ดำเนินการบริหารโดยยอมรับสิทธิ เสรีภาพ ให้เกียรติ
4. มีการตกลงว่าจ้างโดยกำหนดถึง เงินเดือน
ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การเลิกจ้าง โดย
ถือความสามารถเป็นเกณฑ์

บริษัทไนกี้ หุ้นส่วนหรือ คู่ค้าทุกแห่งต้องปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณไนกี้/ Nike Code of Ethics โดยทำข้อตกลง
และประกาศให้ชัดเจน

**สิทธิและข้อบังคับที่กำหนดไว้ตาม
หลักจรรยาบรรณในกึ่งและกฎหมายแรงงานที่ใช้**

1. การบังคับใช้แรงงาน ต้องรับรองว่าจะไม่มีการบังคับหรือทำสัญญาผูกมัดใด ๆ ที่เป็นการบังคับให้ทำงาน
2. แรงงานเด็ก ต้องไม่มีการจ้างผู้ที่อายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในการผลิตสินค้ากลุ่มรองเท้า และ
3. ไม่จ้างผู้มีอายุต่ำกว่า 16 ปีทำงานในกลุ่ม เสื้อผ้าและอุปกรณ์กีฬา ถ้ากฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้สูงกว่าต้องทำตามกฎหมายด้วย

**สิทธิและข้อบังคับที่กำหนดไว้ตาม
หลักจรรยาบรรณในกึ่งและกฎหมายแรงงานที่ใช้**

4. การจ่ายค่าตอบแทน ต้องจ่ายอย่างน้อยเท่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในภาคอุตสาหกรรมนั้น
5. ผลประโยชน์ ต้องรับรองว่าจะจ่ายสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด ไม่ว่าจะ สวัสดิการค่าอาหาร รักษาพยาบาล สถานที่รับเลี้ยงดูเด็ก สิทธิการลาต่าง ๆ การจ่ายเงินสทบกองทุนต่าง ๆ
6. ชั่วโมงการทำงาน/ล่วงเวลา ต้องมีชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ถ้าต้องทำงานล่วงเวลารวมแล้วต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมง/สัปดาห์ รวมเวลาปกติ

**สิทธิและข้อบังคับที่กำหนดไว้ตาม
หลักจรรยาบรรณในกึ่งและกฎหมายแรงงานที่ใช้**

- 7. การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและ
สุขภาพอนามัย ต้องมีคณะกรรมการความ
ปลอดภัยในสถานประกอบการ มีการตรวจสอบ
ความเข้มข้นของสารระเหยในสถานประกอบการ
ไม่ให้เกินมาตรฐานของสหรัฐฯ ต้องจัดหาอุปกรณ์
ป้องกันอันตรายให้แก่ผู้ทำงานและมีกฎบังคับให้
ต้องทำตามอย่างเคร่งครัด**
- 8. เอกสารและการตรวจสอบ ผู้ประกอบการต้อง
จัดเก็บรักษาแฟ้มเอกสารที่แสดงว่ามีกรปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณมาตลอดและพร้อมให้ตรวจสอบโดย
ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า**

**มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม
(Social Accountability 8000- SA 8000)**

**SA 8000 เป็นมาตรฐานแรงงานที่กำหนดโดย
องค์กรเอกชนในสหรัฐฯ คือ Social
Accountability International 1997 มี
เป้าหมายให้ผู้ประกอบการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้
กิจการได้รับความเชื่อถือทางสังคม**

**สิทธิและข้อบังคับที่กำหนดไว้ตาม
หลักจรรยาบรรณมาตรฐานแรงงานว่าด้วย
ความรับผิดชอบทางสังคม**

1. แรงงานเด็ก – ต้องไม่จ้างหรือสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือเยาวชนที่มีอายุ 15-18 ปีทำงานที่เป็นอันตราย ถ้ามีต้องให้เด็กกลับไปศึกษาจนกว่าพ้นวัย
2. การบังคับใช้แรงงาน ต้องไม่มีการบังคับ กระทำการใด ๆ ที่ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานด้วยความไม่สมัครใจ

**สิทธิและข้อบังคับที่กำหนดไว้ตาม
หลักจรรยาบรรณมาตรฐานแรงงานว่าด้วย
ความรับผิดชอบทางสังคม**

3. สุขภาพและความปลอดภัย – ต้องจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีการจัดหาอุปกรณ์การรักษาความปลอดภัยให้ลูกจ้างและฝึกอบรม ให้มีความรู้ในการปฏิบัติด้วย
4. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรอง – ต้องเคารพในสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง และการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงาน

**สิทธิและข้อบังคับที่กำหนดไว้ตาม
หลักจรรยาบรรณมาตรฐานแรงงานว่าด้วย
ความรับผิดชอบทางสังคม**

5. การเลือกปฏิบัติ ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเรื่อง
ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง การเข้ารับการ
อบรม จะถือเรื่อง เพศ ศาสนา เชื้อชาติ ความพิการ
ความเบี่ยงเบนทางเพศ มาเป็นเกณฑ์ไม่ได้
6. ชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา – ต้องมี
มาตรฐาน ในการทำงานตามกฎหมายแต่ไม่เกิน 48
ชม./สัปดาห์ ต้องมีวันหยุด 1 วัน/สัปดาห์ ให้ทำงาน
ล่วงเวลาได้ไม่เกิน 12 ชม./สัปดาห์ และจ่าย
ค่าตอบแทนพิเศษด้วย

**สิทธิและข้อบังคับที่กำหนดไว้ตาม
หลักจรรยาบรรณมาตรฐานแรงงานว่าด้วย
ความรับผิดชอบทางสังคม**

7. ค่าตอบแทน ต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยเท่าค่าจ้างขั้น
ต่ำ ห้ามหักค่าจ้างเป็นการลงโทษ หรือนำไปเป็น
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ
8. ระบบการจัดการ ต้องมีการกำหนดนโยบายและ
แผนการปฏิบัติที่ชัดเจนมาใช้และประกาศให้ทราบ
ทั่วไป จัดอบรมให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม

**สิทธิและข้อบังคับที่กำหนดไว้ตาม
หลักจรรยาบรรณมาตรฐานแรงงานว่าด้วย
ความรับผิดชอบทางสังคม**

- 9. การควบคุมผู้รับจ้างผลิตและรับเหมาช่วง โดยกำหนด
วิธีการ ปฏิบัติให้และมีการประเมินผล ดูแลอย่าง
เคร่งครัด**
- 10. ต้องมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอก ให้รู้และเข้าใจถึง
การดำเนินงานของบริษัทอยู่เสมอ**

**ประเภทของมาตรฐานแรงงานที่
นำมาใช้ในปัจจุบัน**

- 1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่
กำหนดโดยองค์การ/สถาบันใน
ต่างประเทศ**
- 2. มาตรฐานแรงงานภาครัฐ (ไทย)**

มาตรฐานแรงงานภาครัฐ (ไทย)

1. มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายของประเทศที่กำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน
2. มาตรฐานแรงงานไทยว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2546)

มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายของประเทศ

มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายของประเทศที่กำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน

- พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541/2551
- พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533
- กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ถือเป็นมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ (National Labour Standard : NLS) ขั้นพื้นฐาน

การคุ้มครองแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541/2551



การคุ้มครองแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541/2551

การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป	รายละเอียด
เวลาทำงานตามปกติ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ไม่เกิน 8 ชม./วันหรือ 48 ชม./สัปดาห์ ▪ งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน
การทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุด	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ▪ ยกเว้นเป็นงานที่ต้องทำตามสภาพงาน ▪ เวลาการทำงานรวมไม่เกิน 30 ชม./ สัปดาห์
เวลาพัก	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน ▪ ถ้าทำงานล่วงเวลาต้องให้พักอย่างน้อย 20 นาที ก่อนทำงาน

การคุ้มครองแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541/2551

วันหยุด	<ul style="list-style-type: none"> ▪ หยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ ▪ หยุดตามประเพณี 13 วัน/ปี ▪ หยุดพักผ่อนประจำปี 6 วัน/ปี
วันลา	<ul style="list-style-type: none"> • ลาป่วย - มีสิทธิลาเท่าที่ป่วยจริง ถ้าเกิน 30 วันทำงาน/ปีจะได้ค่าจ้าง 30 วัน • ลากิจ - ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ เช่น ลาทำหมัน ลาคลอด • ลารับราชการทหาร ได้รับค่าจ้าง 60วัน/ปี • ลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ไม่เกิน 30 วัน/ปี

การคุ้มครองแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541/2551

การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป	รายละเอียด
ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด	
ค่าจ้างปกติ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ตามค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ▪ คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ มีหน้าที่ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน (143 บาท ต.ค. 49) ▪ คณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำประจำจังหวัดตามความเหมาะสมของท้องถิ่น
ค่าล่วงเวลา	▪ จ่าย 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ
ค่าจ้างวันหยุด	▪ จ่าย 2 เท่าของค่าจ้างปกติ

**การคุ้มครองแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541/2551**

การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป	รายละเอียด
	ค่าชดเชย
ค่าชดเชย	หมายถึง “เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง” 1. เป็นลูกจ้างประจำ 2. ทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน
กรณีทำงานครบ 120 วัน แต่ น้อยกว่า 1 ปี	ได้ค่าชดเชย 1 เดือน (30 วัน)
กรณีทำงาน 1 - 3 ปี	ได้ค่าชดเชย 3 เดือน (90 วัน)
กรณีทำงาน 3 - 6 ปี	ได้ค่าชดเชย 6 เดือน (180 วัน)
ทำงาน 6 - ไม่ครบ 10 ปี	ได้ค่าชดเชย 8 เดือน (240 วัน)
ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป	ได้ค่าชดเชย 10 เดือน (300 วัน)

**การใช้แรงงานหญิง
ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541/2551**



การใช้แรงงานหญิง
ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541/2551

การคุ้มครองการใช้ แรงงานหญิง	รายละเอียด
งานที่ต้องห้าม	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานเหมืองแร่ ก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่หน้า ในถ้ำ อุโมงค์ 2. งานบนนั่งร้านสูงเกิน 10 เมตร 3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
งานที่ห้ามหญิงมีครรภ์ทำ	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ 2. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรเครื่องยนต์ที่สิ้นสะเทือน 3. งานยกแบกหามของเกิน 15 กิโล
เวลาหญิงมีครรภ์ห้ามทำงาน	เวลา 22.00 - 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรืออย่างหนึ่งอย่างใด
ลาคลอด	ได้ 90 วันได้รับค่าจ้าง 45

การใช้แรงงานเด็ก
ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541/2551



การใช้แรงงานเด็ก
ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541/2551

การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก	รายละเอียด
อายุ	<ul style="list-style-type: none"> ห้ามเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงาน การจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 15 วัน ต้องให้เด็กพักทุก 4 ชั่วโมง
ประเภทของงาน	<ul style="list-style-type: none"> เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ห้ามทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย วัตถุไวไฟ ความร้อน ความเย็น เครื่องจักร เครื่องยนต์ โรงฆ่าสัตว์ สถานเริงรมย์ สถานบริการ
เวลา	ห้ามทำงานล่วงเวลา วันหยุด

มาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน

1. ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน ขึ้นมาในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50คนขึ้นไป
2. กรณีที่มีลูกจ้างไม่ถึง 50คน ต้องมีผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 1คน ทำหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยในการทำงานร่วมกับนายจ้างด้วย
3. กิจการขนส่ง อุตสาหกรรมต้องมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานประจำสถานประกอบการด้วย

มาตรฐานแรงงานในประเทศไทย

1. มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายของประเทศ ที่กำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน
2. มาตรฐานแรงงานไทยว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2546)



มาตรฐานแรงงานไทยว่าด้วยความ รับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2546)

กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้ มาตรฐานแรงงานไทย ความ
รับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย –มรท.8001 –TLS 8001
เมื่อ 27 มิ.ย. 2546

เพื่อให้สถานประกอบการไทยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง
การใช้แรงงานให้ได้มาตรฐาน สากล แสดงความรับผิดชอบต่อ
สังคม

หลักการมาจาก กฎหมายแรงงานไทย มาตรฐาน SA8000
มาตรฐานในข้อกำหนด ISO 9000:2000

**ข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงาน
ตามมาตรฐานแรงงานไทย /มรท.8001-2546**

การคุ้มครองการใช้แรงงาน	รายละเอียด
การใช้แรงงานบังคับ	ไม่มีการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
ค่าตอบแทน	ต้องจ่ายค่าจ้างปกติ ค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ตามที่กฎหมายกำหนด
ชั่วโมงการทำงาน	ตามปกติ วันละไม่เกิน 8ชม. จัดวันหยุด 1 วัน/สัปดาห์ ถ้าต้องทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน และทำได้ไม่เกิน 24ชม./สัปดาห์ในปีแรก ปีที่ 2 ต้องไม่เกิน 18ชม.และ ปีต่อไปไม่เกิน 12ชม./ สัปดาห์

**ข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงาน
ตามมาตรฐานแรงงานไทย /มรท.8001-2546**

การคุ้มครองการใช้แรงงาน	รายละเอียด
การเลือกปฏิบัติ	ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การจ้างงาน
วินัยและการลงโทษ	ต้องไม่มีการลงโทษที่รุนแรง ทำร้ายร่างกาย หักค่าจ้าง ไม่มีการละเมิดทางเพศ
การใช้แรงงานเด็ก	ต้องไม่มีการจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ต้องไม่ให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่เป็นอันตราย
การใช้แรงงานหญิง	ต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง ลดสิทธิเนื่องจากตั้งครรภ์

**ข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงาน
ตามมาตรฐานแรงงานไทย /มรท.8001-2546**

การคุ้มครองการใช้แรงงาน	รายละเอียด
เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง	ต้องเคารพในสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันจัดตั้งและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ร่วมดำเนินกิจกรรมการเจรจาต่อรอง ต้อง อำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมและไม่ก่กั้นแก่งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

**ข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงาน
ตามมาตรฐานแรงงานไทย /มรท.8001-2546**

การคุ้มครองการใช้แรงงาน	รายละเอียด
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน	ต้องกำหนดมาตรการในการรักษาสุขภาพอนามัยในสถานประกอบการในทุกด้าน ให้ลูกจ้างมีรู้จักกฎเกณฑ์การรักษาความปลอดภัย ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ และทำตามอย่างเคร่งครัด
สวัสดิการ	ต้องให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและเพียงพอ คือ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ปังจัยปฐมพยาบาล ที่รับประทานอาหาร