

# แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับสถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้น ในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย



แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี หรือ จีแอลพี  
Good Labour Practices: GLP



## สารจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระแสการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในโลกยุคปัจจุบัน ไม่สามารถละเลยปัจจัยด้านแรงงานที่เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการผลิตและบริการ บนพื้นฐานหลักการสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เพื่อให้แรงงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเป็นฟันเฟืองในการผลักดันให้เศรษฐกิจไทยเติบโตก้าวหน้าไกล

กระทรวงแรงงาน มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย เพื่อเป็นเครื่องมือชี้แนะ สร้างความตระหนักการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น และนำไปปฏิบัติบนพื้นฐานความรับผิดชอบทางสังคมของภาคธุรกิจ เพื่อสร้างเจตจำนงที่มุ่งมั่นของภาคอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลอย่างเป็นรูปธรรมต่อมาตรการต่อต้านการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย การใช้แรงงานบังคับ

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย จัดทำขึ้นโดยผ่านกระบวนการปรึกษาหารือร่วมกัน ของคณะทำงานร่วมจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเล โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะหน่วยงานกำกับดูแล การคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน และหน่วยงานกรมประมงที่มีบทบาทกำกับดูแลการบริหารจัดการประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และแปรรูป สัตว์น้ำ โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานผู้ประกอบการ องค์กรภาคีที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การสนับสนุนทางวิชาการจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ในโครงการความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กแรงงานบังคับในกิจการผลิตสินค้ากุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย และได้มีการนำแนวปฏิบัติฯ ดังกล่าวไปทดลองดำเนินการ และนำไปปรับปรุงแก้ไขโดยคณะทำงานร่วมจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเล จนบรรลุผลสำเร็จ



(นายอาทิตย์ อัสไม)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กันยายน ๒๕๕๖



## สารจากอธิบดีกรมประมง

อุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเลของไทย เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนต่อเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก โดยมีผลผลิตการส่งออกสินค้าประมงในตลาดโลกกว่า ๒ ล้านตันต่อปี คิดเป็นมูลค่าการส่งออก ปีละกว่า ๒ แสนล้านบาท มีตลาดการส่งออกที่สำคัญ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น แคนาดา เกาหลี และประเทศอื่น ๆ และด้วยศักยภาพการผลิตสินค้าประมงของไทย ทำให้มีแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมนี้กว่า 1 ล้านคนตลอดสายการผลิต ตั้งแต่ฟาร์ม สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ห้องเย็น โรงงานแปรรูป และอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ในหลายปีที่ผ่านมา สถานการณ์ด้านแรงงานในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเลของไทย เป็นที่ได้รับความสนใจจากประชาคมโลกเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะมีการกล่าวถึงการไ้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งทำให้เกิดภาพลักษณ์เชิงลบในสินค้าประมงของไทยในสายตาของต่างประเทศ และอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการส่งออกสินค้าประมงของประเทศไทยในอนาคต

กรมประมงในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบหลักของประเทศที่ควบคุม กำกับ และดูแล การบริหารจัดการประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและการแปรรูปสินค้าสัตว์น้ำ ได้ให้ความสำคัญต่อ ประเด็นแรงงานในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเลเป็นอย่างยิ่ง โดยได้ดำเนินการป้องกันและแก้ไข ปัญหาด้านแรงงานในภาคอุตสาหกรรมประมง และอุตสาหกรรมการผลิตสินค้ากุ้งและอาหารทะเลตลอด สายการผลิต ตามแผนปฏิบัติการระดับชาติในการต่อต้านการค้ามนุษย์ของประเทศไทยประจำปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๖ และข้อเสนอแนวทาง มาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแรงงานประมง ภายใต้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยหนึ่งในกิจกรรมดำเนินการคือ การจัดทำ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) สำหรับอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล ซึ่งเป็นการบูรณาการดำเนินการร่วมกันระหว่างกรมประมง และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดย ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ภายใต้โครงการความร่วมมือ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ (บังคับ ใน กิจกรรมการผลิตสินค้ากุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย ปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗) โดย GLP สำหรับ อุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล แบ่งออกเป็น ๓ ฉบับ คือ ๑ (GLP สำหรับสถานประกอบการ แปรรูป สัตว์น้ำเบื้องต้น ๒ (GLP สำหรับโรงงานแปรรูปอาหารทะเล และ ๓ (GLP สำหรับฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง และในขณะนี้ GLP สำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นได้พัฒนาแล้วเสร็จ ซึ่งได้รับความ ร่วมมือและการสนับสนุนอย่างดีจากสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้แทนสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวน พัฒนา GLP ให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

กรมประมงเชื่อมั่นว่าแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) สำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น จะนำไปสู่การแก้ไขที่ฐานรากหรือแก่นแท้ของปัญหาในการป้องกันการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ รวมถึงยกระดับสภาพการทำงานที่ดีในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเลของประเทศไทย จึงสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นนำแนวปฏิบัติฉบับนี้ ไปปฏิบัติใช้ในสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการปฏิบัติต่อแรงงานที่บ่งชี้เข้าข่ายการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ไม่มีการค้ำมนุษย์ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น อันจะนำมาซึ่งการคงภาพลักษณ์ที่ดีของสินค้าประมงไทย และสามารถช่วยรักษาเสถียรภาพของอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเลของประเทศไทยให้เกิดความยั่งยืน



ดร. วิมล จันทรโรทัย

อธิบดีกรมประมง

กันยายน ๒๕๕๖



## สารจากผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

โครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีได้รับการริเริ่มและพัฒนาโดยความร่วมมือของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) กรมประมง และภาคเอกชนในอุตสาหกรรมภาคประมงและการแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งเป็นโครงการสำหรับปรับปรุงสภาพการทำงานที่ดีในอุตสาหกรรมประมงและต่อเนื่องประมงอย่างครอบคลุม โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนทางวิชาการจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ภายใต้โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็ก ประเทศไทย หรือ IPEC ประเทศไทย และยังได้รับความร่วมมือจากองค์กรลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคมในประเทศไทยในการพัฒนาโครงการด้วย

โครงการนี้มุ่งที่จะช่วยป้องกันแรงงานจากการทำงานในรูปแบบที่ยอมรับไม่ได้ เช่น แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานรวมทั้งการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพและอาชีวอนามัยของแรงงาน

โครงการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีได้รับการออกแบบเพื่อช่วยกำหนดแนวปฏิบัติเป็นการเฉพาะสำหรับอุตสาหกรรมภาคประมงในแต่ละด้าน ซึ่งรวมทั้ง การจับสัตว์น้ำ การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ สถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้น โรงงานแปรรูปอาหารสำเร็จรูป และยังเป็นส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานทั้งที่เป็นผู้ใหญ่และเยาวชนในอุตสาหกรรมนี้ ตลอดจนเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีในการทำงานโดยผ่านตัวอย่างที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมนี้

ILO มีพันธกิจในการส่งเสริมปฏิบัติการของไตรภาคีภายใต้ความพยายามนี้ และขอสนับสนุนการเผยแพร่และการนำแนวปฏิบัติเหล่านี้ไปใช้อย่างกว้างขวาง และขอขอบคุณกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาที่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการนี้ ซึ่งเป็นความริเริ่มและความร่วมมือที่สำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในประเทศไทย ความร่วมมือเช่นนี้ควรจะต้องดำเนินต่อไปโดยการมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดของภาคีความร่วมมือที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามที่มีหวัง



มอริสชิโอ บุชชี

รักษาการผู้อำนวยการ

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

ประจำกลุ่มประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณประชาธิปไตยประชาชนลาว

## สารบัญ

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| สารจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน .....                                          | 1  |
| สารจากอธิบดีกรมประมง .....                                                               | 2  |
| สารจากผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ .....                                       | 4  |
| แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี .....                                                        | 7  |
| ความเป็นมา.....                                                                          | 8  |
| วัตถุประสงค์ .....                                                                       | 8  |
| การใช้แรงงานบังคับ .....                                                                 | 10 |
| ความหมาย .....                                                                           | 10 |
| แรงงานขัดหนี้ .....                                                                      | 11 |
| การคำนวณเพื่อแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน .....                                              | 11 |
| รายการตรวจประเมินสำหรับสถานประกอบการเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ .....                 | 12 |
| สาระสำคัญ: .....                                                                         | 14 |
| ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ: .....                                                      | 14 |
| การใช้แรงงานเด็ก .....                                                                   | 15 |
| ความหมาย .....                                                                           | 15 |
| อายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ และการใช้แรงงานเด็กในงานอันตราย .....                            | 15 |
| รายการตรวจประเมินสำหรับนายจ้างเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็ก.....                          | 16 |
| แนวทางเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กในงานอันตราย (ห้ามตั้งแต่อายุต่ำกว่า 18 ปี)..... | 17 |
| รายการตรวจประเมินเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กในงานอันตราย .....                             | 17 |
| สาระสำคัญ: .....                                                                         | 18 |
| ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ : .....                                                     | 18 |
| เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ.....               | 19 |
| ความหมาย .....                                                                           | 19 |

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| รายการตรวจประเมินนายจ้างเกี่ยวกับความร่วมมือในสถานประกอบการ เสรีภาพในการสมาคม ...                                | 20 |
| และการเจรจาต่อรองร่วม .....                                                                                      | 20 |
| สาระสำคัญ : .....                                                                                                | 21 |
| ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ : .....                                                                             | 21 |
| สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างทุกคน (การไม่เลือกปฏิบัติ).....                                          | 22 |
| ความหมาย .....                                                                                                   | 22 |
| รายการตรวจประเมินสถานประกอบการเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ .....                                                     | 22 |
| สาระสำคัญ : .....                                                                                                | 23 |
| ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ : .....                                                                             | 23 |
| ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ค่าชดเชย.....                                                                            | 24 |
| ความหมาย .....                                                                                                   | 24 |
| รายการตรวจประเมินสำหรับสถานประกอบการเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน ...                             | 25 |
| สาระสำคัญ : .....                                                                                                | 26 |
| ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ : .....                                                                             | 26 |
| ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ .....                                               | 27 |
| ความหมาย .....                                                                                                   | 27 |
| รายการตรวจประเมินสำหรับสถานประกอบการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และสวัสดิการ ..... | 28 |
| สาระสำคัญ : .....                                                                                                | 30 |
| ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ : .....                                                                             | 31 |
| กิตติกรรมประกาศ .....                                                                                            | 33 |

**แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี  
สำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น  
ในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย**

**Good Labour Practices Guidelines  
for Primary Processing Workplaces in the Shrimp and Seafood  
Industry of Thailand : GLP/PPW**

## ความเป็นมา

เนื่องจากกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาได้ประกาศรายการสินค้าฉบับสมบูรณ์ระดับสินค้ากึ่งของไทยในรายการสินค้าที่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ประกอบกับเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาเดินทางมาประเทศไทยเพื่อศึกษาดูงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานในอุตสาหกรรมกุ้งและประมงไทย ซึ่งภายหลังจากการศึกษาดูงานดังกล่าวได้มีการประชุมหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับคณะเจ้าหน้าที่จากประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้เสนอว่าประเทศไทยควรแก้ไขปัญหาโดยให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยกันดำเนินการ ต่อมากระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาได้สนับสนุนงบประมาณผ่านทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและภาคีภาครัฐ เอกชน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และองค์กรพัฒนาเอกชนดำเนิน โครงการความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกิจการผลิตสินค้ากึ่งและอาหารทะเล ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗ ภายใต้โครงการ ILO-IPEC และการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices – GLP) เป็นกิจกรรมหนึ่งในแผนปฏิบัติงานภายใต้โครงการดังกล่าว

## วัตถุประสงค์

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักขึ้นพื้นฐานด้านกฎหมายแรงงานไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในระดับสถานประกอบการเบื้องต้น รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการปรับปรุงสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน และเพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงาน นอกจากนี้ คู่มือนี้ยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ดี ซึ่งเหนือกว่าที่กฎหมายกำหนด และยังสามารถช่วยในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพิ่มผลิตภาพและความร่วมมือในสถานที่ทำงาน

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฯ ฉบับนี้ เป็นแนวทางที่จัดทำขึ้นร่วมกันระหว่างสมาชิกรัฐสภาอาหารแช่เยือกแข็งไทยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น หรือ ลังกุ้งและอาหารทะเล ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อลูกจ้าง ซึ่งแนวปฏิบัติฯ นี้ ได้รับความร่วมมือจากองค์กรลูกจ้างและสหภาพแรงงานไทย และองค์กรภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง ในการสนับสนุนข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลเบื้องต้นของไทย

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฯ ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การปฏิบัติที่ดีในภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งสภาพการทำงานในภาคการผลิตและสถานประกอบการและความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบปัจจุบันที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฯ นี้สามารถช่วยให้ผู้ประกอบการตรวจสอบ



ตนเองในการปฏิบัติการใช้แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งยังสามารถใช้เป็นชุดเอกสาร คู่มือ คำแนะนำ ที่อุตสาหกรรมและภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงสภาพการทำงานในองค์กร อาทิ เอกสารการปฏิบัติที่ดี เอกสารเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติที่สำคัญ (แผ่นพับ) เกี่ยวกับระเบียบด้านการใช้แรงงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ

กฎหมายและมาตรฐานระดับชาติสำคัญที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีๆ ได้แก่

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และข้อปรับปรุงเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้อง
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528
- มาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553

แนวทางปฏิบัติ GLP มีเนื้อหาครอบคลุม ดังนี้

มาตรฐานด้านแรงงานที่สำคัญ

- แรงงานบังคับ
- แรงงานเด็ก
- การไม่เลือกปฏิบัติ
- เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรอง

สภาพการทำงาน

- สัญญาจ้าง และ การบริหารงานบุคคล
- ชั่วโมงการทำงาน
- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- สวัสดิการแรงงาน
- ค่าชดเชย

## การใช้แรงงานบังคับ (Forced labour)

### ความหมาย

การใช้แรงงานบังคับ คือ งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขู่ใจให้ทำงานหรือให้บริการ เป็นผลให้บุคคลทำงานอย่างไม่มีเต็มใจหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขึ้นได้

การบังคับใช้แรงงาน ฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเสรีภาพในการทำงานและอิสรภาพในการเลือกงาน การใช้แรงงานบังคับจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วนที่บ่งบอกว่าเข้าข่ายแรงงานบังคับ : องค์ประกอบที่หนึ่งคือ ลูกจ้างต้องได้รับการลงโทษหรือการคุกคาม ข่มขู่

ตัวอย่างการลงโทษซึ่งอาจเข้าข่ายการสร้างเงื่อนไขหรือการบังคับข่มขู่ :

1. การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย เช่น ห้ามลูกจ้างออกจากสถานที่ทำงานหรือห้ามออกจากที่พัก
2. การลงโทษทางการเงิน เช่น ก่อภาระหนี้ผูกพันให้กับลูกจ้างหรือจ่ายค่าจ้างล่าช้าเพื่อเป็นข้อผูกมัดให้ลูกจ้างทำงาน
3. การข่มขู่ และการใช้ความรุนแรง (การทุบตี การล่วงละเมิดทางเพศ)
4. การข่มขู่ลูกจ้างว่าจะแจ้งตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ (ตำรวจ หน่วยตรวจคนเข้าเมือง)
5. การข่มขู่และ/หรือการสมรู้ร่วมคิดว่าจะส่งตัวกลับประเทศ เช่น กรณีแรงงานต่างด้าวที่หลบหนี เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย
6. การเก็บยึดเอกสารของลูกจ้าง อาทิ สูติบัตร หนังสือเดินทาง ใบอนุญาตการทำงานหรือเอกสารประจำตัว
7. การเลิกจ้าง หรือการกีดกันลูกจ้างจากการจ้างงานในอนาคต
8. การกีดกันลูกจ้างจากชีวิตในชุมชนและสังคม
9. การรุกรอนสิทธิและผลประโยชน์อื่นใดและการปฏิเสธในการให้อาหาร ที่พักชั่วคราวและสิ่งอื่นๆ ที่จำเป็น
10. การโยกย้ายคนงานไปทำงานที่มีสภาพการทำงานที่เลวร้าย เป็นอันตรายไม่เหมาะสม

องค์ประกอบที่สอง ของการเข้าข่ายแรงงานบังคับ คือลูกจ้างไม่ยอมรับงานที่มอบหมายด้วยความสมัครใจ ลูกจ้างต้องมีเสรีภาพในการรับงาน และมีเสรีภาพในการออกจากการทำงานและสถานที่ทำงานตลอดเวลาการตัดสินใจว่าลูกจ้างมีความสมัครใจในการทำงานหรือไม่ มักจะมีประเด็นความประมาทของลูกจ้างเข้ามาเกี่ยวข้อง รวมถึงความกดดันจากภายนอกและความกดดันทางอ้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัดสินใจของลูกจ้างในการปฏิเสธงาน ยกตัวอย่างเช่น การไม่จ่ายค่าจ้าง หรือการเก็บยึดเอกสารประจำตัวหรือหนังสือเดินทางของลูกจ้าง เป็นต้น

ลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าว หญิงมีครรภ์ หรือ เป็นชนกลุ่มน้อย เป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยง/ความเปราะบางจึงอาจจะเข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับได้โดยง่าย นอกจากนี้ การใช้แรงงานบังคับยังสามารถหมายรวมถึงลูกจ้างที่ถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาโดยการถูกบีบบังคับทางเศรษฐกิจ

### **แรงงานขัดหนี้ (Bonded Labour)**

---

แรงงานขัดหนี้หรือการบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้ (Bonded labour or debt bondage) สามารถเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งหรือสมาชิกของครอบครัวได้มีการกู้ยืมเงินจึงต้องใช้แรงงานเพื่อการชำระหนี้ แรงงานขัดหนี้เกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างไม่สามารถมีโอกาสใช้หนี้เป็นระยะเวลานาน ซึ่งบางกรณีเป็นแรงงานขัดหนี้ไปตลอดชีวิต

ในบริบทของแรงงานขัดหนี้ในอุตสาหกรรมกึ่งและอาหารทะเล อาจเกิดขึ้นได้ถ้าลูกจ้างเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย หรือแม้กระทั่งเป็นแรงงานถูกกฎหมาย แต่มีภาระหนี้ผูกพันเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดหาที่พักกับนายหน้าจัดหางาน หรือบริษัทจัดหางาน หรือบุคคลที่สามหรือแม้กระทั่งนายจ้างเอง ซึ่งเป็นผลให้ลูกจ้างไม่มีเสรีภาพในการออกจากงาน ถ้านายจ้างใช้อำนาจโดยใช้ภาระหนี้สินเพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับตน หรือบีบบังคับให้ยอมรับตามข้อตกลงและเงื่อนไขที่กำหนด หรือจัดการสร้างภาระหนี้สินให้กับลูกจ้างเพื่อทำให้ลูกจ้างจ่ายหนี้สินได้ยากและลูกจ้างไม่มีอิสระในการออกจากงานอันเนื่องมาจากภาระหนี้สิน ซึ่งอาจก่อให้เกิดการเป็นแรงงานบังคับได้

### **การค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน (Human Trafficking for labour exploitation)**

---

การค้ามนุษย์ หมายถึง การจัดหา(recruitment) การนำพา(transportation) การส่งไปยังที่หมาย (transfer) การรับบุคคลไว้ (harboring) หรือการได้รับบุคคลจัดให้อยู่อาศัยด้วยวิธีการใช้กำลังบังคับ หลอกลวง หน่วงเหนี่ยวกักขัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบซึ่งรวมถึงกรณีการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายของแรงงานผิดกฎหมาย ไม่ได้แสดงเป็นนัยว่าแรงงานเหล่านั้นเข้าข่ายการค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

บุคคลใดๆ สามารถเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ได้ แม้ว่าจะเป็นผู้ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายและพบว่าบุคคลนั้นอยู่ในสถานการณ์ที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายไม่ได้หมายความว่าบุคคลดังกล่าวเข้าข่ายถูกค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ โดยต้องพิจารณาองค์ประกอบของการค้ามนุษย์ตามที่กฎหมายกำหนด ตามปกติลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งเดินทางเข้าประเทศไทยโดยสมัครใจมักคิดว่าตนจะได้ทำงานตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกันไว้แต่ต้นแต่มารู้ในภายหลังว่าไม่เป็นไปตามที่ได้ตกลงกันไว้ หากแต่ต้องตกเป็นเหยื่อของพวกค้ามนุษย์ซึ่งไม่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามสัญญาของการทำงานและการจ่ายค่าตอบแทน ประเทศไทยได้กำหนดบทลงโทษ ไม่เพียงแต่ความผิดฐานค้ามนุษย์เท่านั้น แต่ยังมีความผิดฐานแทรกแซงหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการตรวจสอบและการจับกุมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

เนื่องจากมีปัจจัยเสี่ยงที่เข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับและการกระทำผิดฐานค้ามนุษย์เป็นจำนวนมากจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นายจ้างไทยจะต้องรับทราบสถานการณ์ที่เข้าข่ายแรงงานบังคับและกรณีที่มีความเป็นไปได้ที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์และภายใต้มาตรฐานสากลนายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้างทั้งที่เป็นแรงงานไทย และแรงงาน ต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกัน

## รายการตรวจประเมินสำหรับสถานประกอบการเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ

| รายการ                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>การรับสมัครแรงงานและการจ้างงาน</b>                                                                                                                                      |
| 1. การไม่มีการใช้ความรุนแรงหรือการข่มขู่ คัดเลือกลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทำงาน ใช่หรือไม่                                                                                    |
| 2. กรณีเป็นแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการไม่มีการข่มขู่ลูกจ้างว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อตรวจสอบ หรือจับกุม หรือส่งกลับประเทศต้นทางเพื่อข่มขู่ให้ลูกจ้างทำงาน ใช่หรือไม่ |
| 3. ลูกจ้างมีเสรีภาพในการเข้า – ออกสถานที่ทำงานหรือที่พัก ใช่หรือไม่                                                                                                        |
| 4. ไม่มีการเก็บบัตรประจำตัวหรือทรัพย์สินของลูกจ้าง ใช่หรือไม่                                                                                                              |
| <b>สัญญาจ้าง</b>                                                                                                                                                           |
| 5. ไม่มีการเรียกเก็บเงินจากลูกจ้าง เพื่อการจัดหาแรงงานหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ใช่หรือไม่                                             |
| 6. มีการเขียนสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดทำในภาษาของแรงงานต่างด้าวด้วย ใช่หรือไม่                                                                                     |
| 7. กรณีที่ลูกจ้างมีข้อจำกัดด้านภาษาในการอ่านและเขียน ลูกจ้างได้รับการอธิบายสัญญาจ้างในภาษาของลูกจ้าง ใช่หรือไม่                                                            |
| 8. สัญญาจ้างระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างและชั่วโมงการทำงานอย่างชัดเจน ใช่หรือไม่                                                                                     |
| 9. สัญญาจ้างระบุค่าจ้าง ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ และสิทธิของลูกจ้างที่ชัดเจน ใช่หรือไม่                                                                                   |
| <b>การสรรหาแรงงานผ่านบริษัทจัดหาแรงงานหรือนายหน้า</b>                                                                                                                      |
| 10. นายจ้างรับทราบข้อปฏิบัติและนโยบายในการสรรหาแรงงานของบริษัทจัดหาแรงงานที่นายจ้างใช้บริการสรรหาแรงงาน ใช่หรือไม่                                                         |
| 11. นายจ้างรับทราบข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่บริษัทจัดหาแรงงานแจ้งให้กับลูกจ้างรับทราบ เพื่อนายจ้างมั่นใจได้ว่าลูกจ้างไม่ได้เข้ามาทำงานด้วยข้อกำหนดและ                |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เงื่อนไขที่แตกต่างไปจากข้อตกลงเดิมก่อนที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                                |
| 12. นายจ้างรับทราบค่านายหน้าที่ถูกจ้างต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหาแรงงาน ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>การสิ้นสุดสัญญาจ้าง</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 13. ลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน สามารถบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่ถูกปรับหรือถูกลงโทษ ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                       |
| 14. ลูกจ้างที่สิ้นสุดการจ้างงานสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัวและทรัพย์สินของตนเอง ใช่หรือไม่<br>14.1 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตลอดระยะเวลาที่ทำงานภายในระยะเวลา 3 วัน ใช่หรือไม่<br>14.2 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในช่วงเวลาทำงานภายใน 3 วัน ใช่หรือไม่             |
| <b>สภาพการทำงาน</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 15. นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างล่าช้า ระเบียบการจ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างไม่สม่ำเสมอ แรงงานบังคับอาจเกิดขึ้นได้ถ้าการจ่ายค่าจ้างเกิดความล่าช้า หรือระเบียบการจ่ายค่าจ้างเพื่อบังคับให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับตน หรือเพื่อบังคับให้ลูกจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตรงตามกำหนด ใช่หรือไม่ |
| 16. นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างโดยตรง ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 17. กรณีนายจ้างจัดหาอาหารหรือที่พัก โดยคิดค่าใช้จ่ายกับลูกจ้าง มีการกำหนดราคาอาหารและค่าที่พัก อย่างเหมาะสม ไม่ก่อภาระหนี้ให้กับลูกจ้าง ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                 |
| 18. กรณีลูกจ้างขอเบิกค่าจ้างล่วงหน้า นายจ้างจะต้องไม่มีการคิดดอกเบี้ย ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                                   |
| 19. นายจ้างไม่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงานจากลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทำงาน อยู่กับตน ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                   |
| 20. กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                   |
| 21. การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุดและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                           |
| 22. การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การทำงานในวันหยุด หรือการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้ลูกจ้างทำงานเท่าที่จำเป็น ตามความเหมาะสม และได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆไป ใช่หรือไม่                                                                                                                             |
| 23. ลูกจ้างไม่ถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลา ใน                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------|
| วันหยุดมากกว่า 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใช่หรือไม่                         |
| 24. นายจ้างจัดวันหยุดให้กับลูกจ้างอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ ใช่หรือไม่ |

### สาระสำคัญ:

นายจ้างต้องเข้าใจองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการใช้แรงงานบังคับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจ้างแรงงานต่างด้าว ต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่าลูกจ้างไม่ได้เข้าข่ายหรืออยู่ในสภาพการถูกบังคับใช้แรงงาน อีกทั้งต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่า มีการสื่อสารที่เปิดเผย มีความโปร่งใส และมีความชัดเจนในสภาพการทำงานรวมถึง การจ่ายค่าจ้าง และลูกจ้างมีเสรีภาพในการเลือกทำงาน

นายจ้างทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยลูกจ้างสามารถเข้าใจ และรับทราบสภาพการทำงาน สำหรับกรณีสิ้นสุดการจ้าง ให้อธิบายเหตุผลของการบอกเลิกจ้างและจ่ายค่าจ้างที่ยังค้างอยู่ให้กับลูกจ้างภายในระยะเวลา 3 วัน สำหรับแรงงานต่างด้าว นายจ้างควรจัดทำข้อตกลงการเปลี่ยนนายจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้

### ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ:

1. จัดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรตามแบบสัญญาจ้างงานที่กระทรวงแรงงานกำหนด ในภาษาของลูกจ้าง
2. จัดทำหลักฐานการจ่ายเงินเป็นลายลักษณ์อักษร (หรือใช้ตัวอย่างหลักฐานการจ่ายเงิน ที่มีข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นๆ)
3. ถ้าจัดหาแรงงานจากบริษัทจัดหางาน ต้องทำให้มั่นใจได้ว่านายจ้างต้องรับทราบผลประโยชน์และเงื่อนไขที่บริษัทจัดหางานทำสัญญาไว้กับลูกจ้าง เพื่อแน่ใจได้ว่าลูกจ้างได้รับผลประโยชน์และเงื่อนไขที่เหมือนกันในระหว่างการจ้างงาน
4. มีมาตรการเพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าลูกจ้างไม่ได้จ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานให้กับบริษัทจัดหางานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งนายจ้างสามารถช่วยป้องกันการเกิดปัญหาภาวะหนี้ผูกพันของลูกจ้างได้
5. แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อพบการล่อลวงแรงงานให้มาทำงานและบริษัทจัดหาแรงงานที่ผิดกฎหมาย

## การใช้แรงงานเด็ก (Child Labour)

### ความหมาย

การใช้แรงงานเด็กเป็นการให้เด็กทำงานจนทำให้เด็กสูญเสียการดำเนินชีวิตในวัยเด็ก รวมถึงการบั่นทอนศักยภาพและความภาคภูมิใจของเด็ก ซึ่งเป็นอันตรายต่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจของเด็ก นอกจากนี้ยังหมายถึงการให้เด็กทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย สังคมและศีลธรรมของเด็ก ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาโดยสูญเสียโอกาสในการเข้าเรียนในโรงเรียนมีพันธะทำให้เด็กต้องออกจากโรงเรียนอย่างถาวร หรือทำให้เด็กต้องเรียนไปด้วยทำงานไปด้วยทำให้เด็ก มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและทำงานหนัก

รูปแบบการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้าย คือ การที่เด็กได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานที่ผิดกฎหมาย หรือ ในงานที่มีการทารุณกรรมทั้งทางร่างกาย ทางเพศ หรือทางจิตใจ อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่างานทุกประเภทที่เด็กทำงานจะถูกจัดว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กซึ่งควรจัดให้หมดไป งานที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพและการพัฒนาของเด็ก หรืองานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนของเด็กสามารถให้ส่งเสริมให้เด็กทำงานได้งานเหล่านี้ ได้แก่ กิจกรรมที่ช่วยพ่อแม่ทำงานที่บ้าน การช่วยทำงานในธุรกิจของครอบครัว หรือทำงานพิเศษนอกเวลาเรียนที่ไม่กระทบต่อการเรียนและการพักผ่อนของเด็ก

นอกจากนี้ งานใดๆ จะถูกจัดว่าเข้าข่ายการใช้แรงงานเด็กหรือไม่ขึ้นอยู่กับอายุ ประเภทงาน และชั่วโมงการทำงานที่เด็กทำงาน ผลกระทบของการทำงานที่มีต่อสุขภาพ พัฒนาการและการเข้าถึงทางการศึกษาของเด็กภายใต้มาตรฐานสากล การทำงานในช่วงเวลากลางคืนและการทำงานเป็นระยะเวลานาน จะถูกพิจารณาว่าเป็นงานอันตรายสำหรับแรงงานกรณีที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะงานที่เป็นอันตรายหรือไม่ก็ตาม

นอกจากการทำงานของเด็กในสถานประกอบการแล้ว ยังรวมถึงการรับงานไปทำที่บ้านด้วยซึ่งมีความเสี่ยงที่เด็กจะทำงานดังกล่าวร่วมกับสมาชิกในครอบครัว

### อายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ และการใช้แรงงานเด็กในงานอันตราย (Minimum Age and Hazardous Child labour)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของประเทศไทย ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีอายุขั้นต่ำ 15 ปีบริบูรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานที่เป็นสากล ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทย และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องต่างๆ ได้กำหนดหน้าที่งาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งได้มีการพิจารณาความอันตรายในการทำงานทั้งทางกายภาพ หรือทางศีลธรรม และมีการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานอันตรายไว้ที่อายุ 18 ปี ขึ้นไป

ลูกจ้างผู้เยาว์ ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ได้รับการพิจารณาว่าเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบาง/ความเสี่ยง เป็นผลให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ควรเกี่ยวข้องกับงานอันตราย ดังนั้น ประเทศไทยจึงได้มีการออกกฎหมายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และการแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเพื่อรับทราบว่างานที่แรงงานผู้เยาว์เหล่านี้ได้รับการปกป้องและได้รับการส่งเสริมการทำงาน

## รายการตรวจประเมินสำหรับนายจ้างเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็ก

| รายการตรวจประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>การจัดการ การว่าจ้าง และเอกสารการจ้างงาน</b>                                                                                                                                                                                                                                   |
| 1. สถานประกอบการมีการตรวจสอบอายุของลูกจ้าง ทั้งจากเอกสารและวิธีการสัมภาษณ์ ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                             |
| 2. สถานประกอบการไม่จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                 |
| 3. สถานประกอบการแจ้งการจ้างแรงงานผู้เยาว์ ให้พนักงานตรวจแรงงานรับทราบ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน ใช่หรือไม่                                                                                                                                                        |
| 4. สถานประกอบการเก็บบันทึกสัญญาจ้างและทะเบียนลูกจ้างเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไว้สำหรับการตรวจสอบ ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                   |
| <b>สภาพการทำงาน</b>                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 5. สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างผู้เยาว์ มีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากการทำงานต่อเนื่องกันมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง ใช่หรือไม่                                                                                                                             |
| 6. สถานประกอบการไม่ใช้ลูกจ้างผู้เยาว์ทำงานในช่วงเวลากลางคืน ใช่หรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีการให้ลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในช่วงเวลา 22.00 – 06.00 น. ใช่หรือไม่</li> <li>- ไม่มีการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ใช่หรือไม่</li> </ul> |
| 7. ไม่มีการใช้ลูกจ้างผู้เยาว์ในสถานที่ทำงานที่มีความร้อน ความเย็น การสั่นสะเทือน ระดับเสียง แสงสว่าง ที่อยู่ในระดับที่เป็นอันตราย ใช่หรือไม่                                                                                                                                      |
| 8. ไม่มีการใช้ลูกจ้างผู้เยาว์ทำงานที่อาจมีการสัมผัสกับสารเคมีอันตราย สารพิษและวัตถุที่ก่อให้เกิดประกายไฟ หรือระเบิดได้ ใช่หรือไม่                                                                                                                                                 |
| 9. ไม่มีการให้ลูกจ้างผู้เยาว์ทำงานขับรถยกของ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องยนต์สำหรับ                                                                                                                                                                                                  |

<sup>1</sup> ลูกจ้างผู้เยาว์ หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 18 ปี



|                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เคลื่อนย้ายสินค้า ใช่หรือไม่                                                                                             |
| 10. ไม่มีการให้ลูกจ้างผู้เยาว์ทำงานเกี่ยวกับงานซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ไฟฟ้า หรืออุปกรณ์เครื่องจักรกล ใช่หรือไม่  |
| 11. ไม่มีการให้ลูกจ้างผู้เยาว์ทำงานบนนั่งร้านที่สูงจากพื้นมากกว่า 10 เมตร เพื่อการสร้าง หรือซ่อมบำรุง อุปกรณ์ ใช่หรือไม่ |

#### แนวทางเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กในงานอันตราย (ห้ามตั้งแต่อายุต่ำกว่า 18 ปี)

ในขณะที่กฎหมายไม่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นสูงตามแนวทางที่แสดงด้านล่างนี้ จากการหารือของหน่วยงานภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม ข้อเสนอแนะต่างๆ เหล่านี้ เป็นการสนับสนุนการปฏิบัติที่ดี และมีความสอดคล้องตามมาตรฐานสากล

#### รายการตรวจประเมินเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กในงานอันตราย

| รายการตรวจประเมิน                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ห้ามลูกจ้างผู้เยาว์เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนี้ (คำแนะนำ)                                                                                |
| 1. การยกของที่มีน้ำหนักเกิน 20 กิโลกรัม สำหรับเด็กชาย และ 15 กิโลกรัมสำหรับเด็กหญิง                                                      |
| 2. การทำงานบนที่สูงจากพื้นมากกว่า 2 เมตร                                                                                                 |
| 3. การดื่มหรือทอด หรือทำงานในห้องเย็น                                                                                                    |
| 4. การจับ ถือ หรือการเคลื่อนย้ายสารที่เป็นสารกำจัดศัตรูพืช สารที่มีฤทธิ์เป็นกรดหรือสารฆ่าเชื้อ หรือบรรจุก๊าซที่มีสารเหล่านี้หลงเหลืออยู่ |
| 5. การทำงานเกี่ยวกับการผลิตหรือการถนอมอาหาร โดยการทำเยือกแข็ง                                                                            |
| 6. การทำงานในที่ที่มีเสียงดังอย่างต่อเนื่องในระดับสูงกว่า 85 เดซิเบลเอ เป็นเวลามากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์                              |
| 7. สำหรับการทำงานในช่วงเวลา 18.00 – 22.00 น. โดยเพิ่มมาตรการความปลอดภัยเป็นพิเศษ                                                         |
| 8. การทำงานในที่ที่มีอุณหภูมิต่ำกว่า 18 องศาเซลเซียส โดยไม่จัดหาเสื้อผ้าที่เหมาะสม และให้ความอบอุ่นเพียงพอให้ลูกจ้างสวมใส่               |

### สาระสำคัญ:

นายจ้างสามารถจ้างบุคคลที่อายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไปทำงานได้ โดยพิจารณาคำร้องถึงประเภทงานที่ให้แรงงานผู้เยาว์เหล่านี้ทำงาน ดังนั้น แรงงานเหล่านี้จะไม่เข้าข่ายทำงานในสภาพการทำงาน ที่เป็นอันตราย นายจ้างไม่ควรจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงาน และในกรณีงานที่ทำที่บ้านก็ไม่ควรอนุญาตให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานร่วมกับพ่อแม่ หรือกับบุคคลอื่น เมื่อมีการจ้างเด็กที่มีอายุตามที่กฎหมายกำหนดให้ทำงาน สิ่งสำคัญคือ นายจ้างต้องอธิบายขอบเขตงานที่เด็กเหล่านี้สามารถทำได้ และอธิบายประเภทงานที่เด็กไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปเกี่ยวข้อง และเนื่องจากเป็นแรงงานที่มีอายุน้อย สิ่งสำคัญคือนายจ้างต้องอธิบายสื่อสารให้ชัดเจน และรับฟังข้อสงสัยหรือข้อห่วงใยต่างๆ ของแรงงานผู้เยาว์อย่างใส่ใจ เพื่อที่นายจ้างสามารถแก้ไขและให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อประเด็นนั้นๆ แรงงานผู้เยาว์ที่ได้รับการปฏิบัติเป็นอย่างดีสามารถเติบโตเป็นแรงงานที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

### ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ :

1. ในการจัดหาแรงงานให้มีการพิสูจน์อายุลูกจ้าง เช่น การตรวจสอบเกี่ยวกับเอกสารที่ใช้ในการรับสมัครการสัมภาษณ์ลูกจ้างเกี่ยวกับอายุ และข้อปฏิบัติเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับอายุของลูกจ้าง
2. สำหรับการจ้างงานแรงงานผู้เยาว์ ต้องได้รับการยินยอมจากพ่อแม่หรือผู้ปกครองของเด็ก
3. มีนโยบายที่ชัดเจนในการไม่จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และแจ้งให้ลูกจ้างของตนปฏิบัติตามนโยบาย
4. พิจารณาว่าลักษณะงานในสถานประกอบการมีความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอันตรายสำหรับลูกจ้างผู้เยาว์หรือไม่ และกำหนดมาตรการในสถานที่ทำงานเพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าลูกจ้างผู้เยาว์ไม่ได้ทำงานที่เสี่ยงอันตรายนั้นๆ พร้อมทั้งอธิบายมาตรการดังกล่าวให้ลูกจ้างรับทราบทุกคน
5. มีระบบบันทึกชั่วโมงการทำงานของคนงานที่เป็นผู้เยาว์ภายในสถานที่ทำงาน
6. ส่งเสริมให้ลูกจ้างที่มีเด็กเข้าสู่ระบบการศึกษา

## เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ (Freedom of Association, Collective Bargaining and Work Place Cooperation)

### ความหมาย

เสรีภาพในการสมาคม หมายถึง สิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งองค์กรหรือสหภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมด การเจรจาต่อรองร่วมเป็นกระบวนการต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้าง โดยทั่วไปมักเป็นการเจรจาข้อตกลงในด้านสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงาน ซึ่งเป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานและทั้งสองส่วนมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ถ้าลูกจ้างไม่มีเสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เนื่องจากลูกจ้างไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ กลุ่มลูกจ้างจะต้องมีอิสระในการเลือกตัวแทนของลูกจ้าง และนายจ้างจะต้องไม่แทรกแซงในกระบวนการเลือกตัวแทนลูกจ้างดังกล่าว

ในสถานประกอบการที่อยู่นอกระบบและสถานประกอบการทั้งขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนใหญ่แล้วจะไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ หรือ ลูกจ้างไม่แสดงความสนใจต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานแต่อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญคือลูกจ้างมีสิทธิในการจัดตั้งและเป็นตัวแทนของลูกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างและไม่แทรกแซงการรวมกลุ่มของลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างเรียกร้องเพื่อการต่อรองและการเจรจากับนายจ้างสิ่งสำคัญคือนายจ้างต้องเคารพต่อข้อเรียกร้องของลูกจ้างและไม่มีมาตรการเพื่อขัดขวางหรือแทรกแซงลูกจ้างที่เข้าร่วมการเรียกร้องนี้

นอกจากนี้ ถ้าลูกจ้างประสงค์เข้าร่วมการรวมกลุ่มเจรจากับนายจ้างในเงื่อนไขที่ต้องการสำหรับการทำงานและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายนายจ้างควรจัดสรรเวลาในการเจรจาอย่างเปิดเผยกับคนงานและดำเนินการโดยสุจริตใจในมุมมองของการได้มาซึ่งผลลัพธ์ในเชิงบวกร่วมกัน

มีหลากหลายช่องทางที่จะพัฒนาการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในเชิงบวก สิ่งสำคัญคือ สถานประกอบการต้องมีความเต็มใจและหาช่องทางเพื่อให้การเจรจาเกิดขึ้น ผู้จัดการของสถานประกอบการควรหาช่องทางในการรับฟังข้อเรียกร้องของลูกจ้าง เพื่อเจรจาหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน และแจ้งลูกจ้างถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องสภาพการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้ สถานประกอบการควรมีกระบวนการในการรับฟังข้อขัดแย้งและข้อร้องทุกข์ในแนวทางที่เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

รายการตรวจประเมินนายจ้างเกี่ยวกับความร่วมมือในสถานประกอบการ เสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรองร่วม

| รายการตรวจประเมิน                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ลูกจ้างมีอิสระในการพบปะพูดคุยและรวมตัว โดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง ใช่หรือไม่                                                                          |
| 2. ตัวแทนสหภาพแรงงานและองค์กรสิทธิลูกจ้าง สามารถเข้าถึงลูกจ้างในสถานประกอบการ ใช่หรือไม่                                                                  |
| 3. ลูกจ้างมีเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามที่กฎหมายกำหนด ใช่หรือไม่                                                                                   |
| 4. นายจ้างไม่กระทำการขึ้นบัญชีรายชื่อลูกจ้าง (Blacklist) เพื่อหลีกเลี่ยงการจ้างลูกจ้างที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของลูกจ้าง ใช่หรือไม่ |
| 5. นายจ้างอนุญาตให้มีการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างและดำเนินการโดยอิสระ และนายจ้างไม่พยายามเข้าไปแทรกแซงหรือควบคุม ใช่หรือไม่                                    |
| 6. นายจ้างไม่กระทำการใดๆ เพื่อลงโทษลูกจ้างที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของลูกจ้าง ใช่หรือไม่                                             |
| 7. นายจ้างไม่จัดหาสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง เพื่อไม่ให้ลูกจ้างเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของลูกจ้าง ใช่หรือไม่                               |
| 8. นายจ้างไม่กระทำการใดๆ เพื่อลงโทษลูกจ้างที่เข้าร่วมกลุ่มคัดค้าน โต้แย้งหรือหยุดงานประท้วงตามขั้นตอนกฎหมาย ใช่หรือไม่                                    |
| 9. นายจ้างไม่จ้างลูกจ้างใหม่ หรือบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือกิจกรรมที่ลูกจ้างเป็นตัวแทนลูกจ้าง ใช่หรือไม่                   |
| 10. นายจ้างเจรจาต่อรองโดยสุจริตใจกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนลูกจ้าง ใช่หรือไม่                                                                               |
| 11. ถ้าการเจรจาข้อตกลงร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ จะต้องดำเนินการตามข้อตกลงนั้น ใช่หรือไม่                                                                       |
| 12. นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างมีการชุมนุมหรือการแสดงออกอย่างสันติ ใช่หรือไม่                                                                                 |
| 13. มาตรการทางวินัยมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมาย ใช่หรือไม่                                                                                          |
| 14. นายจ้างแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งของลูกจ้างตามข้อกำหนดของกฎหมาย ใช่หรือไม่                                                                               |

### **สาระสำคัญ :**

ลูกจ้างต้องมีเสรีภาพในการสมาคม จัดตั้งและเป็นตัวแทนลูกจ้าง เพื่อเรียกร้อง หรือแสดงข้อคิดเห็นต่อนายจ้าง และมีเสรีภาพในการเจรจาต่อประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน สิทธิตามกฎหมาย และสิทธิของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างเรียกร้องขอเข้าร่วมการเจรจาในประเด็นใดๆ กับนายจ้าง นายจ้างควรปฏิบัติต่อการเรียกร้องของลูกจ้างโดยสุจริตใจ และเข้าร่วมการเจรจาและนำไปสู่การหาข้อตกลงร่วมกัน นายจ้างจะไม่แทรกแซงในกระบวนการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง หรือลงโทษลูกจ้างที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในการสมาคมของลูกจ้าง และควรจัดทำช่องทางสื่อสารกับลูกจ้าง และมีระบบร้องทุกข์เพื่อให้มีกระบวนการแก้ไขปัญหาต่างๆ

### **ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ :**

1. จัดประชุมในสาระสำคัญเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และส่งเสริมให้ลูกจ้างเลือกตัวแทนลูกจ้างเพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจากับผู้บริหาร
2. ส่งเสริมการแก้ไขข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพในระยะเริ่มต้นโดยมีนโยบายที่ชัดเจนในการรับมือกับข้อขัดแย้งต่างๆ และมีความเต็มใจในการรับฟังและให้ความใส่ใจต่อข้อขัดแย้งและข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง

## สภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างทุกคน (การไม่เลือกปฏิบัติ)

### (Equal Working Conditions For All (non-discrimination))

#### ความหมาย

การเลือกปฏิบัติหมายถึงการแบ่งแยกใดๆ โดยใช้ปัจจัยด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ทักษะคติทางการเมือง พื้นเพทางสังคมเป็นผลให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากนี้ อาจเกิดจาก กฎหมายภายในประเทศ เช่น ความพิการ สถานภาพผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS อายุ หรือ วิถีทางเพศ การเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และอาจเป็นไปโดยไม่เจตนา การเลือกปฏิบัติทางอ้อม ได้แก่ การแสดงออกที่แสดงถึงความเป็นกลางแต่โดยแท้จริงส่งผลต่อการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ต่อบุคคลด้วยบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน

สถานประกอบการกิจการต้องกระทำการใดๆ ต่อลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งในเรื่องการทำงาน เชื้อชาติของลูกจ้างทั้งที่เป็นคนไทย คนงานต่างด้าวและลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างไม่ควรปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับเพศ (sexual nature) ที่ไม่เหมาะสม ทั้งทางกายวาจาหรือไม่ใช้วาจา

นายจ้างควรให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ทักษะคติทางการเมือง และอื่นๆ ของลูกจ้าง ตราบเท่าที่ปัจจัยดังกล่าว ไม่ได้ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการทำงานของลูกจ้าง หรือต่อการประกอบกิจการ

องค์ประกอบสำคัญในการตระหนักเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ คือ ลูกจ้างหญิงและชายต้องได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่าเทียมกันในการทำงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ แรงงานคนไทยและแรงงานต่างด้าวต้องมีเงื่อนไขและได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่าเทียมกัน ในงานที่เหมือนกัน

#### รายการตรวจประเมินสถานประกอบการเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ

| รายการตรวจประเมิน                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ข้อกำหนดในการจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้าง การอบรม และคุณสมบัติอื่นๆ ต้องเป็นไปตามคุณสมบัติที่ต้องการทางอาชีพ และคุณสมบัติ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานของลูกจ้าง ใช่หรือไม่ |
| 2. การประกาศรับสมัครงาน ไม่เลือกเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม เพศ ศาสนา และทักษะคติทางการเมืองของผู้สมัคร ใช่หรือไม่                                                      |
| 3. การกำหนดหน้าที่ไม่ใช่เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม เพศ ศาสนา และทักษะคติทางการเมืองของลูกจ้าง เป็นตัวกำหนด ใช่หรือไม่                                                  |

|                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เหมือนกัน ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                         |
| 5. นายจ้างมีนโยบายและมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา การคุกคาม การล่วงละเมิด ทางเพศ ใช่หรือไม่                                                                                                                                                  |
| 6. การตัดสินใจให้ลูกจ้างพ้นจากการทำงานไม่พิจารณาถึงเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม เพศ ศาสนา และทัศนคติทางการเมืองของลูกจ้าง ใช่หรือไม่                                                                                                     |
| 7. สถานประกอบกิจการมีนโยบายและข้อปฏิบัติที่ไม่เป็นการห้าม ป้องกัน หรือลงโทษ ลูกจ้างหญิงอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ นายจ้างไม่เลิกจ้างลูกจ้างหญิง เพราะเหตุมีครรภ์ หรือลูกจ้างหญิงที่ลาคลอด หรือบังคับลูกจ้างเหล่านี้ให้ลาออกจากงาน ใช่หรือไม่ |
| 8. ลูกจ้างหญิงมีสิทธิในการลาคลอด และได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                        |
| 9. หลังจากการลาคลอด ลูกจ้างสามารถกลับมาทำงานในตำแหน่งงานเดิม และได้รับค่าจ้าง ในอัตราเท่าเดิม ใช่หรือไม่                                                                                                                                     |
| 10. คนพิการที่สมัครทำงานจะต้องได้รับการประเมินตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติหน้าที่งานต้องไม่จำกัดต่อความสามารถของคนพิการในการจ้างงาน ใช่หรือไม่                                                                                  |

#### สาระสำคัญ :

นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้มีความเท่าเทียมกัน โดยไม่ใช่เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว วัฒนธรรม เพศ ศาสนา และทัศนคติทางการเมืองของลูกจ้างเป็นตัวกำหนด และการตัดสินใจเกี่ยวกับลูกจ้างควรอยู่บนพื้นฐานของคุณสมบัติของงานและประสบการณ์ของลูกจ้าง

#### ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ :

1. จัดทำนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการ
2. มีมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหา การคุกคาม การล่วงละเมิด ทั้งทางวาจา ทางกายและทางเพศ
3. ในสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม นายจ้างควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ สร้างความเข้าใจ ในความแตกต่างทางวัฒนธรรมและประเพณี
4. สร้างความเข้าใจในหลักความเท่าเทียมกันในมิติหญิงชาย

## ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ค่าชดเชย (Wages, Working Time, Compensation)

### ความหมาย

การจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในชีวิตประจำวัน ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างสามารถจัดหาสิ่งจำเป็นของลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างได้ ผู้แทนองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างควรเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

นอกจากนี้ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างตรงเวลาและได้รับเต็มจำนวน ทั้งค่าจ้างจากการทำงานในเวลาปกติและจากการทำงานล่วงเวลา รวมถึงการลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างตามปกติลูกจ้างควรรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างที่ได้รับ และค่าใช้จ่ายที่ถูกหักออกจากรายรับ การหักค่าจ้างควรหัก ตามเงื่อนไขและอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายและข้อตกลงร่วมกันเท่านั้น

ลูกจ้างควรรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ และควรมีการอธิบายการคำนวณค่าจ้างให้ลูกจ้างรับทราบ โดยปกติ นายจ้างจะต้องจัดทำรายการแสดงรายละเอียดค่าจ้างของลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงจำนวนวันที่ทำงาน ค่าจ้างหรือปริมาณผลผลิตที่ทำได้ต่อวัน จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในอัตราที่กำหนด เงินพิเศษ ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าใช้จ่ายที่ถูกหักออกจากรายรับทั้งหมด การไม่จัดทำรายการแสดงรายละเอียดค่าจ้างให้กับลูกจ้างแต่ละคนได้รับทราบ จะเป็นข้อบ่งชี้ที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า ลูกจ้างไม่ได้รับทราบเกี่ยวกับค่าจ้างของตนอย่างเพียงพอ

ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ต้องได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมงการทำงานปกติเป็นอย่างน้อย แม้ว่าปริมาณงานที่ทำได้จริงเมื่อเปรียบเทียบแล้วจะน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ตาม หากอัตราปริมาณงานที่ลูกจ้างทำได้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่สูงกว่า

กรณีการทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้รวมถึงกรณีที่เป็นการทำงานล่วงเวลา

สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน อาจจะรวมถึงอาหาร ที่พัก หรือสถานรับเลี้ยงเด็กซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ถูกหักโดยตรงจากค่าจ้างของลูกจ้าง นายจ้างอาจจะจ่ายค่าจ้างในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงินเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากลูกจ้างต้องมีเงินสดเพียงพอสำหรับการซื้อสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว

การจำกัดชั่วโมงการทำงานจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าลูกจ้างได้รับความปลอดภัยและสร้างสุขภาพที่ดีในสถานที่ทำงาน มีช่วงเวลาพักระหว่างการทำงาน และสามารถทำให้ลูกจ้างจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวและการทำงานได้อย่างลงตัว สำหรับในระดับโรงงานอุตสาหกรรม การจำกัดเวลาทำงานปกติตามมาตรฐานสากล จะไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันโดยวันหยุดนั้นต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน อย่างไรก็ตาม การกำหนดชั่วโมงทำงานปกติและ



ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและวันหยุดได้ถูกกำหนดภายใต้กฎหมายประเทศ ระเบียบ หรือข้อตกลงอื่นๆ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งอาจมีความยืดหยุ่นได้

### รายการตรวจประเมินสำหรับสถานประกอบการเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าชดเชย และชั่วโมงการทำงาน

| รายการตรวจประเมิน                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ค่าจ้างและค่าชดเชย</b>                                                                                                                                                       |
| 1. นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ใช่หรือไม่                                                              |
| 2. นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและเต็มจำนวน เป็นเงินตราไทย ตามที่กฎหมายกำหนด หรือเว้นแต่ได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง ใช่หรือไม่ |
| 3. มีการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ใช่หรือไม่                                                                                                                            |
| 4. ลูกจ้างได้รับค่าจ้างสม่ำเสมอและตามเวลา ใช่หรือไม่                                                                                                                            |
| 5. นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างโดยตรง และต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาทำงานปกติที่สถานที่ทำงาน ใช่หรือไม่                                                                        |
| 6. นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณี และวันลาให้กับลูกจ้างอย่างถูกต้องและเต็มจำนวน ใช่หรือไม่                                                                           |
| 7. นายจ้างทำหลักฐานการจ่ายเงินให้กับลูกจ้าง และมีการแจ้งลูกจ้างในรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการหักค่าใช้จ่ายต่างๆ ตามที่แสดงในหลักฐานการจ่ายเงิน ใช่หรือไม่            |
| 8. นายจ้างขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับลูกจ้าง และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด ใช่หรือไม่                                                                  |
| 9. ลูกจ้างสามารถใช้เงินค่าจ้างที่ได้รับได้ตามอิสระ ใช่หรือไม่                                                                                                                   |
| <b>ชั่วโมงการทำงาน</b>                                                                                                                                                          |
| 1. ชั่วโมงการทำงานปกติวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใช่หรือไม่                                                                                         |
| 2. การทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง รวมเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด สัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง ใช่หรือไม่   |
| 3. การทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ควรให้ทำงานเท่าที่จำเป็น และเหมาะสม และได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ใช่หรือไม่                                                             |
| 4. นายจ้างจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับลูกจ้างอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ ใช่หรือไม่                                                                                               |

### **สาระสำคัญ :**

ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมด้วยค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างโดยตรงและจำนวนถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับลูกจ้าง และอธิบายให้ลูกจ้างรับทราบการครอบคลุมสิทธิการใช้ประกันสังคมและวิธีการในการเข้าถึงการบริการประกันสังคม ชั่วโมงการทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา จะต้องเป็นไปข้อจำกัดตามที่กฎหมายกำหนด

### **ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ :**

1. นายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างตามปริมาณงานที่ทำได้ ทั้งนี้ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด
2. ลูกจ้างเข้าใจรายละเอียดการจ่ายเงินที่นายจ้างจ่าย และมีหลักฐานการจ่ายเงินในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ
3. นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด
4. นายจ้างกำหนดช่วงเวลาพักให้กับลูกจ้างในระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และระหว่างชั่วโมงการทำงานปกติ อย่างเพียงพอ
5. นายจ้างอธิบายให้ลูกจ้างรับทราบสิทธิประกันสังคมและประกันสุขภาพว่ามีความครอบคลุมอะไรบ้างและรับทราบการใช้ประโยชน์จากบริการเหล่านั้น

## ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ (Occupational Safety and Health and Worker Welfare)

### ความหมาย

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสพอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ผลของการดำเนินการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตลดการขาดงาน และลดจำนวนอุบัติเหตุ

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในอุตสาหกรรมกึ่งและอาหารทะเลที่ควรนำมาพิจารณา ได้แก่

- การป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร ไฟฟ้า เสียงดัง ความร้อน และความเย็น
- การจัดการสารเคมีอันตรายในการทำงาน
- การจัดหาวัสดุพื้นสำหรับให้ลูกจ้างยืนทำงานเพื่อป้องกันการลื่นล้ม และความเปียกชื้น
- การยกย้ายวัสดุด้วยแรงคน และจัดหาเก้าอี้ให้ลูกจ้างนั่งพักระหว่างการทำงาน
- การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม
- นอกจากนี้ ต้องจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างานและลูกจ้างทุกคนได้รับการอบรมด้าน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ที่ผ่านการอบรมตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อดำเนินการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- นายจ้างต้องกำหนดนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ และสนับสนุนสวัสดิการที่จำเป็นต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ซึ่งสุขอนามัย และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของลูกจ้าง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานดีขึ้น

รายการตรวจประเมินสำหรับสถานประกอบการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

| รายการตรวจประเมิน                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>การจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>                                                                                                                                                                       |
| 1. มีนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการเป็นลายลักษณ์อักษร ใชหรือไม่                                                                                                                                              |
| 2. นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ ใชหรือไม่                                                                                                                                                |
| 3. มีกลไกให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ ใชหรือไม่ (มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ)                |
| 4. มีการจัดทำบันทึกการเกิดอุบัติเหตุและการเกิดโรคเนื่องจากการทำงานและรายงานข้อมูลดังกล่าวไปยังหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (การบันทึกข้อมูลและการแจ้งแบบ สปร. 5 และแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามแบบ กท.16 ตามที่กฎหมายกำหนด) ใชหรือไม่ |
| <b>ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย</b>                                                                                                                                                                                        |
| 5. มีการจัดทำบัญชีรายการสารเคมีและสารเคมีอันตรายที่ใช้ในสถานประกอบการ ใชหรือไม่                                                                                                                                                            |
| 6. มีการระบุฉลากบนบรรจุภัณฑ์เคมี และเก็บรักษาสารเคมีอย่างเหมาะสม ใชหรือไม่                                                                                                                                                                 |
| 7. มีการอบรมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตรายให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย ใชหรือไม่                                                                                                                                              |
| 8. นายจ้างจัดหาอุปกรณ์ชำระร่างกายให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอ ในกรณีที่ลูกจ้างสัมผัส หรือมีการรั่วไหลของสารเคมีอันตราย ใชหรือไม่                                                                                                              |
| 9. นายจ้างจัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นเหมาะสมกับชนิดของสารเคมีให้กับลูกจ้างใช้สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน ใชหรือไม่                                                                                                       |
| <b>ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร</b>                                                                                                                                                                                                      |
| 10. อุปกรณ์ เครื่องมือ สวิตช์ และอุปกรณ์ควบคุม ถูกออกแบบให้ลูกจ้างสามารถใช้ได้โดยง่าย ใชหรือไม่                                                                                                                                            |
| 11. ลูกจ้างได้รับการอบรมให้สามารถใช้เครื่องจักรอย่างปลอดภัย และจัดหาอุปกรณ์คุ้มครอง                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับลูกจ้าง ใช่หรือไม่                                                                                                              |
| 12. ส่วนของเครื่องจักรที่มีการเคลื่อนไหวซึ่งสามารถทำให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างต้องมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันตามที่กฎหมายกำหนดหรือมีมาตรการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม ใช่หรือไม่ |
| 13. เครื่องจักรที่ใช้ไฟฟ้าต้องมีการติดตั้งสายดิน ที่ได้รับการตรวจสอบ และมีมาตรการบำรุงรักษาสายไฟ สวิตช์ และปลั๊กเสียบอย่างเหมาะสม ใช่หรือไม่                                 |
| 14. มีการติดสัญลักษณ์ป้ายเตือนอันตราย และเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสม ณ สถานประกอบกิจการ ใช่หรือไม่                       |
| <b>พื้นที่ทำงานและการจัดการ</b>                                                                                                                                              |
| 15. พื้นที่ยืนทำงานสำหรับลูกจ้างมีความเหมาะสม โดยมีที่พักเท้า แผ่นรองพื้น หรือม้านั่งสำหรับพักในระหว่างการทำงาน ใช่หรือไม่                                                   |
| 16. มีมาตรการที่เพียงพอเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ลูกจ้างยกของหนักเกินกำหนด ใช่หรือไม่                                                                                             |
| 17. เก้าอี้ ที่นั่งสำหรับลูกจ้างมีสภาพที่เหมาะสม ใช่หรือไม่                                                                                                                  |
| <b>สิ่งแวดล้อมในการทำงาน</b>                                                                                                                                                 |
| 18. อุณหภูมิภายในสถานประกอบการอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ใช่หรือไม่                                                                                                          |
| 19. สถานประกอบกิจการมีการถ่ายเทอากาศอย่างเพียงพอ ใช่หรือไม่                                                                                                                  |
| 20. ระดับเสียงดังไม่เกินมาตรฐานกำหนด ใช่หรือไม่                                                                                                                              |
| 21. สถานประกอบกิจการมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ ใช่หรือไม่                                                                                                                        |
| 22. มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลที่พร้อมใช้ในกรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บขณะทำงาน ใช่หรือไม่                                                                                               |
| 23. ชุดปฐมพยาบาลถูกวางในที่ที่หยิบได้ง่าย และมองเห็นได้ง่าย ใช่หรือไม่                                                                                                       |
| <b>สวัสดิการ/สิ่งอำนวยความสะดวก</b>                                                                                                                                          |
| 24. สถานประกอบกิจการมีห้องน้ำและห้องส้วมอย่างเพียงพอ สำหรับลูกจ้าง ใช่หรือไม่                                                                                                |
| 25. สถานประกอบกิจการมีอุปกรณ์ล้างมือและสบู่อย่างเพียงพอ ใช่หรือไม่                                                                                                           |
| 26. นายจ้างจัดหาน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขอนามัยและมีปริมาณเพียงพอสำหรับลูกจ้าง ใช่หรือไม่                                                                                       |
| 27. สถานที่ทำงานมีพื้นที่สำหรับรับประทานอาหารที่เหมาะสม ใช่หรือไม่                                                                                                           |
| 28. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบ ใช่หรือไม่                                                                                                                         |
| <b>กรณีนายจ้างจัดหาที่พักให้กับลูกจ้าง</b>                                                                                                                                   |
| 29. ที่พักของลูกจ้างต้องมีพื้นที่ใช้สอยที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ใช่หรือไม่                                                                                                      |
| 30. ที่พักมีน้ำใช้ที่สะอาดและเพียงพอ ใช่หรือไม่                                                                                                                              |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 31.ที่พักมีห้องน้ำ ห้องส้วม มีระบบกำจัดของเสียและขยะที่เหมาะสม ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                                |
| 32.ที่พักมีการป้องกันการเกิดพาหะนำโรคจากสัตว์และแมลงอย่างเหมาะสม ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                              |
| 33.ที่พักมีอุปกรณ์ประกอบอาหารและจัดเก็บอาหารอย่างเหมาะสม ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                                      |
| 34.ที่พักมีการป้องกันอัคคีภัย และมีการเตรียมการกรณีฉุกเฉินอย่างเหมาะสม ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                        |
| 35. ลูกจ้างรับทราบและรู้สิทธิในการเข้าถึงบริการสุขภาพและรู้วิธีปฏิบัติเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                    |
| 36. ลูกจ้างและครอบครัวรวมถึงลูกของลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์จากการจัดตั้งและการส่งเสริมสถานเลี้ยงดูเด็ก ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                       |
| 37. ลูกจ้างควรมีสถานที่สำหรับการจัดเตรียมและรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะซึ่งแยกจากสถานที่ทำงาน ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                               |
| 38. ลูกจ้างควรมีสถานที่ที่สามารถพบปะ หรือชุมนุมทางสังคม ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                                                       |
| 39. นายจ้างควรดูแลลูกจ้างหญิงมีครรภ์ คนพิการ ผู้สูงอายุและลูกจ้างผู้เยาว์เป็นพิเศษ ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                                                            |
| 40. ลูกจ้างมีครรภ์ควรได้รับการดูแลให้มีการฝากครรภ์ จัดปริมาณงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้ลูกจ้างเลี้ยงลูกด้วยนมมารดา ใช่หรือไม่                                                                                                                                                                            |
| 41. นายจ้างจัดให้มีการอบรมและการจัดงานโดยให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมสวัสดิการในสถานที่ทำงาน โดยงานดังกล่าวสามารถมุ่งเน้นไปที่ด้านสาธารณสุข การสนับสนุนการศึกษาสำหรับเด็กเป็นต้น โดยงานเหล่านี้เป็นการสร้างโอกาสในการสื่อสารและสร้างความเชื่อใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ใช่หรือไม่ |
| 42. ความร่วมมือชุมชนและการพิจารณาผลกระทบของสถานประกอบการที่มีต่อชุมชนโดยรอบ ในประเด็นของการกำจัดขยะ ของเสีย กลิ่น เสียงรบกวน ความแออัดและอื่นๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการพิจารณาด้านสถานประกอบการ การจัดการและลูกจ้างมีส่วนในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างสร้างสรรค์ ใช่หรือไม่                |

### สาระสำคัญ :

แม้ว่าการดำเนินการตามข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นความรับผิดชอบหลักของนายจ้าง แต่ลูกจ้างควรมีบทบาทสำคัญในด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่นเดียวกันในการตรวจสอบและการมีส่วนร่วมเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสถานที่ทำงานมีมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เหมาะสม สิ่งสำคัญคือลูกจ้างต้องได้รับการอบรมในด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยเพื่อให้สามารถตรวจหาข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ควรตระหนักและยกขึ้นมาให้นายจ้างได้รับทราบ

ระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักเพื่อยืนยันว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและลูกจ้างสามารถทำงานในสภาพการทำงานที่เหมาะสมในกรณีที่นายจ้างจัดหาที่พักให้กับลูกจ้าง สิ่งสำคัญคือที่พักต้องมีมาตรฐานตามความเหมาะสม การมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการมีมาตรการในสถานที่ทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในเชิงบวก เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิถีชีวิตชุมชนและชุมชนโดยรอบ

สวัสดิการลูกจ้างดังกล่าวเป็นข้อปฏิบัติที่มากกว่าการกำหนดตามกฎหมายแรงงานและระเบียบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งส่วนนี้เป็นการส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

### **ข้อปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอแนะ :**

1. รักษาความสะอาดสถานที่ทำงานอยู่เสมอ และทำให้มั่นใจได้ว่าทางเดินหรือทางทำงานโล่งสะดวก
2. จัดทำระบบในการรักษาพื้นสถานที่ประกอบกรและพื้นผิวให้มีความสะอาดอยู่เสมอ รวมทั้งทำให้แห้งอยู่เสมอเพื่อป้องกันการลื่นไถล
3. จัดหารองเท้ากันน้ำให้กับลูกจ้าง จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น รองเท้าบู๊ทกันน้ำ รวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันอื่นๆ ให้ลูกจ้างโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายให้มีสภาพดี และเหมาะสมต่อการใช้งาน
4. จัดเก็บสารเคมีอันตรายให้เหมาะสม
5. มีมาตรการป้องกันอันตรายจากเสียงดัง
6. มีมาตรการการป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร
7. มีมาตรการการป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า
8. มีระบบระบายอากาศที่เหมาะสม
9. มีการควบคุมระดับความร้อนและความเย็น
10. จัดหาพื้นที่ทำงานที่สามารถปรับระดับได้ และให้สอดคล้องกับความสูงของคนงาน และจัดหาที่พักเท้าให้กับลูกจ้างขณะยืนหรือจัดหาเก้าอี้มีพนักพิง เพื่อให้ลูกจ้างพักเท้าในขณะเวลาอื่นทำงาน
11. มีแผนวางเท้าสำหรับลูกจ้างที่มีรูปร่างขนาดเล็ก
12. ลูกจ้างได้รับการอบรมอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการยกย้ายวัสดุอย่างปลอดภัย หรือใช้รถเข็นรถลากจูง หรืออุปกรณ์ช่วยยกอื่นๆ เพื่อช่วยเคลื่อนย้ายสินค้า
13. มีชุดปฐมพยาบาลที่พร้อมใช้ และอบรมให้ลูกจ้างทราบวิธีการใช้ชุดปฐมพยาบาล
14. สนับสนุนสุขลักษณะที่ดีของโรงงานและลูกจ้าง
15. ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับลูกจ้างผู้เยาว์ และตรวจสอบเป็นประจำและต่อเนื่องว่าคนงาน

ผู้เยาว์เหล่านี้มีความตระหนักในมาตรการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน

16. ทำให้มั่นใจได้ว่าการจัดการด้านความปลอดภัยและการป้องกันความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย สำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือลูกจ้างที่ต้องดูแลเป็นพิเศษ

\*\*\*\*\*



## กิตติกรรมประกาศ

กระทรวงแรงงาน ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้เงินสนับสนุนสำหรับแนวปฏิบัติเล่มนี้ นั้น  
ไม่ได้สะท้อนถึงมุมมอง หรือนโยบายใดๆ ของกระทรวงแรงงาน ประเทศสหรัฐอเมริกา หรือชื่อ  
ทางการค้า ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ หรือองค์กรที่ได้รับรองจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกาแต่อย่างใด