

## ภาคผนวก ข

### ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)

#### ข้อกำหนดทั่วไป

1. สถานประกอบกิจการต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง
2. สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและรักษาไว้ซึ่งบันทึก เพื่อใช้เป็นหลักฐาน ว่าได้ดำเนินการสอดคล้องกับข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ และแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของระบบการจัดการ บันทึกต้องมีการชี้แจงชัดเจน และสามารถเรียกใช้ได้ง่าย
- 0 ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ ต้องมีรูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
3. สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ ซึ่งขั้นตอนในการออกและการแก้ไขบันทึก รวมทั้งการชี้แจง การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึงระยะเวลาในการจัดเก็บและการทำลายบันทึก
4. สถานประกอบกิจการต้องมีข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้
5. สถานประกอบกิจการต้องพร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและเอกสาร เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

#### ระบบการจัดการ

##### 1. ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

- 1.1 นโยบาย ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน รวมทั้งมีการประกาศอย่างเป็นทางการ โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นคือ
  - ก) ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ กฎหมายแรงงานและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง
  - ข) ปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ

1.2 การทบทวนของฝ่ายบริหาร ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย และแผนการปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง อันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

## 2. ผู้แทนฝ่ายบริหาร

สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คน เป็น “ผู้แทน” ของตน เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้ “ผู้แทน” ดังกล่าว ต้องมีอำนาจตัดสินใจ สั่งการหรือประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน

## 3. ความร่วมมือในการปฏิบัติ

3.1 สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการ ที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

3.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

## 4. การวางแผนและการปฏิบัติ

4.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใด ๆ และเพื่อการปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

4.2 สถานประกอบกิจการต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่า ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร

4.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีการฝึกอบรม หรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

4.4 สถานประกอบกิจการต้องตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุง

และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นของลูกค้า และผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ต้องมีการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุและรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกค้าที่ให้ข้อมูลดังกล่าว

4.5 สถานประกอบการกิจการต้องดำเนินการแก้ไขและป้องกัน เมื่อพบว่ามี การปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

## 5. ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

5.1 สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำและคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการประเมินและ คัดเลือกผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง ที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.2 สถานประกอบการกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่น เป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.3 สถานประกอบการกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแจ้งให้ทราบกรณีที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ ในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อ สถานประกอบการ

5.4 สถานประกอบการกิจการต้องบันทึกและเก็บหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ของผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

## 6. การสื่อสาร

สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำและคงไว้ ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งหลาย ในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้และ ผลการปฏิบัติ

### การใช้แรงงานบังคับ

1. สถานประกอบการกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุก รูปแบบ

2. สถานประกอบการกิจการต้องไม่เรียกรับหรือเก็บเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือ เอกสารประจำตัวใด ๆ จากลูกค้า ไม่ว่าจะเมื่อเข้าทำงานหรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

## ค่าตอบแทนการทำงาน

1. สถานประกอบการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้
2. สถานประกอบการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด
3. สถานประกอบการต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้
4. สถานประกอบการต้องไม่หักค่าจ้าง ไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

## ชั่วโมงการทำงาน

1. สถานประกอบการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุกสัปดาห์
2. สถานประกอบการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลาสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง (ส่วนที่เกินจากชั่วโมงการทำงานปกติสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง) ไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงในปีแรก หลังจากการได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว ในปีที่ 2 ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง และในปีต่อ ๆ ไปต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องเป็นการทำงานเพราะเหตุแห่งความจำเป็นของลักษณะงาน หรือเป็นการทำงานในช่วงสั้น ๆ ตามสถานการณ์พิเศษของการดำเนินธุรกิจเท่านั้น

## การเลือกปฏิบัติ

1. สถานประกอบการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือ

การเกษียณอายุการทำงาน อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทักษะทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

2. สถานประกอบการไม่ควรขัดขวาง แทรกแซงหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรม การใช้สิทธิ หรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้างเกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ การแสดงออกตามทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือพรรคการเมือง ทั้งนี้ โดยที่กิจกรรมของลูกจ้างดังกล่าวมิได้มีผลกระทบต่อเสียหายนใด ๆ ต่อกิจการ

### วินัยและการลงโทษ

1. สถานประกอบการต้องไม่หัก หรือลดค่าจ้าง เพื่อการลงโทษทางวินัย ไม่ว่าจะกรณีใด

2. สถานประกอบการต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย ทางจิตใจ หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง

3. สถานประกอบการต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง หรือการสัมผัสทางกาย โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก

### การใช้แรงงานเด็ก

1. สถานประกอบการต้องไม่ว่าจ้าง หรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

2. สถานประกอบการต้องไม่ให้หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย

3. สถานประกอบการต้องทำทะเบียน และบันทึกเวลาการปฏิบัติงานของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้ พร้อมทั้งจะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบ ทะเบียนและบันทึกดังกล่าว ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเป็นไปตามข้อกำหนด 1.2

## การใช้แรงงานหญิง

1. สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์
2. สถานประกอบการกิจการต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

## เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

1. สถานประกอบการกิจการต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัว จัดตั้งและการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการอื่น ๆ ในสถานประกอบการ อีกทั้งต้องเคารพสิทธิการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ขัดขวางหรือแทรกแซง อันเป็นผลให้การใช้สิทธิของลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวไม่อาจกระทำได้หรือกระทำได้อย่างลำบาก
2. สถานประกอบการกิจการต้องรับรองว่าผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการจะได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ ไม่ถูกกีดกันแก่ง โยกย้าย เลิกจ้าง หรือการปฏิบัติใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

## ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. สถานประกอบการกิจการต้องกำหนดมาตรการ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการควบคุมป้องกันให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัยในทุกสภาวะการทำงาน
2. สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตราย และลดความเสี่ยงภัยให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
3. สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน
  - 3.1 ได้รับรู้ถึงอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ได้รับรู้และเข้าใจถึงระเบียบกฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

3.3 ได้รับการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ รวมถึงผู้ที่เข้างานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน และมีการจัดเก็บบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนดในข้อ 1.2

3.4 ได้สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามสภาพงานที่ความเสี่ยงภัย

### สวัสดิการ

สถานประกอบกิจการต้องจัดหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการ โดยสะดวกและพอเพียง คือ

1. ห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย
2. น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย
3. ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม
4. สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหาร ที่สะอาดและถูก

หลักสุขาภิบาลอาหาร

5. หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง ที่พักนั้นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาดปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ