



LAW
CHULA

การอบรม
แนวทางการรอกข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชน
แบบ 56-1 One Report

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ร่วมกับ

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



Labour

ประเด็นด้านแรงงาน

ผศ. ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์

ประเด็นด้านแรงงาน

ประเด็นพื้นฐานที่ บจ. ควรแสดงข้อมูล

- LA1-1 การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
- LA1-2 การจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ
- LA1-3 การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
- LA1-4 การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

ประเด็นเพิ่มเติมที่ บจ. อาจแสดงข้อมูล เพื่อแสดงให้เห็นถึงการจัดการที่ดียิ่งขึ้น

- LA2-1 การจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี
- LA2-2 การจัดให้มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม
- LA2-3 การให้ลูกจ้างและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในความโปร่งใสขององค์กร
- อื่น ๆ ไปรระบุ

เหตุผลที่ใช้ในการกำหนดกลุ่มประเด็น

01

สนธิสัญญาเวซายส์

02

ปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย

03

ปฏิญาสากลว่าด้วยสิทธิ

มนุษยชน
(UDHR)

สิทธิแรงงาน

ประเด็นด้านแรงงาน

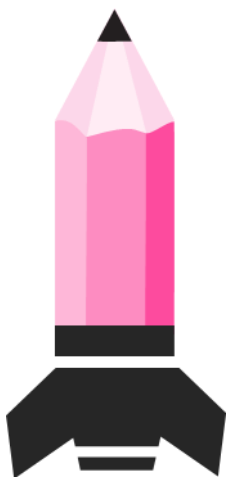
ประเด็นพื้นฐานที่ บจ. ควรแสดงข้อมูล

- ❑ LA1-1 การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
- ❑ LA1-2 การจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ
- ❑ LA1-3 การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
- ❑ LA1-4 การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

ประเด็นเพิ่มเติมที่ บจ. อาจแสดงข้อมูล เพื่อแสดงให้เห็นถึงการจัดการที่ดียิ่งขึ้น

- ❑ LA2-1 การจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี
- ❑ LA2-2 การจัดให้มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม
- ❑ LA2-3 การให้ลูกจ้างและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในความโปร่งใสขององค์กร
- ❑ อื่น ๆ ไปรระบุ

การทำงานที่มีคุณค่าและการทำงาน
ในอนาคต



วิธีปฏิบัติ

(ทำความเข้าใจ)

01

ขั้นตอนแรก ทำความเข้าใจกับหลักการพื้นฐาน (กล่องสีเทา)

02

ขั้นตอนที่สอง ตรวจสอบความพร้อมของบริษัทฯ ในการดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายและหลักการ (กล่องสีแดง และกล่องสีเขียว)

มาตรฐานที่กฎหมายไทยกำหนด และ บจ. ต้องปฏิบัติตาม

- ◆ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
 - ◆ เสรีภาพในการสมาคม และการจัดตั้งสหภาพแรงงาน (มาตรา 42)

◆ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- ◆ การแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 13)
- ◆ กระบวนการในการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงาน (มาตรา 16 มาตรา 21 และมาตรา 22)
- ◆ การปิดงานและการนัดหยุดงานกระทำได้ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งและพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง (มาตรา 34)
- ◆ การจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (มาตรา 86)
- ◆ สหภาพแรงงานมีได้ 2 ประเภท คือ สหภาพแรงงานของลูกจ้างที่มีนายจ้างคนเดียวกัน และสหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน (มาตรา 88)
- ◆ การกระทำอันไม่เป็นธรรม คือ การกระทำใด ๆ ที่เป็นการกีดกันกีดกันไม่ให้ลูกจ้างใช้สิทธิในการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งรวมถึงสิทธิในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง (มาตรา 120 - มาตรา 123)

ตัวอย่างมาตรฐานสากลที่ บจ. อาจใช้อ้างอิงได้ และหาก บจ. นำมาปฏิบัติตาม ก็จะเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและแสดงให้เห็นถึงการดำเนินการเพื่อความยั่งยืนที่ดีของ บจ.

- อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ฉบับที่ 87 ค.ศ. 1948
 - คนงานและนายจ้างมีสิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับองค์กรที่ตนเองเลือกโดยไม่มี การแทรกแซงจากอำนาจรัฐ (ข้อ 2)
 - รัฐสมาชิกซึ่งอนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ จะดำเนินการตามมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้แน่ใจว่าคนงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการสมาคมได้อย่างอิสระ (ข้อ 11)
- อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิในการรวมกลุ่มและการร่วมในการเจรจาต่อรอง ฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949
 - องค์กรของคนงานและนายจ้างจะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการแทรกแซงของกันและกันหรือตัวแทนหรือสมาชิกของกันและกันในการจัดตั้งการทำงาน หรือการบริหารงาน (ข้อ 2)
 - ควรกำหนดให้มีมาตรการที่เหมาะสมกับบริบทของรัฐ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการใช้เครื่องมืออย่างเต็มรูปแบบสำหรับการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์กรนายจ้างกับองค์กรคนงาน โดยคำนึงถึงระเบียบข้อกำหนด ตลอดจนเงื่อนไขในการจ้างงาน อันเป็นนัยยะของข้อตกลงร่วมกัน (ข้อ 4)

วิธีปฏิบัติ (ลงมือจัดทำรายงาน)

03

ขั้นตอนที่สาม ทบทวนตนเองและแสดงผลความ สอดคล้องเชื่อมโยงกับการปฏิบัติตามกฎหมายโดย แสดงออกให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ (กล่องสีน้ำเงิน)



<p>ข้อมูลผลการดำเนินงาน</p>	<p>ผู้จัดทำควรรอขีบายข้อมูลผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการประเด็นนี้ในรอบปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบการออกนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง โดยควรแสดงข้อมูลอย่างละเอียดในเชิงสถิติเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเปรียบเทียบได้ง่าย</p> <p>ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูลผลการดำเนินงาน มีดังนี้ (โปรดเลือก R เท่าที่ บจ. มีข้อมูล)</p> <p><input type="checkbox"/> จำนวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่ได้รับการแก้ไข</p> <p><input type="checkbox"/> จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพ/อบรม</p> <p><input type="checkbox"/> จำนวนโครงการและกิจกรรม รวมถึงงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการและกิจกรรมดังกล่าว</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ</p>	<p>ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และ เป้าหมายที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการรับรองสิทธิในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้าง</p> <p>ตัวอย่าง</p> <p>บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ xxxx ซึ่งเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานและสภาพการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="713 542 1286 706"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม</th> </tr> <tr> <th>โครงการ</th> <th>กิจกรรมx</th> <th>xxxx</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>256x</td> <td>xxxx</td> <td>xxx</td> <td></td> </tr> <tr> <td>256x (รอบปีที่ผ่านมา)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม			โครงการ	กิจกรรมx	xxxx	256x	xxxx	xxx		256x (รอบปีที่ผ่านมา)			
	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม																
	โครงการ	กิจกรรมx	xxxx														
256x	xxxx	xxx															
256x (รอบปีที่ผ่านมา)																	
<p>ข้อเท็จจริง ความคืบหน้า เหตุผล</p>	<p>หากบริษัทและ/หรือบริษัทย่อย อยู่ระหว่างการตรวจสอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ว่าการดำเนินงานของบริษัทและ/หรือบริษัทย่อยอาจมีประเด็นละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับในประเด็นนี้หรือมีกรณีที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้สร้างผลกระทบด้านลบต่อประเด็นนี้ โดยเฉพาะที่ปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณชน ผู้จัดทำควรรอขีบายข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น รวมถึงระยะเวลาในการให้ความร่วมมือตรวจสอบ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบ ความคืบหน้าและผลของการตรวจสอบพร้อมเหตุผลประกอบ ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมและต่อบริษัท มาตรการป้องกันหรือแผนงานที่บริษัทได้ดำเนินการหรือคาดว่าจะดำเนินการเพื่อแก้ไข</p>	<p>ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้รับข้อร้องเรียนอันปรากฏพฤติการณ์เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งการที่ลูกจ้างใช้สิทธิในการรวมกลุ่มหรือการยื่นข้อ ดังปรากฏว่ามีข้อเท็จจริงที่ถูกโพสต์ลงโซเชียลมีเดียและมติมติเดียวว่า xxxx ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เชิญบริษัทเข้าพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงอันเกี่ยวกับพฤติการณ์ดังกล่าว บริษัทได้ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายทันทีเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูล และได้ส่งการให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องทำความเข้าใจกับพนักงานเพื่อป้องกันมิให้เกิดกรณีเช่นนี้อีก</p>															
<p>ข้อพิพาท (ถ้ามี)</p>	<p>หากบริษัทมีข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา ผู้จัดทำควรรอขีบายเหตุผลและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งการดำเนินการในเรื่องนี้ นอกจากนี้ควรรอขีบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสหภาพแรงงาน (ถ้ามี) และบริษัทมีแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาหรือไม่ อย่างไร</p>	<p>ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา บริษัทได้มีข้อพิพาทแรงงานกับอดีตพนักงานของบริษัทจำนวน xx ราย โดยบริษัทถูกฟ้องฐานการกระทำอันไม่เป็นธรรม ด้วยเหตุแห่งข้อเท็จจริงว่า....ในเรื่องนี้ บริษัทได้ให้ความร่วมมือในกระบวนการระงับข้อพิพาททุกขั้นตอน แต่ยังไม่สามารถหาข้อตกลงเป็นที่ยุติได้ อย่างไรก็ดี บริษัทยังคงพร้อมที่จะเจรจากับทุกฝ่ายและให้ความร่วมมือในกระบวนการระงับข้อพิพาทต่อไป</p>															

ประเด็น	คำแนะนำการแสดงผลข้อมูล	ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูล
<p>ที่มา/แนวคิด</p>	<p>ผู้จัดทำควรรวมแสดงข้อมูลด้วยการอธิบายที่มาและแนวคิดของการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในประเด็นนี้ โดยสามารถอ้างอิงถึงแนวคิดเกี่ยวกับการให้สิทธิหรือเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง โดยอาจอ้างอิงบทกฎหมายหรือเอกสารในทางระหว่างประเทศที่กำหนดขึ้นโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ</p>	<p>บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดไว้แก่บริษัทในฐานะองค์กรเอกชน ตลอดจนสอดคล้องกับเนื้อหาของเอกสารในทางระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ในข้อที่ว่าด้วยการให้เสรีภาพในการรวมกลุ่มแก่ลูกจ้างอย่างอิสระ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 98 ในข้อที่ว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการเจรจาของฝ่ายลูกจ้างกับผู้บริหารเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานและข้อตกลงการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกัน</p>
<p>ข้อมูลเป้าหมาย</p>	<p>หากบริษัทมีเป้าหมายการจัดการในประเด็นนี้ ผู้จัดทำควรแสดงเป้าหมายดังกล่าวให้ผู้ลงทุนหรือผู้สนใจทั่วไปทราบ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบและติดตามผลการดำเนินงานได้ โดยการเลือกเป้าหมายที่จะนำมาแสดงนั้น ควรเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจทั้งในระยะสั้นและ/หรือระยะยาว และควรระบุหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบในการจัดทำและ/หรือติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายดังกล่าว (ถ้ามี)</p> <p>ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย มีดังนี้ (โปรดเลือก R เท่าที่ บจ. สามารถนำมาปฏิบัติได้ หรือเท่าที่มีข้อมูล)</p> <p><input type="checkbox"/> เป้าหมายการพัฒนาศักยภาพและสร้างวัฒนธรรมรับรู้ของพนักงานในประเด็นนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เป้าหมายการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติของบริษัทให้สะท้อนการปฏิบัติตามหลักการในประเด็นนี้มากยิ่งขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> เป้าหมายการส่งเสริมความร่วมมือกับบริษัทคู่ค้า/พันธมิตรเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างเคารพหลักการในประเด็นนี้</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ</p>	<p>บริษัทมีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อแสดงให้เห็นถึงการรับรองสิทธิในการรวมกลุ่ม และการยอมรับข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงการเจรจาร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อยุติเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงานที่ยอมรับได้ทั้งสองฝ่าย ดังปรากฏกิจกรรมที่สะท้อนถึงเป้าประสงค์ดังกล่าวหลายประการ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เป้าหมายแรก บริษัทได้จัดให้มีโครงการ xxxx ขึ้นเมื่อปี xxxx เพื่อให้พนักงานของบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานและสภาพการจ้างอย่างสร้างสรรค์ โดยโครงการนี้ได้เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายและทำ workshop เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และตั้งเป้าหมายไว้ว่าภายในปี xxxx พนักงานระดับสูงและกลางจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ xx จะต้องผ่านการฝึกอบรมในโครงการนี้ 2) เป้าหมายที่สอง บริษัทได้จัดให้มีกิจกรรมสาคติ xxxx ขึ้นเมื่อปี xxxx เพื่อแสดงให้เห็นถึงความประสงค์ที่จะรับและตระหนักในความสำคัญของการรับฟังข้อเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนได้มีการเจรจาพูดคุยอย่างสันติวิธีในรูปแบบต่าง ๆ เช่น xxxx และได้ข้อยุติที่เป็นไปด้วยความพึงพอใจและความเข้าอกเข้าใจกันของทุกฝ่าย กับทั้งได้นำประสบการณ์ที่ได้รับร่วมกับฝ่ายลูกจ้างจากกิจกรรมนี้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองที่จะมีขึ้นในภาคต่อไป 3) เป้าหมายที่สาม บริษัทได้ประสานกับบริษัทคู่ค้าในประเด็นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับหลักการให้สิทธิในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง ตลอดจนได้ร่วมมือกันหาทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้สนองตอบหลักการเช่นว่านี้ และมีการนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง กับทั้งมีการรายงานต่อกันในความก้าวหน้าของประเด็นแห่งเรื่องเป็นระยะ ๆ (ทุก xxxx ไตรมาส)
<p>ทบทวน</p>	<p>หากในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้มีการออกนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ เป้าหมายที่เกี่ยวกับการจัดการในประเด็นนี้ ผู้จัดทำควรแสดงข้อมูลว่าบริษัทได้มีการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ เป้าหมายดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร โดยควรระบุสาระสำคัญของการจัดการและการเปลี่ยนแปลงโดยสังเขป เพื่อแสดงพัฒนาการของการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้</p>	<p>ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้รับข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากฝ่ายลูกจ้างและสหภาพแรงงานรวมทั้งสิ้น xxxx รายการ บริษัทมีได้ยื่นสนใจและได้นำแนวปฏิบัติที่ตั้งใจจากกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกับตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้เป็นข้อมูลเป้าหมายเพื่อใช้ในการจัดการข้อเรียกร้องเหล่านั้น ผลปรากฏว่าข้อเรียกร้องจำนวน xxxx สามารถบริหารจัดการให้ยุติด้วยแนวปฏิบัติดังกล่าวได้อย่างเป็นไปพอใจแก่ฝ่ายลูกจ้าง ส่วนข้อเรียกร้องจำนวน xxxx ยังอยู่ระหว่างดำเนินการ อันมีสาเหตุดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. xxxx 2. xxxx 3. xxxx <p>บริษัทฯ ได้กำหนดให้สาเหตุแห่งปัญหาเช่นว่านี้เป็นส่วนหนึ่งของวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารบริษัทสำหรับการประชุมในไตรมาสถัดไป เพื่อหารือกำหนดแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้แล้วเสร็จ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p>

04 ขั้นตอนที่ยี่ ประเมินผลและพิจารณาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง (กล่องสีส้ม)



LA1-1 – การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจา

หลักการ

- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ฉบับที่ 87 ค.ศ. 1948
- อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิในการรวมกลุ่มและการร่วมในการเจรจาต่อรอง ฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949

“เสรีภาพในการรวมตัวเพื่อเกิดพลังทางแรงงาน”

“เวทีพูดคุยเพื่อกำหนดกติกาการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการ และสอดคล้องกับความเป็นไปได้ในการจัดการ”

กิจกรรม

นโยบายและแนวปฏิบัติ

- ✓ ยืนยันความสอดคล้องกับบทกฎหมาย และแนวทางในการปฏิบัติตามหลักการสากล
- ✓ กิจกรรมเรียนรู้ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริม กิจกรรมที่ประสานต่อกับองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- ✓ แก้ไขปรับปรุง ข้อปัญหาที่พบ – ข้อร้องเรียน วิธีการชี้แจงและดำเนินการ การแก้ไขเยียวยา ให้ความร่วมมือ การรับฟังทุกฝ่าย

ผลการดำเนินงาน

- ✓ ประเมินและทบทวน

LA1-2 – การจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ

หลักการ

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“การทำงานโดยใจสมัคร ไม่อยู่ในสภาพบังคับหรือถูกข่มขู่ด้วยวิธีต่าง ๆ ”

“การทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเหมาะสมอย่างได้สัดส่วนกับชั่วโมงการทำงาน”

“สัดส่วนระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวมีความเหมาะสม”

กิจกรรม

นโยบายและแนวปฏิบัติ

- ✓ ยืนยันความสอดคล้องกับบทกฎหมาย (วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา เวลาพัก การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน และประโยชน์อื่น)
- ✓ กิจกรรมเรียนรู้ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริม กิจกรรมที่ประสานต่อกับองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- ✓ แก้ไขปรับปรุง (กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง) ข้อปัญหาที่พบ – ข้อร้องเรียน วิธีการชี้แจงและดำเนินการ การแก้ไขเยียวยา ให้ความร่วมมือ การรับฟังทุกฝ่าย

ผลการดำเนินงาน

- ✓ ประเมินและทบทวน

LA1-3 – การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

หลักการ

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

“การจ้างงานเด็กที่ถูกต้อง (ความแตกต่างจากการใช้แรงงานเด็ก)”

“แรงงานเด็กต้องได้รับโอกาสและสามารถเข้าถึงการศึกษาภาคบังคับ ตลอดจนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ และวิถีการเจริญพันธุ์ที่ถูกต้อง”

“ไม่มีการจ้างงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย”

กิจกรรม

นโยบายและแนวปฏิบัติ

- ✓ ยืนยันความสอดคล้องกับบทกฎหมาย (อายุของเด็กที่ทำงาน ตลอดจนลักษณะงาน ประเภท เงื่อนไขการทำงาน) ประเด็นพิจารณากรณีนักเรียน นิสิต นักศึกษาฝึกงาน
- ✓ กิจกรรมเรียนรู้ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริม กิจกรรมที่ประสานต่อกับองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- ✓ แก้ไขปรับปรุง ข้อปัญหาที่พบ – ข้อร้องเรียน วิธีการชี้แจงและดำเนินการ การแก้ไขเยียวยา ให้ความร่วมมือ การรับฟังทุกฝ่าย และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

ผลการดำเนินงาน

- ✓ ประเมินและทบทวน

LA1-4 – การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

หลักการ

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
- อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ฉบับที่ 111 ค.ศ. 1958

“ลักษณะงานเหมือนกันต้องได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน”

“ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติทั้งการจ้าง ระหว่างสัญญาจ้างมีผลใช้บังคับ และผลสืบเนื่องจากสัญญาจ้าง ในทุกพื้นฐานที่ไม่จำเพาะแต่เรื่องเพศ”

“สัดส่วน และบทสะท้อนอื่นที่แสดงถึงความเท่าเทียม”

กิจกรรม

นโยบายและแนวปฏิบัติ

- ✓ ยืนยันความสอดคล้องกับบทกฎหมาย (การจ่ายค่าตอบแทนชายหญิง) และแนวปฏิบัติอื่นที่สะท้อนการไม่เลือกปฏิบัติในทุกกิจกรรมของกิจการ (สัดส่วนและที่มาขององค์ประกอบ)
- ✓ กิจกรรมเรียนรู้ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริม (คู่มือและแนวปฏิบัติ และการปฏิบัติตน) กิจกรรมที่ประสานต่อกับองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- ✓ แก้ไขปรับปรุง ข้อปัญหาที่พบ – จัดร้องเรียน วิธีการชี้แจงและดำเนินการ การแก้ไขเยียวยา ให้ความร่วมมือ การรับฟังทุกฝ่าย และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

ผลการดำเนินงาน

- ✓ ประเมินและทบทวน

LA2-1 – การจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี

หลักการ

- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

“การเตรียมมาตรการความปลอดภัยของผู้ประกอบการ”

“การกำหนดวิธีการควบคุมให้เกิดความปลอดภัยแก่บุคลากรทุกประเภทในการทำงาน”

“ความพร้อมในการตรวจความปลอดภัย”

กิจกรรม

นโยบายและแนวปฏิบัติ

- ✓ ยืนยันความสอดคล้องกับบทกฎหมาย (ทั่วไปและเฉพาะ)
- ✓ กิจกรรมเรียนรู้ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริม (ปฏิบัติการ/ความสม่ำเสมอ) กิจกรรมที่ประสานต่อกับองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- ✓ แก้ไขปรับปรุง (สถิติอุบัติเหตุและการพัฒนาที่ดีขึ้น) ข้อปัญหาที่พบ – ข้อร้องเรียน วิธีการชี้แจงและดำเนินการ การแก้ไขเยียวยา ให้ความร่วมมือ การรับฟังทุกฝ่าย

ผลการดำเนินงาน

- ✓ ประเมินและทบทวน

LA2-2 – การจัดให้มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

หลักการ

- ✓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- ✓ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530
- ✓ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
- ✓ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

“การจัดสวัสดิการภาคบังคับ และสวัสดิการทางเลือกที่
นิยม (สำรองเลี้ยงชีพ)”

“ระบบประกันสังคม และระบบเสริมอื่น ๆ”

“คุณภาพชีวิตที่ดี”

กิจกรรม

นโยบายและแนวปฏิบัติ

- ✓ ยืนยันความสอดคล้องกับบทกฎหมาย (ภาคบังคับและภาคสมัครใจ)
- ✓ กิจกรรมเรียนรู้ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริม กิจกรรมที่ประสานต่อกับองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- ✓ แก้ไขปรับปรุง (ความต้องการที่หลากหลายของลูกจ้าง) ข้อปัญหาที่พบ – ข้อร้องเรียน วิธีการชี้แจงและดำเนินการ การแก้ไขเยียวยา ให้ความร่วมมือ การรับฟังทุกฝ่าย

ผลการดำเนินงาน

- ✓ ประเมินและทบทวน

LA2-3 – การให้ลูกจ้างและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในความโปร่งใสขององค์กร

หลักการ

- ✓ พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535
- ✓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- ✓ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- ✓ เป้าหมายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs)
- ✓ ...

“การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และพัฒนาองค์กร”

“ระบบประกันสังคม และระบบเสริมอื่น ๆ”

“คุณภาพชีวิตที่ดี”

กิจกรรม

นโยบายและแนวปฏิบัติ

- ✓ ยืนยันความสอดคล้องกับบทกฎหมาย
- ✓ กิจกรรมเรียนรู้ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริม (กิจกรรมที่กระตุ้นให้ตระหนักถึงความสำคัญ และต้องมีกิจกรรมที่ทำให้ลูกจ้างเห็นผลเลิศจริง) กิจกรรมที่ประสานต่อกับองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- ✓ แก้ไขปรับปรุง (คุ้มครองลูกจ้างที่สุจริต และเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวม) ข้อปัญหาที่พบ – ข้อร้องเรียน วิธีการชี้แจงและดำเนินการ การแก้ไขเยียวยา ให้ความร่วมมือ การรับฟังทุกฝ่าย

ผลการดำเนินงาน

- ✓ ประเมินและทบทวน

จบประเด็นด้านแรงงาน