

SMETA Training

SEDEX members ethical trade audit



Wimolthinee Wongchachom
Client Manager / 0896622137

29 June 2020

Copyright © 2020 BSI. All rights reserved



bsi.

1. ETI Requirement vs local law
2. Documentation & Preparation for the audit
3. Sedex member registration
4. Q&A

Sedex and SMETA



- SEDEX (The Supplier Ethical Data Exchange)

- เป็นชื่อองค์กร



- SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit)

- เป็นชื่อของระเบียบวิธีที่ใช้ในการ
ตรวจสอบประเมิน

SMETA documents

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

SMETA Best Practice Guidance

ทุกอย่างที่ต้องรู้เกี่ยวกับ SMETA และการตรวจประเมิน

SMETA Measurement Criteria

รายละเอียดในหัวข้อการตรวจประเมินและตัวอย่างเอกสารต่างๆ ในการตรวจประเมิน

SMETA Audit Report/ แบบรายงานผลการตรวจประเมินสามารถอัปเดตขึ้นระบบของ Sedex

SMETA CAPR/ แบบรายงานสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขจากการตรวจประเมินและการปรับปรุงแก้ไข

SMETA 2-Pillar Audits and 4-Pillar Audits

SMETA-2 Pillar ประกอบด้วย

- Human Right / สิทธิมนุษยชน
- Labor Standard/ มาตรฐานด้านแรงงาน
- Health and Safety Standard/ มาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขภาพ
- Additional elements of Management System/ ระบบการจัดการ
- Entitlement to work/ สิทธิในการทำงาน
- Subcontracting and Homeworking/ การใช้ผู้รับเหมาและผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- A shortened Environment Assessment/ การดูแลสิ่งแวดล้อม(ตามกฎหมาย)

SMETA-4 Pillar ประกอบด้วย

- SMETA-2 Pillar +
- Environment Management System/ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม
- Business Ethics/ จรรยาบรรณทางธุรกิจ



• **SMETA 6.1**

STARTED from
May 2019

SMETA Common code and elements / ข้อกำหนดทั่วไป

0A

Universal Rights covering UNGP

สิทธิมนุษยชน

0B

Legal Compliance/ Management Systems

ความสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนด/ ระบบการบริหาร

01

Employment is Freely Chosen

อิสระในการทำงาน

02

Freedom of Association

การเคารพสิทธิในการเข้าร่วมสมาคมและการเจรจาต่อรอง

03

Health and Safety

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ

0A. Universal Rights covering UNGP

สิทธิมนุษยชน

- 0.A.1 จัดทำนโยบายทางด้านสิทธิมนุษยชนเป็นลายลักษณ์อักษร
- 0.A.2 แต่งตั้งบุคคลากรที่รับผิดชอบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นทางการ
- 0.A.3 กำหนด/วิเคราะห์ห้มีส่วนได้เสียของตนเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
- 0.A.4 วัตถุประสงค์โดยตรงและโดยอ้อมต่อศักยภาพของผู้มีส่วนได้เสียทางด้านสิทธิมนุษยชน
- 0.A.5 ระบบการเยียวยาแก้ไขที่มีประสิทธิภาพในกรณีที่พบว่ามีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียของตน
- 0.A.6 มีช่องทางที่โปร่งใสในการรายงานอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนจัดให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจ

- 0.B.1 จัดให้มีระบบการจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนด
- 0.B.2 ต้องใบอนุญาตประกอบธุรกิจที่ถูกต้องและได้รับอนุญาต และมีระบบเพื่อให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามสิทธิในที่ดินที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้ว
- 0.B.3 จัดให้มีผู้บริหารเพื่อกำกับดูแลให้การปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนด
- 0.B.4 สื่อสารข้อกำหนดไปยังพนักงานในองค์กร
- 0.B.5 สื่อสารข้อกำหนดไปยังผู้รับเหมาช่วงและส่วนงานอื่นๆ ตามความเหมาะสม รวมทั้งขยายผลไปยังห่วงโซ่อุปทานของตน



0.B Legal Compliance/ Management Systems

ความสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนด/ ระบบการบริหาร

Social Compliance Management System

ระบบบริหารงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

Social Compliance Team / จัดตั้งทีมงานความรับผิดชอบต่อสังคม

Establish policy, procedures, and manual of implementation / จัดทำคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติ

Commits the company to the continuous improvement of labor standards in the supply chain

มุ่งมั่นที่จะพัฒนามาตรฐานแรงงานในห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่อง

Clear framework for setting social compliance objectives and targets

กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน

Commits the company to compliance with relevant legal requirements

แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

Endorsed by senior management / รับรองโดยผู้บริหารระดับสูง

Made publicly available / เผยแพร่ต่อสาธารณะ

Conduct periodic assessments (at least annually)

ตรวจติดตามระบบภายใน

Take appropriate and preventative action

มาตรการแก้ไขและป้องกันที่เหมาะสม

Management Review

ทบทวน โดยฝ่ายบริหาร

Legal and other requirements/

กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายไทย

ข้อกำหนดลูกค้า/ ข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

นโยบายของบริษัท

Legal and other requirements/

กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
- พระราชบัญญัติโรงงาน
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย
- พระราชบัญญัติสาธารณสุข

1. Employment is Freely Chosen / อิสระในการจ้างงาน

1.1 ต้องไม่มีแรงงานบังคับ แรงงานที่ถูกละเมิด หรือแรงงานนอกระบบที่ไม่เต็มใจ

1.2 ห้ามเรียกรับหลักประกันในการทำงาน (เงิน เอกสารส่วนบุคคล) พนักงานมีสิทธิที่จะลาออกจากงานเมื่อมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างเหมาะสม



1. Employment is Freely Chosen

อิสระในการจ้างงาน

Forced Labor

- Prison Labor / นักโทษ
- Bonded / Indentured / แรงงานที่มีพันธะผูกมัด หรือ สัญญา
- Documents / ID Card Detained / การยึดบัตรประจำตัวพนักงาน เอกสารการเดินทางหรือเอกสารอนุญาตในการทำงาน
- Monetary Deposits / วางเงินประกัน
- Freedom for Overtime / บังคับทำงานล่วงเวลา
- Freedom for workplace / เสรีภาพในการทำงาน
- Freedom for Resting and water breaks / เสรีภาพในการพัก
- Freedom of Termination of Employment / เสรีภาพในการลาออก

2. Freedom of Association

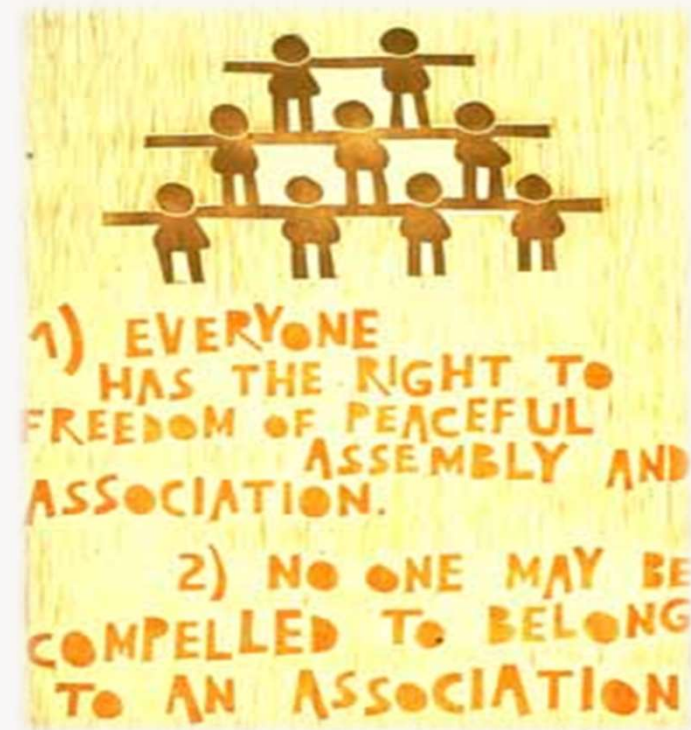
การเคารพสิทธิในการเข้าร่วมสมาคมและการเจรจาต่อรอง

2.1 เคารพสิทธิพนักงานในการจัดตั้งสหภาพและข้อเรียกร้องการเจรจาต่อรอง

2.2 มีทัศนคติที่ดีกับการจัดตั้งสหภาพและกิจกรรมของสหภาพในองค์กร

2.3 ไม่เลือกปฏิบัติกับสหภาพหรือตัวแทนพนักงาน

2.4 หากการจัดตั้งสหภาพถูกห้ามโดยกฎหมายท้องถิ่น นายจ้างควรเปิดเผยและสนับสนุนให้อิสระพนักงานในการจัดตั้งสมาคมและการต่อรอง



2. Freedom of Association

การเคารพสิทธิในการเข้าร่วมสมาคมและการเจรจาต่อรอง

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดี กำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

2. Freedom of Association

การเคารพสิทธิในการเข้าร่วมสมาคมและการเจรจาต่อรอง

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการเกิน กึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

3. Health and Safety

สุขภาพและความปลอดภัย

- 3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย/ระบบการจัดการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ที่เหมาะสมเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุและผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน
- 3.2 การอบรมด้านความปลอดภัยที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 3.3 ห้องน้ำและน้ำดื่มที่สะอาด และอุปกรณ์ทานอาหารที่ถูกละสุขอนามัย
- 3.4 ที่พักที่สะอาดและปลอดภัยและตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน
- 3.5 มีผู้บริหารระดับสูงรับผิดชอบด้านความปลอดภัยและสุขภาพในองค์กร



กฎหมาย:

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน และที่พักรักษาความปลอดภัย และ ดูแลสุขภาพอนามัย
 - การป้องกันอัคคีภัยและการอพยพหนีไฟ
 - อุปกรณ์ดับเพลิง
 - การจัดการสารเคมีอันตราย
 - PPE: อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล
 - สภาพแวดล้อมในการทำงาน อากาศ แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน
 - ความปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องจักร ไฟฟ้า
 - การบริการทางการแพทย์และพยาบาล
 - ห้องน้ำ น้ำดื่ม โรงอาหาร



Health & Safety → สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

- การป้องกันอุบัติเหตุ
- แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการด้านความปลอดภัย
- การอบรมด้านความปลอดภัย
- จัดให้มีการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
- มีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามความเหมาะสม

Health & Safety → สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

เตือนภัยอัตโนมัติจากระบบ
ตรวจจับควันหรือความร้อน



สัญญาณฉุกเฉินแบบ
ปุ่มกด หรือ ดิ่ง



ระบบเตือนด้วยสัญญาณไฟ
ในพื้นที่เสี่ยงดัง



ระบบกระจายเสียง



ถ้ำรองพลังงาน



ตู้ควบคุมสัญญาณ
ฉุกเฉิน

Health & Safety → สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม

Automatic Fire Suppression Systems / ระบบดับเพลิงอัตโนมัติ

Water Sprinkler System



Chemical Sprinkler System



Health & Safety → สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

Emergency Fire Equipment / อุปกรณ์ดับเพลิง

Remember!

- P**ull
- A**im
- S**queeze
- S**weep



Emergency Exit / ทางออกฉุกเฉิน



Health & Safety

→ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม

Occupational Injury / การเจ็บจากการทำงาน



Health & Safety → สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม

Personal Protective Equipment (PPE) / อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล



Health & Safety → สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและสิ่งแวดลอม

Dormitory and Canteen / หอพักและโรงอาหาร



SMETA Common code and elements (con't) / ข้อกำหนดทั่วไป (ต่อ)

04

Child Labor

การไม่ใช้แรงงานเด็ก

05

Living wages are paid

การจ่ายค่าตอบแทน

06

Working hours are not excessive

ชั่วโมงทำงานที่ไม่มากเกินไป

07

No discrimination is practised

การไม่เลือกปฏิบัติ

4. Child Labor / การไม่ใช้แรงงานเด็ก

4.1 ไม่มีแรงงานเด็ก

4.2 บริษัทจะพัฒนาส่งเสริมนโยบายและแผนสำหรับ
แรงงานเด็กที่พบ เพื่อให้ได้ศึกษาต่อจนพ้นวัยเด็ก

4.3 เด็กต่ำกว่า **18** ปีต้องไม่ทำงานล่วงเวลา และเวลา
กลางคืนหรืองานอันตราย

4.4 นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติต้องสอดคล้องกับ
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหรือ (ILO)



4. Child Labor / การไม่ใช้แรงงานเด็ก



4. Child Labor / การไม่ใช้แรงงานเด็ก

- ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี
- การจ้างแรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปี ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงานการแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด



4. Child Labor / การไม่ใช้แรงงานเด็ก

Child Labor

- Employees Documents / ข้อมูลพนักงาน
- Current Child Labor / ปัจจุบันมีการจ้างแรงงานเด็ก
- Historical Child Labor / ประวัติการจ้างแรงงานเด็กในอดีต
- Remediation System of Child Labor / แผนการเยียวยา
- Juvenile / Young Worker / แรงงานผู้เยาว์
- Register for Juvenile Worker / ขึ้นทะเบียนแรงงานผู้เยาว์
- Health Exam for Juvenile Worker / ตรวจสอบสุขภาพ
- Protection for Juvenile Worker / การคุ้มครองเด็กและเยาวชน

5. Living wages are paid / การจ่ายค่าตอบแทน

5.1 การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นๆ ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานและการเก็บออม

5.2 พนักงานได้รับเงื่อนไขการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถเข้าใจได้เกี่ยวกับค่าจ้างก่อนการจ้างงาน และในแต่ละงวดการจ่าย

5.3 ห้ามลงโทษทางวินัยด้วยการหักค่าตอบแทนหรือการหักค่าแรงที่ไม่ได้กำหนดโดยกฎหมายหรือได้รับความยินยอมของพนักงาน การลงโทษทุกครั้งต้องมีการบันทึก



5. Living wages are paid / การจ่ายค่าตอบแทน

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไปน้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไปน้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงการลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

5. Living wages are paid / การจ่ายค่าตอบแทน

กฎหมาย

- การจ่ายค่าจ้างตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับปัจจุบัน
- การจ่ายค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด
- การจัดและจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุด วันลาตามที่กฎหมายกำหนด
- การคำนวณค่าจ้างในแต่ละประเภทที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น รายวัน รายเดือน รายเหมาหรือตามผลงาน รวมถึงการจ่ายและจัดสวัสดิการตามกฎหมาย
- การหักค่าจ้างสามารถทำได้ในกรณีที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
- **การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด**
- **จัดทำเอกสารการจ่ายค่าจ้าง และเก็บไว้ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด**
- **มีประกันสังคมให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด**

6. Working hours are not excessive / ชั่วโมงทำงานที่ไม่มากเกินไป

- 6.1 ไม่เกินกฎหมาย ข้อตกลง หรือตาม 6.2-6.6 แล้วแต่ว่าอันไหนเป็นผลดีเท่ากับพนักงาน
- 6.2 ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- 6.3 การทำงานล่วงเวลาเป็นไปโดยสมัครใจ และได้รับค่าตอบแทนในอัตราพิเศษ ไม่น้อยกว่า 125%
- 6.4 ชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์



6. Working hours are not excessive / ชั่วโมงทำงานที่ไม่มากเกินไป

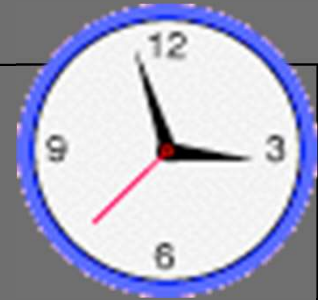
- **6.5** เกิน 60 ได้ต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมาย และเป็นข้อตกลงสภาพการจ้าง และมีการป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยที่เหมาะสม และความจำเป็นขององค์กรจากเหตุไม่คาดฝัน เช่น อุบัติเหตุ เหตุฉุกเฉิน
- **6.6** มีวันหยุดหนึ่งวันในช่วง 7 วัน หรือตามที่กฎหมายกำหนด หรือ 2 วันใน 14 วัน



6. Working hours are not excessive / ชั่วโมงทำงานที่ไม่มากเกินไป

กฎหมาย:

- เวลาการทำงานปกติไม่เกิน **48** ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- เวลาการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน **36** ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (รวมการทำงานในวันหยุด)
- กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์เมื่อทำงานต่อเนื่องกันไม่เกิน **6** วัน
- การทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นไปโดยสมัครใจ
- กำหนดเวลาพักที่เพียงพอและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด
- มีระบบบันทึกเวลาการทำงานและเก็บไว้ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด



6. Working hours are not excessive / ชั่วโมงทำงานที่ไม่มากเกินไป

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง มีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักระหว่างวันหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

7. No discrimination is practised / การไม่เลือกปฏิบัติ

- ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน จ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง เกษียณอายุ โดยคำนึงถึงเชื้อชาติ วรรณะ ชาติกำเนิด ศาสนา อายุ ความพิการ สถานะภาพทางการสมรส เพศ การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือ ความเชื่อ ทางการเมือง

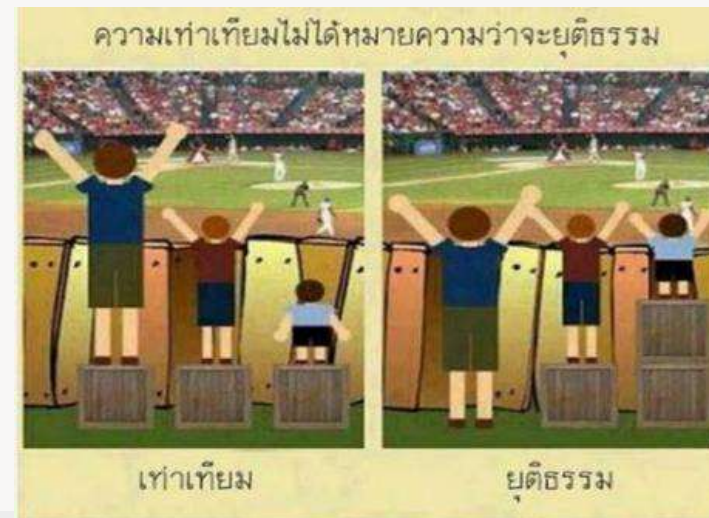


7. No discrimination is practised / การไม่เลือกปฏิบัติ

กฎหมาย :

การว่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน การส่งเสริมความก้าวหน้า การ
ลงโทษการเลิกจ้างต้องไม่อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างของ
บุคคลในเรื่องดังต่อไปนี้

- อายุ
- ศาสนา
- ความเชื่อส่วนบุคคล
- เชื้อชาติ
- สัญชาติ
- ความเบี่ยงเบนทางเพศ
- เพศ
- ความพิการ
- ความคิดเห็นทางการเมือง



bsi.

SMETA Common code and elements (con't) / ข้อกำหนดทั่วไป (ต่อ)

08

Regular employment is provided

การจ้างงานตามเกณฑ์

09

No harsh or inhumane treatment is allowed

การไม่อนุญาตให้มีการลงโทษที่รุนแรง

10

Environment (2pillars/4pillars)

สิ่งแวดล้อม

11

Bribery & Corruption/ Business Practices (4pillars)

สินบน การทุจริต และจรรยาบรรณทางธุรกิจ



bsi.

8. Regular employment is provided / การจ้างงานตามเกณฑ์

- **8.1** ความสัมพันธ์ในการจ้างงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- **8.2** ไม่มีการหลีกเลี่ยงข้อผูกมัดต่อพนักงานภายใต้กฎหมายแรงงาน ประกันสังคมและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกิดจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานปกติโดยการใช้แรงงานเด็ก ผู้รับเหมาช่วง หรือแรงงานทำที่บ้าน หรือการใช้เด็กฝึกงาน หรือการใช้สัญญาจ้างที่ไม่เหมาะสม
- **8A.1** ต้องไม่มีการใช้ผู้รับเหมา ยกเว้นได้รับการยินยอมจากลูกค้าหลัก
- **8A.2** มีการบริหารจัดการผู้รับเหมา ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือ ผู้รับเหมาช่วง



9. No harsh or inhumane treatment is allowed /

การไม่อนุญาตให้มีการลงโทษที่รุนแรง

- ไม่อนุญาตให้มีการทรมานหรือการลงโทษทางร่างกาย การข่มขู่เรื่องเพศ หรือการข่มขู่ด้วยวาจา หรือรูปแบบอื่นๆ เพื่อการขู่เชิญ



9. No harsh or inhumane treatment is allowed

การไม่อนุญาตให้มีการลงโทษที่รุนแรง



9. No harsh or inhumane treatment is allowed

การไม่อนุญาตให้มีการลงโทษที่รุนแรง

กฎหมาย:

➤ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุณความ หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

ระเบียบข้อบังคับ:

- ห้ามมิให้ มีการล่วงละเมิดทั้งทางเพศ วาจา กิริยา ร่างกาย
- ต้องมีช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ให้กับพนักงาน เมื่อเกิดเหตุการณ์การละเมิดในสถานประกอบการ
- ช่องทางการร้องเรียนควรจะเป็นใน ทางลับ



9. No harsh or inhumane treatment is allowed / การไม่อนุญาตให้มีการลงโทษที่รุนแรง

- จัดทำขั้นตอนการลงโทษทางวินัย
- บันทึกการลงโทษทางวินัย
- ฝึกอบรมการลงโทษทางวินัยให้กับหัวหน้างานและผู้บริหาร
- หลักปฏิบัติด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการที่เหมาะสมกับเพศและไม่ล่วงล้ำ



9. No harsh or inhumane treatment is allowed

การไม่อนุญาตให้มีการลงโทษที่รุนแรง

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ให้ยกเลิกความในมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน ลูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง”



bsi.

9. No harsh or inhumane treatment is allowed

การไม่อนุญาตให้มีการลงโทษที่รุนแรง

- ข้อบังคับการทำงานด้านระเบียบวินัยและการลงโทษตามกฎหมาย
 - วินัยและโทษทางวินัย
 - ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
 - วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์
 - การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
 - กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
 - ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

10. Environment (2pillars/4pillars) / สิ่งแวดล้อม

2 pillars

- รักษาสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายท้องถิ่นและลูกค้ากำหนด
- มีใบอนุญาตด้านสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด

4 pillars

- มีการทำ แบบประเมินตนเองและแสดงให้ผู้ตรวจประเมินตรวจสอบ
- มีนโยบายสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับผลกระทบของสถานประกอบการของตนและผู้รับเหมาช่วงอย่างเหมาะสม
- มีการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม เทียบกับข้อกำหนดกฎหมาย
- มีการจัดทำวัตถุประสงค์ เป้าหมายสิ่งแวดล้อม
- มีใบรับรองด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม
- มีผู้รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม (EMR)
- ไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม

10. Environment (2pillars/4pillars) / สิ่งแวดล้อม

กฎหมาย

การอนุรักษ์พลังงาน

การควบคุมมลพิษสิ่งแวดล้อม

อากาศ

น้ำทิ้ง

กากอุตสาหกรรม

ผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้จัดการสิ่งแวดล้อม

ผู้ควบคุมมลพิษสิ่งแวดล้อม (อากาศ น้ำทิ้ง กาก)

ผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (อากาศ น้ำทิ้ง กาก)



11. Bribery & Corruption/ Business Practices (4pillars)

สินบน การทุจริต และจรรยาบรรณทางธุรกิจ

- มีการทำ แบบประเมินตนเองและแสดงให้ผู้ตรวจประเมินตรวจสอบ
- มีการสื่อสารและรับทราบนโยบายจรรยาบรรณทางธุรกิจกับทีมผู้ตรวจสอบ
- มีนโยบายหรือคู่มือการปฏิบัติด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจ เพื่อให้ปราศจากการรับสินบน การทุจริต หรือการผิดจรรยาบรรณทางธุรกิจทุกประเภท
- มีระบบการเข้าถึงกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องและประเมินความสอดคล้อง
- มีผู้รับผิดชอบด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- มีช่องทางการร้องเรียน การรายงานด้านการผิดจรรยาบรรณทางธุรกิจที่เป็นความลับ และปกป้องผู้รายงานจากการลงโทษหรือประทุษร้าย
- มีการอบรมด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจ

มีกฎหมายควบคุมสำหรับบริษัทที่เข้าตลาดหลักทรัพย์



Phone



Fax



Web
portal



Email



Post



Methods for making a disclosure to STOPline



bsi.

Q&A

Reasons to choose BSI.

Relevant

We're the business standards company that helps organizations by improving performance, managing risk more effectively and enabling sustainable growth.

Over 100 years' experience

The world's first National Standards Body and a founding member of ISO.

Leading Global Standards Creation Body

We shape British (BS), European (EN), International (ISO), Publically Available Specifications (PAS) and Private Standards.

Our Assessors

BSI invest heavily in recruiting and developing the best assessors, who score, on average, 9.2/10 in our Global Client Satisfaction Survey.

The BSI Assurance Mark.

BSI Assurance Mark provides international recognition, associating your organization with excellence and best practice, and provides credibility to your key marketing messages.



What we do...



Contact Information

Address: BSI Group (Thailand) Co., Ltd.
127/29 Panjathani Tower, 24th Fl.
Nonsee Road, Chongnonsee, Yannawa,
Bangkok 10120

Tel: 02 294 4889-92

Fax: 02 294 4467

Email: infothai@bsigroup.com

Web: www.bsigroup.com/en-th