

# THE ETI BASE CODE

## 1. อิสระในการจ้างงาน

- 1.1 ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานผูกมัด หรือแรงงานนักโทษที่ไม่เต็มใจ
- 1.2 ห้ามนายจ้างเรียกเก็บเงินมัดจำหรือเอกสารส่วนตัวของพนักงาน พนักงานมีอิสระที่จะลาออกจากงานเมื่อมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม

## 2. การเคารพสิทธิในการเข้าร่วมสมาคมและการเจรจาต่อรอง

- 2.1 พนักงานทุกคนมีสิทธิเข้าร่วมหรือจัดตั้งสหภาพทางการค้าด้วยความสมัครใจและมีสิทธิในการเจรจาต่อรอง
- 2.2 นายจ้างจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินการของสหภาพทางการค้าและกิจกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร
- 2.3 ตัวแทนของพนักงานจะไม่ได้รับการเลือกปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนพนักงานในสถานประกอบการได้โดยสะดวก
- 2.4 ในกรณีที่การสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองถูกจำกัดหรือห้ามโดยกฎหมาย นายจ้างจะต้องอำนวยความสะดวกหรือไม่ปิดบังการดำเนินการใดๆทางอ้อมหรือคล้ายคลึง อันจะนำไปสู่การมีอิสระสมาคมและได้รับสิทธิในการเจรจาต่อรอง

## 3. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

- 3.1 จะต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยตระหนักถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานและอันตรายอยู่เสมอ มีขั้นตอนการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเพียงพอและการบาดเจ็บที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานโดยการกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม ลดสาเหตุของอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.2 พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการเก็บบันทึก และการอบรมดังกล่าวจะต้องจัดให้มีซ้ำสำหรับพนักงานใหม่หรือพนักงานที่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่
- 3.3 การจัดให้มีห้องน้ำและน้ำดื่มที่สะอาดที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ และอาจจัดให้มีสถานที่เก็บอาหารตามความเหมาะสม
- 3.4 ถ้ามีการจัดที่พักให้พนักงาน ที่พักจะต้องสะอาด ปลอดภัย และสอดคล้องกับความต้องการเบื้องต้นของพนักงาน
- 3.5 บริษัทฯจะมอบหมายให้มีตัวแทนผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่ดูแลเรื่องสุขอนามัยและความปลอดภัย

## 4. การไม่ใช้แรงงานเด็ก

- 4.1 จะไม่มีการจ้างแรงงานเด็กเพิ่ม
- 4.2 บริษัทฯ จะพัฒนาหรือมีส่วนร่วมในการให้การส่งเสริมนโยบายและแผนการสำหรับการเปลี่ยนแปลงแรงงานเด็กที่พบเพื่อให้งานเด็กเหล่านั้นสามารถที่จะเข้าศึกษาต่อจนกระทั่งพ้นวัยเด็ก และคำนียามของแรงงานได้ระบุในภาคผนวก
- 4.3 แรงงานเด็กหรือแรงงานผู้เยาว์ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี จะไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในเวลากลางคืนหรือภายใต้สภาพที่อันตราย

4.4 นโยบายและวิธีปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

## 5. การจ่ายค่าตอบแทน

5.1 ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จ่ายสำหรับการทำงานในแต่ละสัปดาห์จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานตามกฎหมายของประเทศ หรือมาตรฐานของอุตสาหกรรมนั้น อันใดอันหนึ่งซึ่งสูงกว่า ค่าจ้างควรจะมีเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานและการเก็บออม

5.2 พนักงานทุกคนจะต้องได้รับข้อมูลเงื่อนไขการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถเข้าใจได้ เกี่ยวกับค่าจ้างก่อนที่จะจ้างงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าจ้างในแต่ละช่วงเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน

5.3 ไม่อนุญาตให้มีการหักค่าจ้างเพื่อการลงทะเบียนทางวินัย ไม่ว่าจะเป็นการหักจากค่าจ้างภายใต้เงื่อนไขของกฎหมาย โดยปราศจากความยินยอมของพนักงาน การลงทะเบียนทางวินัยจะต้องมีการเก็บบันทึก

## 6. ชั่วโมงทำงานจะต้องไม่เกินที่กำหนด

6.1 ชั่วโมงทำงานจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่นและมาตรฐานอุตสาหกรรม อันใดอันหนึ่งที่สูงกว่า

6.2 ไม่ว่าในสถานการณ์ใดๆ พนักงานจะต้องไม่ปฏิบัติงานในชั่วโมงทำงานปกติมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุกๆ 7 วันโดยเฉลี่ย การทำงานล่วงเวลาจะต้องทำด้วยความสมัครใจและไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต้องไม่เกิดขึ้นเป็นประจำและจะต้องจ่ายค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์

## 7. การไม่เลือกปฏิบัติ

7.1 จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การได้รับการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ โดยคำนึงถึงเชื้อชาติ วรรณะ ชาตินิกาย ศาสนา อายุ ความพิการ เพศ สถานะสภาพทาง การสมรส ความพิการเรื่องเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือความเชื่อทางการเมือง

## 8. การจ้างงานตามกฎหมายเกณฑ์

8.1 การปฏิบัติงานจะต้องอยู่ภายใต้พื้นฐานของความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่เป็นที่ยอมรับที่กำหนดขึ้นตามกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติของประเทศ

8.2 ข้อผูกมัดต่อพนักงานภายใต้กฎหมายแรงงานและประกันสังคมและข้อกำหนดที่เกิดจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามปกติไม่สามารถหลีกเลี่ยงโดยการจ้างแรงงานเด็ก ผู้รับเหมาช่วง หรือแรงงานที่ทำงานที่บ้าน หรือโดยการใช้เงื่อนไขในการฝึกงานซึ่งไม่มีจุดประสงค์ที่แท้จริงเพื่อเพิ่มทักษะหรือกิจการจ้างงานโดยทั่วไป นอกจากนี้ ข้อผูกมัดดังกล่าวไม่สามารถหลีกเลี่ยงโดยการจ้างสัญญาจ้างงานที่เป็นลักษณะเงื่อนไขตายตัวและกินเวลาเกินควร

## 9. การไม่อนุญาตให้มีการลงทะเบียนที่รุนแรง

9.1 ไม่อนุญาตให้มีการทรมานทางร่างกายหรือทางวินัย การข่มขู่ทางร่างกาย การข่มขู่เรื่องเพศ หรือการข่มขู่ด้วยวาจาหรือรูปแบบอื่นๆเพื่อการขู่เชิญ

หลักการดังกล่าวนี้กำหนดขึ้นมาเป็นมาตรฐานเบื้องต้นและไม่ใช่ว่ามาตรฐานสูงสุด และหลักการนี้จะไม่ถูกนำมาใช้เพื่อเป็นข้อจำกัดในการที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานที่สูงกว่านี้ บริษัทต่างๆที่กำลังนำมาตราฐานนี้มาประยุกต์ใช้จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศและกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับที่ได้มีการกำหนดไว้ในแต่ละหัวข้อ และเมื่อมีการกล่าวถึงเรื่องเดียวกันทั้งในกฎหมายและหลักการพื้นฐานให้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่สูงกว่า

## 10. เอกสารแนบ A: มาตรฐานนานาชาติที่เกี่ยวข้อง

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้รับการก่อตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่รวบรวมมาจากประชาคมทั่วโลก โครงสร้างไตรภาคีขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยนายจ้าง ลูกจ้าง หน่วยงานรัฐบาล ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในทุกอุตสาหกรรมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้รับ ทำให้องค์กรแรงงานระหว่างประเทศมีอำนาจโดยถูกต้องตามกฎหมายในการเป็นแหล่งข้อมูลมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเป็นอนุสัญญา โดยมีผลมาจากกฎหมายระหว่างประเทศและข้อผูกพันของมลรัฐที่ได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องและมีคำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางให้แก่รัฐบาล สมาชิกขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศของมลรัฐจะต้องมีการจัดทำรายงานเป็นประจำในเรื่องที่เกี่ยวกับการแก้ไขอนุสัญญาให้ถูกต้องตามมาตรฐานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ สิ่งที่พบจากการดูแลตรวจตราจากหน่วยงานต่างๆจะทำให้เกิดเป็นหลักการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

หลักการอนุสัญญาและคำแนะนำต่างๆเหล่านี้ประกอบด้วย :

- อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศข้อ 29 และ 105 และคำแนะนำข้อ 35 (แรงงานบังคับและแรงงานที่มีข้อผูกมัด)
- อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศข้อ 87 (อิสระในการเข้าร่วมสมาคม)
- อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศข้อ 98 (สิทธิในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง)
- อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศข้อ 100 และ 111 และคำแนะนำข้อ 90 และ 111 (ความเท่าเทียมกันการได้รับค่าตอบแทนสำหรับพนักงานชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน ; การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและตำแหน่งงาน)
- อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศข้อ 138 และคำแนะนำข้อ 146 (อายุขั้นต่ำ)

แม้ว่าจะไม่ใช่ข้ออนุสัญญาหลักขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ยังมีมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับหลักการของ ETI ซึ่งรวมถึง :

- อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศข้อ 135 & คำแนะนำข้อ 143 (อนุสัญญาเรื่องตัวแทนของพนักงาน)
- อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศข้อ 155 & คำแนะนำข้อ 164 (อาชีวอนามัยความปลอดภัยและสุขภาพ)
- อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศข้อ 159 & คำแนะนำข้อ 168 (การฟื้นฟูอาชีพ & การจ้างงาน /คนพิการ)
- อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศข้อ 177 & คำแนะนำข้อ 184 (การทำงานที่บ้าน)

## 11. เอกสารแนบ B: คำจำกัดความ

**เด็ก:** บุคคลใดที่มีอายุน้อยกว่า 15 ปีเว้นแต่กฎหมายอายุขั้นต่ำของท้องถิ่นกำหนดอายุที่ต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สูงกว่า อย่างไรก็ตามถ้ากฎหมายขั้นต่ำของท้องถิ่นกำหนดไว้ที่อายุ 14 ปีในประเทศที่กำลังพัฒนาเยาวชนภายใต้ อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศข้อ 138 จะใช้มาตรฐานที่ต่ำกว่า

**ผู้เยาว์ :** พนักงานที่มีอายุมากกว่าค่านิยมของเด็กที่กำหนดไว้ข้างต้นและอายุน้อยกว่า 18

**แรงงานเด็ก:** งานใดๆที่กระทำโดยเด็กหรือผู้เยาว์ที่มีอายุน้อยกว่าที่กำหนดตามค่านิยมข้างต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรฐานองค์กรแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และงานใดๆที่อาจก่อให้เกิดอันตรายหรือมีผลกระทบต่อการศึกษาของเด็กหรือผู้เยาว์ หรือมีอันตรายต่อสุขภาพหรือสภาพร่างกาย จิตใจ ศีลธรรม หรือการพัฒนาทางสังคมของเด็กหรือผู้เยาว์