

ส่งงานงวดที่ ๑  
โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำรายงานอนุสัญญาประจำปี  
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐  
ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงาน  
ที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑  
รายงานการอนุวัติการอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ฉบับสมบูรณ์ ภาษาไทยและอังกฤษ

โดย  
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย  
(TDRI)

เสนอต่อ  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

## สารบัญ

	หน้า
รายงานฉบับย่อ (Simplified report)	๑
<i>ส่วน a</i>	๑
<i>ส่วน b</i>	๖
ข้อสังเกต	๖
คำขอโดยตรง	๑๖
<i>ส่วน c</i>	๓๗
ภาคผนวก	๔๒
Simplified Report	๖๘
<i>Part a</i>	๖๘
<i>Part b</i>	๗๓
Observation	๗๓
Direct request	๘๒
<i>Part c</i>	๑๐๑
Annex	๑๐๖

# รายงานฉบับย่อ (Simplified report)

จัดทำโดยรัฐบาลไทย

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐

ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑

(วันที่ให้สัตยาบัน ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๒)

แบบฟอร์มรายงานฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะประศาสน์การ (Governing Body: GB) แห่งสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office: ILO) โดยเป็นไปตามมาตรา ๒๒ แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งระบุว่า “ประเทศสมาชิกเห็นด้วยที่จะจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ILO ว่าได้ดำเนินมาตรการใดไปแล้วบ้างเพื่อให้เกิดผลตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน รายงานฉบับดังกล่าวต้องจัดทำในรูปแบบที่กำหนด และประกอบด้วยเนื้อหาที่ได้รับการร้องขอจากคณะประศาสน์การ”

ในแต่ละปี สำนักงาน ILO จะส่งประเด็นคำร้องสำหรับการจัดทำรายงานฉบับย่อซึ่งจะครบกำหนดรายงานในปีนั้นแก่ประเทศสมาชิก นอกจากนี้ สำนักงาน ILO จะส่งรายละเอียดของการจัดทำรายงานที่ต้องดำเนินงานในปีที่กำหนดในรูปแบบข้อคำถามในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

## ส่วน a

(a) Please provide information on any new legislative or other measures affecting the application of ratified Conventions; where this has not already been done, please forward copies of any relevant texts to the International Labour Office with this report

โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายหรือมาตรการใหม่ที่มีผลกระทบต่อการใช้บังคับอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันดังกล่าว หากยังไม่มี การดำเนินการ โปรดนำส่งสำเนารายละเอียดของเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องให้กับสำนักงาน ILO มาพร้อมกับรายงานฉบับนี้

กฎหมาย และมาตรการใหม่ที่มีผลในประเทศไทยช่วงประมาณ ๔ ปีที่ผ่านมา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐) สามารถแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทหลัก ได้แก่ กฎหมายและกฎระเบียบ แผนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และมาตรการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

## ๑. กฎหมายและกฎระเบียบ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเทศไทยได้ออกหรือปรับแก้กฎหมายและกฎระเบียบใหม่ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ คือ การส่งเสริมให้คนงานชายและหญิงได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมในงานที่มีค่าเท่ากัน จำนวน ๒ ฉบับ ดังนี้

๑.๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) มีการแก้ไขบทบัญญัติในมาตรา ๕๓ โดยระบุว่า “ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง” ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของหลักการความเท่าเทียมในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ให้นายจ้างต้องคำนึงถึงคุณค่าของงานโดยไม่นำปัจจัยทางเพศเข้ามาพิจารณา

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓) ได้ระบุคำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) ในข้อที่ ๘ ว่า “นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อสาย สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ที่สถานประกอบการดำเนินการอยู่”

นอกจากนี้ ในส่วนของแรงงานนอกระบบ รัฐบาลมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้คนงานชายและหญิงได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันในงานที่มีค่าเท่ากัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่บัญญัติถึงประเด็นค่าตอบแทนที่เท่าเทียมและงานที่มีค่าเท่ากันในมาตรา ๑๖ ซึ่งบัญญัติว่า “การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ” รวมทั้ง คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ยังได้ออกประกาศ เรื่อง อัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ มีประเด็นสำคัญ คือ “ข้อ ๒ อัตราค่าตอบแทนของงานที่รับไปทำที่บ้านในงานที่มีการจ้างงานกันในสถานประกอบการต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ เมื่อคำนวณต่อหน่วยตามลักษณะงานคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน”

## ๒. แผนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

แผนการดำเนินงานของภาครัฐซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน สามารถแบ่งได้เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

**แผนระดับที่ ๑** หรือยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ

๒.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีประเด็นที่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในสังคม ในมิติการเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งระบุถึงการส่งเสริมการปรับทัศนคติของนายจ้างให้มองลูกจ้างว่าสามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้กับธุรกิจได้ และสถานประกอบการควรจัดโครงสร้างค่าจ้างตามความสามารถและประสบการณ์ รวมถึงยกระดับกลไกการดูแลแรงงานไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

**แผนระดับที่ ๒** หรือแนวทางการขับเคลื่อนประเทศเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ระบุแผนการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ ซึ่งมีแนวทางการสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน อาทิ การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความตระหนักของการทำงานที่มีคุณค่าที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ โดยส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสและรายได้ มีสิทธิในด้านต่าง ๆ การมีความเท่าเทียมทางเพศ และส่งเสริมให้มีกลไกพิทักษ์และคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งการพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพและมีรายได้ตามศักยภาพ

๒.๓ แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการระบุประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน โดยเฉพาะแผนการปฏิรูปด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีการระบุเป้าหมายการกระจายความเจริญและความเข้มแข็งของภาคสังคมที่มีตัวชี้ค่าสัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ด้านรายได้ ซึ่งมีการกำหนดค่าเป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ระดับลดลงเหลือ ๐.๔๑ ในทั้ง ๒ ปี

**แผนระดับที่ ๓** หรือแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๔ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกระทรวงแรงงาน ภายใต้ความสอดคล้องหลักกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในเป้าหมายหลัก “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาดังกล่าว อาทิ แนวทางการพัฒนาที่ ๑: การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมีการระบุถึงแนวทางย่อยที่ ๑.๑ การส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากลและได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ซึ่งมีการยกตัวอย่างกิจกรรมที่ต้องดำเนินการทั้งการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและโครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๒.๕ แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ได้รับการพัฒนา โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศและภาคีที่เกี่ยวข้อง มีการระบุประเด็นสำคัญ ๓ ประเด็น คือ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ดีและมีประสิทธิผล การสร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง และการเสริมสร้างการกำกับดูแลตลาดแรงงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักการส่งเสริมค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างคนงานชายและหญิงอาทิ ภายใต้ประเด็นการสร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เปราะบาง โดยคนทำงานทุกเพศสภาพควรได้รับการคุ้มครองที่ดีขึ้น ผ่านการพัฒนาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ การพัฒนาเอกสารแนวทางในการคำนวณค่าตอบแทน เพื่ออำนวยความสะดวกในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๒.๖ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ภายใต้หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) แผนฉบับดังกล่าว มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักการค่าตอบแทนที่เท่าเทียมในหลายมิติ ตัวอย่างเช่น การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน/ทำงาน ซึ่งระบุถึงกิจกรรมการเผยแพร่ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และกลไกภายใต้พระราชบัญญัติดังกล่าว เพื่อปรับทัศนคติของคนในสังคมให้เข้าใจ และยอมรับความเสมอภาคระหว่างเพศ

๒.๗ แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กระทรวงแรงงาน มีการระบุแผนปฏิบัติการ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและการได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียม อาทิ โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับระบบขนส่งด้านโลจิสติกส์และก่อสร้าง โครงการศึกษาวิจัยเพื่อการคุ้มครองแรงงาน และโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย เป็นต้น

๒.๘ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กระทรวงแรงงาน มีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและการได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียม อาทิ โครงการรณรงค์ ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และโครงการศึกษาวิจัยเพื่อการคุ้มครองและพัฒนามาตรฐานแรงงาน เป็นต้น

๒.๙ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน (๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒) มีการระบุแผนปฏิบัติการของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและการได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียม อาทิ โครงการรณรงค์ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน รวมทั้งผลผลิตที่เกี่ยวข้อง อาทิ สถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน และสถานประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย เป็นต้น

๒.๑๐ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงาน (๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓) มีการระบุแผนปฏิบัติการของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการพัฒนาทักษะ

ฝีมือแรงงานและการได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียม อาทิ โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต รวมทั้งมีผลผลิตที่เกี่ยวข้อง อาทิ สถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

๒.๑๑ แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กระทรวงแรงงาน (๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔) มีการระบุแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง อาทิ โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน และมีการระบุผลผลิตที่เกี่ยวข้อง อาทิ สถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน แรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

### ๓. มาตรการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานภาครัฐ

หน่วยงานภาครัฐได้ออกมาตรการต่าง ๆ ซึ่งเป็นการส่งเสริมประเด็นค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากันให้กับสถานประกอบการที่สนใจ กล่าวคือ

๓.๑ ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจตามมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standard) หรือ มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ (หรือ TLS 8001-2020) โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักการภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ใน ๒ ด้าน ได้แก่ ข้อกำหนดด้านค่าตอบแทนการทำงาน ข้อ ๔.๔.๑ ซึ่งระบุว่า “สถานประกอบการต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้” และข้อกำหนดในการเลือกปฏิบัติ ข้อ ๔.๗.๑ ซึ่งระบุว่า “สถานประกอบการต้องไม่กระทำหรือไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องเพศ” นอกจากนี้ ข้อกำหนดดังกล่าวยังมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในมิติอื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน และสามารถนำไปใช้กับสถานประกอบการทุกประเภทและทุกขนาดด้วยเช่นกัน อาทิ การระบุว่าสถานประกอบการต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ของคนงานหญิงเพราะเหตุจากการมีครรภ์ และสถานประกอบการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการที่สะดวกและเพียงพอ

๓.๒ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้พัฒนาร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ถือเป็นมาตรฐานแนวปฏิบัติที่อ้างอิงการดำเนินการตามกฎหมายภายในประเทศและมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีการปรับปรุงแนวปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการทั่วไปตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยยึดหลัก “๔ ไม่ ๖ มี” ในนิยามของการไม่เลือกปฏิบัติได้ระบุถึงแนวทางที่สถานประกอบการต้องไม่กระทำหรือไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือเกษียณอายุการทำงาน และอื่น ๆ อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่าง รวมถึงทางเพศ นอกจากนี้

แนวปฏิบัติสำหรับนายจ้างเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติยังระบุถึงประเด็นการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน

๓.๓ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (CG Code) โดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้ผู้บริหารสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์นำไปปรับใช้ในการกำกับดูแลองค์กร ซึ่งมีหลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง อาทิ หลักการที่ ๕.๒.๑ ความรับผิดชอบต่อนักงานและลูกจ้างระบุถึงการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม การจัดสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือมากกว่าตามความเหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าและเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะทำงานด้านอื่น

## ส่วน b

(b) Please reply to the comments which have been addressed to your government by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations or by the Conference Committee on the Application of Standards, as contained in the annex to this form

โปรดตอบกลับความคิดเห็นที่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญการอนุวัติการอนุสัญญาและข้อแนะ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) หรือความคิดเห็นจากที่ประชุมคณะกรรมการอนุวัติการตามมาตรฐาน (Conference Committee on the Application of Standards) ได้ส่งไปยังรัฐบาลของประเทศคุณ รายละเอียดตามภาคผนวกของแบบฟอร์มรายงานฉบับนี้

## ข้อสังเกต

### Observation

Article 1 of the Convention. Work of equal value. Legislation. In its previous comments, the Committee noted that section 53 of the Labour Protection Act of 2008, in providing only equal wages in cases where men and women perform work of the same nature, quality and quantity, did not fully reflect the principle of the Convention. The Committee notes the Government's indication that the Department of Labour Protection and Welfare has set up a working group to revise the Labour Protection Act, which will take into consideration the definitions of the terms "remuneration" and the terms "equal remuneration for men and women for work of equal value", as provided by the Convention



The Committee hopes that the necessary steps will soon be taken to amend section 53 of the Labour Protection Act of 2008 in order to include the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value explicitly, and requests the Government to report on the progress made in this regard. The Committee further requests the Government to provide information on any further activities undertaken, in cooperation with workers' and employers' organizations, to promote the principle of the Convention in the public and the private sectors.

#### ข้อสังเกต

ข้อ ๑ ในอนุสัญญา งานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน กฎหมาย จากความเห็นก่อนหน้า คณะกรรมการรับทราบว่ามีมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ระบุถึงค่าจ้างที่เท่ากันในกรณีที่ผู้ชายหรือผู้หญิงปฏิบัติงานในลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน ซึ่งไม่สะท้อนหลักการของอนุสัญญาฉบับนี้อย่างสมบูรณ์ คณะกรรมการรับทราบการชี้แนะของรัฐบาลไทยว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยจะพิจารณาคำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” และ “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ชายและผู้หญิง สำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน” ตามที่ระบุในอนุสัญญา

คณะกรรมการหวังว่าจะมีขั้นตอนดำเนินงานที่สำคัญในการแก้ไขมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อรวมหลักการของค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ชายและผู้หญิงสำหรับงานที่มีค่าเท่ากันที่ชัดเจน รวมทั้งขอให้รัฐบาลรายงานความคืบหน้าในประเด็นดังกล่าว นอกจากนี้ คณะกรรมการขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลหรือรายละเอียดเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสืบเนื่อง โดยความร่วมมือระหว่างองค์กรลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อส่งเสริมหลักการของอนุสัญญาดังกล่าวให้ไปสู่สาธารณะและภาคเอกชน

**คำถาม** ขอให้รัฐบาลรายงานความคืบหน้าในการแก้ไขมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อรวมหลักการของค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ชายและผู้หญิงสำหรับงานที่มีค่าเท่ากันที่ชัดเจน

ประเทศไทยมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและถือเอาประเด็นดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของแผนการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินงานแก้ไขบทบัญญัติในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยมุ่งหวังให้สะท้อนหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ มากขึ้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่ง ที่ ๓๗๕/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง การแต่งตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยตัวแทนของลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ เพื่อศึกษาและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้สอดคล้องกับ

สถานการณ์แรงงานที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ซึ่งหนึ่งในประเด็นที่ปรึกษาหารือร่วมกัน คือ การปรับแก้บทบัญญัติ ในมาตรา ๕๓ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ฉบับดังกล่าว

คณะทำงานชุดดังกล่าวมีความเห็นที่จะยกเลิกบทบัญญัติในมาตรา ๕๓ เดิม และแทนที่ด้วยบทบัญญัติ ใหม่ ระบุว่า “มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่ากันในอัตราเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง” โดยเป็นการเพิ่มคำว่า “งานที่มีค่าเท่ากัน” เพื่อให้สอดคล้องกับ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ มากขึ้น

ตัวอย่างการดำเนินงานของภาครัฐที่สะท้อนความคืบหน้าในการปรับใช้หลักการของค่าตอบแทน ที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ชายและผู้หญิงสำหรับงานที่มีค่าเท่ากันข้างต้น ได้แก่ งานสัมมนาไตรภาคีที่จัดโดย กระทรวงแรงงาน เพื่อรับฟังความคิดเห็นของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ โดยมีผู้เข้าร่วม จากหลายภาคส่วน ทั้งองค์กรสหพันธ์ลูกจ้างและนายจ้าง นักวิชาการ องค์กรภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน จำนวนรวมกว่า ๒๘๗ คน ผู้เข้าร่วมงานสัมมนาในเวทีดังกล่าวเห็นด้วยที่จะปรับปรุง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในประเด็นที่คณะกรรมการมีความเห็นที่จะแก้ไข ซึ่งส่งผลให้มีการจัดทำ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... และมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และมีผลบังคับใช้ เมื่อครบ ๓๐ วันนับแต่วันที่ประกาศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไขดังกล่าว โดยมีการแก้ไข มาตรา ๕๓ ดังที่นำเสนอไว้ข้างต้น

**คำถาม** โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสืบเนื่อง โดยความร่วมมือระหว่างองค์กรลูกจ้างและ นายจ้าง เพื่อส่งเสริมหลักการของอนุสัญญาดังกล่าวให้ไปสู่สาธารณะและภาคเอกชน

กิจกรรมสืบเนื่องที่จัดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ปัจจุบัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมหลักการของอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๐๐ สู่ภาครัฐและภาคเอกชน สะท้อนอยู่ในโครงการดังต่อไปนี้

๑. การจัดกิจกรรมมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมประมง และสัตว์ปีกจำนวนกว่า ๓,๐๐๐ แห่ง ที่สมัครใจนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปปรับใช้ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ยกย่องคุณภาพชีวิตแรงงาน และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ณ กระทรวงแรงงาน กรุงเทพฯ

๒. การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓) และแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) โดยเอกสารประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. การจัดโครงการอบรมพัฒนาเครือข่ายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๓ - ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ โรงแรม ดิ แอเมเจอร์ส กรุงเทพฯ ซึ่งผู้เข้าร่วมอบรมประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สมาคมฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔. การดำเนินการติดตามสถานประกอบกิจการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) รวมทั้งส่งเสริมให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน (TLS) โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

๕. การจัดงานมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการที่นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน รวมทั้งการอภิปรายในหัวข้อ “GLP กับการปรับตัวสู่มาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน” โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น หลักสี่ กรุงเทพฯ

๖. การจัดโครงการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ ผ่านการอบรมในระบบทางไกลผ่านจอภาพ โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓) และสามารถนำไปเผยแพร่ ถ่ายทอด ให้กับเครือข่ายและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ที่เข้าอบรมส่วนใหญ่ประกอบด้วย ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องภาคส่วนอื่น

๗. การจัดโครงการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชนปีที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่ค่าเท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. ๑๙๕๘ โดยสำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เมื่อวันที่ ๙ - ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้ทุกภาคส่วนเห็นถึงความสำคัญของประเด็นที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันในงานที่มีค่าเท่ากัน รวมถึงการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ อันจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดสังคมที่เป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน โดยงานดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมจากทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรนายจ้างและลูกจ้าง

๘. การดำเนินการติดตามและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบกิจการที่มีการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เมื่อช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อจัดทำบทความในวารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี ๒๕๖๔ ตลอดจนเป็นการประชาสัมพันธ์การจัดทำ GLP ให้แก่สถานประกอบกิจการอื่นได้ใช้เป็นแบบอย่าง

๙. การจัดอบรมภายใต้โครงการพัฒนาเครือข่ายสร้างความร่วมมือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ผ่านระบบทางไกลผ่านจอภาพ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับใช้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังถือเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการพัฒนา GLP เพื่อใช้ในการบริหารจัดการแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน และมีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน

๑๐. การจัดกิจกรรมส่งเสริมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานได้ดำเนินการร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๒ เข้าส่งเสริมให้ภาคเอกชน (กลุ่มธุรกิจ TCP) รวม ๔ บริษัท จัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) รวมถึงการนำตราสัญลักษณ์ GLP ไปใช้ในกิจการ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสยาม กลุ่มธุรกิจ TCP เขตบางบอน กรุงเทพฯ

Article 2 and 3. Public sector. The Committee previously noted that the former classification method which divided workers into four occupational clusters (unskilled, semi-skilled, skilled and special skilled employees) had been maintained. The Committee notes with regret that once again no further information has been provided on the manner in which it is ensured that the wage determination mechanisms are free from gender bias.

The Committee urges the Government to indicate the specific measures taken to ensure that job descriptions and the selection of factors for job evaluation are free from gender bias, and more particularly with regard to employees working in the public service who are not public officials. The Committee also requests the Government to provide statistical data, disaggregated by sex, on the distribution and remuneration of men and women in the various groups of the compensation schedule.

ข้อ ๒ และข้อ ๓ ภาครัฐ ก่อนหน้านี้อคณะกรรมการได้รับทราบถึงวิธีการจัดประเภทคนงานที่แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มอาชีพที่ยังคงใช้อยู่ (คนงานที่ไม่มีทักษะ กึ่งทักษะ มีทักษะ และมีทักษะพิเศษ) คณะกรรมการรับทราบด้วยความผิดหวังที่ยังคงไม่มีการให้ข้อมูลหรือรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำให้มั่นใจว่ากลไกการกำหนดค่าจ้างปราศจากอคติทางเพศ

คณะกรรมการขอเรียกร้องให้รัฐบาลระบุมาตรการเฉพาะซึ่งทำให้มั่นใจว่า การกำหนดลักษณะงานและการเลือกปัจจัยเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานปราศจากอคติทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในบริการสาธารณะซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่รัฐ นอกจากนี้ คณะกรรมการยังขอให้รัฐบาล

จัดทำข้อมูลสถิติโดยแยกการพิจารณาตามเพศ เกี่ยวกับการกระจายตัวและค่าตอบแทนระหว่างผู้ชาย และผู้หญิงในกลุ่มต่าง ๆ

**คำถาม** โปรดให้ข้อมูลมาตรการเฉพาะซึ่งทำให้มั่นใจว่า การกำหนดลักษณะงานและการเลือกปัจจัย เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานปราศจากอคติทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับลูกจ้างที่ทำงาน ในบริการสาธารณะซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่รัฐ

รัฐบาลไทยมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ และการส่งเสริม ศักยภาพและสิทธิสตรี ประเทศไทยมีกลไกที่พยายามสร้างมาตรฐานที่ดีในการทำงานให้กับคนงานชาย และหญิง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการในอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ โดยกลไกที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด ลักษณะงานไม่มีการนำประเด็นทางเพศมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาและกำหนดลักษณะงาน สามารถพิจารณาได้จากการสร้างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

### **ภาครัฐ**

มาตรา ๔๒ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระบุถึงระบบคุณธรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน อาทิ (๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งทางราชการต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ทางราชการ (๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึง ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และ (๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

นอกจากนี้ มาตรา ๔๕ และ ๔๖ ภายใต้พระราชบัญญัติดังกล่าวได้มีการระบุถึงการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ๔ ประเภท คือ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป รวมทั้งระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งประเภท ต่าง ๆ ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยพิจารณาจาก ศักยภาพของความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ การกำหนดลักษณะงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้นำปัจจัยของความแตกต่างระหว่างเพศมาใช้ในการพิจารณา

การกำหนดเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญตามตำแหน่งและระดับของตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (*ดังที่แสดงในภาคผนวก ตารางที่ ๑*) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ (*ดังที่แสดงในภาคผนวก ตารางที่ ๒*) ก็สามารถสะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดหรือปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญของภาครัฐ พิจารณาจากหลายปัจจัย เช่น ค่าครองชีพ ค่าตอบแทนในภาคเอกชน ฐานะการคลังของประเทศ ความแตกต่างระหว่างรายได้ของข้าราชการระดับต่าง ๆ ทั้งในประเภทเดียวกันและต่างประเภทกัน และ ปัจจัยอื่นที่จำเป็น โดยไม่ได้ระบุถึงการใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างเพศ

นอกจากนี้ ปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทนของภาคราชการยังกำหนดไว้ในคู่มือระบบค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งระบุว่า การกำหนดค่าตอบแทนต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งมาตรฐานการครองชีพและค่าครองชีพ ค่าของงาน อัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน กฎหมาย ผลผลิต อำนาจต่อรอง นโยบายองค์การ ลักษณะงาน ลักษณะพื้นที่ และความสามารถในการจ่าย รวมทั้ง การพิจารณาเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนสามัญยังพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ใน ๘ ประเด็น ประกอบด้วยลำดับที่และคะแนนสอบเข้า ภาษาต่างประเทศ ประสบการณ์ ใบประกอบวิชาชีพ สายงาน ที่ ก.พ. กำหนด วุฒិการศึกษารวมเพิ่มเติม ผลงานหรือรางวัลระดับชาติ และความขาดแคลน สิ่งเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นว่าการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนสามัญไม่ได้นำประเด็นทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

การกำหนดลักษณะงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาครัฐยังพิจารณาได้จากการทำงานใน ๒ รูปแบบคือ ลูกจ้างของส่วนราชการและพนักงานราชการ กล่าวคือ ในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐบาลมีมาตรการและกลไกกำหนดลักษณะงาน การเลือกปัจจัยเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจน การกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มดังกล่าวทั้งในรูปแบบลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่แสดงให้เห็นการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ ผ่านประกาศหรือหนังสือเวียนของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อาทิ

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๑๑๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง การจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้จัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารที่เบิกจ่ายเงินจากงบประมาณงบบุคลากร โดยกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเป็น ๔ กลุ่มงาน ตามลักษณะงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานเทคนิคพิเศษ รวมทั้ง ยังได้กำหนดระดับชั้นงานของตำแหน่งในแต่ละกลุ่มงานที่แตกต่างกันโดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งรายละเอียดของหน้าที่ ประสบการณ์ ความชำนาญ หรือตำแหน่งงาน อาทิ ลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานทั่วไป ระดับที่ ๑ มีการระบุหน้าที่โดยย่อ คือ การปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป ส่วนลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานทั่วไประดับที่ ๒ มีการระบุถึงการปฏิบัติงานใช้แรงงานที่ต้องใช้ประสบการณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๕/ว๕ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ได้มีการระบุถึงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวบางประเภทตามความจำเป็นและภารกิจของส่วนราชการ ซึ่งจะพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นต่าง ๆ เป็นสำคัญ
- หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว๔๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างของลูกจ้างส่วนราชการ ได้มีการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างส่วนราชการพร้อมทั้งบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นสูง – ขั้นต่ำ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างลูกจ้างหญิงชายเมื่อพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ โดยไม่ได้นำปัจจัยทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

- หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๐/ว๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ ซึ่งกระทรวงการคลังเห็นสมควรให้ปรับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ขณะที่ การพิจารณาความไม่มีอคติทางเพศในการกำหนดลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานราชการพิจารณาได้จากประกาศและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องภายใต้คู่มือการบริหารระบบพนักงานราชการ (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยสำนักงาน ก.พ. กล่าวคือ ภายใต้การจ้างงานระบบใหม่ในภาครัฐที่มุ่งเน้นการจ้างงานในรูปแบบที่หลากหลายตามลักษณะงานและภารกิจ และมีหลักเกณฑ์ วิธีการที่ยืดหยุ่นนอกเหนือจากการจ้างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ถือว่าพนักงานราชการเป็นระบบบริหารบุคคลของภาครัฐอีกหนึ่งรูปแบบที่ยึดหลักการสำคัญคือ หลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักคุณธรรมในการกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง อาทิ

- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานตามประเภทของพนักงานราชการจะพิจารณาจากปัจจัยด้านการศึกษา ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของบุคคลเป็นหลัก
- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระบุถึงหลักการในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานราชการโดยคำนึงถึงปัจจัย ๔ มิติ คือ หลักคุณภาพ ความยุติธรรม การจูงใจ และความสามารถ โดยไม่ได้นำมิติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง รวมทั้งยังมีการอธิบายถึงหลักการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีที่คำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาและผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ
- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ระบุถึงปัจจัยหลักที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปประกอบด้วยปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่ได้นำมิติความแตกต่างทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

**คำถาม** โปรดให้ข้อมูลสถิติโดยแยกการพิจารณาตามเพศ เกี่ยวกับการกระจายตัวและค่าตอบแทนระหว่างผู้ชายและผู้หญิงในกลุ่มต่าง ๆ

ข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน อ้างอิงจากรายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัล

เพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า ในภาพรวม ลูกจ้างชายมีจำนวนมากกว่าลูกจ้างหญิง และการกระจายตัวของการประกอบอาชีพระหว่างคนงานชายและหญิงมีสัดส่วนใกล้เคียงกันสำหรับผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน (elementary occupations) โดยร้อยละ ๑๘.๒๓ ของลูกจ้างชายทั้งหมด (ประมาณ ๑.๘๒ ล้านคน) และร้อยละ ๑๘.๕๑ ของลูกจ้างหญิงทั้งหมด (ประมาณ ๑.๕๘ ล้านคน) เป็นผู้ประกอบอาชีพในงานพื้นฐาน สอดคล้องกับข้อมูลการจ้างงานปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามรายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาส ที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐) ซึ่งพบว่า ในภาพรวมลูกจ้างชายมีจำนวนมากกว่าลูกจ้างหญิง กล่าวคือ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวนลูกจ้างชายทั้งหมดมีประมาณ ๙.๗๙ ล้านคน ขณะที่ลูกจ้างหญิงทั้งหมดมีประมาณ ๘.๒๙ ล้านคน

เมื่อพิจารณาข้อมูลจำนวนลูกจ้างจำแนกตามอาชีพในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ และปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม พบว่า ลูกจ้างชายมีสัดส่วนการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องที่เห็นได้ชัด ขณะที่ลูกจ้างหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า

นอกจากนี้ หากพิจารณาสัดส่วนการกระจายตัวของรายได้สำหรับลูกจ้างชายและหญิง จำแนกตามการประกอบอาชีพ จากรายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ระดับรายได้ของลูกจ้างชายและหญิงในหลายอาชีพ มีการกระจายตัวที่ใกล้เคียงกัน อาทิ ร้อยละ ๑๒.๗๓ ของผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐานที่เป็นเพศชาย (ประมาณ ๒.๓๒ แสนคน) และร้อยละ ๑๓.๓๓ ของผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐานที่เป็นเพศหญิง (ประมาณ ๒.๑๐ แสนคน) มีระดับรายได้อยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท หรือร้อยละ ๑๗.๘๖ ของเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เป็นเพศชาย (ประมาณ ๑.๕๓ แสนคน) และร้อยละ ๒๐.๖๘ ของเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เป็นเพศหญิง (ประมาณ ๑.๖๖ แสนคน) มีระดับรายได้ในช่วง ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลการกระจายตัวของจำนวนลูกจ้างชายและหญิงในบางอาชีพก็มีสัดส่วนที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด อาทิ ร้อยละ ๓๗.๓๙ ของช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่เป็นเพศชาย (ประมาณ ๗.๓๓ แสนคน) มีระดับรายได้ในช่วง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท ขณะที่ลูกจ้างหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีระดับรายได้ในช่วง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีเพียงร้อยละ ๒๑.๑๐ ของผู้หญิงที่ประกอบอาชีพดังกล่าวทั้งหมด (ประมาณ ๙.๒๑ หมื่นคน)

**ทั้งนี้ รายละเอียดการกระจายตัวของจำนวนของลูกจ้าง จำแนกตามการประกอบอาชีพ ระดับของรายได้ และเพศ ทัวราชอาณาจักร ณ ไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๕**

ค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างคนงานชายและหญิงในกิจกรรมทางเศรษฐกิจประเภทต่าง ๆ ก็สามารถสะท้อนให้เห็นการกระจายตัวของค่าจ้างที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและหญิงเช่นกัน โดยข้อมูลในไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า ในภาพรวม ค่าจ้างเฉลี่ยเพศหญิงอยู่ที่อัตรา ๑๔,๗๘๐ บาท ต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยเพศชายที่มีอัตรา ๑๔,๔๘๔ บาท ต่อเดือน โดยกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีอัตราส่วนระหว่างค่าจ้างเฉลี่ยของชายต่อหญิงน้อยที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า (๐.๗๙๓) กิจกรรมบริการ



ด้านอื่น ๆ (๐.๘๕๕) และกิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ (๐.๘๖๖) ส่วนกิจกรรมที่มีอัตราส่วนระหว่างค่าจ้างเฉลี่ยชายต่อหญิงมากที่สุด คือ กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล (๑.๓๐๙) ขณะที่ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยกับไตรมาส ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ค่าจ้างเฉลี่ยเพศหญิงเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ การทำเหมืองแร่หิน (อัตราค่าจ้างเฉลี่ยเพศหญิงเพิ่มขึ้น ๘,๗๖๕ บาท จาก ๑๔,๙๘๖ บาท ณ ไตรมาส ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็น ๒๓,๗๕๐ บาท ณ ไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ในขณะที่กิจกรรมการจัดหาน้ำ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ค่าจ้างเฉลี่ยเพศหญิงลดลงมากที่สุดจากไตรมาสก่อนหน้า (ค่าจ้างเฉลี่ยเพศหญิงในกิจกรรมการจัดหาน้ำ และการบำบัดน้ำเสีย ลดลง ๑,๕๗๗ บาท จาก ๑๙,๒๘๐ บาท ณ ไตรมาส ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็น ๑๗,๗๐๓ บาท ณ ไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓) **ทั้งนี้ รายละเอียดข้อมูลค่าจ้างเฉลี่ย และอัตราส่วนระหว่างค่าจ้างเฉลี่ยของชายต่อหญิง จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจและเพศ ในช่วงไตรมาสที่ ๓ และไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติมตามภาคผนวก ตารางที่ ๖**

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาข้อมูลเพิ่มเติมจากรายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า มีข้อมูลที่แสดงให้เห็นสัดส่วนการกระจายตัวของผลประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างชายหญิงได้รับทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐบาล โดยพบประเด็นสำคัญ อาทิ

- ในภาพรวม ลูกจ้างในภาคเอกชนมีสัดส่วนได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติมในรูปแบบค่าล่วงเวลา โบนัส อาหาร และเสื้อผ้า มากกว่าลูกจ้างในภาครัฐบาล
- ในภาคเอกชน ลูกจ้างชายในภาคเอกชนมีสัดส่วนได้รับค่าล่วงเวลา เงินสดอื่น ๆ และที่อยู่อาศัยมากกว่าลูกจ้างหญิง ขณะที่ลูกจ้างหญิงในภาคเอกชนมีสัดส่วนได้รับโบนัส และอาหารมากกว่าลูกจ้างเพศชาย
- ในภาครัฐบาล ลูกจ้างชายในภาครัฐบาลมีสัดส่วนได้รับเงินสดอื่น ๆ เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัยมากกว่าลูกจ้างหญิง ขณะที่ลูกจ้างหญิงในภาครัฐบาลมีสัดส่วนได้รับโบนัส ค่าล่วงเวลา และอาหารมากกว่าลูกจ้างชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลประโยชน์เพิ่มเติมในรูปแบบค่าล่วงเวลาที่ลูกจ้างหญิงในภาครัฐบาลมีสัดส่วนได้รับมากกว่าลูกจ้างชายอย่างเห็นได้ชัด

ประเด็นการได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติมสอดคล้องกับข้อมูลสถิติในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จากรายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้ระบุว่า ในภาพรวมลูกจ้างภาคเอกชนมีสัดส่วนได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติมในรูปแบบค่าล่วงเวลา อาหาร เสื้อผ้า มากกว่าลูกจ้างภาครัฐ ขณะที่ลูกจ้างหญิงทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐบาลมีสัดส่วนได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติมในรูปแบบโบนัส และอาหาร มากกว่าลูกจ้างเพศชาย

ทั้งนี้ รายละเอียดสถิติจำนวนและร้อยละของลูกจ้าง ภาคเอกชนและภาครัฐบาล ที่ได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติม จำแนกตามเพศ ในช่วงไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๗

#### คำขอโดยตรง

##### Direct request

Article 2 and 3 of the Convention. Private sector. The Government previously indicated that the Thai Labour Standards (TLS) 8001-2003 state that employers must not engage in or discrimination in employment, wage and remuneration payment, labour welfare provision, opportunities for training and development, promotion, termination of employment or retirement. The Committee notes however that again no information has been provided by the Government on compliance with standards related to non-discrimination and remuneration and recalls its previous comments noting the need for appropriate training for employers and employees on the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value.

With regard to the TLS 8001-2003, the Committee urges the Government to provide information on the practical application of the TLS (8001-2003) standards related to equal remuneration for men and women for work of equal value. Please also indicate whether any activities, including training, have been organized in the private sector, such as to promote job evaluation and to provide a better understanding of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value.

##### คำขอโดยตรง

ข้อ ๒ และข้อ ๓ ภาคเอกชน ก่อนหน้านี้อธิบดีกรมแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖) ซึ่งระบุว่านายจ้างต้องไม่เข้าไปมีส่วนร่วมหรือมีส่วนสนับสนุนการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการตั้งข้อสังเกตว่ารัฐบาล ยังไม่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการไม่เลือกปฏิบัติและค่าตอบแทน รวมทั้งในความคิดเห็นก่อนหน้าที่เกี่ยวข้องกับการระบุถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับ นายจ้างและลูกจ้างในเกี่ยวกับหลักการค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับคนงานชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่ากัน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖) คณะกรรมการเรียกร้องให้รัฐบาลจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการปรับใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖) ที่เกี่ยวข้องกับ

ประเด็นคำตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน โปรตรระบุงกิจกรรม  
ในภาคเอกชน รวมถึงการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความ  
เข้าใจถึงหลักการของคำตอบแทนที่เท่าเทียมของคนงานหญิงและชายสำหรับการทำงานที่มีค่าเท่ากัน

ในส่วนนี้ รัฐบาลขอให้ข้อมูลใน ๓ หัวข้อ ได้แก่ มาตรฐานแรงงานไทยที่เกี่ยวข้องกับประเด็น  
คำตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน การปรับใช้และการประเมิน และ  
กิจกรรมในภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

#### ๑. มาตรฐานแรงงานไทยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับคนงานชาย และหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน

มาตรฐานแรงงานไทยถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม  
การปฏิบัติจริง และพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงในระดับสากล โดยเริ่มต้นจากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย  
มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖ (TLS 8001 - 2003) เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๖ และมีการพัฒนาเป็น  
มาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓ (TLS 8001 - 2010) เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓  
ก่อนที่กระทรวงแรงงานจะมีการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน  
ของธุรกิจไทย หรือ มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ (TLS 8001-2020) ให้มีความทันสมัยและเหมาะสม สอดคล้องกับ  
ข้อกฎหมายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมาตรฐานแรงงานไทยในปัจจุบัน (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓)  
มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ เพื่อให้การอธิบายแนวทางการปรับใช้มาตรฐานแรงงาน  
ไทยซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงขออธิบายการปรับใช้มาตรฐานแรงงานไทย  
มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ เป็นหลัก

อ้างอิงจากคู่มือการพัฒนาศักยภาพสถานประกอบการกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย  
มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (จัดพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๓)  
พบว่า มาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ (TLS 8001-2020) ซึ่งจัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญ  
แห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงาน  
ระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ มีการกำหนดข้อปฏิบัติที่ครอบคลุม  
ประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจด้านแรงงานในหลายมิติซึ่งเกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศ  
อาทิ คำตอบแทนการทำงาน การเลือกปฏิบัติ การใช้แรงงานหญิง และสวัสดิการแรงงาน ดังเช่น

- ข้อ ๔.๗.๑ ระบุว่า “สถานประกอบการต้องไม่กระทำ หรือไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติ  
โดยไม่เป็นธรรมในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ  
เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ถิ่นกำเนิดและวงค์วาน พื้นฐาน  
ทางสังคม ภาษาสถานภาพสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี

การเป็นผู้ป่วยเอดส์ สถานะการตั้งครรภ์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการ ลูกจ้าง แนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ หรืออื่นใด”

- ข้อ ๔.๗.๒ ระบุว่า “สถานประกอบกิจการต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซงหรือกระทำการใด ๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของลูกจ้างที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการในการดำเนินกิจกรรม ที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมือง และการแสดงออกตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่น ๆ”
- ข้อ ๔.๗.๓ ระบุว่า “สถานประกอบกิจการต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศของลูกจ้าง”

## ๒. การปรับใช้และการประเมิน

กระทรวงแรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดี เมื่อคำนึงถึงความแตกต่างของสถานประกอบกิจการในประเทศ รวมถึงความพร้อมและความเข้าใจของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานแรงงานไทยจึงเป็นระบบมาตรฐานแบบสมัครใจ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับสถานประกอบกิจการได้ทุกประเภทและทุกขนาด

ทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีระบบรายการตรวจประเมิน (Checklist) ตามข้อกำหนด มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ เพื่อสร้างความมั่นใจในการรับรองมาตรฐาน และเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือว่าแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เข้ารับการประเมินจะได้รับความคุ้มครองอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน โดยมีหัวข้อการประเมินที่เกี่ยวข้องกับหลักการค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างชายและหญิงโดยตรง คือ ข้อที่ ๔.๗.๓ ภายใต้ข้อกำหนดด้านการเลือกปฏิบัติ ซึ่งระบุว่า “สถานประกอบกิจการมีการดำเนินการตามข้อกำหนดในประเด็นการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศของลูกจ้างหรือไม่?” (*รายละเอียดแบบประเมินสถานะสถานประกอบกิจการถึงความพร้อมในการพัฒนา มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๘*) นอกจากนี้ ภายใต้ข้อกำหนด ๔.๗.๓ ได้มีการระบุตัวอย่างการตรวจติดตามในประเด็นค่าตอบแทนที่เท่าเทียมในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ

- ประกาศและระเบียบปฏิบัติที่แสดงว่าสถานประกอบกิจการได้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน
- ทะเบียนลูกจ้าง
- ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง
- สอบถาม มีเหตุการณ์ที่แสดงออกถึงความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง

## ๓. กิจกรรมในภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงแรงงานได้มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน โดยร่วมมือกับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ในการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง

“การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน” ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นมา โดยในปัจจุบัน ได้ดำเนินการไปแล้วจำนวน ๑๐ รุ่น และมีสถานประกอบกิจการเข้าร่วมสัมมนา รวมจำนวนทั้งสิ้น ๕๔๒ บริษัท กิจกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารโครงสร้างค่าจ้างด้วยหลักคิดในการจ่ายค่าจ้าง (3P) อันประกอบด้วย การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน (Pay for Job) การจ่ายค่าจ้างตามคน (Pay for Person) และการจ่ายค่าจ้างตามผลสำเร็จ (Pay for Performance) ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นความสำคัญ และวิธีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง ซึ่งภาคเอกชนที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับไปปรับใช้ในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างในสถานประกอบกิจการของตนเอง อีกทั้ง การดำเนินโครงการดังกล่าวยังเป็นการสื่อสารให้บุคลากรในภาคส่วนอื่น ๆ ขององค์กรได้รับทราบถึงประเด็นด้านค่าจ้างเงินเดือนซึ่งถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในสถานประกอบกิจการ

ขณะที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยสำนักแรงงานสัมพันธ์ ก็ได้มีการจัดกิจกรรมร่วมกับสถานประกอบกิจการภาคเอกชนภายใต้การพิจารณา “สถานประกอบกิจการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน” เป็นประจำทุกปี เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และรูปแบบการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและได้มาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ซึ่งภายใต้คู่มือแบบเสนอชื่อ/แบบรับรองตนเอง เพื่อพิจารณาการเป็นสถานประกอบกิจการดีเด่น มีข้อความที่เกี่ยวกับการส่งเสริมค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน อาทิ ข้อคำถามที่ ๖ และ ๗ ในหมวดที่ ๑ นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์ ของส่วนที่ ๒ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งระบุว่า “ข้อที่ ๖ สถานประกอบกิจการของท่านมีนโยบายบริหารค่าจ้าง หรือไม่ อย่างไร” และ “ข้อที่ ๗ สถานประกอบกิจการของท่านมีการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างและเงินเดือน หรือไม่ อย่างไร”

นอกจากนี้ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทยในฐานะหน่วยงานที่ทำงานร่วมกับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย (ILO) ยังมีการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมหลักการค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างหญิงและชายในงานที่มีค่าเท่ากัน กล่าวคือ การรณรงค์ให้สถานประกอบกิจการนำประเด็นด้านผลตอบแทนที่เท่าเทียมไปเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสำคัญขององค์กร

ตัวอย่างเพิ่มเติมของการจัดกิจกรรมร่วมกับภาคเอกชนที่แสดงให้เห็นถึงการนำหลักการภายใต้ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓ และ มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓) ไปปรับใช้ในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงหลักการของค่าตอบแทนที่เท่าเทียมของคนงานหญิงและชายสำหรับการทำงานที่มีค่าเท่ากัน ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีดังนี้

- การเข้าส่งเสริมและติดตามสถานประกอบกิจการที่ได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓) โดยสำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจันทบุรี และจังหวัดระยอง เมื่อวันที่ ๗ - ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

- การดำเนินการประเมินมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓) ระดับพื้นฐานให้กับสถานประกอบกิจการภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพฯ และจังหวัดสมุทรสาคร โดยสำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๙ และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และวันที่ ๗ - ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐
- การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นร่างข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อปรับปรุงมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓) ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยสำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ่ กรุงเทพฯ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้แทนองค์การนายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง นักวิชาการ ภาคประชาสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากภาคส่วนต่าง ๆ จำนวน ๒๓๕ คน
- การติดตามและประเมินการยกระดับของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน เพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓) จำนวน ๓ แห่ง โดยสำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมุกดาหาร เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒
- การดำเนินการประเมินมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓) ระดับพื้นฐานให้กับสถานประกอบกิจการภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพฯ โดยสำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๗ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
- การดำเนินการประเมินมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓) ระดับพื้นฐานให้กับสถานประกอบกิจการภาคเอกชน ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี และจังหวัดสมุทรสาคร โดยสำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี และจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และวันที่ ๒๔ - ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
- การเข้าส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓) ให้กับสถานประกอบกิจการภาคเอกชน โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อวันที่ ๒๙ - ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกับสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน ๗ แห่ง ประกอบด้วย บริษัท นิปปอน คอนโโป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด บริษัท เบสท์เทค แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัท เอส.เค ออโต้ อินทรีเรีย จำกัด บริษัท ทีที ออโต โมทีฟ สตีล (ไทยแลนด์) จำกัด และ บริษัท เอ็ม อี เมดิเทค จำกัด
- การประเมินมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓) ให้กับสถานประกอบกิจการภาคเอกชน (บริษัท กัลป์ ยะลา กรีน จำกัด) โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยะลา เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

- การบรรยายข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓) ให้กับภาคเอกชน (บริษัท บีซีเนส เซอร์วิส เซส อัลโลแอนซ์ จำกัด บริษัทในกลุ่ม ปตท.) โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเตรียมความพร้อมให้ภาคเอกชนเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งมีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนกว่า ๘๐ คน
- การอบรมภายใต้โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานแรงงานไทย หลักสูตร ผู้ประเมินมาตรฐานแรงงานไทย โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๑ - ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ โรงแรม ฮิพ กรุงเทพฯ และมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนด กระบวนการ เทคนิคการประเมินมาตรฐานแรงงานไทยได้ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล ซึ่งโครงการดังกล่าวมีผู้เข้ารับการอบรมประกอบด้วยผู้ประเมินภาครัฐ ผู้ประเมินภาคเอกชน และสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม รวมกว่า ๔๐ คน
- การอบรมภายใต้โครงการเสริมสร้างบุคลากรภาครัฐเพื่อเป็นที่ปรึกษามาตรฐานแรงงานไทย โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๒ - ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรที่รับผิดชอบด้านมาตรฐานแรงงานไทยสามารถเป็นที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยให้กับสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โครงการดังกล่าวมีผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วยบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนรวมกว่า ๑๐๐ คน
- การจัดอบรมภายใต้โครงการสร้างการรับรู้และพัฒนาสถานประกอบการเพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย รุ่นที่ ๑ โดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ ตลอดจนเป็นการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้มาตรฐานแรงงานไทยเป็นที่รู้จักในวงกว้างมากขึ้น ซึ่งโครงการดังกล่าวมีสถานประกอบการสนใจและรับฟังการบรรยายในรูปแบบทางไกลผ่านจอภาพ จำนวน ๘๖ คน

Gender pay gap. The Committee recalls its previous comments which referred to the underrepresentation of female ordinary civil servants at the executive, and occupational gender segregation as a main cause of the gender pay gap. The Committee notes that the Eleventh National Economic and Social Development Plan (2012 – 2016) acknowledges that more opportunities should be given to women for career advancement toward managerial and decision-making positions at both local and national levels in the public and private sectors. The Plan also refers to the need to develop laws and regulations to prevent discrimination against women and to amend legislation to allow the appointment for more

women to local and national committees. The Committee asks the Government to provide information on the following:

(i) the measures taken under the Eleventh National Economic and Social Development Plan to improve women's access to decision-making and management positions, and their impact on reducing the gender pay gap; and

(ii) statistical data disaggregated by sex on the participation of men and women in different occupations and sectors of activity in the public and private sectors.

ช่องว่างของค่าตอบแทนระหว่างเพศ คณะกรรมการเคยให้ความคิดเห็นก่อนหน้านี้ซึ่งกล่าวถึงจำนวนของข้าราชการพลเรือนหญิงในระดับบริหารที่มียังคงมีน้อย และการแยกเพศอาชีพเป็นสาเหตุหลักของช่องว่างของค่าตอบแทนระหว่างเพศ คณะกรรมการรับทราบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ระบุว่าผู้หญิงควรมีโอกาสมากขึ้น สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพสู่ตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ในภาครัฐและเอกชน แผนดังกล่าวยังอ้างถึงความจำเป็นในการพัฒนากฎหมายและข้อบังคับเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง และแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีการแต่งตั้งผู้หญิงในคณะกรรมการระดับท้องถิ่นและระดับชาติมากขึ้น คณะกรรมการขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลต่อไปนี้:

(i) มาตรการที่ดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ เพื่อปรับปรุงการเข้าถึงตำแหน่งงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจและตำแหน่งระดับบริหารของผู้หญิง และผลกระทบต่อการลดช่องว่างของค่าตอบแทนระหว่างเพศ

(ii) ข้อมูลทางสถิติจำแนกตามเพศที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชายและหญิงในอาชีพและภาคกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ทั้งในภาครัฐและเอกชน

**คำถาม (i) มาตรการที่ดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ เพื่อปรับปรุงการเข้าถึงตำแหน่งงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจและตำแหน่งระดับบริหารของผู้หญิง และผลกระทบต่อการลดช่องว่างของค่าตอบแทนระหว่างเพศ**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) มียุทธศาสตร์ที่มุ่งส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับผู้หญิงในการทำงาน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม โดยเฉพาะมิตีย่อยด้านการสร้างเสริมเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง ซึ่งมีการส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปมีเจตคติบนพื้นฐานของความเสมอภาคระหว่างชายหญิง ผ่านการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังค่านิยมและเจตคติที่ยอมรับและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และการไม่กระทำรุนแรงต่อผู้หญิง รวมถึงการเพิ่มโอกาสการก้าวสู่ระดับบริหารและระดับการตัดสินใจทั้งทางการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่น ภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน โดยการเสริมสร้างศักยภาพผู้หญิงให้มีความพร้อม ความรู้ ความเข้าใจ ปลูกจิตสำนึก อุดมการณ์ ค่านิยม



จริยธรรม วัฒนธรรมประชาธิปไตย และธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ

นอกจากนี้ ภายใต้ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคมยังมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓.๓ อัตราการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ สตรี และผู้พิการ และตัวชี้วัดที่ ๔.๓.๕ สัดส่วนผู้หญิงในระดับบริหารหรือในระดับการตัดสินใจทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคการเมืองในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น และช่องว่างรายได้ระหว่างแรงงานชายและหญิง

รายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ๕ ปี แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) พบว่า แม้ว่าผู้หญิงจะมีโอกาสทางอาชีพลดลง สะท้อนจากอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงที่ลดลงจากร้อยละ ๖๔.๓๓ ในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ เป็นร้อยละ ๖๐.๖๑ เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ รวมทั้งข้อมูลสัดส่วนผู้หญิงในระดับบริหารหรือในระดับการตัดสินใจก็ยังไม่มีการเก็บข้อมูลที่ต่อเนื่องในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทำให้ไม่สามารถประเมินความเปลี่ยนแปลงของโอกาสในการดำรงตำแหน่งในระดับบริหารและระดับการตัดสินใจของผู้หญิงได้อย่างเด่นชัด แต่ผลการดำเนินงานก็สามารถสะท้อนให้เห็นว่าในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ผู้หญิงมีสัดส่วนในระดับบริหารหรือในระดับการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น อาทิ ในระดับภาครัฐมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๒๒.๑๘ ในช่วงต้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ เป็นร้อยละ ๒๙.๙๖ ในช่วงกลางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ หรือในระดับภาคการเมืองท้องถิ่นที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๔.๖๘ ในช่วงต้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ เป็นร้อยละ ๕.๕ ในช่วงกลางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ **(รายละเอียดผลการดำเนินงานด้านการสร้างความเป็นธรรมในสังคม ๕ ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๙)**

ทั้งนี้ ในปัจจุบัน ประเทศไทยอยู่ในช่วงการดำเนินงานของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหลักการตามอนุสัญญาดังกล่าว คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีแนวทางพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้หญิง โดยระบุถึงมาตรการ “ส่งเสริมและจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมให้กับประชากรกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งผู้หญิง เพื่อให้เข้าถึงบริการของรัฐและโอกาสทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทของผู้หญิงให้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ”

นอกจากนี้ ภายใต้ช่วงเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ รัฐบาลไทยโดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ยังได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อส่งเสริมให้คนไทยทุกเพศวัยเกิดเจตคติที่เคารพความเท่าเทียมระหว่างหญิงและชาย ซึ่งจะนำไปสู่ความเสมอภาคทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ชุมชนและครอบครัว ตลอดจนเกิดสังคมที่เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ มีความเป็นธรรม มีความยุติธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยมีมาตรการพัฒนาใน ๕ มาตรการหลักประกอบด้วย

- มาตรการที่ ๑ ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย
- มาตรการที่ ๒ เสริมพลัง เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรี ทุกกลุ่มและทุกระดับ
- มาตรการที่ ๓ พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค
- มาตรการที่ ๔ กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ขจัดปัจจัยเสี่ยงป้องกันคุ้มครองช่วยเหลือและเยียวยา
- มาตรการที่ ๕ สร้างความเข้มแข็งของกลไก และกระบวนการพัฒนาสตรี

โดยภายใต้มาตรการที่ ๒ การเสริมพลัง เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับหลักการตามอนุสัญญาดังกล่าวคือ กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม ซึ่งมีมาตรการสำคัญ อาทิ การส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทและมีส่วนร่วมมากขึ้นในการบริหารจัดการและการร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การจัดระเบียบในสังคม การร่วมแก้ไขและป้องกันปัญหาสังคม และกลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมในทางการเมืองและกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งมีการระบุมาตรการที่สำคัญในหลายรูปแบบ อาทิ การรณรงค์ให้หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พรรคการเมือง กลุ่มการเมืองท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการดำรงตำแหน่งระดับการตัดสินใจของสตรี และการส่งเสริมและสนับสนุนให้สตรีกลุ่มใหม่ ๆ ทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารและการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับการปกครองส่วนท้องถิ่นและระดับประเทศ

นอกจากนี้ ภายใต้เป้าหมายสตรีมีบทบาทและมีส่วนร่วมในทางสังคม การเมือง และกระบวนการตัดสินใจ ทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นมากขึ้น และสตรีได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีบทบาทมากขึ้นในเวทีระดับสากล ยังมีการระบุตัวชี้วัดที่สำคัญ อาทิ สัดส่วนของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น และสัดส่วนผู้หญิงได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับตัดสินใจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน (รายละเอียดตัวอย่างตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ตามภาคผนวก ตารางที่ ๑๐ และตัวอย่างรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์ของมาตรการที่ ๒ การเสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ โดยเฉพาะกลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมในทางการเมืองและกระบวนการตัดสินใจ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๑๑)

**คำถาม (ii) ข้อมูลทางสถิติจำแนกตามเพศที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชายและหญิงในอาชีพและภาคกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ทั้งในภาครัฐและเอกชน**

ข้อมูลสถิติที่สะท้อนสัดส่วนการมีส่วนร่วมของผู้ชายและผู้หญิงในภาคอาชีพต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน มีดังนี้

## ๑. การเข้ามามีบทบาทของผู้หญิงในภาครัฐ

อ้างอิงจากรายงานกำลังคนภาครัฐ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจัดทำโดยสำนักงาน ก.พ. พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นผู้หญิงมากกว่าชาย และมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กล่าวคือ ข้าราชการหญิงมีจำนวนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจาก ๒๖๔,๖๘๙ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๗.๓๒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นประมาณ ๒๖๘,๑๙๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗๔ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขณะที่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสัดส่วนของข้าราชการที่เป็นผู้ชายอยู่ร้อยละ ๓๒.๒๖ หรือคิดเป็นประมาณ ๑๒๗,๗๐๒ คน นอกจากนี้ หากพิจารณาการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในงานที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยละเอียดก็จะพบสถิติที่สำคัญในหลายมิติ อาทิ

๑.๑ การกระจายตัวของข้าราชการพลเรือนสามัญชายหญิงที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการหญิงร้อยละ ๖๒.๖๔ (ประมาณ ๑๖๗,๙๙๘ คน) ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รองลงมาคือ กระทรวงการคลัง และกระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ ๘.๐๖ และร้อยละ ๗.๘๔ ตามลำดับ) ขณะที่ ข้าราชการพลเรือนสามัญเพศชายส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ ๓๓.๙๕) รองลงมาคือ สังกัดกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามลำดับ (ร้อยละ ๑๖.๐๘ และร้อยละ ๑๒.๔๘ ตามลำดับ)

๑.๒ ส่วนราชการที่มีสัดส่วนข้าราชการพลเรือนหญิงมากกว่าชายซึ่งมีสัดส่วนตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ ขึ้นไป ประกอบด้วย กระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ ๗๙.๔๙) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ร้อยละ ๗๗.๘๓) กระทรวงการคลัง (ร้อยละ ๗๒.๘๑) กระทรวงพาณิชย์ (ร้อยละ ๗๑.๔๗) กระทรวงแรงงาน (ร้อยละ ๗๑.๓๐) กระทรวงศึกษาธิการ (ร้อยละ ๗๐.๘๙) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ร้อยละ ๖๙.๖๒) ขณะที่ข้าราชการเพศชายมีสัดส่วนมากกว่าหญิงมากที่สุดในกระทรวงยุติธรรม (ร้อยละ ๖๕.๔๗)

**รายละเอียดของสัดส่วนของชายหญิงในราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในภาพรวม ตามภาคผนวก ตารางที่ ๑๒ และตารางที่ ๑๓**

๑.๓ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ มีจำนวนของข้าราชการหญิงมากกว่าชาย กล่าวคือ ร้อยละ ๕๗.๗๔ ของข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นผู้หญิง และร้อยละ ๗๒.๑๐ ของข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นผู้หญิง ขณะที่เมื่อพิจารณาในตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทบริหาร พบว่า เป็นข้าราชการหญิงน้อยกว่าชาย กล่าวคือ ร้อยละ ๓๐.๒๙ ของข้าราชการในตำแหน่งประเภทอำนวยการเป็นผู้หญิง และร้อยละ ๒๐.๙๓ ของข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารเป็นผู้หญิง และแม้ว่าผู้หญิงในตำแหน่งบริหารจะมีสัดส่วนที่น้อยกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แต่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพศหญิงในตำแหน่งประเภทอำนวยการก็มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นจากปีก่อนหน้า กล่าวคือ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีสัดส่วนของผู้หญิงที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

ในตำแหน่งอำนวยการอยู่ร้อยละ ๒๘.๗๑ ขณะที่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผู้หญิงในตำแหน่งดังกล่าว ในสัดส่วนร้อยละ ๓๐.๒๙

๑.๔ เมื่อพิจารณาจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญชายหญิงในแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญงาน และในตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ มีสัดส่วนของข้าราชการหญิงมากกว่าชาย ขณะที่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทบริหาร มีสัดส่วนของข้าราชการชายมากกว่าหญิงในจำนวนที่แตกต่างกันมาก ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญหญิงในตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณก่อนหน้า กล่าวคือ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผู้หญิงในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ในสัดส่วนร้อยละ ๒๙.๙๑ (๖๔๖ คน) ขณะที่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผู้หญิงในตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น ในสัดส่วนร้อยละ ๓๑.๑๐ (๖๗๔ คน)

**รายละเอียดของสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในภาพรวม ตามภาคผนวกตารางที่ ๑๔ และตารางที่ ๑๕**

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสถิติที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและอำนาจในการตัดสินใจของผู้หญิงในเวทีระดับชาติและระดับท้องถิ่นจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้หญิงยังมีสัดส่วนเข้าไปมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจในระดับชาติและระดับท้องถิ่นในสัดส่วนไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับผู้ชาย กล่าวคือ

- ข้อมูลจากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔) พบว่า มีผู้หญิงดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีและรัฐมนตรีช่วยในคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๖๒ (วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ปัจจุบัน) จำนวนรวม ๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙ ของจำนวนคณะรัฐมนตรีทั้งหมด
- ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓) พบว่า มีผู้หญิงดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๗๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗ ของจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด และมีผู้หญิงดำรงตำแหน่งสมาชิกวุฒิสภา จำนวน ๒๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑ ของจำนวนสมาชิกวุฒิสภาทั้งหมด
- ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่า มีผู้หญิงดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๕๐๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๗.๓๕ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด
- ข้อมูลจากกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่า มีผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในระดับท้องถิ่น (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน) จำนวน ๕๒,๔๒๙ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๙๓ ของผู้บริหารในระดับท้องถิ่นทั้งหมด

## ๒. การเข้ามามีบทบาทของผู้หญิงในภาคเอกชน

ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตุลาคม – ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่ามีผู้ที่มีงานทำทั่วประเทศทั้งหมด ๓๘.๒๙ ล้านคน เป็นผู้หญิงจำนวน ๑๗.๕๖ ล้านคน หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ ๔๕.๘๗ ของกำลังแรงงานทั้งหมด โดยอาชีพที่ผู้ที่มีงานทำซึ่งเป็นผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง จำนวน ๔.๗๒ ล้านคน (ร้อยละ ๒๖.๙๐ ของผู้ที่มีงานทำเพศหญิงทั้งหมด) รองลงมาเป็นพนักงานบริการและผู้จัดการร้านค้า (๔.๓๕ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๖ ของผู้ที่มีงานทำเพศหญิงทั้งหมด) และผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน (๑.๘๙ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๘ ของผู้ที่มีงานทำเพศหญิงทั้งหมด) ขณะที่ ผู้ที่มีงานทำซึ่งเป็นผู้ชายมีอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง มากที่สุดเช่นกัน รองลงมา คือ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและพนักงานบริการและผู้จัดการร้านค้า ตามลำดับ **(รายละเอียดจำนวนผู้ที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ และเพศ ทั่วราชอาณาจักร ตามภาคผนวก ตารางที่ ๑๖)**

หากพิจารณาสถิติผู้ที่มีงานทำเพศหญิงจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่ผู้ที่มีงานทำเพศหญิงเข้าไปเกี่ยวข้องมากที่สุด ๕ อันดับแรก ได้แก่

- เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง จำนวน ๕.๐๗ ล้านคน (ร้อยละ ๒๘.๘๙)
- การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ จำนวน ๓.๑๗ ล้านคน (ร้อยละ ๑๘.๐๕)
- การผลิต จำนวน ๒.๘๘ ล้านคน (ร้อยละ ๑๖.๔๐)
- ที่พักโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๑.๙๑ ล้านคน (ร้อยละ ๑๐.๘๖)
- การศึกษา จำนวน ๐.๗๘ ล้านคน (ร้อยละ ๔.๔๗)

นอกจากนี้ ในภาพรวม อุตสาหกรรมที่ผู้ที่มีงานทำเพศหญิงเข้าไปมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ การทำงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การระหว่างประเทศ (ร้อยละ ๐.๐๑ ของผู้ที่มีงานทำเพศหญิงทั้งหมด) รองลงมา คือ การทำงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบปรับอากาศ (ร้อยละ ๐.๒๒) และอุตสาหกรรมการจัดการน้ำ การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล (ร้อยละ ๐.๒๓)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้ที่มีงานทำเพศชาย พบว่าการมีส่วนร่วมของการทำงานในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ มีรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน เห็นได้จากผู้ที่มีงานทำเพศชายก็มีส่วนร่วมในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง มากที่สุด คิดเป็นจำนวน ๗.๓๖ ล้านคนหรือร้อยละ ๓๕.๕๐ ของผู้ที่มีงานทำเพศชายทั้งหมด รองลงมา คือ อุตสาหกรรมด้านการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ (๓.๑๔ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๕ ของผู้ที่มีงานทำเพศชายทั้งหมด) และอุตสาหกรรมด้านการผลิต (๓.๐๓ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๑ ของผู้ที่มีงานทำเพศชายทั้งหมด) ขณะที่ อุตสาหกรรมที่ผู้ที่มีงานทำเพศชายเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยน้อยที่สุด คือ การทำงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การระหว่างประเทศ (ร้อยละ ๐.๐๑ ของผู้ที่มีงานทำเพศชายทั้งหมด) รองลงมา คือ การทำงานในกิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล การผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเอง

เพื่อใช้ในครัวเรือน (ร้อยละ ๐.๑๙) และอุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน (ร้อยละ ๐.๓๘)  
**รายละเอียดจำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ ที่ราชอาณาจักร ตามภาคผนวก  
ตารางที่ ๑๗**

สถิติที่แสดงให้เห็นสัดส่วนการเข้ามามีส่วนร่วมของคนงานชายและหญิงในกลุ่มสาขาอาชีพต่าง ๆ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงปัจจุบัน ยังสะท้อนได้จากข้อมูลสรุปผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งถือเป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ โดยข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า มีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือรวมทั้งสิ้น ๒๕๙,๘๖๐ คน โดยร้อยละ ๘๒.๔๙ ของผู้ผ่านการทดสอบทั้งหมดเป็นเพศชาย แสดงให้เห็นว่าคนงานเพศหญิงที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทดสอบมาตรฐานฝีมือยังมีอยู่ในสัดส่วนที่น้อย

หากพิจารณาสัดส่วนผู้ผ่านการทดสอบในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มอาชีพภาคบริการมีสัดส่วนผู้หญิงผ่านการทดสอบมากที่สุดเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ผ่านการทดสอบในสาขาดังกล่าวทั้งหมด กล่าวคือ ร้อยละ ๗๘.๑๖ ของผู้ผ่านการทดสอบในกลุ่มสาขาอาชีพบริการ (จำนวน ๒๖,๕๒๖ คน) เป็นเพศหญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาอาชีพพนักงานนวดไทย ผู้ประกอบอาหารไทย นักส่งเสริมสุขภาพ แบบองค์รวม สปาตะวันตก (หัตถบำบัด) และผู้ดูแลผู้สูงอายุ (**ข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มสาขาอาชีพและเพศ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๑๘**)

ตัวอย่างหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นการเข้ามามีส่วนร่วมของคนงานชายหญิงในงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งอนาคตหรือกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (Science, Technology, Engineering and Mathematics: STEM) สามารถวิเคราะห์ได้จากข้อมูลสถิติผู้ผ่านการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ - วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔) ในสาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ ซึ่งแสดงให้เห็นสถิติของชายหญิงที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในอาชีพที่เกี่ยวข้อง อาทิ อาชีพนักพัฒนาระบบ นักวิเคราะห์ออกแบบระบบ ผู้ให้บริการด้านคอมพิวเตอร์และระบบคอมพิวเตอร์ ช่างสนับสนุนด้านเทคนิค นักบริหารโครงการสารสนเทศ นักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst) และผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมข้อมูล ฐานข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ในภาพรวม มีผู้ชายเข้ารับการประเมินในสาขาวิชาชีพดังกล่าวในสัดส่วนที่มากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ ๖๕.๖๘ ของผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะในสาขาวิชาชีพดังกล่าวเป็นผู้ชาย) ขณะที่ การประเมินสมรรถนะที่ผู้หญิงมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ สาขาซอฟต์แวร์และการประยุกต์ อาชีพนักทดสอบระบบ ชั้น ๔ ซึ่งมีผู้หญิงเข้าร่วมร้อยละ ๕๓.๘๕ เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ผ่านการประเมินทั้งหมด (อ้างอิงจากข้อมูลเพิ่มเติม ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (**ข้อมูลผู้ผ่านการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพในสาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๑๙**)

นอกจากนี้ หากพิจารณาสถิติการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้มีงานทำเพศชายและหญิง ในอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน (Work status) จากรายงานการสำรวจภาวะการทำงาน ของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า แม้ว่าผู้มีงานทำเพศชายและหญิงจำนวนมากจะเป็นลูกจ้างเอกชน (Private employee) เหมือนกัน กล่าวคือ ร้อยละ ๓๘.๑๒ ของผู้มีงานทำเพศหญิงทั้งหมด และร้อยละ ๓๙.๙๘ ของผู้มีงานทำเพศชายทั้งหมดเป็นลูกจ้าง ในภาคเอกชน แต่สัดส่วนการมีส่วนร่วมในสถานภาพการทำงานรูปแบบอื่นก็มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด อาทิ ผู้มีงานทำเพศชายทำงานส่วนตัว (Own account worker) จำนวนกว่า ๗.๕๑ ล้านคน (ร้อยละ ๓๖.๒๕ ของผู้มีงานทำเพศชายทั้งหมด) ขณะที่ผู้มีงานทำเพศหญิงทำงานในลักษณะดังกล่าวเพียง ๔.๙๑ ล้านคน (ร้อยละ ๒๗.๙๘ ของผู้มีงานทำเพศหญิงทั้งหมด) หรือผู้มีงานทำเพศชายเป็นนายจ้าง (Employer) มีจำนวน ๐.๖๘ ล้านคน (ร้อยละ ๓.๓๐ ของผู้มีงานทำเพศชายทั้งหมด) ขณะที่ผู้มีงานทำเพศหญิงมีสถานภาพ นายจ้างเพียง ๐.๒๔ ล้านคน (ร้อยละ ๑.๔๐ ของผู้มีงานทำเพศหญิงทั้งหมด) น้อยกว่าผู้ชายเกินหนึ่งเท่าตัว

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารูปแบบสถานภาพการทำงานของผู้หญิงเทียบกับช่วงเดียวกันในปีก่อนหน้า โดยอ้างอิงจากรายงานการสำรวจภาวะการทำงาน ของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตุลาคม – ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม พบว่า สัดส่วนผู้มีงานทำเพศหญิงที่เป็นนายจ้างตนเอง ลูกจ้างรัฐบาล และทำงานส่วนตัวมีแนวโน้ม เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะผู้หญิงที่เป็นนายจ้างตนเองซึ่งเพิ่มขึ้นจาก ๐.๒๑ ล้านคนหรือคิดเป็นร้อยละ ๑.๒๘ ของผู้มีงานทำเพศหญิงทั้งหมดในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นจำนวน ๐.๒๔ ล้านคน (ร้อยละ ๑.๔๐ ของผู้มีงานทำ เพศหญิงทั้งหมด) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ขณะที่สถานภาพการทำงานของผู้ชาย ในหลายรูปแบบก็มีแนวโน้มลดลงจากปีก่อนหน้า โดยเฉพาะการเป็นลูกจ้างในภาคเอกชนที่มีสัดส่วนลดลง ร้อยละ ๐.๕๘ เมื่อเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำเพศชายทั้งหมดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และปี พ.ศ. ๒๕๖๓

**ทั้งนี้ รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้มีงานทำเพศชายและเพศหญิงจำแนกตาม สถานภาพทำงานระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๒๐**

เมื่อพิจารณาตัวอย่างการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการทำงานในตำแหน่งระดับผู้บริหารในบางองค์กร ก็สามารถสะท้อนให้เห็นแนวโน้มการเข้ามามีบทบาทของผู้หญิงผ่านการดำรงตำแหน่งในระดับตัดสินใจและ ฝ่ายบริหารที่มีสัดส่วนมากขึ้นได้เช่นกัน อาทิ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) ซึ่งถือเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. ๒๕๓๕ และมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนา ตลอดจนกำกับดูแลตลาดทุนในประเทศไทย จากข้อมูลสถิติจำนวนพนักงานชายหญิงของสำนักงาน ก.ล.ต. ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า สัดส่วนผู้อำนวยการที่เป็นเพศหญิงเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๖๔.๕๒ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ขณะที่ผู้บริหารระดับสูงในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ก็มีสัดส่วนของผู้หญิงคงที่ในระดับร้อยละ ๖๓.๖๔ ของจำนวนผู้บริหารระดับสูงทั้งหมด สถิติเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานของรัฐบางแห่งก็มีผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับบริหารและระดับตัดสินใจ

ขององค์กรในสัดส่วนที่สูง ซึ่งเป็นสิ่งสนับสนุนการเพิ่มโอกาสของผู้หญิงในการทำงานที่มีค่าเท่ากัน (รายละเอียดจำนวนและร้อยละของผู้บริหารและพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๒๑)

Article 4. Cooperation with employers' and workers' organizations. The Committee previously noted that in the private sector, in order to follow up on the application of the labour laws, the adoption of a workplace policy and the implementation of TLS 8001-2003, committees comprised of representatives of employers and employees were set up with the workplace. Noting the absence of additional information on this point, the committee once again asks the Government to provide information on the following:

(i) the number of committees set up in order to follow up the workplace policy and how they ensure and monitor the implementation of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value;

(ii) how the Labour Welfare Committee as well as the welfare committees at the enterprise level are in practice promoting equal remuneration for men and women for work of equal value; and

(iii) whether any collective agreements explicitly providing for equal remuneration for men and women for work of equal value have been concluded, and if so please forward copies of such agreements.

ข้อ ๔ ความร่วมมือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง ก่อนหน้านี้คณะกรรมการได้รับทราบว่าได้ติดตามการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน การปรับใช้นโยบายในสถานที่ทำงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖) ในภาคเอกชน ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนของนายจ้างและลูกจ้าง ขึ้นภายในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ เมื่อไม่มีข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว คณะกรรมการจึงขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลต่อไปนี้อีกครั้ง:

(i) จำนวนคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการเพื่อติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย และวิธีการที่ภาคเอกชนได้สร้างความมั่นใจและติดตามการดำเนินการตามหลักการของค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน

(ii) วิธีการที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการใช้แนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน และ

(iii) ที่ผ่านมามีข้อตกลงร่วมที่กำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากันหรือไม่ หากมี โปรดส่งสำเนาข้อตกลงดังกล่าว



**คำถาม (i)** จำนวนคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการเพื่อติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย และวิธีการที่ภาคเอกชนได้สร้างความมั่นใจและติดตามการดำเนินการตามหลักการของค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน

รายงานข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยงานวิชาการ กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในส่วนของการรายงานผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่สำคัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ - มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔) พบว่า การปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการแรงงาน ผ่านการกำกับให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการในชวงเวลาดังกล่าวมีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๔,๒๘๙ แห่ง โดยในเดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการกำกับให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการจำนวนรวม ๑,๒๓๐ แห่ง

หากพิจารณาจำนวนคณะกรรมการสวัสดิการที่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการโดยจำแนกตามปีงบประมาณ พบว่า การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ มีจำนวนมากขึ้น โดยเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการรวมกว่า ๑๔,๘๕๓ แห่ง (*รายละเอียดสถิติการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๒๒*) การมีอยู่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานถือเป็นอีกส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างความมั่นใจให้กับสถานประกอบการภาคเอกชนได้ว่าตนเองมีการปฏิบัติตามหลักมาตรฐานสากล ซึ่งรวมไปถึงการให้ความสำคัญกับหลักการของค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน

นอกจากนี้ ภายใต้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓) สถานประกอบการต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานดังกล่าว ทั้งนี้ จากข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า มีสถานประกอบการที่มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓) และได้รับการรับรองทั้งสิ้น ๑,๒๘๓ แห่ง (*รายละเอียดเพิ่มเติมตามภาคผนวก ตารางที่ ๒๓*)

**คำถาม (ii)** วิธีการที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ใช้ในทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน

วิธีการที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการสามารถส่งเสริมหลักการค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการในสถานประกอบการ ตามมาตรา ๙๗ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบด้วย (๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง (๒) ให้คำปรึกษาหารือ

และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง (๓) ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และ (๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

นอกจากนี้ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการสามารถสร้างความตระหนักในประเด็นค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างคนงานหญิงและชายในงานที่มีค่าเท่ากัน ผ่านเวทีการประชุมหารือร่วมกับนายจ้าง โดยสอดคล้องกับมาตรา ๘๘ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ระบุว่า “นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด หรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุสมควร”

**คำถาม (iii) ที่ผ่านมามีข้อตกลงร่วมกันที่กำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากันหรือไม่ หากมี โปรดส่งสำเนาข้อตกลงดังกล่าว**

อ้างอิงตามฐานข้อมูลข้อตกลงของกรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสภาพการทำงานเป็นหลัก และยังไม่มียข้อตกลงใดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงที่แยกเป็นฉบับเฉพาะ หรือมีการระบุไว้อย่างชัดเจน

Enforcement. The Committee recalls the many training activities conducted in respect of ILO Standards, as well as the training to enhance practical skills on labour protection and labour law enforcement. **The Committee once again asks the Government to provide specific information on how these training activities have contributed to increasing awareness of labour inspectors on the issue of equal remuneration for work of equal value, and assisted them in better detecting and addressing violations of the principle of the Convention. Please provide additional information concerning labour inspection activities that have occurred such as the number of written orders delivered to employers and any proceedings that have followed these orders delivered under sections 15 and 53 of the Labour protection Act.**

การบังคับใช้ คณะกรรมการเคยได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรมจำนวนมากที่ดำเนินการตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานและการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน **คณะกรรมการจึงขอให้รัฐบาลให้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงอีกครั้งว่ากิจกรรมการฝึกอบรมเหล่านี้มีส่วนในการเพิ่มความตระหนัก**

ของพนักงานตรวจแรงงานในประเด็นค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน และเป็นการสนับสนุนพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจพบและจัดการกับการละเมิดหลักการของอนุสัญญาดังกล่าวได้ดีขึ้น โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกิจกรรมการตรวจแรงงานที่เกิดขึ้น เช่น จำนวนคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งส่งถึงนายจ้าง และการดำเนินการใดที่เป็นการปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๕๓ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

รัฐบาลขอชี้แจงใน ๒ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานที่สอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ได้แก่ ตัวอย่างกิจกรรมการจับอบรมแก่พนักงานตรวจแรงงานและกิจกรรมการตรวจแรงงาน โดยอ้างอิงข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ๑. การจับอบรมแก่พนักงานตรวจแรงงาน

หน่วยงานภาครัฐได้มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมซึ่งถือเป็นการส่งเสริมและสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างเพศให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมทั้งพนักงานตรวจแรงงาน อาทิ

- โครงการอบรมตามหลักสูตรพนักงานตรวจแรงงานในประเด็นแรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานจากส่วนกลาง และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศ จำนวน ๑๐๐ คน
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงาน รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมรามาดาเดมา กรุงเทพฯ โดยมีพนักงานตรวจแรงงานจากส่วนกลางและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศที่ได้รับการอบรม จำนวน ๕๐ คน
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงาน รุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ โดยมีพนักงานตรวจแรงงานจากส่วนกลางและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศที่ได้รับการอบรม จำนวน ๕๐ คน
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงาน รุ่นที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ โดยมีพนักงานตรวจแรงงานจากส่วนกลางและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศที่ได้รับการอบรม จำนวน ๓๔ คน
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานเชิงคุณภาพ ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ

เพื่อส่งเสริมให้พนักงานตรวจแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ระเบียบ แนวปฏิบัติ เทคนิคการบังคับใช้กฎหมาย และได้รับการฝึกทักษะการสอบข้อเท็จจริง และการเขียนคำสั่งที่ถูกต้อง โดยมีพนักงานตรวจแรงงานจากหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าร่วม จำนวน ๕๐ คน

- โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงานเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงาน การประมง เมื่อวันที่ ๑๕ - ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ รอยัลฮิลล์ กอล์ฟ รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดนครนายก โดยมีพนักงานตรวจแรงงานจากส่วนกลางและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในพื้นที่ ๒๒ จังหวัดติดชายทะเล เข้าร่วมการอบรม จำนวน ๖๐ คน
- โครงการส่งเสริมความรู้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมอิพ รัชดาภิเษก กรุงเทพฯ โดยมีพนักงานตรวจแรงงานจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าร่วมการอบรม จำนวน ๔๕ คน
- โครงการส่งเสริมความรู้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ โรงแรมอิพ รัชดาภิเษก กรุงเทพฯ โดยมีพนักงานตรวจแรงงานจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าร่วมการอบรม จำนวน ๕๐ คน
- โครงการส่งเสริมความรู้ การบังคับใช้กฎหมาย เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการตรวจแรงงาน เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม - ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ โรงแรมไมด้า ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพฯ โดยมีผู้เข้าร่วมซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานจากหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เข้าร่วมกว่า ๑๐๐ คน ซึ่งภายใต้โครงการดังกล่าวได้มีการบรรยายในหัวข้อ “นโยบายด้านคุ้มครองแรงงาน” เพื่อเป็นการให้มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

นอกจากนี้ การจัดอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓) มีการให้ความรู้ในประเด็นเรื่องค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินที่มีความเท่าเทียมกันระหว่างคนงานชายและหญิง ที่สอดคล้องกับมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) เช่นกัน

## ๒. กิจกรรมการตรวจแรงงาน

กิจกรรมการตรวจแรงงานพิจารณาได้จากมาตรา ๑๑๕/๑ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) ที่ระบุว่า “เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างในเดือนธันวาคมของทุกปี” โดยแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน ประกอบด้วยข้อมูลสำคัญที่สามารถแสดงสภาพการจ้างงาน การไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และข้อมูลขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อาทิ

- ข้อมูลพื้นฐาน อายุ เพศ ของลูกจ้างสัญชาติไทย ลาว เมียนมา กัมพูชา และสัญชาติอื่น ๆ รวมทั้งลูกจ้างพิการ จำนวนผู้รับเหมาค่าแรง และผู้รับเหมาช่วง
- ข้อมูลการจ่ายค่าจ้างต่ำสุดและสูงสุด ทั้งการจ่ายในระยะเวลาที่ระบุเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง และค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- หลักฐานข้อบังคับการทำงาน

พนักงานตรวจแรงงานจะเป็นผู้ตรวจสอบว่า สถานประกอบการมีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีการเลือกปฏิบัติระหว่างคนงานชายและหญิงหรือไม่ ซึ่งหากนายจ้างมีการกระทำผิดเกิดขึ้นก็ต้องระบุจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบการดำเนินงานของสถานประกอบการแล้วเสร็จจะต้องมีการแจ้งผลการตรวจสอบให้นายจ้าง ทราบว่าการปฏิบัติของนายจ้างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดแล้วหรือไม่ โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

- กรณีที่นายจ้างปฏิบัติถูกต้องแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะมีการประชาสัมพันธ์และส่งเสริม เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และการปฏิบัติที่ถูกต้องต่อไป
- กรณีที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหลักกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการชี้แจง ประเด็นการทำความผิดที่ตรวจพบ และมีคำสั่งให้นายจ้างปรับแนวทางการปฏิบัติให้ถูกต้อง หากนายจ้าง ปฏิบัติถูกต้องแล้วก็จะยุติการดำเนินการ ซึ่งอาจเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้ไม่มีข้อร้องเรียนหรือคดีความ ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นและหลักการตามอนุสัญญาดังกล่าว แต่หากนายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้องอีก พนักงานตรวจแรงงานก็จะรวบรวมพยานหลักฐาน และดำเนินคดีอาญาต่อไป

อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายตามมาตรา ๑๑๕/๑ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) อาจจะไม่สามารถแสดงให้เห็นสภาพการจ้างงานและการตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมมากนัก เนื่องจากการตรวจสอบสภาพการจ้างงานตามข้อมูลพื้นฐานที่กำหนดไว้ การดำเนินงานเชิงรุกของพนักงานตรวจแรงงานภายใต้บทบัญญัติมาตราอื่น ๆ ก็ถือเป็นอีกส่วนหนึ่งที่สามารถนำมาปรับใช้กับการตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างหญิงและชายในงานที่มีค่าเท่ากัน ตลอดจนเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๕๓ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) อาทิ

- มาตรา ๑๒๓ “ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด”

- มาตรา ๑๒๔ “เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง”

- มาตรา ๑๓๙ “ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้ (๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ (๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา (๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้”

ทั้งนี้ กิจกรรมการตรวจแรงงานระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ จากรายงานการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีดังนี้

- รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐) ตามเป้าหมายสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมาย พบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการตรวจแรงงานในระบบในสถานประกอบกิจการ จำนวน ๔๐,๔๔๐ แห่ง คิดเป็นแรงงานจำนวน ๑,๕๐๔,๑๑๓ คน รวมทั้งได้มีการตรวจแรงงานนอกระบบ จำนวน ๓๑,๕๓๖ คน

- รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑) พบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการตรวจแรงงานในระบบในสถานประกอบกิจการ จำนวน ๔๑,๓๐๑ แห่ง คิดเป็นแรงงานจำนวน ๑,๓๖๗,๘๔๐ คน รวมทั้งได้มีการตรวจแรงงานนอกระบบอีกจำนวน ๓๑,๓๓๐ คน

- รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒) พบว่ามีการตรวจแรงงานในระบบในสถานประกอบกิจการ จำนวน ๓๕,๘๗๒ แห่ง โดยคิดเป็นแรงงานจำนวน ๑,๒๓๑,๑๕๕ คน นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบอีกจำนวน ๓๔,๒๐๔ คน

- รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓) พบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการตรวจแรงงานในระบบ จำนวน ๓๕,๖๖๑ แห่ง โดยแม้ว่าการตรวจแรงงานจะพบสถานประกอบกิจการปฏิบัติไม่ถูกต้องในประเด็นการตรวจแรงงานทั่วไป อาทิ การจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา การจัดวันหยุด จำนวน ๑๑,๓๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๓๑.๗๓ ของสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการตรวจทั้งหมด) แต่เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด พบว่าในท้ายที่สุดมีสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติถูกต้อง จำนวน ๓๕,๔๙๒ แห่ง (ร้อยละ ๙๙.๕๒ ของสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการตรวจทั้งหมด) นอกจากนี้ พนักงานตรวจแรงงานยังมีการตรวจแรงงานนอกระบบ

ผ่านการตรวจผู้จ้างงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและนายจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งไม่ได้มีการจ้างงานตลอดปี จำนวน ๓๔,๐๖๔ คน ซึ่งพบว่า มีการปฏิบัติถูกต้อง จำนวน ๓๓,๖๗๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘๖ ของจำนวนแรงงานนอกระบบที่ตรวจทั้งหมด

ในปัจจุบัน ยังไม่มีการกระทำผิดหรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็น ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างหญิงและชายในงานที่มีค่าเท่ากัน ทั้งตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) และมาตรา ๕๓

### ส่วน c

(c) In so far as it has not already been supplied in reply to question (b), please provide information on the practical application of the Conventions concerned (for example, copies or extracts from official documents including inspection reports, studies and inquiries, statistics); please also state whether courts of law or other tribunals have given decisions involving questions of principle relating to the application of the Conventions concerned. If so, please supply the text of these decisions.

ในกรณีที่ไม่สามารถตอบคำถามในส่วน (b) ได้ โปรดระบุรายละเอียดหรือข้อมูลการปฏิบัติงานตามจริงที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว (เช่น สำเนา หรือบางส่วนของเอกสารทางการ รวมถึงรายงานการตรวจสอบ เอกสารวิชาการและงานวิจัย และข้อมูลสถิติ) และโปรดระบุว่า ศาลยุติธรรมหรือศาลอื่น ได้มีคำตัดสินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามเนื้อหาในอนุสัญญาหรือไม่ หากมี โปรดส่งมอบเนื้อหาของคำตัดสินดังกล่าว

**คำถาม** โปรดระบุรายละเอียดหรือข้อมูลการปฏิบัติงานตามจริงที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว (เช่น สำเนา หรือบางส่วนของเอกสารทางการ รวมถึงรายงานการตรวจสอบ เอกสารวิชาการและงานวิจัย และข้อมูลสถิติ)

การกำหนดลักษณะงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาคเอกชนที่คำนึงถึงปัจจัยด้านทักษะความรู้ ความสามารถ และทัศนคติหรือประสบการณ์ทางอาชีพ สามารถพิจารณาได้จากการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และการกำหนดมาตรฐานอาชีพสำหรับการเข้ารับการประเมินสมรรถนะ โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) กล่าวคือ

อ้างอิงจากคู่มือการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า การกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ แสดงให้เห็นกลไก

การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ กล่าวคือ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติซึ่งประกอบด้วยผู้แทนธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนจากรัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพนั้น ร่วมกันร่างและพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งไปให้ธุรกิจ หน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งผู้สนใจทั่วไป ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาอนุมัติ และให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเห็นชอบก่อนนำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หากพิจารณาสถิติการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อ้างอิงจากข้อมูลสาขาที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔) พบว่า มีสาขาอาชีพที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจำนวน ๑๖๗ สาขาอาชีพใน ๗ กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม สาขาอาชีพช่างเครื่องกล สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ สาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม และสาขาอาชีพภาคบริการ โดยการเปิดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจะประเมินจากลักษณะของงานตามทักษะ ความรู้ความสามารถในระดับต่าง ๆ โดยไม่มีปัจจัยด้านเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง อาทิ อ้างอิงตามประกาศและคำชี้แจงของคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๙) (ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓) พบว่า เกณฑ์การประเมินผู้ประกอบการอาชีพในสาขาอาชีพผู้ประกอบการไทยระดับที่ ๑ ประเมินจากผู้ที่มีฝีมือมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานสามารถทำอาหารไทยตามตำรับอาหารได้ ขณะที่ การประเมินผู้ประกอบการไทยระดับที่ ๒ พิจารณาจากการต้องเป็นผู้ที่มีฝีมือมีความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการปรุงและประกอบอาหารไทยในร้านอาหารที่มีรายการอาหารไทยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องได้รับมาตรฐาน Clean Food Good Taste จากกระทรวงสาธารณสุข หรือเทียบเท่า/สูงกว่า รวมทั้งต้องสามารถคิดราคาต้นทุนได้ เป็นต้น

ความไม่มีอคติทางเพศในการกำหนดลักษณะงานยังปรากฏในเอกสารประชาสัมพันธ์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งแสดงให้เห็นกลไกในกระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพและขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่ได้นำประเด็นความแตกต่างทางเพศเข้ามาพิจารณา กล่าวคือ กระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพเริ่มจากการกำหนดอาชีพ ซึ่งเกิดจากการประชุมหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนมาถึงขั้นตอนการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่เกิดจากการศึกษาของที่ปรึกษาและความคิดเห็นของตัวแทนผู้ประกอบการอาชีพ รวมทั้งแนวทางการกำหนดมาตรฐานอาชีพโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ก็พิจารณาจากปัจจัยด้านความรู้และความสามารถของผู้ประกอบอาชีพเช่นกัน อาทิ คุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน อาชีพผู้ขับซักรถยนต์โดยสารสาธารณะ (แท็กซี่) ชั้น ๑ ประเมินจากหน่วยสมรรถนะ ๒ ประเด็น คือ การระบุรายละเอียดด้านภูมิศาสตร์ท้องถิ่นที่จำเป็น และการขับรถแท็กซี่ด้วยความปลอดภัยและบริการที่ดี ขณะที่ คุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน อาชีพผู้ขับซักรถยนต์โดยสารสาธารณะ (แท็กซี่) ชั้น ๒ มีการประเมินหน่วยสมรรถนะเพิ่มเติมในอีก ๒ ประเด็น คือ การดำเนินการตามกระบวนการความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน และการดำเนินการบำรุงรักษาก่อนออกรถ เป็นต้น *(รายละเอียดเพิ่มเติมตามตัวอย่างเกณฑ์การประเมิน*



**มาตรฐานอาชีพ สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน อาชีพผู้ขับขีรถยนต์โดยสารสาธารณะ (แท็กซี่) ชั้น ๑ และชั้นที่ ๒ ตามภาคผนวก ตารางที่ ๓)**

กลไกที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนของภาคเอกชน อ้างอิงจากประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๑ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วยกรรมการจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ คน เป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๔ คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๕ คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๕ คน โดยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) เมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ มีการวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งได้เทียบเคียงกับสูตรการคาดการณ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในหลายประเทศ สะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างไม่ได้นำเอาปัจจัยเรื่องเพศมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

นอกจากนี้ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๙) เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ยังได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพื่อให้ลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพและแต่ละระดับได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถ และการจ้างงานในตลาดแรงงาน โดยไม่ได้มีการพิจารณาถึงความแตกต่างทางเพศ (ดังตัวอย่างที่แสดงในภาคผนวก ตารางที่ ๔) รวมทั้ง คณะกรรมการค่าจ้างยังได้มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๑๐) เมื่อวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานใน ๑๓ สาขาอาชีพ โดยใช้ประเด็นด้านทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเช่นกัน กล่าวคือ อ้างอิงจากคำชี้แจงการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ ๑๓ สาขาอาชีพ โดยกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า การจัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ คณะกรรมการค่าจ้างได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน ๓ คณะ เพื่อศึกษาและจัดทำ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง โดยคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาอัตราค่าจ้างผ่านปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ผลการสำรวจความคิดเห็นสถานประกอบกิจการ ลูกจ้าง และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ลักษณะการทำงานในแต่ละสาขาอาชีพ การจ่ายค่าจ้างจริงในตลาดแรงงาน และความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง รวมถึงได้พิจารณาความเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนารับฟังความเห็นต่อ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือซึ่งกระทรวงแรงงานได้มีการจัดสัมมนาฯ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา กล่าวโดยสรุป ในปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือรวมทั้งสิ้น ๙๖ สาขาอาชีพ รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน ยังได้ระบุว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มเติมอีก ๑๖ อาชีพ (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จากสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาประเด็นข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับมาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นการปฏิบัติตามหลักการในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว พบว่า แม้หน่วยงานภาครัฐบางแห่ง อาทิ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ศาลแรงงาน และศาลรัฐธรรมนูญ จะมีอำนาจหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียนหรือวินิจฉัยคำร้องในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ในปัจจุบันหน่วยงานข้างต้นยังไม่ได้รับเรื่องร้องเรียนในประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน และประเด็นการปฏิบัติที่ขัดต่อมาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

### **คำถาม** โปรดระบุว่า ศาลยุติธรรม หรือศาลอื่น ได้มีคำตัดสินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามเนื้อหาในอนุสัญญาหรือไม่ หากมี โปรดส่งมอบเนื้อหาของคำตัดสินดังกล่าว

จากข้อมูลคำพิพากษาของศาลฎีกาในอดีตพบว่า มีประเด็นคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องกับหลักการตามอนุสัญญาฉบับดังกล่าว กล่าวคือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๒๖-๒๒๔๐๔/๒๕๕๕ ซึ่งเป็นคำพิพากษาที่ระบุว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัส เหมือนกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง อย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ สะท้อนการให้ความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานทุกประเภท

นอกจากนี้ รัฐบาลกำลังอยู่ในช่วงดำเนินการจัดทำ “ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ...” เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์การจ้างในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... (ฉบับปรับปรุงหลังจากรับฟังความคิดเห็น) โดยกระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าว (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔) พบว่า มีประเด็นที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักการของอนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ทั้งในมิติหลักการโดยทั่วไป การยื่นคำร้องของแรงงานนอกระบบ หรืออำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อาทิ

- มาตรา ๑๑ ในหมวด ๒ การส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ที่ระบุว่า “เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบบางกลุ่มหรือบางประเภท ซึ่งมีการจ้างทำงานหรือให้บริการระหว่างแรงงานนอกระบบกับผู้จ้างทำงาน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งรูปแบบหรือเงื่อนไขในการทำสัญญา โดยผู้จ้างทำงานต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย”

- มาตรา ๔๑ ในหมวด ๕ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ที่ระบุว่า “ในกรณีที่มีการว่าจ้างแรงงานนอกระบบและผู้จ้างทำงานไม่จ่ายเงิน หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑ แรงงานนอกระบบอาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบแห่งท้องที่ที่แรงงานนอกระบบอยู่หรือที่ผู้จ้างทำงานมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบ

ที่ปลัดกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด หากแรงงานนอกระบบถึงแก่ความตายก่อนการยื่นคำร้องหรือระหว่างการศึกษาคำร้อง ให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบหรือดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้”

- มาตรา ๔๕ ในหมวด ๖ พนักงานตรวจแรงงานนอกระบบ ที่ระบุว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานนอกระบบมีอำนาจ ดังต่อไปนี้ (๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของแรงงานนอกระบบ หรือสำนักงานของผู้จ้างทำงานหรือสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ (๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกให้ผู้จ้างทำงาน เจ้าของสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา (๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างทำงาน เจ้าของสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ หรือแรงงานนอกระบบปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้”

## ภาคผนวก

ตารางที่ ๑ บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ

### ๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ระดับสูง	๒๑,๐๐๐
	๑๔,๕๐๐
ระดับต้น	๑๐,๐๐๐

### ๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ระดับสูง	๑๐,๐๐๐
ระดับต้น	๕,๖๐๐

### ๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ทรงคุณวุฒิ	๑๕,๖๐๐
	๑๓,๐๐๐
เชี่ยวชาญ	๙,๙๐๐
ชำนาญการพิเศษ	๕,๖๐๐
ชำนาญการ	๓,๕๐๐

### ๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ทักษะพิเศษ	๙,๙๐๐

ที่มา: พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

**ตารางที่ ๒ บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘**

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทบริหาร

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๗๔,๓๒๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๕๑,๑๔๐	๕๖,๓๘๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
ระดับ	ต้น	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๕๙,๕๐๐	๗๐,๓๖๐
ขั้นต่ำ	๒๖,๖๖๐	๓๒,๘๕๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐
ระดับ	ต้น	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๖,๙๐๐	๔๓,๖๐๐	๕๘,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๘,๓๔๐	๑๕,๐๕๐	๒๒,๑๔๐	๓๑,๔๐๐	๔๓,๘๑๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๗,๑๔๐	๑๓,๑๖๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๑,๐๑๐	๓๘,๗๕๐	๕๔,๘๒๐	๖๙,๐๔๐
ขั้นต่ำ	๔,๘๗๐	๑๐,๑๙๐	๑๕,๔๑๐	๒๑,๒๒๐
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ

ที่มา: พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

**ตารางที่ ๓ ตัวอย่างเกณฑ์การประเมินมาตรฐานอาชีพ สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน อาชีพผู้ขับขี่รถยนต์ โดยสาธารณะ (แท็กซี่) ชั้น ๑ และชั้นที่ ๒**

**รายละเอียดสาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน อาชีพผู้ขับขี่รถยนต์โดยสาธารณะ (แท็กซี่) ชั้น ๑ และชั้น ๒**

คุณวุฒิวิชาชีพ	คุณลักษณะของผลการเรียนรู้	การเลื่อนระดับคุณวุฒิวิชาชีพ	หน่วยสมรรถนะ (หน่วยสมรรถนะทั้งหมดของคุณวุฒิวิชาชีพนี้)
สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน อาชีพผู้ขับขี่รถยนต์โดยสาธารณะ (แท็กซี่) ชั้น ๑	เป็นบุคคลที่มีทักษะในการปฏิบัติงานประจำขั้นพื้นฐานทั่วไป สามารถแก้ปัญหาพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้อย่างจำกัด และเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการระบุรายละเอียดด้านภูมิศาสตร์ท้องถิ่นที่จำเป็นสำหรับคนขับรถแท็กซี่ และขับรถแท็กซี่ด้วยความปลอดภัยและบริการที่ดีได้	(๑) มีอายุ ๒๒ ปีขึ้นไป (๒) กรณีมีใบขับขี่สาธารณะ (แท็กซี่) ต้องมีประสบการณ์ขับรถสาธารณะ (แท็กซี่) ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี กรณีมีใบขับขี่สาธารณะประเภทอื่นที่ได้อบรมจากกรมขนส่งทางบก และมีบัตรประจำตัวคนขับรถ (บัตรเหลือง) ต้องมีประสบการณ์การขับรถยนต์สาธารณะ ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี และก่อนขอรับการประเมิน ต้องมีประสบการณ์ขับรถสาธารณะ (แท็กซี่) อย่างน้อย ๑ ปี	PUT-ZZZ-1-057ZA ระบุรายละเอียด ด้านภูมิศาสตร์ท้องถิ่นที่จำเป็นสำหรับคนขับรถแท็กซี่ PUT-ZZZ-1-060ZA ขับรถแท็กซี่ ด้วยความปลอดภัยและบริการที่ดี
สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน อาชีพผู้ขับขี่รถยนต์โดยสาธารณะ (แท็กซี่) ชั้น ๒	เป็นบุคคลที่มีทักษะฝีมือในการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้แล้ว สามารถแก้ปัญหาพื้นฐานที่พบเป็นประจำโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎี เครื่องมือ และข้อมูลพื้นฐานได้ และเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการดำเนินการตามกระบวนการความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน และดำเนินการบำรุงรักษาก่อนออกรถได้	(๑) มีใบขับขี่สาธารณะ (แท็กซี่) หรือมีบัตรประจำตัวคนขับ (บัตรเหลือง) (๒) มีประสบการณ์ขับรถสาธารณะ (แท็กซี่) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หลักจากได้รับการรับรอง ระดับ ๑ กรณีที่ผู้ที่ไม่ได้รับการประเมินการรับรองระดับ ๑ มาก่อน และมีความประสงค์จะขอรับการรับรองในระดับนี้ จะต้องมีประสบการณ์ขับรถสาธารณะ (แท็กซี่) ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปี	PUT-ZZZ-2-058ZA ดำเนินการ ตามกระบวนการ ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน PUT-ZZZ-2-059ZA ดำเนินการบำรุงรักษา ก่อนออกรถ

ที่มา: ระบบสืบค้นมาตรฐานอาชีพ (TPQI-NET) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

**ตารางที่ ๔ ตัวอย่างการกำหนดลักษณะงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ รวม ๖๔ สาขาอาชีพ**

**สรุปมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ความรู้ ทักษะฝีมือ และความสามารถที่สำคัญ)  
และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ รวม ๖๔ สาขาอาชีพ**

หน่วย: บาทต่อวัน

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ความรู้ ทักษะฝีมือ และความสามารถ)	อัตราค่าจ้าง ไม่น้อยกว่า
<b>๑. กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล ได้แก่</b>	
<b>๑.๑ สาขาอาชีพช่างสีรถยนต์</b>	
<b>ระดับ ๑</b> หมายถึง สามารถเตรียมผิวงานเพื่องานพ่นสีพื้นทุกประเภท โป้สีบนผิวดโลหะ ผิวโค้ง และไปจับสัน พ่นสีพื้นและกันสนิมใต้ท้องรถ	๔๔๐
<b>ระดับ ๒</b> หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถซ่อมสีและพ่นสีจริงแห้งเร็วและแห้งช้า ใช้สารอุดรอยต่อและตะเข็บ เตรียมงานและพ่นสีกันซึม	๕๑๕
<b>ระดับ ๓</b> หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถเทียบสี ผสมสีและซ่อมรอยต่อสี ออบสี โดยใช้เทคโนโลยีระดับสูง ประเมินราคาค่าแรงในการซ่อมสีตามลักษณะงาน	๕๘๕
<b>๑.๒ สาขาอาชีพช่างเคาะตัวถังรถยนต์</b>	
<b>ระดับ ๑</b> หมายถึง สามารถเคาะ ตัดเหล็ก ขึ้นรูป ย้ำหมุดในงานพื้นฐานการเคาะตัวถัง ตกแต่งตัวถังจากอุบัติเหตุที่เสียหายเล็กน้อยและเป็นบริเวณง่าย ๆ ถอดประกอบและปรับตำแหน่งที่เหมาะสมของประตู ฝากระโปรง	๔๖๕
<b>ระดับ ๒</b> หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถแกะ เปลี่ยนและตกแต่งงานตัวถังรถยนต์ทุกชิ้นส่วน ถอดประกอบชิ้นส่วนของรถยนต์เฉพาะจุด ที่เกี่ยวข้องกับการเคาะตัวถัง เช่น ชุดคอนโซลหน้า เป็นต้น รวมทั้งซ่อมและเชื่อมชิ้นงานพลาสติก	๕๖๐
<b>ระดับ ๓</b> หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถเชื่อมวัสดุอื่น ๆ นอกเหนือจากเหล็ก และพลาสติก ประเมินราคาค่าแรงในการซ่อมตัวถังและโครงรถยนต์ในทุกสภาพ	๖๕๐

ที่มา: คำชี้แจง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๙)

ตารางที่ ๕ จำนวนลูกจ้างจำแนกตามอาชีพ ระดับของรายได้ และเพศ ทัวราชอาณาจักร (ข้อมูล ณ ไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

จำนวนลูกจ้าง จำแนกตามอาชีพ ระดับของรายได้ และเพศ ทัวราชอาณาจักร (ไตรมาสที่ ๔/๒๕๖๓)

หน่วยเป็นพัน

ระดับของรายได้	รวม	ผู้จัดการ ผู้บัญญัติ กฎหมาย	ผู้ประกอบ วิชาชีพด้าน ต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิค และผู้ประกอบ วิชาชีพ	เสมียน	พนักงานบริการ ผู้จำหน่ายสินค้า	ด้านการเกษตร ป่าไม้ และ ประมง	ช่างฝีมือและ ผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุม เครื่องจักร งาน ด้านการประกอบ	ผู้ประกอบ อาชีพงาน พื้นฐาน	คนงานซึ่งมิได้ จำแนกไว้ใน หมวดอื่น
ชาย	๙,๙๙๘.๓	๕๓๕.๙	๗๗๗.๓	๘๕๓.๘	๔๗๓.๕	๑,๑๒๒.๘	๕๓๔.๑	๑,๙๕๙.๘	๑,๘๘๙.๓	๑,๘๒๒.๗	๒๙.๓
ต่ำกว่า ๑,๕๐๑ บาท	๒๙.๖	-	๐.๑	๐.๑	๑.๒	๐.๘	๗.๖	๓.๐	๐.๗	๑๖.๐	-
๑,๕๐๑ - ๒,๕๐๐ บาท	๑๐๖.๙	-	๐.๓	๐.๖	๐.๒	๓.๕	๔๙.๐	๘.๕	๒.๗	๔๒.๒	-
๒,๕๐๑ - ๓,๕๐๐ บาท	๑๖๖.๒	๐.๕	๑.๘	๓.๑	๒.๐	๕.๕	๕๕.๖	๑๔.๓	๖.๖	๗๖.๙	-
๓,๕๐๑ - ๔,๕๐๐ บาท	๒๖๓.๐	๑.๖	๑.๑	๓.๒	-	๑๐.๕	๗๔.๖	๒๖.๙	๑๔.๖	๑๓๐.๕	-
๔,๕๐๑ - ๕,๕๐๐ บาท	๒๘๙.๙	๔๕.๗	๓.๘	๕.๖	๑.๖	๑๔.๖	๔๙.๙	๓๔.๙	๒๑.๘	๑๑๐.๖	๑.๖
๕,๕๐๑ - ๖,๕๐๐ บาท	๕๒๔.๘	๒๑.๑	๒.๖	๑๔.๕	๔.๘	๒๓.๕	๖๗.๐	๗๗.๕	๔๐.๖	๒๗๒.๑	๑.๑
๖,๕๐๑ - ๗,๕๐๐ บาท	๔๙๓.๐	๒๒.๖	๓.๖	๒๐.๒	๕.๙	๔๓.๓	๕๓.๒	๑๑๒.๗	๔๕.๑	๑๘๖.๔	-
๗,๕๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒,๙๗๔.๙	๗๒.๓	๓๓.๒	๑๒๙.๖	๑๑๐.๗	๔๒๓.๖	๑๒๒.๕	๖๓๙.๐	๗๑๗.๖	๗๒๖.๕	-
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๒,๖๕๘.๙	๔๔.๒	๙๗.๙	๒๐๗.๘	๑๘๘.๖	๓๙๗.๘	๔๑.๘	๗๓๒.๗	๗๑๔.๓	๒๓๒.๐	๑.๗
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๙๐๙.๙	๓๘.๓	๑๒๑.๕	๑๕๒.๖	๗๖.๑	๘๗.๖	๖.๓	๑๙๓.๒	๒๑๐.๐	๒๒.๙	๑.๖
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๘๒๘.๕	๘๒.๐	๒๓๕.๘	๑๘๕.๕	๖๒.๗	๗๐.๑	๕.๓	๘๗.๙	๙๒.๑	๕.๔	๑.๘
มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	๖๘๘.๒	๒๐๕.๐	๒๖๖.๖	๑๒๐.๔	๑๖.๘	๓๗.๐	๐.๑	๒๓.๖	๑๗.๑	๐.๗	๐.๙
ไม่ทราบ	๖๔.๕	๒.๗	๘.๙	๑๐.๙	๒.๙	๕.๐	๑.๔	๕.๗	๖.๐	๐.๓	๒๐.๗

ที่มา: รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓: ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



ตารางที่ ๕ จำนวนลูกจ้างจำแนกตามอาชีพ ระดับของรายได้ และเพศ ทัวราชอาณาจักร (ข้อมูล ณ ไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓) (ต่อ)

จำนวนลูกจ้าง จำแนกตามอาชีพ ระดับของรายได้ และเพศ ทัวราชอาณาจักร (ไตรมาสที่ ๔/๒๕๖๓)

หน่วยเป็นพัน

ระดับของรายได้	รวม	ผู้จัดการ ผู้บัญญัติ กฎหมาย	ผู้ประกอบ วิชาชีพด้าน ต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิค และผู้ประกอบ วิชาชีพ	เสมียน	พนักงานบริการ ผู้จำหน่ายสินค้า	ด้านการเกษตร ป่าไม้ และ ประมง	ช่างฝีมือและ ผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุม เครื่องจักร งาน ด้านการประกอบ	ผู้ประกอบ อาชีพงาน พื้นฐาน	คนงานซึ่งมีได้ จำแนกไว้ใน หมวดอื่น
หญิง	๘,๕๑๕.๓	๓๗๙.๑	๑,๓๘๙.๖	๘๐๑.๑	๑,๑๒๙.๗	๑,๕๔๐.๓	๓๔๐.๘	๔๓๖.๖	๙๐๑.๖	๑,๕๗๖.๒	๒๐.๓
ต่ำกว่า ๑,๕๐๑ บาท	๔๐.๒	-	-	-	๑.๓	๒.๗	๕.๘	๑๒.๑	๐.๙	๑๗.๔	-
๑,๕๐๑ - ๒,๕๐๐ บาท	๑๑๙.๙	-	๑.๕	๐.๙	๐.๓	๖.๔	๔๗.๐	๑๓.๕	๑.๖	๔๘.๗	-
๒,๕๐๑ - ๓,๕๐๐ บาท	๑๕๒.๖	-	๑.๓	๐.๗	๑.๑	๑๓.๙	๔๒.๒	๑๑.๖	๕.๖	๗๖.๒	-
๓,๕๐๑ - ๔,๕๐๐ บาท	๒๓๒.๖	-	๐.๓	๕.๘	๒.๙	๓๕.๒	๖๐.๘	๑๖.๔	๑๒.๑	๙๙.๐	-
๔,๕๐๑ - ๕,๕๐๐ บาท	๒๓๗.๑	๒๕.๒	๓.๖	๓.๔	๓.๘	๔๔.๘	๔๔.๕	๑๙.๒	๑๒.๓	๘๐.๓	-
๕,๕๐๑ - ๖,๕๐๐ บาท	๓๗๙.๓	๑๒.๑	๙.๓	๗.๑	๙.๓	๗๒.๙	๔๑.๕	๒๑.๐	๑๙.๘	๑๘๖.๔	-
๖,๕๐๑ - ๗,๕๐๐ บาท	๓๔๖.๖	๙.๐	๑๑.๖	๑๘.๑	๑๙.๒	๘๖.๑	๓๐.๑	๑๘.๓	๒๑.๔	๑๓๒.๘	-
๗,๕๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒,๕๙๓.๔	๒๐.๔	๘๐.๓	๙๘.๖	๒๓๘.๙	๖๘๕.๒	๕๙.๕	๒๐๘.๕	๕๐๑.๐	๗๐๑.๐	-
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑,๙๘๔.๖	๓๐.๓	๒๑๙.๓	๒๒๒.๕	๔๖๔.๗	๔๕๘.๔	๘.๐	๙๒.๑	๒๗๔.๗	๒๑๐.๐	๔.๖
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๘๖๙.๐	๔๖.๐	๒๗๘.๔	๑๖๕.๗	๒๑๗.๓	๘๑.๘	๑.๐	๑๕.๒	๔๐.๕	๑๘.๐	๕.๐
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๘๓๕.๓	๗๙.๘	๓๘๑.๔	๑๘๖.๓	๑๓๒.๕	๓๕.๘	-	๕.๐	๑๐.๐	๔.๖	-
มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	๖๖๔.๓	๑๕๑.๕	๓๘๗.๖	๗๘.๑	๓๕.๗	๖.๔	-	๓.๖	๐.๔	๐.๓	๐.๖
ไม่ทราบ	๖๐.๖	๔.๙	๑๕.๐	๑๔.๐	๒.๗	๑๐.๘	๐.๔	-	๑.๓	๑.๕	๑๐.๑

ที่มา: รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓: ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

**ตารางที่ ๒ ค่าจ้างเฉลี่ย และอัตราส่วนระหว่างค่าจ้างเฉลี่ยของชายต่อหญิง จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจและเพศ เปรียบเทียบระหว่างไตรมาส ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กับไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓**

กิจกรรมทางเศรษฐกิจ	ไตรมาส ๓/๒๕๖๓			ไตรมาส ๔/๒๕๖๓			ค่าจ้างเฉลี่ยเพศหญิงที่เปลี่ยนแปลง
	ค่าจ้างเฉลี่ยเพศชาย	ค่าจ้างเฉลี่ยเพศหญิง	อัตราส่วนระหว่างค่าจ้างเฉลี่ยของชายต่อหญิง	ค่าจ้างเฉลี่ยเพศชาย	ค่าจ้างเฉลี่ยเพศหญิง	อัตราส่วนระหว่างค่าจ้างเฉลี่ยของชายต่อหญิง	
รวม	๑๔,๕๓๔	๑๔,๘๓๓	๐.๙๘๐	๑๔,๔๘๔	๑๔,๗๘๐	๐.๙๘๐	-๕๓
เกษตรกรรม ป่าไม้ และการประมง	๖,๒๓๘	๕,๒๔๔	๑.๑๙๐	๖,๔๒๐	๕,๕๑๔	๑.๑๖๔	๒๗๐
การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน	๑๕,๙๑๔	๑๔,๙๘๖	๑.๐๖๒	๒๔,๘๗๒	๒๓,๗๕๐	๑.๐๔๗	๘,๗๖๕
การผลิต	๑๔,๕๕๔	๑๒,๘๖๙	๑.๑๓๑	๑๔,๗๑๖	๑๒,๔๙๕	๑.๑๗๘	๓๗๔
การไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	๒๕,๐๕๘	๒๔,๙๗๘	๑.๐๐๓	๒๗,๕๕๙	๒๖,๘๓๖	๑.๐๒๗	๑,๘๕๘
การจัดหาน้ำ และการบำบัดน้ำเสียของเสีย	๒๒,๖๑๒	๑๙,๒๘๐	๑.๑๗๓	๑๙,๔๘๘	๑๗,๗๐๓	๑.๑๐๑	๑,๕๗๗
การก่อสร้าง	๑๑,๐๖๕	๑๐,๕๑๖	๑.๐๕๒	๑๐,๕๖๐	๑๑,๗๖๕	๐.๘๙๘	๑,๒๔๙
การขายส่ง การขายปลีก	๑๓,๖๕๘	๑๓,๑๙๕	๑.๐๓๕	๑๓,๗๖๕	๑๓,๓๔๙	๑.๐๓๑	๑๕๓
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	๑๖,๗๔๕	๑๙,๖๗๒	๐.๘๕๑	๑๖,๒๑๒	๒๐,๔๔๘	๐.๗๙๓	๗๗๖
กิจกรรมโรงแรม และการบริการด้านอาหาร	๑๒,๒๙๗	๙,๙๒๗	๑.๒๓๙	๑๑,๓๙๘	๙,๘๘๖	๑.๑๕๓	๔๒
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๒๙,๑๒๘	๓๐,๒๐๕	๐.๙๖๔	๓๒,๘๗๖	๓๑,๔๒๒	๑.๐๔๖	๑,๒๑๗
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	๒๙,๓๖๑	๒๕,๘๙๙	๑.๑๓๔	๓๐,๒๓๗	๒๔,๙๖๖	๑.๒๑๑	๙๓๒
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	๑๘,๐๙๐	๑๗,๖๐๓	๑.๐๒๘	๑๗,๑๒๗	๑๙,๑๑๗	๐.๘๙๖	๑,๕๑๔
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	๒๔,๗๐๔	๒๒,๗๗๒	๑.๐๘๕	๒๔,๘๕๕	๒๓,๔๕๗	๑.๐๖๐	๖๘๖
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	๑๒,๑๔๓	๑๒,๒๖๗	๐.๙๙๐	๑๒,๖๗๘	๑๒,๘๗๖	๐.๙๘๕	๖๐๙
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	๑๘,๐๙๙	๑๘,๘๒๑	๐.๙๖๑	๑๗,๕๘๗	๑๙,๐๙๐	๐.๙๒๑	๒๖๙
การศึกษา	๒๕,๘๕๙	๒๓,๐๙๙	๑.๑๑๙	๒๕,๑๐๔	๒๒,๙๕๘	๑.๐๙๓	๑๔๑
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๑๗,๕๑๖	๑๙,๙๙๑	๐.๘๗๖	๑๙,๐๔๓	๑๙,๐๕๑	๑.๐๐๐	๙๔๑
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	๑๓,๙๔๖	๑๑,๗๓๘	๑.๑๘๘	๑๒,๘๗๕	๑๑,๒๘๙	๑.๑๔๑	๔๔๙
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	๘๐,๑๔	๘,๘๕๙	๐.๙๐๕	๗,๖๕๖	๘,๕๕๔	๐.๘๙๕	๓๐๕
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	๑๐๕,๖๐	๙,๐๗๖	๑.๑๖๔	๑๑,๑๓๗	๘,๕๐๘	๑.๓๐๙	๕๖๘
กิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศ	๑๐๐,๐๐๐	๒๗,๒๙๑	๓.๖๖๔	๖๙,๕๙๒	๖๖,๐๘๙	๑.๐๕๓	๓๘,๗๙๘
ไม่ทราบ	๑๗,๘๙๑	๑๘,๗๙๑	๐.๙๕๒	๒๑,๔๗๓	๒๒,๓๐๔	๐.๙๖๓	๓,๕๑๓

ที่มา: รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๓ และ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ตารางที่ ๗ จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง ภาคเอกชนและภาครัฐบาล ที่ได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติม จำแนกตามเพศ

จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง ภาคเอกชนและภาครัฐบาล ที่ได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติม จำแนกตามเพศ

หน่วย : พันคน (ร้อยละ)

ประเภท และ เพศลูกจ้าง	จำนวน ลูกจ้าง	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติม						
		โบนัส	ค่า ล่วงเวลา	เงินสดอื่น ๆ	อาหาร	เสื้อผ้า	ที่อยู่อาศัย	อื่น ๆ
ยอดรวม	๔,๔๑๖.๓	๒๘.๒ (๐.๖)	๑,๒๒๐.๙ (๒๗.๖)	๑,๙๙๔.๑ (๔๕.๒)	๑,๒๒๐.๔ (๒๗.๖)	๔๕.๘ (๑.๐)	๙๐๑.๑ (๒๐.๔)	๕๕๕.๒ (๑๒.๖)
ชาย	๒,๒๖๔.๘	๑๒.๘ (๐.๖)	๖๓๘.๒ (๒๘.๒)	๑,๐๓๑.๗ (๔๕.๖)	๕๓๕.๙ (๒๓.๗)	๒๕.๒ (๑.๑)	๕๐๔.๒ (๒๒.๓)	๒๖๙.๑ (๑๑.๙)
หญิง	๒,๑๕๑.๕	๑๕.๔ (๐.๗)	๕๘๒.๗ (๒๗.๑)	๙๖๒.๔ (๔๔.๗)	๖๘๔.๕ (๓๑.๘)	๒๐.๖ (๑.๐)	๓๙๖.๙ (๑๘.๔)	๒๘๖.๑ (๑๓.๓)
ภาคเอกชน	๓,๕๐๗.๗	๒๔.๐ (๐.๗)	๑,๐๗๘.๔ (๓๐.๗)	๑,๓๕๑.๗ (๓๘.๕)	๑,๑๗๘.๓ (๓๓.๖)	๔๒.๑ (๑.๒)	๖๕๔.๓ (๑๘.๗)	๕๓๗.๕ (๑๕.๓)
ชาย	๑,๘๓๐.๙	๑๑.๓ (๐.๖)	๕๘๘.๙ (๓๒.๒)	๗๑๙.๓ (๓๙.๓)	๕๑๗.๘ (๒๘.๓)	๒๒.๔ (๑.๒)	๓๖๙.๑ (๒๐.๒)	๒๕๗.๔ (๑๔.๑)
หญิง	๑,๖๗๖.๙	๑๒.๖ (๐.๘)	๔๘๙.๕ (๒๙.๒)	๖๓๒.๕ (๓๗.๗)	๖๖๐.๕ (๓๙.๔)	๑๙.๗ (๑.๒)	๒๘๕.๓ (๑๗.๐)	๒๘๐.๑ (๑๖.๗)
ภาครัฐบาล	๙๐๘.๖	๔.๒ (๐.๕)	๑๔๒.๕ (๑๕.๗)	๖๔๒.๔ (๗๐.๗)	๔๒.๑ (๔.๖)	๓.๘ (๐.๔)	๒๔๖.๗ (๒๗.๒)	๑๗.๘ (๒.๐)
ชาย	๔๓๓.๙	๑.๔ (๐.๓)	๔๙.๓ (๑๑.๔)	๓๑๒.๔ (๗๒.๐)	๑๘.๑ (๔.๒)	๒.๙ (๐.๗)	๑๓๕.๑ (๓๑.๑)	๑๑.๗ (๒.๗)
หญิง	๔๗๔.๗	๒.๘ (๐.๖)	๙๓.๒ (๑๙.๖)	๓๓๐.๐ (๖๙.๕)	๒๔.๐ (๕.๑)	๐.๙ (๐.๒)	๑๑๑.๖ (๒๓.๕)	๖.๑ (๑.๓)

ที่มา: รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓: ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ตารางที่ ๘ ตัวอย่างแบบประเมินสถานะสถานประกอบกิจการถึงความพร้อมในการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓)

๗. ข้อกำหนด ๔.๗ การเลือกปฏิบัติ (ต่อ)

หัวข้อย่อย	รายการตรวจประเมิน		ผลการตรวจประเมิน			หมายเหตุ
			ใช่	ไม่ใช่	ไม่เกี่ยวข้อง	
๔.๗.๑ (ต่อ)	๓	ข้อมูลที่ให้กรอกในใบสมัคร เกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์ และความสามารถ <i>ใช่หรือไม่</i>				
	๔	การคัดเลือกเข้าทำงานใช้เกณฑ์การศึกษา ประสบการณ์ และความสามารถมาตัดสิน <i>ใช่หรือไม่</i>				
	๕	มีการจ้างงานลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงเท่าเทียมกัน <i>ใช่หรือไม่</i>				
	๖	ไม่มีการจ้างงานที่แตกต่างอันเนื่องมาจากเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน <i>ใช่หรือไม่</i>				
	๗	การให้สวัสดิการเป็นไปตามหลักเกณฑ์เสมอภาคและเป็นธรรม <i>ใช่หรือไม่</i>				
	๘	การให้การฝึกอบรม โยกย้าย หมุนเวียนงาน การเลื่อนหรือลดตำแหน่งขึ้นกับความดี ความชอบ ความสามารถ <i>ใช่หรือไม่</i>				
	๙	ไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ <i>ใช่หรือไม่</i>				
	๑๐	การเกษียณอายุการทำงาน กำหนดหลักเกณฑ์ตามลักษณะงาน <i>ใช่หรือไม่</i>				
	๑๑	มีระบบร้องทุกข์กรณีที่ถูกจ้างถูกเลือกปฏิบัติ <i>ใช่หรือไม่</i>				
	๔.๗.๒	๑๒	ไม่มีการขัดขวางแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการอื่น ๆ <i>ใช่หรือไม่</i>			

หัวข้อ ย่อย	รายการตรวจประเมิน		ผลการตรวจประเมิน			หมายเหตุ
			ใช่	ไม่ใช่	ไม่ เกี่ยวข้อง	
	๑๓	ไม่มีการขัดขวางแทรกแซงการปฏิบัติของลูกจ้างเกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณี ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือพรรคการเมือง และแสดงออกตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่น ๆ <i>ใช่หรือไม่</i>				
๔.๗.๓	๑๔	การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน เป็นไปตามกฎหมายกำหนดโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศของลูกจ้าง <i>ใช่หรือไม่</i>				

ที่มา: คู่มือการพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการ ตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓ โดยกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ตารางที่ ๙ ตัวอย่างเป้าหมาย ตัวชี้วัด และผลการดำเนินงานด้านการสร้างความเป็นธรรมในสังคม ๕ ปี  
ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ที่เกี่ยวข้อง

ตัวอย่างผลการดำเนินงานด้านการสร้างความเป็นธรรมในสังคมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐			แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑				
		๒๕๕๐	๒๕๕๒	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑. ลดช่องว่างรายได้ระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ต่าง ๆ รวมทั้งเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจฐานรากและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับผู้ประกอบการรายย่อยและชุมชน	๑. ค่าสัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini coefficient) ด้านรายได้ของประเทศไทย	๐.๔๙๙	๐.๔๙๐	๐.๔๘๔	-	๐.๔๖๕	-	๐.๔๔๕	-
๒. ประชาชนได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพและครอบคลุมอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีความเท่าเทียมทางเพศมากขึ้น ทั้งในเรื่องรายได้ โอกาสทางอาชีพ และโอกาสในการดำรงตำแหน่งในระดับบริหารและระดับการตัดสินใจ	๑. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน:								
	- ผู้หญิง	๓๗.๗๑	๓๘.๕๑	๓๗.๔๖	๓๘.๔๗	๓๗.๙๒	๓๗.๖๕	๓๖.๖๐	๓๕.๙๖
	- ผู้ชาย	๖๔.๑๗	๖๔.๖๖	๖๔.๓๓	๖๔.๓๑	๖๓.๒	๖๑.๙	๖๑.๕๕	๖๐.๖๑
	๔. สัดส่วนผู้หญิงในระดับบริหารหรือในระดับการตัดสินใจ:								
	- ภาครัฐ	๒๒.๑๘	๒๔.๑๘	๒๔.๘๑	-	๒๙.๙๖	-	-	-
	- ภาคเอกชน	๓๕.๓๗	-	๔๕.๐๐	๓๙.๐๐	-	-	-	-
	- ภาคการเมืองระดับชาติ	๑๑.๗๐	๑๒.๐๐	๑๕.๘	-	-	๕.๗๑	-	-
- ภาคการเมืองระดับท้องถิ่น	๔.๖๘	๔.๒๒	๕.๕๘	๖.๔๓	๕.๕๕	-	-	-	

ที่มา: รายงานสรุปสาระสำคัญรายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ๕ ปี แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

**ตารางที่ ๑๐** ตัวอย่างตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการที่ ๒ การเสริมพลัง และการเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ

ตัวอย่างตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)  
 ที่เกี่ยวข้องกับมาตรการที่ ๒ การเสริมพลัง และการเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม  
 เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ

มาตรการที่ ๒		
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๓. สตรีมีบทบาทและส่วนร่วมในทางสังคม การเมือง และกระบวนการตัดสินใจ ทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นมากขึ้น สตรีได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีบทบาทมากขึ้นในเวทีระดับสากล	๓.๑. จำนวนผู้หญิงที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างสถาบันครอบครัว	เพิ่มขึ้นทุกปี
	๓.๒ ผู้หญิงมีบทบาทในการร่วมในธุรกิจที่เป็นวิสาหกิจชุมชน	เพิ่มขึ้น
	๓.๓ สัดส่วนของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมทางการเมือง ทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น	เพิ่มขึ้น
	๓.๔ ผู้หญิงได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับตัดสินใจ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน	เพิ่มขึ้น
	๓.๕ ผู้หญิงได้รับการคัดเลือกให้สมัครแข่งขันในตำแหน่งต่าง ๆ ในเวทีระดับสากล	เพิ่มขึ้น

ที่มา: แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ ๑๑ ตัวอย่างรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์ของมาตรการที่ ๒ การเสริมพลัง เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมในทางการเมืองและกระบวนการตัดสินใจ

โครงการ/กิจกรรม	ประเภท แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ (หน่วยล้านบาท)			หน่วยงานรับผิดชอบ
		พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
<b>กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</b>		-	-	-	
โครงการพัฒนานโยบาย มาตรการ และกลไกส่งเสริมความเสมอภาค - สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสถานภาพการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจของสตรี	๑	-	-	-	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
<b>กระทรวงพลังงาน</b>		-	-	-	
แผนงานการมีส่วนร่วมของข้าราชการหญิงชายในการตัดสินใจ/การบริหาร - ส่งเสริมให้ข้าราชการหญิงชายมีส่วนร่วมในคณะทำงาน/คณะกรรมการ	๒	-	-	-	สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
<b>กระทรวงยุติธรรม</b>		๐.๐๐๒	๐.๐๐๒	-	
แผนงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการหญิงได้ปฏิบัติหน้าที่และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน - กิจกรรมการบรรจุและแต่งตั้งเพศหญิงเป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์	๒	-	-	-	กรมราชทัณฑ์



โครงการ/กิจกรรม	ประเภท แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ (หน่วยล้านบาท)			หน่วยงานรับผิดชอบ
		พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
แผนงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการหญิงได้ปฏิบัติหน้าที่และมี ส่วนร่วมในการแต่งตั้งผู้บริหารทัศนสถานหญิง	๒	๐.๐๐๒	๐.๐๐๒	-	กรมราชทัณฑ์
<b>กระทรวงแรงงาน</b>		<b>๑.๑๙๒๔</b>	<b>๑.๘๑๑๗</b>	<b>-</b>	
การสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างเพื่อดำรงตำแหน่งใน คณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงานและศาลแรงงาน	๒	๑.๑๙๒๔	๑.๓๑๑๗	-	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน
โครงการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในคณะกรรมการคุ้มครองการรับ งานไปทำที่บ้าน	๒	-	๐.๕๐๐๐	-	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน
หมายเหตุ : ประเภทแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ (๑) กลุ่มเป้าหมายเฉพาะสตรี (๒) เน้นตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ (๓) จัดทำขึ้นใหม่					

ที่มา: แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ ๑๒ สัดส่วนชายหญิงในราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในภาพรวม

สัดส่วนชายหญิงในราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับที่	ส่วนราชการ	สัดส่วนชาย (ร้อยละ)	สัดส่วนหญิง (ร้อยละ)
๑	กระทรวงสาธารณสุข	๒๐.๕๑	๗๙.๔๙
๒	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	๒๒.๑๗	๗๗.๘๓
๓	กระทรวงการคลัง	๒๗.๑๙	๗๒.๘๑
๔	กระทรวงพาณิชย์	๒๘.๕๓	๗๑.๔๗
๕	กระทรวงแรงงาน	๒๘.๗๐	๗๑.๓๐
๖	กระทรวงศึกษาธิการ	๒๙.๑๑	๗๐.๘๙
๗	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๓๐.๓๘	๖๙.๖๒
๘	กระทรวงการต่างประเทศ	๓๗.๘๖	๖๒.๑๔
๙	กระทรวงวัฒนธรรม	๓๘.๙๕	๖๑.๐๕
๑๐	สำนักนายกรัฐมนตรี	๔๐.๐๒	๕๙.๙๘
๑๑	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๔๐.๐๖	๕๙.๙๔
๑๒	กระทรวงอุตสาหกรรม	๔๑.๓๐	๕๘.๗๐
๑๓	ไม่สังกัด	๔๕.๓๒	๕๔.๖๘
๑๔	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๔๕.๓๗	๕๔.๖๓
๑๕	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๔๘.๐๕	๕๑.๙๕
๑๖	กระทรวงมหาดไทย	๔๙.๔๐	๕๐.๖๐
๑๗	กระทรวงพลังงาน	๕๑.๙๓	๔๘.๐๗
๑๘	กระทรวงคมนาคม	๕๘.๗๐	๔๑.๓๐
๑๙	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๖๑.๙๗	๓๘.๐๓
๒๐	กระทรวงยุติธรรม	๖๕.๔๗	๓๔.๕๓

ที่มา: รายงานกำลังคนภาครัฐ ๒๕๖๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยสำนักงาน ก.พ.

**ตารางที่ ๑๓ จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนสามัญชายหญิง จำแนกตามส่วนราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนสามัญชายหญิง จำแนกตามส่วนราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

หน่วย : คน

ส่วนราชการ		พ.ศ. ๒๕๖๒				พ.ศ. ๒๕๖๑
		รวม	ชาย	หญิง	สัดส่วนหญิง (ร้อยละ)	สัดส่วนหญิง (ร้อยละ)
๑	สำนักนายกรัฐมนตรี	๖,๙๓๙	๒,๗๗๗	๔,๑๖๒	๕๙.๙๘	๕๙.๖๓
๒	กระทรวงการคลัง	๒๙,๗๐๒	๘,๐๗๕	๒๑,๖๒๗	๗๒.๘๑	๗๒.๕๔
๓	กระทรวงการต่างประเทศ	๑,๕๓๒	๕๘๐	๙๕๒	๖๒.๑๔	๖๑.๕๐
๔	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๖๖๙	๒๖๘	๔๐๑	๕๙.๙๔	๕๙.๒๕
๕	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	๓,๐๕๔	๖๗๗	๒,๓๗๗	๗๗.๘๓	๗๖.๖๘
๖	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๑,๒๒๑	๓๗๑	๘๕๐	๖๙.๖๒	๖๕.๓๒
๗	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๓๓,๑๗๕	๑๕,๙๓๙	๑๗,๒๓๖	๕๑.๙๕	๔๙.๘๙
๘	กระทรวงคมนาคม	๑๓,๔๑๐	๗,๘๗๒	๕,๕๓๘	๔๑.๓๐	๔๑.๒๘
๙	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๒,๐๙๖	๙๕๑	๑,๑๔๕	๕๔.๖๓	๕๓.๕๙
๑๐	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๙,๘๘๐	๖,๑๒๓	๓,๗๕๗	๓๘.๐๓	๓๖.๗๙
๑๑	กระทรวงพลังงาน	๑,๒๙๖	๖๗๓	๖๒๓	๔๘.๐๗	๔๗.๖๔
๑๒	กระทรวงพาณิชย์	๓,๕๔๔	๑,๐๑๑	๒,๕๓๓	๗๑.๔๗	๗๐.๙๒
๑๓	กระทรวงมหาดไทย	๔๑,๕๖๕	๒๐,๕๓๓	๒๑,๐๓๒	๕๐.๖๐	๕๐.๗๕
๑๔	กระทรวงยุติธรรม	๑๘,๘๐๑	๑๒,๓๐๙	๖,๔๙๒	๓๔.๕๓	๓๓.๘๒
๑๕	กระทรวงแรงงาน	๕,๙๑๙	๑,๖๙๙	๔,๒๒๐	๗๑.๓๐	๗๐.๗๖
๑๖	กระทรวงวัฒนธรรม	๓,๖๓๕	๑,๔๑๖	๒,๒๑๙	๖๑.๐๕	๖๔.๖๘
๑๗	กระทรวงศึกษาธิการ	๒,๙๕๔	๘๖๐	๒,๐๙๔	๗๐.๘๙	๗๒.๐๖
๑๘	กระทรวงสาธารณสุข	๒๑๑,๓๕๒	๔๓,๓๕๔	๑๖๗,๙๙๘	๗๙.๔๙	๗๙.๒๘
๑๙	กระทรวงอุตสาหกรรม	๓,๐๕๓	๑,๒๖๑	๑,๗๙๒	๕๘.๗๐	๕๗.๖๖
๒๐	ไม่สังกัด	๒,๑๐๓	๙๕๓	๑,๑๕๐	๕๔.๖๘	๕๖.๕๑

ที่มา: รายงานกำลังคนภาครัฐ ๒๕๖๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยสำนักงาน ก.พ.

**ตารางที่ ๑๔** จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

หน่วย : คน

ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนคน			
		รวม	ชาย	หญิง	สัดส่วนหญิง (ร้อยละ)
<b>ประเภทบริหาร</b>	<b>๑,๒๑๙</b>	<b>๑,๐๖๓</b>	<b>๘๓๐</b>	<b>๒๓๓</b>	<b>๒๑.๙๒</b>
สูง	๕๙๕	๕๐๖	๓๙๔	๑๑๒	๒๒.๑๓
ต้น	๖๒๔	๕๕๗	๔๓๖	๑๒๑	๒๑.๗๒
<b>ประเภทอำนวยการ</b>	<b>๖,๙๐๓</b>	<b>๖,๓๐๔</b>	<b>๔,๔๙๔</b>	<b>๑,๘๑๐</b>	<b>๒๘.๗๑</b>
สูง	๔,๔๗๗	๔,๑๔๔	๒,๙๘๐	๑,๑๖๔	๒๘.๐๙
ต้น	๒,๔๒๖	๒,๑๖๐	๑,๕๑๔	๖๔๖	๒๙.๙๑
<b>ประเภทวิชาการ</b>	<b>๓๐๙,๑๗๖</b>	<b>๒๘๕,๕๒๕</b>	<b>๘๐,๓๘๘</b>	<b>๒๐๕,๑๓๗</b>	<b>๗๑.๘๕</b>
ทรงคุณวุฒิ	๒๗๔	๑๖๗	๑๐๗	๖๐	๓๕.๙๓
เชี่ยวชาญ	๓๙๙๓	๓,๑๒๓	๑,๗๒๕	๑,๓๙๘	๔๔.๗๖
ชำนาญการพิเศษ	๓๒,๔๔๗	๒๙,๗๐๘	๑๓,๒๘๓	๑๖,๔๒๕	๕๕.๒๙
ชำนาญการ	๑๗๔,๓๑๘	๑๗๒,๘๕๕	๔๒,๙๒๓	๑๒๙,๙๓๒	๗๕.๑๗
ปฏิบัติการ	๙๘,๑๔๔	๗๙,๖๗๒	๒๒,๓๕๐	๕๗,๓๒๒	๗๑.๙๕
<b>ประเภททั่วไป</b>	<b>๑๑๑,๒๑๗</b>	<b>๑๐๐,๒๖๕</b>	<b>๔๒,๗๕๖</b>	<b>๕๗,๕๐๙</b>	<b>๕๗.๓๖</b>
ทักษะพิเศษ	๒	๒	๑	๑	๕๐.๐๐
อาวุโส	๗,๘๘๕	๗,๒๙๒	๕,๕๑๗	๑,๗๗๕	๒๔.๓๔
ชำนาญงาน	๖๘,๕๕๖	๖๗,๗๙๘	๒๗,๔๓๗	๔๐,๓๖๑	๕๙.๕๓
ปฏิบัติงาน	๓๔,๗๗๔	๒๕,๑๗๓	๙,๘๐๑	๑๕,๓๗๒	๖๑.๐๗
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔๒๘,๕๑๕</b>	<b>๓๙๓,๑๕๗</b>	<b>๑๒๘,๔๖๘</b>	<b>๒๖๔,๖๘๙</b>	<b>๖๗.๓๒</b>

ที่มา: รายงานกำลังคนภาครัฐ ๒๕๖๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยสำนักงาน ก.พ.

**ตารางที่ ๑๕ จำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

หน่วย : คน

ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนคน			
		รวม	ชาย	หญิง	สัดส่วนหญิง (ร้อยละ)
<b>ประเภทบริหาร</b>	<b>๑,๒๖๙</b>	<b>๑,๐๕๖</b>	<b>๘๓๕</b>	<b>๒๒๑</b>	<b>๒๐.๙๓</b>
สูง	๕๘๒	๕๐๖	๔๐๓	๑๐๓	๒๐.๓๖
ต้น	๖๘๗	๕๕๐	๔๓๒	๑๑๘	๒๑.๔๕
<b>ประเภทอำนวยการ</b>	<b>๖,๕๗๙</b>	<b>๖,๒๙๖</b>	<b>๔,๓๘๙</b>	<b>๑,๙๐๗</b>	<b>๓๐.๒๙</b>
สูง	๔,๕๘๑	๔,๑๒๙	๒,๘๙๖	๑,๒๓๓	๒๙.๘๖
ต้น	๒,๓๙๘	๒,๑๖๗	๑,๔๙๓	๖๗๔	๓๑.๑๐
<b>ประเภทวิชาการ</b>	<b>๓๑๐,๗๓๖</b>	<b>๒๙๐,๖๒๓</b>	<b>๘๑,๐๙๑</b>	<b>๒๐๙,๕๓๒</b>	<b>๗๒.๑๐</b>
ทรงคุณวุฒิ	๒๖๔	๑๖๒	๑๐๕	๕๗	๓๕.๑๙
เชี่ยวชาญ	๔,๐๙๓	๓,๑๗๒	๑,๖๙๗	๑,๔๗๕	๔๖.๕๐
ชำนาญการพิเศษ	๓๓,๒๑๘	๒๙,๘๔๔	๑๓,๓๖๗	๑๖,๔๗๗	๕๕.๒๑
ชำนาญการ	๑๗๘,๐๖๕	๑๗๓,๐๓๔	๔๒,๒๔๗	๑๓๐,๗๘๗	๗๕.๕๘
ปฏิบัติการ	๙๕,๐๙๖	๘๔,๔๑๑	๒๓,๖๗๕	๖๐,๗๓๖	๗๑.๙๕
<b>ประเภททั่วไป</b>	<b>๑๐๘,๔๖๙</b>	<b>๙๗,๙๒๕</b>	<b>๔๑,๓๘๗</b>	<b>๕๖,๕๓๘</b>	<b>๕๗.๗๔</b>
ทักษะพิเศษ	๓	๓	๑	๒	๖๖.๖๗
อาวุโส	๗,๙๔๙	๗,๒๑๘	๕,๔๖๗	๑,๗๕๑	๒๔.๒๖
ชำนาญงาน	๖๘,๒๓๔	๖๕,๘๐๖	๒๖,๑๓๐	๓๙,๖๗๖	๖๐.๒๙
ปฏิบัติงาน	๓๒,๒๘๓	๒๔,๘๙๘	๙,๗๘๙	๑๕,๑๐๙	๖๐.๖๘
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔๒๗,๔๕๓</b>	<b>๓๙๕,๙๐๐</b>	<b>๑๒๗,๗๐๒</b>	<b>๒๖๘,๑๙๘</b>	<b>๖๗.๗๔</b>

ที่มา: รายงานกำลังคนภาครัฐ ๒๕๖๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยสำนักงาน ก.พ.

ตารางที่ ๑๖ จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ และเพศ ท้าวราชอาณาจักร (ข้อมูล ณ ไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ และเพศ ท้าวราชอาณาจักร (ไตรมาส ๔/๒๕๖๓)

หน่วยเป็นพัน

อาชีพ	จำนวนรวมผู้มีงานทำเพศชาย	จำนวนรวมผู้มีงานทำเพศหญิง
จำนวนรวม	๒๐,๗๒๕.๔	๑๗,๕๖๓.๔
๑) ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	๑,๑๗๗.๖	๙๘๑.๖
๒) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	๘๗๘.๒	๑,๔๔๘.๗
๓) เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	๙๘๕.๐	๘๘๘.๘
๔) เสมียน	๔๙๗.๔	๑,๑๘๓.๕
๕) พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	๒,๘๐๕.๒	๔,๓๔๙.๑
๖) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	๖,๗๕๖.๖	๔,๗๒๓.๘
๗) ช่างฝีมือ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	๒,๙๐๐.๒	๑,๐๕๕.๓
๘) ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	๒,๕๓๕.๗	๑,๐๑๖.๘
๙) ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	๒,๑๖๐.๔	๑,๘๙๓.๘
๑๐) คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	๒๙.๓	๒๒.๑

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรท้าวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

**ตารางที่ ๑๗ จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ ทัวราชอาณาจักร (ข้อมูล ณ ไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓)**

**จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ ทัวราชอาณาจักร (ไตรมาส ๔/๒๕๖๓)**

หน่วยเป็นพัน

อุตสาหกรรม	จำนวนรวมผู้มีงานทำเพศชาย	จำนวนรวมผู้มีงานทำเพศหญิง
<b>จำนวนรวม</b>	<b>๒๐,๗๒๕.๔</b>	<b>๑๗,๕๖๓.๔</b>
๑) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	๗,๓๕๘.๖	๕,๐๗๔.๙
๒) การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	๗๘.๑	๔๑.๒
๓) การผลิต	๓,๐๒๘.๗	๒,๘๘๑.๒
๔) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบปรับอากาศ	๙๘.๘	๓๘.๗
๕) การจัดหาไฟฟ้า การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	๘๑.๕	๔๐.๙
๖) การก่อสร้าง	๑,๘๒๓.๕	๔๒๗.๓
๗) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์	๓,๑๓๙.๔	๓,๑๗๐.๒
๘) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	๑,๑๑๗.๒	๒๑๙.๗
๙) ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	๙๙๓.๒	๑,๙๐๗.๖
๑๐) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๑๓๐.๐	๗๙.๘
๑๑) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	๒๐๓.๑	๓๒๓.๔
๑๒) กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	๑๐๖.๖	๑๔๙.๙
๑๓) กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	๒๐๐.๖	๑๙๘.๙
๑๔) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	๒๙๕.๙	๒๑๘.๖
๑๕) การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ การประกันสังคม	๙๖๗.๓	๖๔๕.๓
๑๖) การศึกษา	๓๘๓.๑	๗๘๔.๒
๑๗) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๑๕๑.๐	๕๖๙.๘
๑๘) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	๑๓๕.๓	๑๑๐.๒
๑๙) กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	๓๖๔.๒	๔๔๓.๐
๒๐) กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล การผลิตสินค้าและบริการที่สร้างขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน	๓๙.๙	๑๙๙.๒
๒๑) กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ	๒.๖	๒.๖
๒๒) ไม่ทราบ	๒๗.๑	๓๖.๕

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

**ตารางที่ ๑๔ จำนวนและร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มสาขาอาชีพและเพศ**

สรุปข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔)

หน่วย : คน

ลำดับ ที่	กลุ่มสาขาอาชีพ	ผู้ผ่านชาย	ผู้ผ่านหญิง	ผู้ผ่านทั้งหมด	ร้อยละผู้ผ่าน ที่เป็นผู้ชาย	ร้อยละผู้ผ่าน ที่เป็นผู้หญิง
๑	กลุ่มสาขาอาชีพก่อสร้าง	๙,๒๕๐	๕๘๓	๙,๘๓๓	๙๔.๐๗	๕.๙๓
๒	กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม	๙,๓๒๖	๔๐๘	๙,๗๓๔	๙๕.๘๑	๔.๑๙
๓	กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล	๒๘,๐๗๐	๖๐๔	๒๘,๖๗๔	๙๗.๘๙	๒.๑๑
๔	กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์	๑๕๙,๐๘๘	๑๖,๗๖๕	๑๗๕,๘๕๓	๙๐.๔๗	๙.๕๓
๕	กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์	๑,๒๑๖	๖๑๒	๑,๘๒๘	๖๖.๕๒	๓๓.๔๘
๖	กลุ่มสาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
๗	กลุ่มสาขาอาชีพภาคบริการ	๗,๔๑๒	๒๖,๕๒๖	๓๓,๙๓๘	๒๑.๘๔	๗๘.๑๖
<b>รวมทั้งหมด</b>		<b>๒๑๔,๓๖๒</b>	<b>๔๕,๔๙๘</b>	<b>๒๕๙,๘๖๐</b>	<b>๘๒.๔๙</b>	<b>๑๗.๕๑</b>

ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



**ตารางที่ ๑๙ จำนวนผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพทำงาน อาชีพ และเพศ ที่พระราชอาณาจักร (ข้อมูล ณ ไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓)**

ข้อมูลผู้ผ่านการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพในสาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ - วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วย : คน

สาขาวิชาชีพ	สาขา	อาชีพ	ระดับ	ชาย	หญิง	รวม	สัดส่วนชายต่อทั้งหมด	สัดส่วนหญิงต่อทั้งหมด	
สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์	สาขาการสื่อสารโทรคมนาคม	อาชีพช่างโครงข่ายปลายทางด้านเครือข่ายใยแก้วนำแสง	ชั้น ๒	๑๓๓	๑	๑๓๔	๙๙.๒๕	๐.๗๕	
		อาชีพช่างโครงข่ายปลายทางด้านเครือข่ายใยแก้วนำแสง	ชั้น ๓	๑๒	๐	๑๒	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	
	สาขาซอฟต์แวร์และการประยุกต์	อาชีพนักทดสอบระบบ	ชั้น ๔	๑๒	๑๔	๒๖	๔๖.๑๕	๕๓.๘๕	
		อาชีพนักทดสอบระบบ	ระดับ ๔	๙	๖	๑๕	๖๐.๐๐	๔๐.๐๐	
		อาชีพนักพัฒนาระบบ	ชั้น ๓	๔๓๑	๒๐๕	๖๓๖	๖๗.๗๗	๓๒.๒๓	
		อาชีพนักพัฒนาระบบ	ระดับ ๓	๘๓	๔๔	๑๒๗	๖๕.๓๕	๓๔.๖๕	
		อาชีพนักวิเคราะห์ออกแบบระบบ	ชั้น ๓	๒๘๒	๑๙๖	๔๗๘	๕๙.๐๐	๔๑.๐๐	
		อาชีพนักวิเคราะห์ออกแบบระบบ	ระดับ ๓	๗๘	๔๕	๑๒๓	๖๔.๔๑	๓๖.๕๙	
	สาขาฮาร์ดแวร์ (Hardware)	อาชีพผู้ให้บริการด้านคอมพิวเตอร์และระบบคอมพิวเตอร์	ชั้น ๓	๒๘๑	๘๖	๓๖๗	๗๖.๕๗	๒๓.๔๓	
	สาขาเครือข่ายและความปลอดภัย (Network and Security)	อาชีพช่างสนับสนุนด้านเทคนิค	ชั้น ๓	๔๐๗	๒๒๔	๖๓๑	๖๔.๕๐	๓๕.๕๐	
		อาชีพช่างสนับสนุนด้านเทคนิค	ชั้น ๔	๗	๐	๗	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	
		อาชีพช่างสนับสนุนด้านเทคนิค	ระดับ ๓	๒๘	๙	๓๗	๗๕.๖๘	๒๔.๓๒	
		อาชีพนักบริหารจัดการระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ชั้น ๔	๙	๒	๑๑	๘๑.๘๒	๑๘.๑๘	
	สาขาการบริหารโครงการสารสนเทศ (Project Management)	อาชีพนักบริหารโครงการสารสนเทศ	ชั้น ๓	๑๑๖	๘๖	๒๐๒	๕๗.๔๓	๔๒.๕๗	
		อาชีพนักบริหารโครงการสารสนเทศ	ชั้น ๔	๓๔	๓๐	๖๔	๕๓.๑๓	๔๕.๘๗	
	สาขาอีเลิร์นนิง (E-Learning)	อาชีพนักออกแบบเนื้อหา	ชั้น ๔	๒๓	๒๐	๔๓	๕๓.๔๙	๔๖.๕๑	
	สาขาแอนิเมชันและเกม (Animation and Game)	อาชีพนักพัฒนาโปรแกรมเกม	ชั้น ๔	๖๘	๓๙	๑๐๗	๖๓.๕๕	๓๖.๔๕	
		อาชีพนักออกแบบศิลปะเกม (โมเดล 3 มิติ)	ชั้น ๔	๒๗	๑๙	๔๖	๕๘.๗๐	๔๑.๓๐	
	สาขาวิทยาศาสตร์ข้อมูล	อาชีพนักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst)	ชั้น ๓	๘๖	๘๐	๑๖๖	๕๑.๘๑	๔๘.๑๙	
		อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมข้อมูล	ชั้น ๓	๔๐	๒๖	๖๖	๖๐.๖๑	๓๙.๓๙	
	รวมทั้งหมด				๒,๑๖๖	๑,๑๓๒	๓,๒๙๘	๖๕.๖๘	๓๔.๓๒

ที่มา: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ ๒๐ จำนวนและสัดส่วนผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพทำงาน และเพศ ทวีราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

จำนวนและสัดส่วนผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพทำงาน และเพศ ทวีราชอาณาจักร ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

หน่วย : พันคน

สถานภาพ การทำงาน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒					ปี พ.ศ. ๒๕๖๓				
	รวม	ชาย		หญิง		รวม	ชาย		หญิง	
	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รวม	๓๗,๔๘๒.๙	๒๐,๔๐๘.๒	๑๐๐.๐๐	๑๗,๐๗๔.๗	๑๐๐.๐๐	๓๘,๒๘๘.๘	๒๐,๗๒๕.๔	๑๐๐.๐๐	๑๗,๕๖๓.๔	๑๐๐.๐๐
นายจ้าง	๘๙๙.๐	๖๘๐.๖	๓.๓๓	๒๑๘.๕	๑.๒๘	๙๓๑.๐	๖๘๔.๗	๓.๓๐	๒๔๖.๓	๑.๔๐
ลูกจ้าง รัฐบาล	๓,๓๗๒.๓	๑,๖๗๑.๓	๘.๑๙	๑,๗๐๑.๑	๙.๙๖	๓,๕๔๖.๒	๑,๗๑๕.๙	๘.๒๘	๑,๘๓๐.๓	๑๐.๔๒
ลูกจ้าง เอกชน	๑๔,๙๔๙.๐	๘,๒๗๗.๘	๔๐.๕๖	๖,๖๗๑.๑	๓๙.๐๗	๑๔,๙๘๑.๘	๘,๒๘๖.๔	๓๙.๙๘	๖,๖๙๕.๔	๓๘.๑๒
ทำงาน ส่วนตัว	๑๑,๘๙๒.๘	๗,๓๑๓.๖	๓๕.๘๔	๔,๕๗๙.๑	๒๖.๘๒	๑๒,๔๒๖.๖	๗,๕๑๒.๒	๓๖.๒๕	๔,๙๑๔.๔	๒๗.๙๘
ช่วยธุรกิจ ครอบครัว	๖,๓๓๑.๖	๒,๔๔๐.๓	๑๑.๙๖	๓,๘๙๑.๓	๒๒.๗๙	๖,๓๗๓.๐	๒,๕๐๕.๑	๑๒.๐๙	๓,๘๖๗.๙	๒๒.๐๒
การรวมกลุ่ม	๓๘.๒	๒๔.๗	๐.๑๒	๑๓.๖	๐.๐๘	๓๐.๓	๒๑.๒	๐.๑๐	๙.๑	๐.๐๕

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทวีราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒) และการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทวีราชอาณาจักร ไตรมาสที่ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

**ตารางที่ ๒๑ จำนวนและร้อยละของผู้บริหารและพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์**

**ข้อมูลสถิติจำนวนพนักงานชายหญิงของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์  
(สำนักงาน ก.ล.ต.)**

ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วย : คน

ปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	ประเภทพนักงาน	ชาย	หญิง	รวม	สัดส่วนชาย (ร้อยละ)	สัดส่วนหญิง (ร้อยละ)
๒๕๖๔ (ณ วันที่ ๑๙ เม.ย. ๖๔)	พนักงานทั้งหมด	พนักงาน	๒๓๕	๔๘๗	๗๒๒	๓๒.๕๕	๖๗.๔๕
		ลูกจ้าง	๓๔	๓๖	๗๐	๔๘.๕๗	๕๑.๔๓
		ลูกจ้างโครงการ	๓๒	๖๔	๙๖	๓๓.๓๓	๖๖.๖๗
		รวม	๓๐๑	๕๘๗	๘๘๘	๓๓.๙๐	๖๖.๑๐
	ผู้อำนวยการ	พนักงาน	๑๑	๒๒	๓๓	๓๓.๓๓	๖๖.๖๗
ผู้บริหารระดับสูง	พนักงาน	๔	๗	๑๑	๓๖.๓๖	๖๓.๖๔	
๒๕๖๓ (ณ วันที่ ๓๑ ธ.ค. ๖๓)	พนักงานทั้งหมด	พนักงาน	๒๓๙	๔๗๔	๗๑๓	๓๓.๕๒	๖๖.๔๘
		ลูกจ้าง	๓๔	๓๔	๖๘	๕๐.๐๐	๕๐.๐๐
		ลูกจ้างโครงการ	๓๒	๖๓	๙๕	๓๓.๖๘	๖๖.๓๒
		รวม	๓๐๕	๕๗๑	๘๗๖	๓๔.๘๒	๖๕.๑๘
	ผู้อำนวยการ	พนักงาน	๑๑	๒๒	๓๓	๓๓.๓๓	๖๖.๖๗
ผู้บริหารระดับสูง	พนักงาน	๕	๖	๑๑	๔๕.๔๕	๕๔.๕๕	
๒๕๖๒ (ณ วันที่ ๓๑ ธ.ค. ๖๒)	พนักงานทั้งหมด	พนักงาน	๒๑๑	๔๓๓	๖๔๔	๓๒.๗๖	๖๗.๒๔
		ลูกจ้าง	๓๒	๒๗	๕๙	๕๔.๒๔	๔๕.๗๖
		รวม	๒๔๓	๔๖๐	๗๐๓	๓๔.๕๗	๖๕.๔๓
	ผู้อำนวยการ	พนักงาน	๙	๒๓	๓๒	๒๘.๑๓	๗๑.๘๗
	ผู้บริหารระดับสูง	พนักงาน	๔	๗	๑๑	๓๖.๓๖	๖๓.๖๔
๒๕๖๑ (ณ วันที่ ๓๑ ธ.ค. ๖๑)	พนักงานทั้งหมด	พนักงาน	๒๐๖	๔๒๘	๖๓๔	๓๒.๔๙	๖๗.๕๑
		ลูกจ้าง	๓๒	๒๐	๕๒	๖๑.๕๔	๓๘.๔๖
		รวม	๒๓๘	๔๔๘	๖๘๖	๓๔.๖๙	๖๕.๓๑
	ผู้อำนวยการ	พนักงาน	๑๑	๒๐	๓๑	๓๕.๔๘	๖๔.๕๒
	ผู้บริหารระดับสูง	พนักงาน	๔	๗	๑๑	๓๖.๓๖	๖๓.๖๔

ที่มา: ข้อมูลสถิติจำนวนพนักงานชายหญิง ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ตารางที่ ๒๒ สถิติการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔

สถิติการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

หน่วย : แห่ง

ปีงบประมาณ พ.ศ.	การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ
๒๕๕๙ (ต.ค. ๕๘ - ก.ย. ๕๙)	๖,๕๖๔
๒๕๖๐ (ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐)	๙,๓๕๕
๒๕๖๑ (ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑)	๗,๑๔๗
๒๕๖๒ (ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒)	๖,๕๓๘
๒๕๖๓ (ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓)	๑๔,๘๕๓
๒๕๖๔ (ต.ค. ๖๓ - มี.ค. ๖๔)	๔,๒๘๙
<b>รวม ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ (ณ มี.ค. ๖๔)</b>	<b>๔๘,๗๔๖</b>

ที่มา: รายงานข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยงานวิชาการ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ตารางที่ ๒๓ สถิติผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓) (ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ - มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)

กิจกรรม	ผลการปฏิบัติงาน	
	หน่วยนับ	ต.ค. ๖๓ - มี.ค. ๖๔
ด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย		
สถานประกอบกิจการที่มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๖๓)	แห่ง	๑,๒๘๓
- จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับมาตรฐานแรงงานไทย		
<b>ระดับพื้นฐาน</b>	<b>แห่ง</b>	<b>๙๐๔</b>
- การรับรอง	แห่ง	๒๘๒
- ประกาศแสดงตนเอง	แห่ง	๖๒๒
<b>ระดับสมบูรณ์</b>	<b>แห่ง</b>	<b>๓๔๐</b>
- การรับรอง	แห่ง	๒๕๗
- ประกาศแสดงตนเอง	แห่ง	๘๓
<b>ระดับสมบูรณ์สูงสุด</b>	<b>แห่ง</b>	<b>๓๙</b>
- การรับรอง	แห่ง	๒๒
- ประกาศแสดงตนเอง	แห่ง	๑๗

ที่มา: รายงานข้อมูลสำคัญเพื่อการบริการงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยงานวิชาการ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

# Simplified Report

Prepared by the Government of Thailand  
Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)  
(Ratification Date 8 February 1999)

This report form has been approved by the Governing Body of the International Labour Office (ILO), in accordance with article 22 of the ILO Constitution, which reads as follows: "Each of the Members agrees to make an annual report to the International Labour Office on the measures which it has taken to give effect to the provisions of Conventions to which it is a party. These reports shall be made in such a form and shall contain such particulars as the Governing Body may request."

Each year, the ILO submits a request for the preparation of a simplified report that is due to be reported that year to the Members. In addition, the ILO will submit details of the preparation of reports that must be conducted in a given year in question form on relevant issues.

## Part a

(a) Please provide information on any new legislative or other measures affecting the application of ratified Conventions; where this has not already been done, please forward copies of any relevant texts to the International Labour Office with this report.

Laws and measures issued in Thailand over the past four years, which are related to the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) (hereafter called Convention No. 100), may be divided into three main categories: laws and regulations, operational plans of government agencies, and other relevant measures.

### 1. Laws & Regulations

From 2017 to April 2021, Thailand has issued or revised two laws and regulations that are consistent with the purpose of Convention 100, which is to promote equal remuneration for men and women workers for work of equal value. The details are as follows.

1.1. The Labour Protection Act B.E. 2541 (amended B.E. 2562). Section 53 was amended and now stipulates that “the employer shall set equal rates of wage, overtime pay, holiday pay, and holiday overtime pay for the employees for work of the same nature, quality and quantity, or work of equal value at the same rate regardless of whether the employee is a man or woman”. This reflects the principle of equal remuneration in which employers must take into account the value of work, without considering gender as a factor.

1.2 Notification of the Wage Committee on Minimum wage (No. 10) (effective from 1 January 2020). The Wage Committee has stated the explanation of the Notification of the Wage Committee on minimum wage (No. 10) in clause 8: "the employer shall pay wages in cash to all employees not less than the minimum wage rate required by law, regardless of the race, nationality, age, or gender. If an employer is paying at or higher than the minimum wage rate, the employer has already complied with the law regulating the minimum wage. Any employer who is paying wage at a lower rate than the minimum wage shall adjust the wage to the minimum wage rate where the establishment operates.”

In addition, for informal workers, the government has a law to promote equal remuneration among men and women workers for work of equal value, namely the Homeworkers Protection Act B.E. 2553 (2010). In this law, section 16 prescribes that “in determining the remuneration for the home work, if the home work is of the same nature and quality and with the same quantity, the remuneration for the homemaker determined by the employer shall not be less than the wages under the labour protection law as prescribed by the Committee which shall be without discrimination”. Moreover, the Homeworkers Protection Committee has also issued the Notification on the remuneration rate for the work at home, which came into effect on 31 October 2016. The key point is in clause 2 which states that “the rate of remuneration for the homework that is also hired in a business establishment shall not be less than the rate of wage paid to those workers in the business establishment when calculating per unit based on the same quality and the same quantity”.

## **2. Government Action Plans**

The government's action plans which are related to equal remuneration for men and women workers for work of equal value can be divided into three levels as follows:

**The First Level Plan** refers to National Strategy, which is the main goal to drive the country.

2.1 The 20-year National Strategic Plan (2018 - 2047) has several issues which are consistent with Convention No. 100, particularly in the National Strategy on Creating Opportunities and Equality in Society. This includes increasing productivity and protecting Thai workers so that they are skilled workers with quality and creativity, as well as safety at work. It also indicates promoting the attitude of employers to see employees as being able to add value to the business, and encouraging business establishments to set wage structure according to ability and experience, as well as upgrading the mechanism to oversee Thai workers according to international standards.

**The Second Level Plan** refers to national guidelines to achieve the goals of national strategy.

2.2 Master plan under National Strategy, on Equality and Social Protection (2018 - 2047) identifies plans of basic social protection and guarantee on economic, social, and health rights. This includes guidelines to build welfare for workers, for examples promoting and encouraging awareness about decent work that can meet the demands of workers by promoting opportunities, income, and rights, establishing gender equality, supporting labour protection mechanisms, as well as developing skills to be able to pursue careers and earn income in accordance with their potentials.

2.3 The National Reform Plan (Revised version), approved by the Cabinet and announced in the Government Gazette on 25 February 2021, identifies issues related to equal remuneration for men and women workers for work of equal value. This is evident in the economic reform plan, which sets the goal for the distribution of prosperity and strength of the social sector, with the Gini Coefficient of income inequality as an indicator. The targeted score for both 2021 and 2022 are set at 0.41.

**The Third Level Plan** refers to a plan prepared to support the implementation of the First Level Plan and the Second Level Plan to achieve the specified goals.

2.4 The Labour Action Plan (2020 - 2022), Revised B.E. 2564 (2021). This plan was introduced by the Ministry of Labour under the human resource development strategy. The main goal of this plan is “workers have high capability and good quality of life”. Under such a goal, there are guidelines that are consistent with the principles of Convention No. 100; for example, Development Guideline 1: Developing the capability of workers and entrepreneurs in accordance with market demands to strengthen the economy and compete sustainably. The sub-guidelines 1.1 mentions supporting Thai workers to develop skills to meet the



international standards, and to receive wages in accordance with the standards prescribed by law. Examples of activities that must be carried out are also mentioned, such as determining the wage rates according to skill standards, and arranging meetings to provide information on such wage rates.

2.5 Thailand Decent Work Country Plan 2019 – 2021, developed by the ILO and its constituents, identifies three key areas namely, promoting a favorable environment for decent and productive employment; strengthening labour protection, especially for vulnerable workers; and strengthening labour market governance in line with international labour standards. The principle of equal remuneration for men and women workers is mentioned; for instance, under the issue of strengthening labour protection, as workers of all genders should be protected through the development of relevant law enforcement. This includes the development of guidelines for calculating remuneration to facilitate the enforcement of the law on the protection of homeworkers.

2.6 National Action Plan on Business and Human Rights Phase I (2019 - 2022), developed by the Rights and Liberties Protection Department, Ministry of Justice, is in line with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. The Plan includes issues related to equal remuneration principle in many aspects; for example, eliminating employment/work discrimination, which identifies the activities of promoting the understanding of the Gender Equality Act B.E. 2558 (2015) and its mechanisms in order to adjust the attitudes of people in society to understand and accept gender equality.

2.7 Action Plan for Fiscal Year 2017 of the Ministry of Labour identifies an action plan and budget plan related to skill development and equal remuneration; for example, the skill development training for logistics and construction system, research about labour protection, and projects to increase labour productivity.

2.8 Action Plan for Fiscal Year 2018 of the Ministry of Labour includes projects relevant to skill development and equal remuneration such as projects to raise awareness and promote labour management in the special economic zone, and research about labour protection and labour standard development.

2.9 Action Plan for Fiscal Year 2019 of the Ministry of Labour (1 October 2018 –30 September 2019) includes a government action plan related to skill development and equal remuneration such as a project to raise awareness and promote labour management in the special economic zone, and a project to elevate labour standard to support competition.

Relevant outputs include the number of business establishments which follow the labour laws, the number of workers who receive their rights according to the labour laws, and understanding about Thai Labour Standard among business establishments.

2.10 Action Plan for Fiscal Year 2020 of the Ministry of Labour (1 October 2019 –30 September 2020) identifies a government action plan related to skill development and equal remuneration, for example, a project to develop labour standards for the ten future industries. Relevant outputs are the number of business establishments which follow the labour laws, and the number of workers who receive their rights according to the labour laws.

2.11 Action Plan for Fiscal Year 2021 of the Ministry of Labour (1 October 2020 –30 September 2021) identifies a relevant action plan such as a project to increase productivity and manpower development to strengthen competitiveness of the industrial sector, and a project to elevate labour standards to support competition. Relevant outputs are the number of business establishments which follow the labour laws, and the number of workers who receive their rights according to the labour laws.

### **3. Other relevant measures**

Government agencies have also been introducing measures that promote equal remuneration for men and women workers for work of equal value among interested business establishments. Examples are as follows.

3.1 Social responsibility requirements on labour practices under the Thai Labour Standard (TLS 8001-2020) developed by the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour. The TLS stipulates social responsibility requirements of the business, and has two issues relating to the Convention No. 100. First is the remuneration requirement in 4.4.1, which states that "business establishments must pay wages and remuneration for work performed outside work hours or exceeding normal working hours to employees not less than the legal requirement". Second is the requirement for non-discrimination in 4.7.1, which states that "business establishment shall not act or encourage unfair discrimination in employment and occupation based on differences, including gender difference". In addition, there is a standard in relation to non-monetary remunerations, which can be applied to all types and sizes of business establishments. For instance, the requirement states that business establishments shall not terminate, demote, or reduce the benefits of women workers due to pregnancy, and shall provide all employees with adequate and convenient welfare benefits.

3.2 Good Labour Practices (GLP), developed by the Department of Labour Protection and Welfare together with the ILO, is a standard guidelines built on national laws and international standards relating to employment and human rights. In 2017, the GLP was updated and adopted the principle of “4 Nos, 5 Haves” into the overall practices. In its definition of non-discrimination, there are guidelines for business establishments to avoid or discourage gender discrimination in employment, wage and remuneration payment, performing work, welfare provision, training and development, promotion, retirement and dismissal, etc. There are also guidelines for employers, which also include the equal treatment toward men and women workers.

3.3 Corporate Governance Code (CG Code) for listed companies 2017, developed by the Securities and Exchange Commission to be used as corporate governance guidelines for business establishments listed in the Stock Exchange of Thailand. This includes, for example, Principle 5.2.1 Responsibility toward staff and employees which mentions determining fair remuneration and benefits, providing welfare no less than the laws, and promoting progress and opportunities for staff to develop skills.

## Part b

**(b) Please reply to the comments which have been addressed to your government by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations or by the Conference Committee on the Application of Standards, as contained in the annex to this form**

## Observation

Article 1 of the Convention. Work of equal value. Legislation. In its previous comments, the Committee noted that section 53 of the Labour Protection Act of 2008, in providing only equal wages in cases where men and women perform work of the same nature, quality and quantity, did not fully reflect the principle of the Convention. The Committee notes the Government’s indication that the Department of Labour Protection and Welfare has set up a working group to revise the Labour Protection Act, which will take into consideration the definitions of the terms “remuneration” and the terms “equal remuneration for men and women for work of equal value”, as provided by the Convention

The Committee hopes that the necessary steps will soon be taken to amend section 53 of the Labour Protection Act of 2008 in order to include the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value explicitly, and requests the Government to report on the progress made in this regard. The Committee further requests the Government to provide information on any further activities undertaken, in cooperation with workers' and employers' organizations, to promote the principle of the Convention in the public and the private sectors.

**Q: The Committee hopes that the necessary steps will soon be taken to amend section 53 of the Labour Protection Act of 2008 in order to include the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value explicitly, and requests the Government to report on the progress made in this regard.**

Thailand commit to promoting gender equality and have adopted the development plan to achieve the Sustainable Development Goals (SDGs). In 2019, the Ministry of Labour amended section 53 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) with the aim to reflect the key principle of Convention No. 100 more clearly.

The Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour issued an order no. 375/2558 dated 15 July 2015 regarding the appointment of a working group consisting of representatives of employees, employers, and government sector to conduct a study and find approach to revise the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) to comply with the then labour situation. One of the issues discussed by the working group is the revision of section 53.

The working group agreed to repeal the original provision in section 53. Section 53 now reads “the employer shall set equal rates of wage, overtime pay, holiday pay, and holiday overtime pay for the employees for the work of the same nature, quality, quantity, or work of equal value, regardless of whether the employee is a man or woman”. The term “work of equal value” was added to better conform to the Convention No. 100.

A tripartite seminar is organized by the Ministry of Labour to conduct the public hearing related to the amendment of the Labour Protection Act on 21 February 2016, at Chaophraya Park Hotel, Bangkok, with 297 participants from various sectors, including federations of Employers' organization and Workers' organization, academics, government organizations, and other sectors. The participants agreed to revise the Labour Protection Act on issues proposed by the working group. As a result, the Labour Protection Act (No. 7), B.E. 2562 (2019) was

published in the Government Gazette on 5 April 2019 and came into force 30 days after the date of publication, with the amended section 53 as presented above.

**Q: Provide information on any further activities undertaken, in cooperation with workers' and employers' organizations, to promote the principle of the Convention in the public and the private sectors.**

Activities held during 2017-2021 which promote the application of principle of Convention No. 100 to the public and private sectors are reflected in the following projects.

1. An event to present certificates to more than 3,000 business establishments in the fishery sector and poultry sectors which had voluntarily adopted the Good Labour Practices (GLP) to improve work conditions, increase workers' quality of life, and strengthen economic competitiveness. This activity was held on 15 March 2017 at the Ministry of Labour, Bangkok.

2. Activity to raise awareness about Thai Labour Standards on social responsibility (TLS 8001 – 2010) and the Good Labour Practices (GLP) through the website of the Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare, on 5 May 2017.

3. Training to develop a network to build knowledge and understanding about the Good Labour Practices (GLP) arranged by the Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare on 13-14 March 2018 at The Emerald Hotel, Bangkok. The participants included representatives from government agencies, employers and workers organizations, as well as relevant agencies and organizations.

4. Monitoring the business establishments in the Northeastern region which had adopted the Good Labour Practices (GLP), and encouraging them to join the Thai Labour Standards. This was conducted by the Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare on 5 June 2018.

5. An event to present certificates to business establishments which had adopted the Good Labour Practices (GLP) into their labour management. The event also included a discussion panel on “GLP and adaptation toward international standards to increase competitiveness”, and was held by the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour on 14 March 2019 at the Miracle Grande Convention, Bangkok.

6. Training to raise awareness about TLS 8001 - 2020 through virtual platform by the Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare,

Ministry of Labour on 23 June 2020, to build understanding about the Thai labour standards and requirements and be able to disseminate information to networks and related stakeholders. The majority of participants consisted of Thai Labour Standards Development Consultants, human resources personnel, occupational health and safety officers in establishment and other stakeholders.

7. Knowledge dissemination on the Convention on Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951 (No. 100), and the Convention on Discrimination (Employment and Occupation), 1958 (No. 100) by the International Cooperation Bureau, the Office of the Permanent Secretary of Labour, together with the ILO, on 9 –10 September 2020, at Centara Grande, Central World Bangkok. The objective of this event is to raise awareness of all sectors about the importance of equal remuneration for work of equal value, as well as discrimination in employment and occupation. The event was attended by government agencies, private sector, employer and employee organizations.

8. Monitoring and conducting interviews with executives of establishments which adopted the GLP in their business management. This was done by the Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour in December 2020 in order to publish an article in the Labour Standard Development Journal 2021, as well as to promote GLP among other establishments.

9. Training under the project on developing networks of cooperation for GLP, arranged via virtual platform by the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour on 26 January 2021, to build mutual understanding about GLP. This event was also a platform to exchange experiences in developing GLP for human resource management in business establishments, which resulted in improvement of employment and work conditions, as well as equal treatment toward workers.

10. Activity to raise awareness about the Good Labour Practices (GLP), arranged by the Bureau of Labour Standards Development together with the Office of Labour Protection and Welfare in Bangkok Area 2, to support four companies (under the TCP business group) to develop GLP guidelines and to use the GLP logo in their businesses. This event was held on 18 March 2021 at Siam Conference Room of the TCP business group in Bangkok.

Article 2 and 3. Public sector. The Committee previously noted that the former classification method which divided workers into four occupational clusters (unskilled, semi-skilled, skilled and special skilled employees) had been maintained. The Committee notes with regret that once again no further information has been provided on the manner in which it is ensured that the wage determination mechanisms are free from gender bias.

**The Committee urges the Government to indicate the specific measures taken to ensure that job descriptions and the selection of factors for job evaluation are free from gender bias, and more particularly with regard to employees working in the public service who are not public officials. The Committee also requests the Government to provide statistical data, disaggregated by sex, on the distribution and remuneration of men and women in the various groups of the compensation schedule.**

**Q: Indicate the specific measures taken to ensure that job descriptions and the selection of factors for job evaluation are free from gender bias, and more particularly with regard to employees working in the public service who are not public officials.**

The Thai government has continuously attempted to support gender equality and women empowerment. Thailand has mechanisms to establish decent work standards for men and women workers in order to comply with the principle of Convention No. 100. The mechanisms related to determining job descriptions and factors for jobs evaluation are free from gender discrimination. This can be seen in the standards for job positions in both public and private sectors.

### **Public Sector**

Section 42 of the Civil Service Act, B.E. 2551 (2008) highlights the merit system as a part of the organization of civil servants. This includes, for examples, such as (1) appointment an individual into government positions shall take into consideration the knowledge, competency, equality, fairness, and public benefits; (2) human resource management shall consider the efficiency and effectiveness of the organization and nature of work without unfair discrimination; and (3) consideration of merit, promotion, and other benefits awarded to civil servants shall be based upon their performance, capacity and behavior.

In addition, sections 45 and section 46 of the Act identifies four types of civil servants: executive positions, managerial positions, knowledge worker positions, and general positions, as well as ordinary civil servant positions in different types of positions, according to the rules of the Office of the Civil Service Commission (OCSC). Such consideration is based on the potential and capability of the individual. Therefore, determining the nature of jobs and evaluating performance do not take the factors of gender differences into consideration.

Determination of the salaries of civil servants according to the positions and levels of different types of positions under the Civil Service Act B.E. 2551 (*as illustrated in the Annex Table 1*) and the Civil Service Act (No. 2), B.E. 2558 (*as shown in the Annex Table 2*) can also reflect that the determination and adjustment of salary of civil servants are based on a number of factors, such as, the cost of living, remuneration in the private sector, the nation's fiscal condition, the difference between incomes of different levels of civil servants, and other necessary factors, none of which indicates factors related to gender difference.

In addition, factors used in determining remuneration of government sector are also defined in the Remuneration System Manual for Civil Servants by the OCSC, which indicates that remuneration rate shall consider different factors including living standard, cost of living, value of work, remuneration in the labour market, law, bargaining power, organizational policies, job descriptions, area characteristics, and ability to pay. Similarly, determining the first level salary of civil servants also considers various factors in eight aspects as follows: rank and score in entrance examination, foreign languages, experience, professional license, line of work as prescribed by OCSC, additional qualification, award at national level, and scarcity. These all show that determining the remuneration of civil servants is free of gender bias.

This is also true for the determination of job descriptions and performance evaluation for public sector employees and government employees. In the case of public sector employees, the government has measures and mechanisms to determine job description, factors for evaluation, and remuneration structure for both permanent employees and temporary employees, which are free of gender discrimination. This is evident in official notice and circulated documents within public agencies. Examples are as follows.

- Letter of the OCSC (Highest level of emergency) no. Nor Ror 1008/ Wor 14 dated 31 March 2010 regarding the arrangement of positions of permanent public sector employees. The OCSC divides positions of permanent public sector employees into four groups according to job characteristics namely basic service, support service, technical service,



and special technical service. For each group, levels of position are determined by job description, experience, and expertise. For example, permanent public sector employees in basic service level 1 have duties, in short, to perform ordinary manual work, while permanent public sector employees in basic service level 2 need certain experience to perform their duties.

- Letter of the OCSC no. Nor Ror 1008.5/ Wor 5 dated 11 April 2015 regarding guidelines to determine positions of temporary public sector employees, stipulates employment of temporary public sector employees in some categories due to necessity and duty of civil services.

- Letter of the Ministry of Finance no. Gor Kor 0428/ Wor 47 dated 29 May 2015 regarding adjustment of wage rates for public sector employees lists the minimum and maximum of wage rates. There is no gender factor involved in the determination of such rates.

- Letter of the Ministry of Finance no. Gor Kor 0420/ Wor 27 dated 6 March 2017 regarding rules and methods to adjust wages for permanent public sector employment. In this letter, the Ministry agreed to revise the rules and methods of wage adjustment for public sector employees to be the same as those of civil servants.

In the case of government employees, there are notices and rules in the manual for management of the government employment system (revised version) B.E. 2563 (2020) by the OCSC. Under the new employment system, forms of employment are expanded according to job descriptions and duties, and the rules and methods of employment are more flexible. Similar to those of civil servants and public sector employees, the management of government employees are based on competency, performance, and merit. In determining job description, position and workforce, remuneration and benefit, recruitment, and evaluation, the following codes must be complied to.

- Notification of the Committee on Government Employment System regarding determination of job description and workforce planning of government employee B.E. 2554 (2011) and its amendments, shows that the determination of job description and specific criteria of government employees include mainly educational background, experience, and specialization of individual, and are free of gender factor.

- Notification of the Committee on the Government Employment System regarding remuneration of government employee B.E. 2554 (2011) and its amendments, specifies four principles in determining remuneration rates for government employees namely,

quality, fairness, attractiveness, and competency. Hence, gender is not included in the determination of remuneration. In a similar vein, evaluation for annual remuneration increase also takes into account mainly the period of the individual's performance in a given fiscal year. Notification of the Committee on Government Employment System regarding guideline to evaluate the performance of government employee B.E. 2554 (2011) specifies key factors in evaluating the performance of government employee at basic level which include the quantity and quality of performance, punctuation and promptness, and efficient use of resources. This also shows that gender difference is not involved in performance evaluation.

**Q: Provide statistical data, disaggregated by sex, on the distribution and remuneration of men and women in the various groups of the compensation schedule.**

Employment statistics in the Labour Force Survey (Fourth Quarter, October - December 2020) by the National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society indicate that, nationwide, there are more men workers than women workers, and the distribution of occupations between men and women workers is similar for elementary occupations, with 18.23% of total men workers (approximately 1.82 million) and 18.51% of all women workers (approximately 1.58 million) are in elementary occupations. This reflected the employment statistics shown in the Labour Force Survey (LFS) of Q4/2017 (October-December 2017) which revealed that overall there were more male workers than female workers. That is, in 2017, there were 9.79 million male workers, while there were 8.29 million female workers.

Considering the number of workers by occupation in 2017 and 2020, there were more proportion of men workers working as Craft and associate professionals, while women workers have a higher share in Service workers and sell goods.

In addition, according to the LFS, the income levels of men and women workers in many occupations are similarly distributed. For examples, 12.73% of men workers in Elementary occupations (approximately 232 thousand people) and 13.33% of women in Elementary occupations (approximately 210 thousand people) earned between 10,001-15,000 Baht per month, while 17.86% of men Technical officers and practitioners (approximately 153 thousand people) and 20.68% (approximately 166 thousand people) of women Technical officers and practitioners earned between 15,001-20,000 Baht per month.

However, the distribution of men and women workers in some professions also has significantly different proportions. For example, 37.39% of men workers in Craft and associate

professionals (approximately 733 thousand people) earned 10,0001-15,000 Baht per month, but there were only 21.10% of women (approximately 92 thousand people) who were employed in the same occupation and earned the same wage range.

*The distribution of number of workers by occupation, level of income and gender throughout the Kingdom in Q4/2017 are illustrated in the Appendix Table 5.*

The average wage between men and women workers in different types of economic activities can also reflect the different distribution of wages between men and women. In Q4/2020, on average, women's wage was 14,780 Baht per month, which is higher than the average man's wage of 14,484 Baht per month. The three economic sectors with the least difference in the ratio of wage between men and women are transportation and warehouse (0.793), other service activities (0.895), and real estate (0.896). The sector with the greatest ratio between men to women is private household activities (1.309). Comparing the average wages in Q3/2020, the economic activity with the highest increase of women wage was rock mining (average women wage increased by 8,765 Baht, from 14,986 Baht in Q3/2020 to 23,750 Baht in Q4/2020). Water supply and wastewater treatment activities were the economic activity with the greatest decrease in women's wage (average women wage decreased by 1,577 Baht from 19,280 Baht in Q3/2020 to 17,703 Baht in Q4/2020). *More information about average wage and ratio of wage between men and women by the economic activities and genders in Q3 and Q4 of 2020 can be found in Annex Table 6.*

Furthermore, the Labour Force Survey also indicated the distribution of benefits in addition to the usual salaries received by men and women workers in both the private and public sectors. The key points are as follows:

- In general, employees in the private sector receive more additional benefits in the form of overtime pay, bonus, food, and clothing than employees in the public sector.
- Male employees in the private sector receive more overtime pay and housing than female employees. Meanwhile, women workers in the private sector receive more bonuses and food than male workers.
- Male employees in the public sector tend to receive more other types of cash, clothing and housing than women workers, meanwhile women workers in the public sector receive more bonus, overtime pay, and food than men workers.

The additional benefits in the form of overtime pay received by women workers in the public sector is significantly more than men workers.

The above information about additional benefits is similar to the statistics in LFS of Q4/2017 (October – December 2017) by the National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society, which states that overall there were more proportion of workers in private sector received additional benefits in the form of overtime pay, food, and clothing than workers in public sector, while more proportion of women workers in both private and public sector received additional benefits in the form of bonus and food more than men workers.

*The statistics on the numbers and percentage of workers in the private and public sector receiving the additional benefits in Q4/2020 are shown in Annex Table 7.*

#### Direct request

Article 2 and 3 of the Convention. Private sector. The Government previously indicated that the Thai Labour Standards (TLS) 8001-2003 state that employers must not engage in or discrimination in employment, wage and remuneration payment, labour welfare provision, opportunities for training and development, promotion, termination of employment or retirement. The Committee notes however that again no information has been provided by the Government on compliance with standards related to non-discrimination and remuneration and recalls its previous comments noting the need for appropriate training for employers and employees on the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value.

**With regard to the TLS 8001-2003, the Committee urges the Government to provide information on the practical application of the TLS (8001-2003) standards related to equal remuneration for men and women for work of equal value. Please also indicate whether any activities, including training, have been organized in the private sector, such as to promote job evaluation and to provide a better understanding of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value.**

In this section, the Government would like to provide information on three topics namely the Thai Labour Standards which are related to the principle of equal remuneration

for men and women workers for work of equal value, application and evaluation, and related activities in the private sector.

### **1. Thai Labour Standards related to equal pay for men and women workers in works of equal value.**

Thai Labour Standards (TLS) have been continually developed to be consistent with the environment, practical implementation, and new development in the global level. This started with the introduction of the Thai Labour Standards 8001 - 2003 (TLS 8001 - 2003) on 27 June 2003, followed by the Thai Labour Standard 8001 - 2010 (TLS 8001 - 2010) on 26 May 2010. The current Thai Labour Standard (TLS 8001 - 2020) came into force on 24 March 2020. In order to provide the most up-to-date information about the application of Thai Labour Standards, the Government would like to focus on the current TLS 8001 – 2020.

According to the Manual on developing competency of business establishments following the Thai Labour Standard 8001 – 2020 (TLS 8001-2020) by the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour (published in 2020), TLS 8001-2020 was prepared in accordance with the Constitution of the Kingdom of Thailand, as well as laws related to labour protection, occupational health and safety, welfare, and labour relations, and the ILO Conventions, United Nations, and international guidelines. There is a code of conduct on social responsibility of businesses on labour in many dimensions, some of which are related to gender equality, for example, work compensation, discrimination, women employment, and labour welfare. These can be described as follows:

- “4.7.1 The establishment shall not act or encourage unfair discrimination in employment and occupation based on the difference in nationality, race, skin color, gender, age, religion, political opinions, place of birth, social origin, language, marital status, sexual attitudes, disability, HIV/AIDS status, pregnancy, union membership, employee committee membership, personal opinion, and others.”
- “4.7.2 the establishment shall not obstruct, interfere with, or take any action which will affect the exercise of the rights of employees that have no adverse effect on the business, in conducting activities related to race, tradition, religion, gender, disability, employee committee membership, labour union or political party membership, and expression of personal attitude.”

- “4.7.3 The establishment shall treat employees equally in payment of wage and remuneration, regardless of gender of employees.”

## **2. Application and evaluation**

The Ministry of Labour recognizes the importance of establishing the Thai Labour Standards, which promote business establishments to have a good labour management system. Taking into account the diversity of domestic establishments, as well as the readiness and understanding of the stakeholders involved, the application of Thai Labour Standards is therefore voluntary and flexible, so that different types and sizes of enterprises can adopt.

The Department of Labour Protection and Welfare has a checklist system in accordance with the requirements of TLS 8001 - 2020 to ensure the standard certification and to establish the credibility that workers in the assessed workplaces are properly protected in accordance with the standards. The assessment topic that is directly related to the principle of equal remuneration between men and women is clause 4.7.3 under the non-discrimination requirements. The question asks: "Has the establishment followed the requirement on equal treatment in wage and remuneration, regardless of gender of employee?" (*The assessment form under TLS 8001-2020 is in Annex Table 8*). In addition, clause 4.7.3 also illustrates the examples of monitoring the topic of equal remuneration in different forms, as follows,

- Announcement and procedures showing that the establishment has treated the employees equally in terms of wage and remuneration
- Employee Registration
- Payment record
- Making enquiry about any events that may exhibit unequal payment of wage and remuneration

## **3. Related Activities in Private Sector**

The Ministry of Labour, in collaboration with Panyapiwat Institute of Management, has promoted business establishments to install a salary structure. The workshop called "Establishing Salary Structure in the Private Sector" has been held continually since 2012. To date, there have been ten workshops and a total of 542 participants from business establishments. The workshop aims to promote understanding about the salary structure management using “3P”: Pay for Job; Pay for Person; and Pay for Performance. It also encourages participants to have an understanding of the importance and method of creating salary structure so that participants can apply the knowledge in their own workplaces. It also

helps in building positive relationships in business establishments as participants communicate with other staff about salary structure.

The Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour, through the Office of Labour Relation, organized the “Outstanding Workplace for Labour Relations and Labour Welfare” every year to encourage employers and employees to recognize the importance of developing labour relations and welfare in addition to those required by laws and standards, to improve the quality of life of employees. In the manual for nomination/self-certification, there are questions related to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value. For example, question no. 6 and no. 7 in section 1 on Human Resources and Labour Relations Policy and Guidelines, which states: "question no. 6: Does your establishment have a wage management policy? And how does it work?"; and "question no. 7: Does your establishment have a wage and salary structure? And how does it work?".

In addition, the Employers Confederation of Thailand, as a working partner of ILO Thailand, has conducted activities that promote equal remuneration principle between women and men for work of equal value by promoting establishments to take the principle as part of their key business policies.

Examples of co-organized activities held during 2017 to February 2021 to encourage the adoption of TLS 8001-2010 and TLS 8001 - 2020 in business establishment, as well as the promotion of the principles of equal remuneration of women and men workers for work of equal value are as follows:

- Visiting business establishments to promote and monitor those which had passed the TLS 8001-2010 training, by the Bureau of Labour Standards Development, and the Office of Labour Protection and Welfare of Chantaburi province and Rayong province, on 7-8 March 2017.

- Evaluating the TLS 8001-2010 among business establishments in Bangkok, by the Bureau of Labour Standards Development, together with the Office of Labour Protection and Welfare in Bangkok Area 9 on 7 June 2018, and among the business establishments in Samut Sakorn province with the Office of Labour Protection and Welfare of Samut Sakorn province on 7-9 June 2017.

- Arranging a seminar to take opinions about the draft Thai Labour Standards to revise the TLS 8001-2010 to be more suitable to the current situation, held by the Bureau of

Labour Standards Development on 18 July 2018 at the Palazzo, Bangkok. There were 235 participants including employers, workers, representatives of employers and workers organizations, academia, civil society, and government agencies.

- Monitoring and evaluating three business establishments which had passed the TLS 8001-2010 training by the Bureau of Labour Standards Development, together with the Office of Labour Protection and Welfare of Mukdaharn province on 12 June 2019.

- Evaluating the TLS 8001-2010 on basic level among business establishments in Bangkok, by the Bureau of Labour Standards Development, together with the Office of Labour Protection and Welfare in Bangkok Area 7, on 3 July 2019.

- Evaluating the TLS 8001-2010 on basic level among business establishments in Chonburi province and Samut Sakorn province, by the Bureau of Labour Standards Development, together with the Office of Labour Protection and Welfare of Chonburi province and Samut Sakorn province on 11-13 July 2019, and 24-26 July 2019 respectively.

- Promoting knowledge related to Thai Labour Standard (8001 - 2020) for private enterprises by the Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour, together with the Office of Labour Protection and Welfare Office of Chachoengsao province. This was held on 29 – 30 June 2020 with seven establishments in Chachoengsao province, including Nippon Conpo (Thailand) Co., Ltd.; Thammarak Autoparts Co., Ltd.; BestTech & Engineering Co., Ltd.; Epson Precision (Thailand) Co., Ltd.; S.K. Auto Intria Co., Ltd.; TT Auto Co., Ltd.; Motive Steel (Thailand) Co., Ltd; and M.E. Meditech Co., Ltd.

- Evaluating the TLS 8001 - 2020 among enterprises (Gulf Yala Green Co., Ltd.) by the Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour, together with the Office of Labour Protection and Welfare of Yala province on 4 August 2020.

- Delivering a lecture on Thai Labour Standard (TLS 8001 - 2020) for private enterprises (Business Co., Ltd. Services Allianz Co., Ltd. Under the PTT Group), by the Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour on 27 November 2020. The objective was to build understanding and prepare the private sector to apply the Thai Labour Standards System, which consisted of more than 80 participants.



- Training under the Thai Labour Standard Evaluation Program for Thai Labour Standard Evaluator, by the Bureau of Labour Standards Development Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour on 21– 25 December 2020, at Hip Hotel, Bangkok. This event aimed at increasing knowledge and understanding about requirements, process, techniques for evaluating the labour standard in accordance with international standards. There were 40 participants evaluators from the government, the private sector and Thailand Industrial Standards Institute.

- Training under the project on capacity building of government personnel to become consultants of Thai Labour Standard, by the Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour. This event was held on 12 – 13 January 2021 with an objective to enable the government personnel to provide guidance on the establishment of Thai Labour Standards effectively and coherently. There were a total of 100 participants from the central and provincial administration, who have responsibility on Thai Labour Standard.

- Training under the Thai Labour Standard System Class 1 by the Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour on 18 February 2021. This event aims to build understanding about TLS 8001 - 2020, as well as to promote the Thai Labour Standard for widely recognition. The online event was held through virtual platform and attracted interest from 88 business establishments.

Gender pay gap. The Committee recalls its previous comments which referred to the underrepresentation of female ordinary civil servants at the executive, and occupational gender segregation as a main cause of the gender pay gap. The Committee notes that the Eleventh National Economic and Social Development Plan (2012 – 2016) acknowledges that more opportunities should be given to women for career advancement toward managerial and decision-making positions at both local and national levels in the public and private sectors. The Plan also refers to the need to develop laws and regulations to prevent discrimination against women and to amend legislation to allow the appointment for more women to local and national committees. **The Committee asks the Government to provide information on the following:**

(i) the measures taken under the Eleventh National Economic and Social Development Plan to improve women's access to decision-making and management positions, and their impact on reducing the gender pay gap; and

(ii) statistical data disaggregated by sex on the participation of men and women in different occupations and sectors of activity in the public and private sectors.

Q: (i) the measures taken under the Eleventh National Economic and Social Development Plan to improve women's access to decision-making and management positions, and their impact on reducing the gender pay gap.

The 11th National Economic and Social Development Plan (2012–2016) has a strategy which aims at promoting gender equality and increasing opportunities for women in the workplace, namely the strategy of creating fairness in society, especially the sub-dimensional aspects of promoting attitudes of the general public about equality between men and women through coordination with different sectors to instill values and attitudes about gender equality and ban on violence against women. It also promotes increasing opportunities for women to take executive and decision-making positions in local administration, public and private sector through women empowerment.

Additionally, there are important indicators under the strategy of creating fairness in the society; for examples, indicator 4.3.3 the rate of entering into the labour market of the elderly, women, and people with disabilities, and indicator 4.3.4 on the proportion of women at the executive level or decision-making level, either in the public or private sector, at national or local politics, and income gap between men and women workers.

The Five-Year Report on the National Economic and Social Development Plan No. 11 (2012–2016) shows that although career opportunity for women seemed to decrease, as reflected in the engagement rate of women in labour force which reduced from 64.33% in the final year of the Development Plan No. 10, to 60.61% at the completion of the Development Plan No. 11. The statistics on women in the executive level and decision-making level increased during the implementation of the Development Plan No. 11. For instance, in the government sector, the proportion of women in executive level or the decision-making level increased from 22.18% at the beginning of the Development Plan No. 10 to 29.96% in the mid-Development Plan No. 11. In local politics, women participation rose from 4.68% at the beginning of the Development Plan No. 10, to 5.5% in the mid-Development Plan No. 11. *(More details can be found in the Annex Table 9).*

Presently, Thailand is implementing the National Economic and Social Development Plan No. 12 (2017 - 2021), which has a strategy related to the principles of Convention No. 100, i.e. Strategy 2: Creating Fairness and Reducing Inequality in Society. This strategy addresses the measure to develop women's roles and identifies measures to "promote and provide appropriate infrastructure for diverse groups of the population, including women, to equally access public services and social opportunities, while promoting the role of women to participate in national and local administration and decision-making to support national development."

In addition, under the Development Plan No. 12, the Thai government by the Department of Women's Affairs and Family, Ministry of Social Development and Human Security has introduced the Action Plan for Women Development Phase 1 (2020 - 2022) to encourage all Thais to have an attitude that respects equality between women and men, which will then lead to equality in economic, society, politics, community and family. It also aims to create a society that opens to women's participation in various dimensions to their full potential without discrimination. The Plan has five main measures as follows.

- Measure 1: Create the society's attitude about equality between men and women;
- Measure 2: Empower and enhance participation to improve quality of life for women of all groups and levels;
- Measure 3: Develop enabling conditions and factors to develop productivity and equality for women;
- Measure 4: Establish surveillance measures to eliminate risk factors for prevention, protection, assistance and remedies; and
- Measure 5: Strengthen the mechanisms and processes of women development.

Under Measure 2: Empower and enhance participation to improve quality of life for women of all groups and levels, there is Strategy 3: Promoting women to play an important role in social development, which includes important measures such as encouraging women to participate in public activities and to jointly address social problems. Strategy 4: Developing women's potential to participate in politics and decision-making processes also has important measures such as encouraging government agencies, local administrative organizations,

political parties, local political groups, private sector and civil society to see the importance of women participation at all levels.

In addition, under the goal to have higher level of women participation in the society, politics, and decision-making process at the national and local level, there are important indicators; for example, the proportion of women participating in politics at both national and local level, and the proportion of women appointed in the decision-making position in both government and private sectors. *(more details and examples of indicators and outputs can be found in Annex Table 10, and the details of projects/ activities of the government under Measure 2 can be found in Annex Table 11).*

**Q: (ii) statistical data disaggregated by sex on the participation of men and women in different occupations and sectors of activity in the public and private sectors.**

Statistical data reflecting the proportion of men and women in various professions in both the public and private sectors is illustrated below:

#### **1. Women participation in the public sector**

According to the 2018 and 2019 Report on Public Sector Manpower, prepared by the OCSC, there were women civil servants more than men, and the population of women increased slightly from 264,689 or 67.32% in the fiscal year of 2018, to 268,198 or 67.74% in the fiscal year of 2019 – comparing to the proportion of men civil servants at 32.26%, or 127,702 people. Interesting statistics about women participation in civil service in fiscal year 2019 are as follows.

1.1 In regard to distribution of civil servants, it was found that 62.64% (or 167,998 individuals) of women civil servants were under the Ministry of Public Health, followed by the Ministry of Finance, and the Ministry of Interior (8.06% and 7.84% respectively). The majority of men civil servants performed their duties under the Ministry of Public Health (33.95%), then the Ministry of Interior, and Ministry of Agriculture and Cooperatives (16.08% and 12.48% respectively).

1.2 The government agencies with higher share of women civil servants compared to men (65% and over) are Ministry of Public Health (79.49%), Ministry of Social Development and Human Security (77.83%), Ministry of Finance (72.81%), Ministry of Commerce (71.47%) The Ministry of Labour (71.30%), the Ministry of Education (70.89 %) and the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation (69.62%). The government agency with the

highest proportion of men civil servants compared to women civil servants is the Ministry of Justice (65.47 %).

***More detail about the proportion of men and women in civil service can be found in the Annex Table 12 and Table 13.***

1.3 In fiscal year 2019, Civil servants in general and knowledge worker positions have a higher share of women than men, i.e. 57.74% of the general positions are women, and 72.10% of knowledge worker positions are women. Meanwhile, the share of women in managerial positions and executive positions are less than that of men, i.e. 30.29% of civil servants in managerial positions are women, and 20.93% of civil servants in executive positions are women. Although the proportion of women in executive positions decreased from the fiscal year 2018, the share of women civil servants in administrative positions increased from the previous year. In fiscal year 2018, the proportion of women civil servants in managerial positions was 28.71%, compared to 30.29% in the fiscal year 2019.

1.4 Civil servants in general positions, both in operational and experienced levels have a higher proportion of women civil servants than men. Meanwhile, civil servants in managerial positions and executive positions have a significant proportion of men civil servants than women. The proportion of women civil servants in primary managerial positions increased from the previous fiscal year. That is, in fiscal year 2018, 29.91% (646 persons) of civil servants in primary managerial positions were women, while in fiscal year 2019, their proportion rose to 31.10% (674 persons).

***The proportion of civil servants classified by position, category, level, and gender can be found in the Annex Table 14 and Table 15.***

Moreover, when considering statistics relating to the role and decision-making power of women at the national and local levels from the relevant government agencies, it was found that women participation in the national and local levels was not as high as men, as illustrated below:

- Data from the Secretariat of the Cabinet (as of 24 March 2021) showed that there were five women as ministers and deputy ministers in the 62<sup>nd</sup> Cabinet, (10 July 2019 - present), accounting for 13.9% of the Cabinet.
- Data from the Office of the Electoral Commission (as of 21 September 2020) showed that there were 78 women serving as a member of the House of

Representatives, or 15.7%; while there were 26 women senators, or 11.1% of all senators.

- Data from the Office of Local Personnel Management System Development, Department of Local Government Promotion, B.E. 2562 (2019) found that there were 505 women in executive positions in local administrative organizations, or 7.35%.
- Data from the Department of Provincial Administration B.E. 2562 (2019) showed that women who held executive positions at the local level (district chief, head of village, sub-district medical practitioner, district surveillance officer, deputy head of village) accounted for 52,429 persons, or 19.93% of all local executives.

## 2. Women participation in the private sector

The Labour Force Survey (LFS) of Q4/ 2020 (October – December 2020) showed that there are 38.29 million people in employment, of which 17.56 million are women, or 45.87% of the total employment. The occupations in which women participate the most are skilled agricultural forest and fishery workers: 4.72 million (or 26.9% of all women workers), followed by service workers and sell goods (4.35 million or 24.76% of all women workers), and elementary occupations (1.89 million or 10.78% of all women workers). The highest proportion of men workers are also skilled agricultural forest and fishery workers, followed by craft and associate professionals, and the service worker and sell goods. *(The number of workers by occupation and gender throughout the Kingdom can be found in the Annex Table 16).*

The top five industries with highest rate of women participation are as follows:

- Agriculture, forestry, and fishing: 5.07 million (28.89%)
- Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles: 3.17 million (18.05%)
- Manufacturing: 2.88 million (16.40%).
- Accommodation and food service activities: 1.91 million (10.86%)
- Education: 0.78 million (4.47 %)

Overall, the industries with lowest level of women participation are activities of extraterritorial organizations and bodies (0.01% of all women workers), followed by electricity, gas, steam and air conditioning supply (0.22%), and water supply; sewerage, waste management and remediation activities (0.23%).

Women and men participation has similar patterns in many industries. According to the statistics in LFS, employed men are also mostly involved in Agriculture, forestry, and fishing (7.36 million or 35.50% of men workforce), followed by wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles (3.14 million or 15.15% of men workforce), and manufacturing (3.03 million or 14.61% of men workforce). While the industries in which men workers are least involved are those involved in activities of extraterritorial organizations and bodies (0.01% of all men workers), followed by activities of households as employer; undifferentiated goods and services-producing activities of households for own use (0.19%), and mining and quarrying (0.38%). *(More details about the number of workforce by industry and gender can be found in Annex Table 17).*

Statistical data showing the proportion of men and women workers participating in various professions during 2017 to present also reflected in the summary of those who passed the National Skill Standards Test by Skill Standard and Testing Development Bureau, Department of Skill Development, Ministry of Labour. As of 19 April 2021, a total of 259,860 people passed the skill standard test, 82% of them were men. This shows that women workers who take part in skill standards tests are still in small proportion.

The occupation with highest proportion of women passing the test were services sector, i.e. 78.16% (26,526 people) of those tested in the service sector occupations were women, especially Thai Massage Therapists, Thai Cooks, Holistic Health Promoters, Western Spas, and Elderly Care Workers. *(The details on the national skill standards test by occupational and gender can be found in Appendix Table 18).*

One example of the participation of men and women workers in jobs related to futuristic skills or career groups such as science, technology, engineering and mathematics education (STEM Education) can be seen in the Professional Qualification Assessment Statistics Database (from January 2017 - April 2021) by Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization). In the field of information and communication technology and digital content, such as the system design analyst, computer and computer systems service provider, technical support technician, there were overall more men being assessed than women (65.68% of those taking skill assessments in such professions were men), while the skill assessments that women were most involved in were software and applications, system tester occupations, Level 4, (53.85% of all assessment takers) (as of 19 April 2021). *(Additional*

*information on professional qualifications in information and communication technology and digital content can be found in Appendix Table 19).*

In addition, it was found that even though most men and women workers are private employees, i.e. 38.12% of all women workforce and 39.98 % of all men workforce are private employees. However, the proportions of women and men engagement in other work statuses are significantly different. For instance, there were 7.51 million (36.35%) own account workers who are men, while only 4.91 million (28.98%) were women, and men employers account for 0.68 million (3.30% of all men workforce), while women who are employer account for 0.24 million (1.40% of all women workforce), which is only half of men employers.

However, considering the pattern of working status of women compared to the same period in previous year, based on the Labour Force Survey of Q4/ 2019, it was found that the proportion of women workers who are self-employed increased from 0.21 million or 1.28% of all women workers in 2019, to 0.24 million (1.40% of all women workers) in 2020. Meanwhile, men's working status in many forms is also likely to decline from the previous year, in particular, employees in the private sector have reduced by 0.58% compared to the total number of men workers between 2019 and 2020.

*More details about changes in the number of men and women workers classified by working status between 2019 and 2020 can be found in Annex Table 20.*

Examples of women participation in executive positions can be found in some public organizations. For instance, the Securities and Exchange Commission (SEC), a government agency established under the Securities and Exchange Act B.E. 2535 (1992) and has the authority to promote, develop, and supervise the capital markets in Thailand. According to statistics on the number of men and women employees of SEC from 2018 to 19 April 2021, it was found that the proportion of women directors increased from 64.52% in 2018 to 66.67% in 2021, while the proportion of women senior executives during the year 2018 and 2021 was steady at 63.64% of the total number of senior executives. These statistics shows that in some public organizations, women are involved in the management and decision-making levels. This supports increasing women's opportunities for work in equal value. *(details on the number and percentage of executives and employees of the Office of Securities and Exchanges Commission can be found in Appendix Table 21).*



Article 4. Cooperation with employers' and workers' organizations. The Committee previously noted that in the private sector, in order to follow up on the application of the labour laws, the adoption of a workplace policy and the implementation of TLS 8001-2003, committees comprised of representatives of employers and employees were set up with the workplace. **Noting the absence of additional information on this point, the committee once again asks the Government to provide information on the following:**

(i) the number of committees set up in order to follow up the workplace policy and how they ensure and monitor the implementation of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value;

(ii) how the Labour Welfare Committee as well as the welfare committees at the enterprise level are in practice promoting equal remuneration for men and women for work of equal value; and

(iii) whether any collective agreements explicitly providing for equal remuneration for men and women for work of equal value have been concluded, and if so please forward copies of such agreements.

**Q: (i) the number of committees set up in order to follow up the workplace policy and how they ensure and monitor the implementation of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value.**

Report on important information for the management of labour protection and welfare by Academic work, Policy and Planning Group, Office of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour, showed that there were 4,289 welfare committees in business establishments established during October 2020 - March 2021. In March 2021, 1,230 establishments were instructed to have welfare committees.

Considering the number of welfare committees in business establishments by fiscal year, it was found that the number of labour welfare committees in enterprises has increased from fiscal year 2016 to 2020, especially in fiscal year 2020, in which more than 14,853 labour welfare committees were established. *(statistics on the labour welfare committees in enterprises during the fiscal year 2016 - 2021 can be found in Annex Table 22)*. The existence of the labour welfare committee is a tool to ensure that business enterprises comply

with international standards, including the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

In addition, under Thai Labour Standard (TLS 8001 - 2020), business establishments must appoint a committee consisting of representatives of the employer and workers to be responsible for the application of such standards. According to the Important information for the management of labour protection and welfare, there were 1,283 business establishments that have been certified with the TLS 8001 – 2020. (*More details can be found in Annex Table 23*).

**Q: (ii) how the Labour Welfare Committee as well as the welfare committees at the enterprise level are in practice promoting equal remuneration for men and women for work of equal value.**

The labour welfare committee in business establishment can promote the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value by; (1) discuss with the employer to provide welfare to employees; (2) consult and suggest to employers about welfare for employees; (3) monitor, control, and oversee the provision of welfare by employers to employees; and (4) provide opinions and guidelines for providing useful welfare benefits for employees to the Labour Welfare Committee.

In addition, the labour welfare committee in business establishments can raise awareness about equal remuneration for men and women workers for work of equal value. This is in accordance with section 98 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), which states that “an employer shall meet for discussion with the welfare committee of the business establishment at least once every three months, or when requested by more than half of the total members of the welfare committee of the business establishment, or, when requested by the labour union with reasonable ground.”

**Q: (iii) whether any collective agreements explicitly providing for equal remuneration for men and women for work of equal value have been concluded, and if so please forward copies of such agreements.**

According to the database of the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour, it was found that most of the collective agreements are primarily related

to working conditions issues, and that there is no specific collective agreement on equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Enforcement. The Committee recalls the many training activities conducted in respect of ILO Standards, as well as the training to enhance practical skills on labour protection and labour law enforcement. **The Committee once again asks the Government to provide specific information on how these training activities have contributed to increasing awareness of labour inspectors on the issue of equal remuneration for work of equal value, and assisted them in better detecting and addressing violations of the principle of the Convention. Please provide additional information concerning labour inspection activities that have occurred such as the number of written orders delivered to employers and any proceedings that have followed these orders delivered under sections 15 and 53 of the Labour protection Act.**

The Government would like to provide information on two issues relating to the performance of labour inspectors which is in accordance with the Convention No. 100 conducted during 2017 to present, namely examples of training for labour inspectors, and labour inspection activity.

### **1. Training for labour inspectors**

Government agencies have conducted many activities and trainings which include raising awareness about the principle of equal remuneration for men and women among stakeholders, including labour inspectors. Examples are as follows.

- Training for labour inspectors on issues of forced labour and debt bondage on 10-11 January 2017 at Chaopraya Park Hotel, Bangkok. Participants included 100 labour inspectors from the central administration office and the provincial offices nationwide.

- Projects to increase effectiveness in legal enforcement for labour inspectors, first group of the Fiscal Year of 2018, held on 25-30 June 2018 at Ramada D'ma Bangkok Hotel. There were 50 labour inspectors from the central administration office and the provincial offices nationwide participating in this event.

- Project to increase effectiveness in legal enforcement for labour inspectors, second group of the Fiscal Year of 2018, held on 9-14 July 2018 at Chaopraya Park Hotel,

Bangkok. There were 50 labour inspectors from the central administration office and the provincial offices nationwide receiving the training.

- Projects to increase effectiveness in legal enforcement for labour inspectors, third group of the Fiscal Year of 2018, held on 16-21 July 2018 at The Palazzo, Bangkok. There were 34 labour inspectors from the central administration office and the provincial offices nationwide receiving the training.

- Projects to increase effectiveness in legal enforcement for labour inspectors, conducted on 22 - 26 July 2019 at The Palazzo Hotel, Bangkok, to encourage labour inspectors to have knowledge about labour protection mission, laws, regulations, guidelines, and techniques in making inquiry and issuing orders. There were 50 labour inspectors from central and provincial administration attending this event.

- Workshop for labour inspectors about labour protection in the fishery sector on 15-17 August 2019 at Royal Hill Golf Resort and Spa, Nakorn Nayok province. There were 60 labour inspectors from the central office and provincial offices on 22 seaside provinces.

- Projects to support knowledge of the practitioners to prevent and solve problems relating to forced labour and human trafficking, first group of the Fiscal Year of 2020, held during 12-13 December 2019 at Hip Hotel Ratchada Bangkok. There were 45 labour inspectors from central and provincial administration offices attending this event.

- Projects to support knowledge of the practitioners to prevent and solve problems relating to forced labour and human trafficking, second group of the Fiscal Year of 2020, held during 12-14 January 2019 at Hip Hotel Ratchada Bangkok. There were 50 labour inspectors from central and provincial administration offices attending this event.

- Projects to promote knowledge and law enforcement to increase the competency of labour inspectors, held on 31 August - 2 September 2020 at Mida Don Mueang Airport Hotel, Bangkok. There were more than 100 labour inspectors from both central and provincial administration participating in this event. Under this project, there was a topic on "Labour Protection Policy", which provided knowledge about labour protection laws, regulations, and practices.

In addition, trainings for labour inspectors prepared by the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour, in courses related to the Thai Labour Standards (TLS 8001 - 2020) also include topic on equal remuneration for women and men workers, in accordance with section 53 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (Revised B.E. 2562).

## 2. Labour Inspection activity

Labour inspection is prescribed in section 115/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (Revised B.E. 2562) which states that "For the purpose of performing duties of the Labour Inspector under Section 139, an employer with ten employees or more shall submit a report form on conditions of employment and working conditions to the Director-General or his/her designate within the month of January of every year. In this regard, the Labour Inspector shall provide the form as prescribed by the Director-General to the employer within the month of December of every year". The employment conditions and working conditions form can show employment conditions, non-discrimination on the ground of gender, and basic information as required by law, such as:

- Basic information about age, gender, and nationality of employees, including employees with disability, number of labour contractors and subcontractors.
- Minimum and maximum pay, including monthly, daily, hourly, and skill-standard pay.
- Work regulations

The labour inspector shall examine whether a business establishment has employment and working conditions as required by law, or whether there is discrimination between men and women workers. If an employer was found to violate any provision in labour laws, the labour inspector must record the number of affected employees, and, once the labour inspection was completed, notify the employer about the result, which may be in two ways as follows:

- In case the employer has already complied with the law, the labour inspector will encourage the continuing of good labour relations and compliance.
- In case the employer has violated any provision in labour laws, the labour inspector will explain about the offences and instruct employers to improve their practices. Once the employer complies with the law, operations will cease. This may be one of the reasons why there are no complaints relating to the principle of the Convention. But if the employer fails to comply with the law, the labour inspector will gather evidence and proceed with the criminal proceedings.

However, law enforcement under section 115/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (Revised B.E. 2562) may not be able to demonstrate every aspect of employment

condition because it is based on the pre-specified issues. The proactive operation of labour inspectors under other provisions of the Labour Protection Act B.E. 2541 (Revised B.E. 2562) can also be considered as measures to ensure the application of principle of equal remuneration for women and men workers for work of equal value in accordance with section 15 and section 53 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (Revised B.E. 2562).

- Section 123 “Where an employer violates or fails to comply with those provisions concerning entitlement to any sum of money under this Act and the employee wishes to have a competent official take action under this Act, the employee has the right to submit a complaint in the form prescribed by the Director-General to the Labour Inspector of the locality in which the employee works or in which the employer is domiciled”.

- Section 124 " When a complaint is submitted pursuant to Section 123, the Labour Inspector shall investigate the facts and issue an order within sixty days from the date of receipt of the complaint”.

- Section 139 “In performing their duties, Labour Inspectors shall have the following powers: (1) To enter place of business or office of an employer and workplace of an employee during business hours so as to inspect the working conditions of employees and the employment conditions, to make inquiries about facts, to take photos, to make copies of documents relating to employment, payments of wage, overtime pay, holiday pay, holiday overtime pay, and the register of employees, to collect samples of materials or products relating to work safety analysis and to do any other act to obtain facts relating to the enforcement of this Act; (2) To send notices of inquiry or summons to an employer, an employee or other persons concerned for the clarification of facts or to send relevant items or documents for their consideration; (3) To issue written orders requiring an employer or an employee to comply with this Act”.

Labour inspection activities during 2017 – 2020, according to the annual reports on labour protection and welfare by the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour, are as follows.

- Annual report of 2017 (1 October 2016 – 30 September 2017) shows that there were labour inspection activities conducted among 40,440 business establishments, accounting for 1,504,113 workers. There were also 31,536 labour inspections of informal workers.

- Annual report of 2018 (1 October 2017 – 30 September 2018) shows that there were labour inspection activities conducted among 41,301 business establishments, accounting for 1,367,840 workers. There were also 31,330 labour inspections of informal workers.

- Annual report of 2019 (1 October 2018 – 30 September 2019) shows that there were labour inspection activities conducted among 35,872 business establishments, accounting for 1,231,155 workers. There were also 34,204 labour inspections of informal workers.

- Annual report of 2020 (1 October 2019 – 30 September 2020) shows that there were labour inspection activities conducted among 35,661 business establishments, of this 11,316 (31.73% of all inspected establishments) were found to not meeting the requirements of labour laws such as paying wage in advance, and arranging holidays. However, after the labour inspectors issued orders to comply with the laws within the designated time frame, there were 35,492 business establishments (99.52% of all inspected establishments) which were in accordance with the laws. Moreover, labour inspection in the informal sector through the inspection of employers of homeworkers and employers in agriculture that do not employ worker throughout the year were conducted among 34,064 people, and 33,675 were found to have been complied with the law (98.86% of the total number of inspected informal workers).

At present, there has been no labour inspector's order relating to equal remuneration for men and women workers, neither violation of section 15 nor section 53 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (Revised B.E. 2562).

### Part c

(c) In so far as it has not already been supplied in reply to question (b), please provide information on the practical application of the Conventions concerned (for example, copies or extracts from official documents including inspection reports, studies and inquiries, statistics); please also state whether courts of law or other tribunals have given decisions involving questions of principle relating to the application of the Conventions concerned. If so, please supply the text of these decisions.

**Q: please provide information on the practical application of the Conventions concerned (for example, copies or extracts from official documents including inspection reports, studies and inquiries, statistics).**

A job description and performance evaluation in the private sector take into account skill, knowledge, competency and attitude or professional experience. This reflects in skill standards established by the Department of Skill Development, Ministry of Labour, and the determination of standards for competency assessment by the Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization).

According to the manual on recognition of skill standard in fiscal year B.E. 2564 (2021) issued by the Department of Skill Development, Ministry of Labour, labour standard for each occupation is established by the Committee on promotion of labour skill development, which is instituted under the Skill Development Promotion Act B.E. 2545 (2002). The Committee then appointed Sub-committees, which include representatives from private and public sectors who are experts in each occupation, to consider and set up a draft national skill standard. The draft standard will then be circulated among businesses and government offices for comments and recommendations. Upon revision, the draft standard will then be submitted to the Committee on promotion of labour skill development for consideration, and then to the Minister of Labour for approval. The approved standard will finally be published in the Government Gazette.

According to statistics of the national skill standards by the Department of Skill Development, Ministry of Labour (as of 19 April 2021), there are 167 national skill standards in seven occupational groups, including construction, industrial technicians, mechanics, electronics and computer professions, industrial art, agricultural science professions, and services. The skill standard test is assessed on the nature of the work in accordance with the skill, knowledge and competency of various levels, without gender factors involved. For instance, the Notification and explanation of the Wage Committee on the wage rate according to skill standards (No. 9) (as of March 2020) describes the criteria for assessing workers in the Thai culinary profession Level 1 as an individual with basic skill and knowledge in Thai cooking according to the recipes. Meanwhile, the criteria assessment of the Thai culinary profession Level 2 is being skilled and experienced in cooking in a restaurant of which 50 % of the dishes in the menu are Thai, and receive the standard of Clean Food Good Taste from the Ministry of Public Health or equivalent/higher, as well as being able to calculate the costs.



Another example of determining job description without gender discrimination is the document for public relation by the Thailand Professional Qualification Institute (Public Organizations) B.E. 2561 (2018). The process of establishing occupational standards does not take gender difference into consideration. The process starts by identifying an occupation through consultation with stakeholders, then an occupational standard is made by study of experts and comments from representatives of workers in such occupation. Moreover, the guideline to establish occupational standards by the Thailand Professional Qualification Institute (Public Organizations) is based on knowledge and competence. For example, assessment of the community transport profession, driver of public transport (taxi) vehicles, level 1 is done in two parts: identifying the required local geographical details, and driving with safety and good service. Meanwhile, assessment of the same occupation in level 2 requires two additional competency areas: the ability to follow procedures on safety and health at work, and vehicle maintenance *(For more information about the assessment of community transport professions, public transportation professions (taxis), level 1 and level 2, please see Annex Table 3).*

The mechanism of determining remuneration in the private sector is established by the Notification of the Office of the Prime Minister regarding Appointment of the 21st Wage Committee dated 27 September 2020. The Wage Committee consists of 14 committees, with four representatives from the government, five representatives from the employers, and five representatives from the workers. The criteria for determining the minimum wage following the Notification of Wage Committee on Minimum Wage (No. 10) dated 1 January 2020, are factors such as, cost of living, inflation rate, standard of living, production cost, prices of goods and services, business capabilities, labour productivity, gross domestic product, and economic and social environment. Formulas to calculate the minimum wage in many countries were also reviewed for comparison. This reflects that the determination of minimum wage by the Wage Committee does not take into consideration the gender difference.

In addition, the Notification of Wage Committee on the wage rate according to skill standards (No. 9) dated on 4 March 2020 also establishes wage rates for the individuals who pass the national skill standard test in each profession and each level to receive appropriate wages that are aligned with their skills, competency, and employment in the labour market without taking into account gender differences **(as shown in the Appendix Table 4)**. Moreover, the Wage Committee also issued the Notification on the wage rate according to

skill standards (No. 10) on 5 January 2021 to promote and improve skills in 13 occupations, by considering factors such as skill level, knowledge, competency, and economic conditions. According to the Explanation about determination of wage rate in three groups of occupation, 13 occupations by the Ministry of Labour dated on 25 January 2021, in order to prepare wage rates in accordance with skill standards, the Wage Committee has appointed three sub-committees to study and prepare the draft wage rate according to skill standard, to be submitted to the Wage Committee. The sub-committees prepared the wage rate by considering factors such as the results of surveys on business establishments, employees, and people who passed the national skill standard test in each occupation, work conditions in each occupation, real wage payment in the labour market, and ability to pay by employers. The sub-committee also considered the opinions received during a seminar on the (draft) wages rate according to skill standards organized by the Ministry of Labour on 16 September 2020. In conclusion, the Ministry of Labour has issued the Wage Committee Notification regarding wage rates according to skill standards for 96 occupations. The Division of Labour Economy, Office of the Wage Committee, also stated that in 2021, wage rates for additional 16 occupations will be established (according to the Office of Wage Committee, Division of Labour Economy, Ministry of Labour).

Even though government agencies such as the Department of Labour Protection and Welfare under the Ministry of Labour, the National Human Rights Commission, the Labour Court, and the Constitutional Court have the authority to accept and make decisions on complaints relating to section 15 or section 53 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), the above agencies have not received complaints relating to issues of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

**Q: please also state whether courts of law or other tribunals have given decisions involving questions of principle relating to the application of the Conventions concerned. If so, please supply the text of these decisions.**

There are issues relating to the principle of the Convention which appeared in a previous Supreme Court judgment. Supreme Court judgment no. 22326 – 22404/2555 (2012), states that contractors working in the same manner as employees under contracts shall be eligible for the same benefits, food, transport, bonus as employees under contracts without discrimination. This emphasizes the protection of all types of workers.

In addition, the government is in the process of preparing the draft of the Act on Promoting the Development of Quality of Life and Protection of Informal Workers B.E. ... ", in order to meet the current employment situation. Under the draft law, which has been revised after public hearing, there are issues that promote the implementation of the principle of the Convention No. 100 as follows.

- Section 11 of Chapter 2: Promoting, developing quality of life, and protecting informal workers: "for the benefit of the protection of certain groups or types of informal workers who are employed or provide services to employers, the Minister shall have the authority to issue ministerial regulations to determine work conditions, remuneration or other benefits, including forms or conditions in the contract by which employers shall follow".

- Section 41 of Chapter 5: Submission of a complaint and consideration of complaint: "In the event of the hiring of informal workers and employers fail to pay money or any other benefits as required by law to informal workers by violating or failing to comply with section 11, informal workers may file a complaint with the labour inspector of informal workers who are under the area where informal worker is or where the employer has a domicile according to the form notified by the Permanent Secretary of Labour. In the event of the death of an informal worker before the complaint submission or during the hearing, the heir to the applicant has the right to submit a complaint to the labour inspector of informal workers or proceed according to this Chapter."

- Section 45 of Chapter 6: Labour inspectors of informal worker: "In performing duties under this Act, labour inspectors of informal workers shall have the following powers: (1) enter the workplaces of informal workers or offices of employers or businesses establishment related to informal workers during working hours in order to monitor the working conditions of informal workers, fact-finding, take photos, take copies of work-related documents, collect samples of materials or products for analysis on work safety and conduct other acts in order to obtain the facts in which they will be executed in accordance with this Act; (2) to issue a statement or request for employer, owner of business establishment related to informal workers or related person to provide fact or submit items or document for consideration; (3) to issue in writing to the employers, owners of business establishment related to informal workers or informal workers to comply with this Act.

## Annex

**Table 1** The allowances of civil servants by positions under the Civil Service Act B.E. 2551 (2008)

### 1. Executive Positions

Levels	Position allowances (Baht/Month)
Higher level	21,000 14,500
Primary level	10,000

### 2. Managerial Positions

Levels	Position allowances (Baht/Month)
Higher level	10,000
Primary level	5,600

### 3. Knowledge Worker Positions

Levels	Position allowances (Baht/Month)
Advisory level	15,600 13,000
Expert level	9,900
Senior professional level	5,600
Professional level	3,500

### 4. General Positions

Levels	Position allowances (Baht/Month)
Highly skilled level	9,900

Source: Civil Service Act B.E. 2551 (2008)

**Table 2** The salary rate of civil servants by positions under the Civil Service Act (No. 2) B.E.2558 (2015)

Minimum and maximum wages for the civil servants

Executive Positions

	Baht	Baht
Maximum	74,320	76,800
Minimum	51,140	56,380
Minimum (Temporary)	24,400	29,980
Levels	Primary	Higher

Minimum and maximum wages for the civil servants

Managerial Positions

	Baht	Baht
Maximum	59,500	70,360
Minimum	26,660	32,850
Minimum (Temporary)	19,860	24,400
Levels	Primary	Higher

Minimum and maximum wages for the civil servants

Knowledge Worker Positions

	Baht	Baht	Baht	Baht	Baht
Maximum	26,900	43,600	58,390	69,040	76,800
Minimum	8,340	15,050	22,140	31,400	43,810
Minimum (Temporary)	7,140	13,160	19,860	24,400	29,980
Levels	Practitioner	Professional	Senior Professional	Expert	Advisory

Minimum and maximum wages for the civil servants

General Positions

	Baht	Baht	Baht	Baht
Maximum	21,010	38,750	54,820	69,040
Minimum	4,870	10,190	15,410	48,220
Levels	Operational	Experienced	Senior	Highly Skilled

Source: Civil Service Act (No. 2) B.E.2558 (2015)

**Table 3** Examples of standard assessment criteria for community transport professions, public transportation professions (taxis), level 1 and level 2

Professional qualification	Prerequisites	Promotion criteria	Abilities
Community transport professions, public transportation professions (taxis) Level 1	A person who has the skills at the operational level, must have good problem-solving skills, and be able to identify local geography necessary for safety and services.	(1) Over the age of 22 years old (2) with the presence of a public driving license (taxi), there is a requirement of at least 3 years of public driving experience, in case of other types of public driving license and the driver ID card (yellow card), qualified by Department of Land transport, there is a minimum of at least 3 years of public driving experience and 1 year of Taxi driving experience prior to registration	PUT-ZZZ-1-057ZA The ability to indicate the detail of local geography  PUT-ZZZ-1-060ZA Drive taxi with safety and good services
Community transport professions, public transportation professions (taxis) Level 2	A person who meets the skill requirements set for the job. Be able to solve problems at the basic premises given the right applications of tools, principles, and fundamental information. Must be able to check for car maintenance and assure the safety of the car prior to driving.	(1) either has the public driving license or the driver ID card (yellow card) (2) at least 2 years of public driving experience (Taxi) after qualification level 1, in the case where the person is not qualified for level 1, and wished to be qualified, it is required to have at least 5 years of public driving experience (Taxi)	PUT-ZZZ-2-058ZA Follow the safety guide and health checkup while working  PUT-ZZZ-2-059ZA Check for maintenance before driving

Source: TPQI System, Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization)

**Table 4** Examples of job descriptions and assessments base on the qualification levels, wage-based rate, and skill labour standard including 64 occupational groups

In Baht per day

National Labour Standard (knowledge, skills, and competency)	Wage rate not less than
<b>1. Mechanical Engineer</b>	
<b>1.1 Car Painting</b>	
<b>Level 1</b> requires the primary knowledge to prepare the car surface for painting, painting on the car steel, painting on curved surfaces and knowing how to apply rust prevention primer	440
<b>Level 2</b> requires, in addition to level 1 certificate, good skills on sanding, priming, and taping the cars. Must be organized with work and always check coating applications after the paint job.	515
<b>Level 3</b> must pass the prerequisite for level 2, must be able to blend and match colors, must be able to apply primers and repaint surfaces, must be able to utilize a variety of tools, and be able to assess the service cost to the circumstances.	585
<b>1.2 Car Mechanic</b>	
<b>Level 1</b> requires forging, welding, molding, and knowing how to apply steel rivets as basic work. Be knowledgeable with customizing and designing the car's hood and body. Be knowledgeable with fixing crash marks. know the car's mechanics thoroughly including how to adjust seats, maneuver the hood of the car, etc.	465
<b>Level 2</b> must pass the prerequisite for level 1, and must be able to repair, change and decorate various car parts and take off or weld parts connected to the car chassis and/or body of the car. Must also know how to remove the dashboard/console as well as welding small plastic parts together	560
<b>Level 3</b> requires the prerequisite for level 2 and be able to weld other materials apart from plastic and steel, Must be able to evaluate and assess the value of services/repairs accurately	650

Source: Explanation of the Notification of the Wage Committee: Wages Based on Skill Standards (No. 9)

**Table 5** Number of employees by occupation, level of income and gender, nationwide statistic (Quarter 4/2020)

Unit In Thousands

Level of income	Total	Legislators & Managers	Professional	Technicians	Clerks	Service workers	Agricultural & Fishery	Craft & associate	Plant & Machine controllers	Elementary occupations	Not classifiable
Male	9,998.3	535.9	777.3	853.8	473.5	1,122.8	534.1	1,959.8	1,889.3	1,822.7	29.3
Less than 1,501 Baht	29.6	-	0.1	0.1	1.2	0.8	7.6	3.0	0.7	16.0	-
1,501 – 2,500 Baht	106.9	-	0.3	0.6	0.2	3.5	49.0	8.5	2.7	42.2	-
2,501 – 3,500 Baht	166.2	0.5	1.8	3.1	2.0	5.5	55.6	14.3	6.6	76.9	-
3,501 – 4,500 Baht	263.0	1.6	1.1	3.2	-	10.5	74.6	26.9	14.6	130.5	-
4,501 – 5,500 Baht	289.9	45.7	3.8	5.6	1.6	14.6	49.9	34.9	21.8	110.6	1.6
5,501 – 6,500 Baht	524.8	21.1	2.6	14.5	4.8	23.5	67.0	77.5	40.6	272.1	1.1
6,501 – 7,500 Baht	493.0	22.6	3.6	20.2	5.9	43.3	53.2	112.7	45.1	186.4	-



Level of income	Total	Legislators & Managers	Professional	Technicians	Clerks	Service workers	Agricultural & Fishery	Craft & associate	Plant & Machine controllers	Elementary occupations	Not classifiable
7,501 – 10,000 Baht	2,974.9	72.3	33.2	129.6	110.7	423.6	122.5	639.0	717.6	726.5	-
10,001 – 15,000 Baht	2,658.9	44.2	97.9	207.8	188.6	397.8	41.8	732.7	714.3	232.0	1.7
15,001 – 20,000 Baht	909.9	38.3	121.5	152.6	76.1	87.6	6.3	193.2	210.0	22.9	1.6
20,001 – 30,000 Baht	828.5	82.0	235.8	185.5	62.7	70.1	5.3	87.9	92.1	5.4	1.8
More than 30,000 Baht	688.2	205.0	266.6	120.4	16.8	37.0	0.1	23.6	17.1	0.7	0.9
Unknow	64.5	2.7	8.9	10.9	2.9	5.0	1.4	5.7	6.0	0.3	20.7

Source: The labour force survey whole kingdom, Quarter 4: October – December 2020 by the National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society.

**Table 6** Average wage and wage ratio by the economic activities and gender, nationwide statistic (data as of quarter 3/2020 and quarter 4/2020)

In Baht/Month

Economic activities	Quarter 3/2020			Quarter 4/2020			Change in average wage for women
	Average wage for men	Average wage for women	Ratio between men and women	Average wage for men	Average wage for women	Ratio between men and women	
<b>Total</b>	<b>14,534</b>	<b>14,833</b>	<b>0.980</b>	<b>14,484</b>	<b>14,780</b>	<b>0.980</b>	<b>-53</b>
1) Agriculture, forestry and fishing	6,238	5,244	1.190	6,420	5,514	1.164	270
2) Mining and quarrying	15,914	14,986	1.062	24,872	23,750	1.047	8,765
3) Manufacturing	14,554	12,869	1.131	14,716	12,495	1.178	374
4) Electricity, gas, steam and air conditioning supply	25,058	24,978	1.003	27,559	26,836	1.027	1,858
5) Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	22,612	19,280	1.173	19,489	17,703	1.101	1,577
6) Construction	11,065	10,516	1.052	10,560	11,765	0.898	1,249
7) Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	13,658	13,195	1.035	13,765	13,349	1.031	153
8) Transportation and storage	16,745	19,672	0.851	16,212	20,448	0.793	776
9) Accommodation and food service activities	12,297	9,927	1.239	11,398	9,886	1.153	42
10) Information and communication	29,128	30,205	0.964	32,876	31,422	1.046	1,217
11) Financial and insurance activities	29,361	25,899	1.134	30,237	24,966	1.211	932
12) Real estate activities	18,090	17,603	1.028	17,127	19,117	0.896	1,514
13) Professional, scientific and technical activities	24,704	22,772	1.085	24,855	23,457	1.060	686
14) Administrative and support service activities	12,143	12,267	0.990	12,678	12,876	0.985	609
15) Public administration and defense; compulsory social security	18,099	18,821	0.962	17,587	19,090	0.921	269
16) Education	25,859	23,099	1.119	25,104	22,958	1.093	141
17) Human health and social work activities	17,516	19,991	0.876	19,043	19,051	1.000	941
18) Arts, entertainment and recreation	13,946	11,738	1.188	12,875	11,289	1.141	449
19) Other service activities	8,014	8,859	0.905	7,656	8,554	0.895	305
20) Activities of households as employer; undifferentiated goods and services-producing activities of households for own use	10,560	9,076	1.164	11,137	8,508	1.309	568
21) Activities of extraterritorial organizations and bodies	100,000	27,291	3.664	69,592	66,089	1.053	38,798
22) Unknown	17,891	18,791	0.952	21,473	22,304	0.96	3,513

Source: The labour force survey whole kingdom, Quarter 3/2020 and Quarter 4/2020 by the National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society.

**Table 7** Number and percentage of employees in the private sector and public sector receiving fringe benefit, distributed by gender

In Thousands (percentage)

Categories and gender	Number of employees	Employee Receive Fringe Benefit						
		Bonus	Overtime	Other Income	Food	Clothes	Housing	Others
<b>Total</b>	<b>4,416.3</b>	<b>28.2</b> <b>(0.6)</b>	<b>1,220.9</b> <b>(27.6)</b>	<b>1,994.1</b> <b>(45.2)</b>	<b>1,220.4</b> <b>(27.6)</b>	<b>45.8</b> <b>(1.0)</b>	<b>901.1</b> <b>(20.4)</b>	<b>555.2</b> <b>(12.6)</b>
Men	2,264.8	12.8 (0.6)	638.2 (28.2)	1,031.7 (45.6)	535.9 (23.7)	25.2 (1.1)	504.2 (22.3)	269.1 (11.9)
Women	2,151.5	15.4 (0.7)	582.7 (27.1)	962.4 (44.7)	684.5 (31.8)	20.6 (1.0)	396.9 (18.7)	286.1 (13.3)
<b>Private sector</b>	<b>3,507.7</b>	<b>24.0</b> <b>(0.7)</b>	<b>1,078.4</b> <b>(30.7)</b>	<b>1,351.7</b> <b>(38.5)</b>	<b>1,178.3</b> <b>(33.6)</b>	<b>42.1</b> <b>(1.2)</b>	<b>654.3</b> <b>(18.7)</b>	<b>537.5</b> <b>(15.3)</b>
Men	1,830.9	11.3 (0.6)	588.9 (32.2)	719.3 (39.3)	517.8 (28.3)	22.4 (1.2)	369.1 (20.2)	257.4 (14.1)
Women	1,676.9	12.6 (0.8)	489.5 (29.2)	632.5 (37.7)	660.4 (39.4)	19.7 (1.2)	285.3 (17.0)	280.1 (16.7)
<b>Public sector</b>	<b>908.6</b>	<b>4.2</b> <b>(0.5)</b>	<b>142.5</b> <b>(15.7)</b>	<b>642.4</b> <b>(70.7)</b>	<b>42.1</b> <b>(4.6)</b>	<b>3.8</b> <b>(0.4)</b>	<b>246.7</b> <b>(27.2)</b>	<b>17.8</b> <b>(2.0)</b>
Men	433.9	1.4 (0.3)	49.3 (11.4)	312.4 (72.0)	18.1 (4.2)	2.9 (0.7)	135.1 (31.1)	11.7 (2.7)
Women	474.7	2.8 (0.6)	93.2 (19.6)	330.0 (69.5)	24.0 (5.1)	0.9 (0.2)	111.6 (23.5)	6.1 (1.3)

Source: The labour force survey whole kingdom, Quarter 4: October – December 2020 by the National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society.

**Table 8** Examples of performance survey assessing the development of Thai Labour Standard TLS 8001 - 2020 in the workplace

**7. Regulations 4.7 Discrimination (to be continue) (Contd.)**

Topic	Evaluation lists		Results			Remarks
			Yes	No	Not related	
4.7.1 (Contd.)	3	Did you fill out the application form on your educational background, experience, and competency <b>(yes or no)</b>				
	4	The recruitment criteria is based on educational background, past experience, and competency <b>(yes or no)</b>				
	5	The company hire men as fairly as women <b>(yes or no)</b>				
	6	As a member of the labour union, there are no discrimination at work <b>(yes or no)</b>				
	7	The company provide social welfare based on equality and/or equity <b>(yes or no)</b>				
	8	Career training programs considers the work mobility, understanding the workflow, and even promotion potentials for good employees <b>(yes or no)</b>				
	9	No employment for pregnant women <b>(yes or no)</b>				
	10	Retirement is based on job description <b>(yes or no)</b>				
	11	Have an appealing system for workers who are discriminated <b>(yes or no)</b>				
4.7.2	12	There is no intervention on worker's rights to participate in the Labour union and other committees <b>(yes or no)</b>				
	13	There is no intervention with employee's practices in regard to their race, traditions, religions, sex, disabilities, employment positions, as a part of the Labour Unions, or even in regard to their political stance or on personal matters <b>(yes or no)</b>				
4.7.3	14	Wage/ Compensations are in line with the laws and regulations on gender pay gap <b>(yes or no)</b>				

Source: The Handbook on the development of organization's potential based on Thai Labour Standard (TLS 8001 - 2020) by Thai Labour Standard Department, Department of Labour Protection and Welfare

**Table 9** Examples of objectives, indicators, and the five years of social equality outputs on the Eleventh National Economic and Social Development Plan (2012 – 2016)

Objectives	Indicators	The Tenth National Economic and Social Development Plan			the Eleventh National Economic and Social Development Plan				
		2007	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1. Improve the situation on the wage gap for people of different groups and regions. This should be done through economic reinforcements and creating opportunities for the SME and the locals	1. Gini coefficient for Thai revenue	0.499	0.490	0.484	-	0.465	-	0.445	-
2. All citizens will be provided with quality social protection across regions. This includes lessening gender inequalities in areas such as, income gap, job opportunities, decisions making, and job promotions on an executive level.	1. The ratio for labour participation:								
	- women	37.71	38.51	37.46	38.47	37.92	37.65	36.60	35.96
	- men	64.17	64.66	64.33	64.31	63.2	61.9	61.55	60.61
	4. The ratio of women based on executive position or decision making:								
	- public sector	22.18	24.18	24.81	-	29.96	-	-	-
	- private sector	35.37	-	45.00	39.00	-	-	-	-
	- national political sector	11.70	12.00	15.8	-	-	5.71	-	-
- local political sector	4.68	4.22	5.58	6.43	5.55	-	-	-	

Source: The 5<sup>th</sup> annual report of the Eleventh National Economic and Social Development Plan (2012 - 2016) by Office of the National Economic and Social Development Council.

**Table 10** Examples of indicators and outputs relevant to the 2<sup>nd</sup> measure; empowerment of participatory roles on women, of all groups and levels, for social development and improved quality of life.

Measure 2		
Objectives	Outputs	Outputs
3. To increase women's role and participation in society, politics, and decision making on both national and local levels. For women to develop greater roles on the international stage	3.1. the number of women who are educated for family planning	Annually increase
	3.2 women who participate in community enterprise	increase
	3.3. the ratio of women who participate in national and local politics	increase
	3.4 women who got promoted in decision making both in public and private sectors	increase
	3.5 women who are selected to compete in the international state	increase

Source: Women Development Plan 1st stage (2020 – 2022) by Department of Women's Affairs and Family Development (Ministry of Social Development and Human Security)

**Table 11** Examples of the government projects and activities in response to the objective of measure no. 2 empowerment measures to develop the quality of life for all women of all groups and levels under strategy no. 4 women empowerment to promote women’s participation in governance and decision-making process

Projects/activities	Plans/projects /activities	Budget (Millions)			In charged by
		2020	2021	2022	
<b>Ministry of Social Development and Human Security</b>					
Policy development project, measure, and mechanisms for promoting equity Practical Seminar to foster women’s participation and decision making	1	-	-	-	Department of Women’s Affairs and Family Development
<b>Ministry of Energy</b>					
Participation’s plan for civil servants in decision making and services - To encourage civil servants’ participation in the committee and decision-making	2	-	-	-	Energy Policy and Planning Office
<b>Ministry of Justice</b>					
Supportive plan for women civil servants to work and participate in policy-making process Activities and promotion for women civil servant to work in Department of correction	2	-	-	-	Department of Correction
Supportive plan for women civil servants to work and participate as the Department of Correction Administrator	2	0.002	0.002	-	Department of Correction

Projects/activities	Plans/projects /activities	Budget (Millions)			In charged by
		2020	2021	2022	
<b>Ministry of Labour</b>		1.1924	1.8117	-	
Recruiting employer's representative and employee's representative to be one of the tripartite committees in Ministry of Labour and The Court of Labour	2	1.1924	1.3117	-	Department of Labour Protection and Welfare
Recruiting project that seek for senior professional and the representative of employer/ committee for people who work from home in the work from home committee	2	-	0.5000	-	Department of Labour Protection and Welfare
Remarks: Plans/ Projects/ Activities are (1) women as a target group (2) responding to the main point of strategies (3) reorganize					

Source: Women Development Plan 1<sup>st</sup> Stage (2020 – 2022) by Department of Women's Affairs and Family Development (Ministry of Social Development and Human Security)



**Table 12** Proportion of civil servants by government sector and gender, Fiscal year 2019

No.	Ministry	Proportion of men (Percent)	Proportion of women (Percent)
1	Ministry of Public Health	20.51	79.49
2	Ministry of Social Development and Human Security	22.17	77.83
3	Ministry of Finance	27.19	72.81
4	Ministry of Commerce	28.53	71.47
5	Ministry of Labour	28.70	71.30
6	Ministry of Education	29.11	70.89
7	Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation	30.38	69.62
8	Ministry of Foreign Affairs	37.86	62.14
9	Ministry of Culture	38.95	61.05
10	Office of the Prime Minister	40.02	59.98
11	Ministry of Tourism and Sports	40.06	59.94
12	Ministry of Industry	41.30	58.70
13	Not affiliated	45.32	54.68
14	Ministry of Digital Economy and Society	45.37	54.63
15	Ministry of Agriculture and Cooperatives	48.05	51.95
16	Ministry of Interior	49.40	50.60
17	Ministry of Energy	51.93	48.07
18	Ministry of Transport	58.70	41.30
19	Ministry of Natural Resources and Environment	61.97	38.03
20	Ministry of Justice	65.47	34.53

Source: Public Sector Manpower Report 2019 Civil Servants by the Office of the Civil Service Commission

**Table 13** Number and percentage of civil servants by government sector and gender, Fiscal year 2019

In person

Ministry		2019				2018
		Total	Men	Women	Proportion of women (Percent)	Proportion of women (Percent)
1	Office of the Prime Minister	6,939	2,777	4,162	59.98	59.63
2	Ministry of Finance	29,702	8,075	21,627	72.81	72.54
3	Ministry of Foreign Affairs	1,532	580	952	62.14	61.50
4	Ministry of Tourism and Sports	669	268	401	59.94	59.25
5	Ministry of Social Development and Human Security	3,054	677	2,377	77.83	76.68
6	Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation	1,221	371	850	69.62	65.32
7	Ministry of Agriculture and Cooperatives	33,175	15,939	17,236	51.95	49.89
8	Ministry of Transport	13,410	7,872	5,583	41.30	41.28
9	Ministry of Digital Economy and Society	2,096	951	1,145	54.63	53.59
10	Ministry of Natural Resources and Environment	9,880	6,123	3,757	38.03	36.79
11	Ministry of Energy	1,296	673	623	48.07	47.64
12	Ministry of Commerce	3,544	1,011	2,533	71.47	70.92
13	Ministry of Interior	41,565	20,533	21,032	50.60	50.75
14	Ministry of Justice	18,801	12,309	6,492	34.53	33.82
15	Ministry of Labour	5,919	1,699	4,220	71.30	70.76
16	Ministry of Culture	3,635	1,416	2,219	61.05	64.68
17	Ministry of Education	2,954	860	2,094	70.89	72.06
18	Ministry of Public Health	211,352	43,354	167,998	79.49	79.28
19	Ministry of Industry	3,053	1,261	1,792	58.70	57.66
20	Not affiliated	2,103	953	1,150	54.68	56.51

Source: Public Sector Manpower Report 2019 Civil Servants by the Office of the Civil Service Commission

**Table 14** Number and percentage of civil servants by positions, levels and gender in fiscal year 2018

In person

Positions/Levels	The number of positions	The number of people			
		Total	Men	Women	Proportion of women
<b>Executive Positions</b>	<b>1,219</b>	<b>1,063</b>	<b>830</b>	<b>233</b>	<b>21.92</b>
Higher Level	595	506	394	112	22.13
Primary Level	624	557	436	121	21.72
<b>Managerial Positions</b>	<b>6,903</b>	<b>6,304</b>	<b>4,494</b>	<b>1,810</b>	<b>28.71</b>
Higher Level	4,477	4,144	2,980	1,164	28.09
Primary Level	2,426	2,160	1,514	646	29.91
<b>Knowledge Worker Positions</b>	<b>309,176</b>	<b>285,525</b>	<b>80,388</b>	<b>205,137</b>	<b>71.85</b>
Advisory Level	274	167	107	60	35.93
Expert Level	3,993	3,123	1,725	1,398	44.76
Senior Professional Level	32,447	29,708	13,283	16,425	55.29
Professional Level	174,318	172,855	42,923	129,932	75.17
Practitioner Level	98,144	79,672	22,350	57,322	71.95
<b>General Positions</b>	<b>111,217</b>	<b>100,265</b>	<b>42,756</b>	<b>57,509</b>	<b>57.36</b>
Highly Skilled Level	2	2	1	1	50.00
Senior Level	7,885	7,292	5,517	1,775	24.34
Experienced Level	68,556	67,798	27,437	40,361	59.53
Operational Level	34,774	25,173	9,801	15,372	61.07
<b>Total</b>	<b>428,515</b>	<b>393,157</b>	<b>128,468</b>	<b>264,689</b>	<b>67.32</b>

Source: Public Sector Manpower Report 2018 Civil Servants by the Office of the Civil Service Commission

**Table 15** Number and percentage of civil servants by positions, levels and gender in fiscal year 2019

In person

Positions/Levels	The number of positions	The number of people			
		Total	Men	Women	Proportion of women
<b>Executive Positions</b>	<b>1,269</b>	<b>1,056</b>	<b>835</b>	<b>221</b>	<b>20.93</b>
Higher Level	582	506	403	103	20.36
Primary Level	687	550	432	118	21.45
<b>Managerial Positions</b>	<b>6,979</b>	<b>6,296</b>	<b>4,389</b>	<b>1,907</b>	<b>30.29</b>
Higher Level	4,581	4,129	2,896	1,233	29.86
Primary Level	2,398	2,167	1,493	674	31.10
<b>Knowledge Worker Positions</b>	<b>310,736</b>	<b>290,623</b>	<b>81,091</b>	<b>209,532</b>	<b>72.10</b>
Advisory Level	264	162	105	57	35.19
Expert Level	4,093	3,172	1,697	1,475	46.50
Senior Professional Level	33,218	29,844	13,367	16,477	55.21
Professional Level	178,065	173,034	42,247	130,787	75.58
Practitioner Level	95,096	84,411	23,675	60,736	71.95
<b>General Positions</b>	<b>108,469</b>	<b>97,925</b>	<b>41,387</b>	<b>56,538</b>	<b>57.74</b>
Highly Skilled Level	3	3	1	2	66.67
Senior Level	7,949	7,218	5,467	1,751	24.26
Experienced Level	68,234	65,806	26,130	39,676	60.29
Operational Level	32,283	24,898	9,789	15,109	60.68
<b>Total</b>	<b>427,453</b>	<b>395,900</b>	<b>127,702</b>	<b>268,198</b>	<b>67.74</b>

Source: Public Sector Manpower Report 2019 Civil Servants by the Office of the Civil Service Commission.

**Table 16** Number of workers distributed by occupation and gender, nationwide statistic  
(data as of quarter 4/2020)

In Thousands

Occupation	Total number of male employed persons	Total number of female employed persons
Total	20,725.4	17,563.4
1) Managers, senior officials and legislators	1,177.6	981.6
2) Professionals	878.2	1,448.7
3) Technicians and associate professionals	985.0	888.8
4) Clerks	497.4	1,183.5
5) Service workers and sell goods	2,805.2	4,349.1
6) Skilled agricultural forest and fishery workers	6,756.6	4,723.8
7) Craft and associate professionals	2,900.2	1,055.3
8) Plant and machine controllers and assemblers	2,535.7	1,016.8
9) Elementary occupations	2,160.4	1,893.8
10) Workers not classifiable by occupation	29.3	22.1

Source: The labour force survey whole kingdom, Quarter 4: October – December 2020 by the National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society.

**Table 17** Number of workforces distributed by industry and gender, nationwide statistic  
(data as of quarter 4/2020)

In Thousands

Industry	Total number of male employed persons	Total number of female employed persons
Total	20,725.4	17,563.4
1) Agriculture, forestry and fishing	7,358.6	5,074.9
2) Mining and quarrying	78.1	41.2
3) Manufacturing	3,028.7	2,881.2
4) Electricity, gas, steam and air conditioning supply	98.8	38.7
5) Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	81.5	40.9
6) Construction	1,823.5	427.3
7) Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	3,139.4	3,170.2
8) Transportation and storage	1,117.2	219.7
9) Accommodation and food service activities	993.2	1,907.6
10) Information and communication	130.0	79.8
11) Financial and insurance activities	203.1	323.4
12) Real estate activities	106.6	149.9
13) Professional, scientific and technical activities	200.6	198.9
14) Administrative and support service activities	295.9	218.6
15) Public administration and defense; compulsory social security	967.3	645.3
16) Education	383.1	784.2
17) Human health and social work activities	151.0	569.8
18) Arts, entertainment and recreation	135.3	110.2
19) Other service activities	364.2	443.0
20) Activities of households as employer; undifferentiated goods and services-producing activities of households for own use	39.9	199.2
21) Activities of extraterritorial organizations and bodies	2.6	2.6
22) Unknown	27.1	36.5

Source: The labour force survey whole kingdom, Quarter 4: October – December 2020 by the National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society.

**Table 18** Number and percentage of candidates who passed the National Skill Standards distributed by occupational groups and gender

The summary of candidate’s data who passed the National Skills Standards since 2017 – present (updated on 19 April 2021)

In person

No.	Occupational groups	Men	Women	Total	Proportion of men	Proportion of women
1	Construction	9,250	583	9,833	94.07	5.93
2	Industrial Mechanic	9,326	408	9,734	95.81	4.19
3	Mechanical manufacturing	28,070	604	28,674	97.89	2.11
4	Electrician Electronics and Computer	159,088	16,765	175,853	90.47	9.53
5	Industrial Art	1,216	612	1,828	66.52	33.48
6	Industrial Agriculture	-	-	-	-	-
7	Services	7,412	26,526	33,938	21.84	78.16
	<b>Total</b>	<b>214,362</b>	<b>45,498</b>	<b>259,860</b>	<b>82.49</b>	<b>17.51</b>

Source: Office of Skill Standard and Test Development, Department of Skill Development, Ministry of Labour

**Table 19** Number and percentage of labour workforce who passed the assessment of professional qualifications by occupational groups and gender

The data of candidates who received the professional qualification certificate in information and communication technology and digital content by Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization) 1st January 2017 – 19th April 2021

In Person

Occupational group	fields	Professional	Levels / Tiers	Men	Women	Total	Proportion of men	Proportion of women
Information and communication technology and digital content	Telecommunications	Fiber optic network technician	Level 2	133	1	134	99.25	0.75
		Fiber optic network technician	Level 3	12	0	12	100.00	0.00
	Software and Applications	Systems tester	Level 4	12	14	26	46.15	53.85
		Systems tester	Tier 4	9	6	15	60.00	40.00
		Systems Developer	Level 3	431	205	636	67.77	32.23
		Systems Developer	Tier 3	83	44	127	65.35	34.65
		Systems Analyst	Level 3	282	196	478	59.00	41.00
		Systems Analyst	Tier 3	78	45	123	63.41	36.59
	Hardware	IT Support	Level 3	281	86	367	76.57	23.43
	Network and Security	IT Support Technician	Level 3	407	224	631	64.50	35.50
		IT Support Technician	Level 4	7	0	7	100.00	0.00
		IT Support Technician	Tier 3	28	9	37	75.68	24.32
		Computer Network Operator	Level 4	9	2	11	81.82	18.18
	Project Management	IT Project Manager	Level 3	116	86	202	57.43	42.57
		IT Project Manager	Level 4	34	30	64	53.13	45.88
	E-Learning	Content Creator	Level 4	23	20	43	53.49	46.51
	Animation and Game	Program Developer	Level 4	68	39	107	63.55	36.45
		Game Designer (Graphic design)	Level 4	27	19	46	58.70	41.30
	Data science	Data Analyst	Level 3	86	80	166	51.81	48.19
		Data Engineer	Level 3	40	26	66	60.61	39.39
<b>Total</b>				<b>2,166</b>	<b>1,132</b>	<b>3,298</b>	<b>65.68</b>	<b>34.32</b>

Source: Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization)



**Table 20** Number and percentage of employed persons by work status and gender, nationwide statistic 2019 - 2020

In Thousands

Work Status	2019					2020				
	Total	Men		Women		Total	Men		Women	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Number	Percentage	Number	Percentage
Total	37,482.9	20,408.2	100.00	17,074.7	100.00	38,288.8	20,725.4	100.00	17,563.4	100.00
Employer	899.0	680.6	3.33	218.5	1.28	931.0	684.7	3.30	246.3	1.40
Government employee	3,372.3	1,671.3	8.19	1,701.1	9.96	3,546.2	1,715.9	8.28	1,830.3	10.42
Private employee	14,949.0	8,277.8	40.56	6,671.1	39.07	14,981.8	8,286.4	39.98	6,695.4	38.12
Own account worker	11,892.8	7,313.6	35.84	4,579.1	26.82	12,426.6	7,512.2	36.25	4,914.4	27.98
Unpaid family worker	6,331.6	2,440.3	11.96	3,891.3	22.79	6,373.0	2,505.1	12.09	3,867.9	22.02
Members of producers cooperatives	38.2	24.7	0.12	13.6	0.08	30.3	21.2	0.10	9.1	0.05

Source: The labour force survey whole kingdom, Quarter 4: October – December 2019 and The labour force survey whole kingdom, Quarter 4: October – December 2020 by the National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society

**Table 21** Number and percentage of executives and employees of the Office of Securities and Exchange Commission, Thailand, 2018 – 19th April 2021

In person

Year	Positions	Categories	Men	Women	Total	Proportion of men	Proportion of women
2021 (as of 19 Apr. 21)	Total Employee	Employee	235	487	722	32.55	67.45
		Worker	34	๓๖	70	48.57	51.43
		Project worker	32	๖๔	96	33.33	66.67
		<b>Total</b>	<b>301</b>	<b>587</b>	<b>888</b>	<b>33.90</b>	<b>66.10</b>
	Director	employee	11	22	33	33.33	66.67
	Senior executive	employee	4	7	11	36.36	63.64
2020 (as of 31 Dec. 20)	Total Employee	employee	239	474	713	33.52	66.48
		worker	34	34	68	50.00	50.00
		Project worker	32	63	95	33.68	66.32
		<b>total</b>	<b>305</b>	<b>571</b>	<b>876</b>	<b>34.82</b>	<b>65.18</b>
	Director	employee	11	22	33	33.33	66.67
	Senior executive	employee	5	6	11	45.45	54.55
2019 (as of 31 Dec. 19)	Total Employee	employee	211	433	644	32.76	67.24
		worker	32	27	59	54.24	45.76
		<b>total</b>	<b>243</b>	<b>460</b>	<b>703</b>	<b>34.57</b>	<b>65.43</b>
	Director	employee	9	23	32	28.13	71.88
		Senior executive	employee	4	7	11	36.36
2018 (as of 31 Dec. 18)	Total Employee	employee	206	428	634	32.49	67.51
		worker	32	20	52	61.54	38.46
		<b>total</b>	<b>238</b>	<b>448</b>	<b>686</b>	<b>34.69</b>	<b>65.31</b>
	Director	employee	11	20	31	35.48	64.52
		Senior executive	employee	4	7	11	36.36

Source: Statistics for the number of men and women employed during 2018 - 19th April 2021 B.E. by the Securities and Exchange Commission, Thailand

**Table 22** Statistics on Labour Welfare Committees in Enterprises during the fiscal year 2016 - 2021

In Workplace

Fiscal year	Labour Welfare Committees in the Workplace
2016 (Oct. 2015 – Sep. 2016)	6,564
2017 (Oct. 2016 - Sep. 2017)	9,355
2018 (Oct. 2017 – Sep. 2018)	7,147
2019 (Oct. 2018 - Sep. 2019)	6,538
2020 (Oct. 2019 - Sep. 2020)	14,853
2021 (Oct. 2020 - Mar. 2021)	4,289
<b>Total (2016 – 2021) (March 2021)</b>	<b>48,746</b>

Source: Important data report on welfare and labour protection service categorized by Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of labour

**Table 23** Statistic of the Thai Labour Standard Outcome (TLS 8001 – 2020) (October 2020 – March 2021)

Activities	Outcome	
	Unit	Oct 2020 – Mar 2021
The Development for Thai Labour Standard System		
<b>Business that had the Thai Labour standard System (TLS 8001 – 2020)</b>	<b>Place</b>	<b>1,283</b>
- Number of b business establishments that had the Thai Labour standard System (TLS 8001 – 2020)		
<b>Primary Level</b>	<b>Place</b>	<b>904</b>
- Certification	Place	282
- Self-Declaration	Place	622
<b>Higher Level</b>	<b>Place</b>	<b>340</b>
- Certification	Place	257
- Self-Declaration	Place	83
<b>Highest Level</b>	<b>Place</b>	<b>39</b>
- Certification	Place	22
- Self-Declaration	Place	17

Source: Important data report on welfare and labour protection service categorized by Bureau of Labour Standards Development, Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of labour