

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่อง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO มีหน้าที่คอยกำกับดูแล การคุ้มครองแรงงานของประเทศต่าง ๆ ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ดีกินดี โดยไม่ถูกบังคับใช้แรงงานมากเกินไป แต่กระนั้น องค์การแรงงานต่าง ๆ โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาแล้ว ยังไม่พอใจการคุ้มครองแรงงานที่ได้รับโดยอ้างว่าแรงงานในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำและมีมาตรฐานแรงงานต่ำไปด้วยนั้น ยังไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างเพียงพอ อันเนื่องมาจากกฎหมายแรงงานในประเทศดังกล่าวมีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานยังไม่ดีพอ รวมทั้งมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีการละเลย ไม่เข้มงวดในการตรวจสอบ สถานประกอบการต่าง ๆ องค์การแรงงานในประเทศที่พัฒนาแล้วจึงได้หาทางออกในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเรียกร้องให้มีการใช้วิธีการตอบโต้ทางการค้าเป็นเครื่องมือในการลงโทษเพื่อบังคับให้ประเทศต่าง ๆ ปฏิบัติตาม (บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2539, น. 21)

ประเทศไทยเป็นประเทศเปิด ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลกจึงมีโอกาสมหึมา เศรษฐกิจไทยอย่างมาก กระแสการค้าโลกจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ด้วยเหตุผลสำคัญ 3 ประการ คือ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2540, น. 1-2)

1. ผลกระทบของการเจรจาอนุภูมิภาคที่เสร็จสิ้นลงในปี พ.ศ. 2537 และตามด้วยการจัดตั้งองค์การการค้าโลก (World Trade Organization) ซึ่งมีหลักการสำคัญที่จะใช้การเจรจาเพื่อส่งเสริมให้ทุกประเทศเปิดการค้าเสรียิ่งขึ้น ลดการบิดเบือนของตลาดให้น้อยลง เช่น การลดภาษีศุลกากร ลดการใช้โควต้าและมาตรการตอบโต้ทางการค้าต่าง ๆ มาตรการเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยในระดับมหภาคอย่างมาก เช่น ผลกระทบด้านรายได้ การจ้างงาน การค้า การชำระเงิน ระดับเงินเฟ้อ ตลอดจนฐานะทางการคลังของรัฐบาล แต่ผลกระทบเหล่านี้จะมีความรุนแรงในแต่ละอุตสาหกรรมแตกต่างกันและจะยังมีผลกระทบต่อแรงงานแต่ละประเภทแตกต่างกันด้วย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาผลกระทบเหล่านี้ต่อแรงงานเพื่อเป็นแนวทางของการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานต่อไปในอนาคต

2. กระแสการนำประเด็นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมมาเป็นเงื่อนไขทางการค้า ซึ่งจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นในการเจรจาทางการค้ารอบต่อไป ประเด็นเหล่านี้ เช่น การกำหนดมาตรฐานแรงงาน การใช้แรงงานเด็ก ชั่วโมงทำงาน ผลกระทบของกระบวนการผลิตต่อสิ่งแวดล้อม และกระแสประชาธิปไตย เป็นต้น ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกหนึ่งในสังคมโลกซึ่งย่อมจะละเลยข้อเรียกร้องต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อกำหนดจุดยืนในการรับมาตรฐานเหล่านี้ในระดับที่พอเหมาะแก่ระดับการพัฒนาและสภาพเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทยเพื่อสังคมโดยรวมจะได้รับประโยชน์จากมาตรการเหล่านั้นให้มากที่สุด

3. กระแสการเปิดประเทศของอดีตประเทศสังคมนิยมภายหลังจากการยุติสงครามเย็น เมื่อพหุภาคีความแตกต่างทางการเมืองหมดความสำคัญลง ทำให้พหุภาคีทางการค้าระหว่างค่ายทั้งสองหมดสิ้นลงด้วย ดังนั้น การแข่งขันในเชิงการค้าจึงมิใช่เป็นการแข่งขันระหว่างประเทศภายในค่ายเดียวกัน แต่ได้ขยายไปเป็นการแข่งขันระหว่างประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกอย่างไร้พหุภาคี การแบ่งกลุ่มประเทศเป็นการแบ่งเพื่อวัตถุประสงค์ทางการค้ามากกว่าตามลัทธิการเมือง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนมีผลต่อศักยภาพการแข่งขันในเวทีการค้าโลกของประเทศไทยทั้งสิ้น ประเทศซึ่งมีศักยภาพที่จะเป็นคู่แข่งที่สำคัญของประเทศไทยในอนาคตได้แก่ กลุ่มประเทศในลุ่มแม่น้ำโขง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีระบอบการปกครองแบบสังคมนิยมในอดีตหรือในปัจจุบัน เช่น ประเทศเวียดนาม ลาว กัมพูชา พม่า และจีน ประเทศเหล่านี้มีทรัพยากรที่ยังไม่ได้พัฒนาอยู่เป็นจำนวนมากและมีแรงงานราคาถูก สิ่งเหล่านี้ทำให้สามารถดึงดูดเงินทุนจากต่างประเทศได้จำนวนมาก ดังนั้น จึงเชื่อว่ากระแสการเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในอนาคต แม้ประเทศเหล่านี้ในด้านหนึ่งจะมีศักยภาพเป็นคู่แข่งในเชิงการค้าในอนาคต แต่ในอีกด้านหนึ่งประเทศไทยก็สามารถที่จะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเหล่านี้ได้ นั่นหมายความว่าบางอุตสาหกรรมในประเทศไทยอาจต้องย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศเหล่านี้ อุตสาหกรรมบางประเภทอาจต้องหดตัวลงหรือเปลี่ยนลักษณะของสินค้าไปสู่สิ่งที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นและใช้เทคโนโลยีการผลิตสูงขึ้น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของอุตสาหกรรมเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบโดยตรงต่อลักษณะการจ้างงานในอนาคตทั้งสิ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาผลกระทบอย่างชัดเจนเพื่อประเทศไทยจะได้รู้ทันการเปลี่ยนแปลงและพร้อมสำหรับการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานอย่างเหมาะสมต่อไป

ในหลายปีที่ผ่านมาประเทศพัฒนาแล้ว ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และยุโรป ได้พยายามที่จะเชื่อมโยงเรื่องมาตรฐานการใช้แรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานสินค้า ซึ่งประเทศกำลังพัฒนารวมทั้งประเทศไทยพิจารณาว่าเป็นเรื่องของความพยายามกีดกันทางการค้า จึงพยายามมิให้ประเทศพัฒนาแล้วใช้มาตรการดังกล่าว แต่ในปัจจุบันกลับกลายเป็นว่ากลุ่มผู้บริโภคสินค้าต่าง ๆ ในประเทศตะวันตกได้เรียกร้องให้มีการปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานในประเทศกำลังพัฒนาอย่างมีมนุษยธรรม และใส่ใจต่อการที่จะให้ผู้ใช้แรงงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี นอกจากนี้ ยังต้องการที่จะให้ผลิตภัณฑ์หรือสินค้าที่มีการผลิตหรือซื้อมาจากประเทศนั้น ได้ทำมาจากแรงงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี เจตจำนงของผู้บริโภคดังกล่าวนี้เองทำให้ผู้ผลิตสินค้าหลาย ๆ กลุ่มเริ่มต้นตัวที่จะมาให้ความสนใจกับเสียงเรียกร้องจากผู้บริโภคสินค้าที่ได้ให้ความสนใจต่อผู้บริโภคถึงขั้นที่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติในโรงงานซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็น "มาตรฐานแรงงาน" ขึ้นมาใช้ในสถานประกอบการ โดยนำหลักการที่สำคัญ ๆ มาจากอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) มากำหนดเป็นมาตรฐานบางส่วน ซึ่งหากผู้ผลิต หรือผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวแล้วผู้บริโภคก็จะไม่ซื้อสินค้า ยี่ห้อที่มีการใช้แรงงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา

แม้ว่าปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของ ILO จะระบุไว้ชัดว่า "มาตรฐานแรงงานไม่ควรถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการกีดกันทางการค้า" ก็ตามมาถึงวันนี้ วันที่โลกมีเสรีมากขึ้น เสรีทางการค้าทวีความสำคัญมากขึ้น ประเทศไทยไม่อาจจะเป็นรัฐหรือผู้ประกอบการส่งออกจะสนใจเพียงอนุสัญญาของ ILO หรือสนใจ แต่เพียงการดำเนินกิจการค้ารายวันเพียงอย่างเดียวไม่ได้อีกต่อไปแล้ว มาตรฐานแรงงานที่ได้ยกขึ้นมา กล่าวไว้ในตอนต้นนั้น เป็นความสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับผู้ประกอบการส่งออกที่จะต้องให้ความสนใจ หากไม่แล้วประเทศคู่ค้าในแถบตะวันตกก็สามารถใช้เป็นข้อกีดกันได้ เมื่อสินค้าไม่สามารถส่งออกไปจำหน่ายได้ ก็ทำให้ต้องหยุดการผลิต ปิดกิจการ และในท้ายที่สุดผู้ใช้แรงงานก็ต้องถูกเลิกจ้าง

SA 8000 หรือ Social Accountability Standard 8000 หรือที่เรียกว่า มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 ได้ถูกกำหนดขึ้นในปี พ.ศ. 2541 โดย Council on Economic Priorities (CEP) Advisory Board ซึ่งประกอบด้วยผู้ผลิตรายใหญ่ และองค์กร

พัฒนาเอกชนในสหรัฐอเมริกา วัตถุประสงค์หลักของการกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมเพื่อให้เป็นมาตรฐานสิทธิแรงงานที่ใช้ได้ทั่วโลก โดยมีหลักการสำคัญคือ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อคนงาน โดยเชื่อว่าโรงงานผู้ผลิตสินค้าที่ดีนั้นมีได้จะเอาใจใส่เฉพาะเงินทุน แต่ยังคงเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ของตนด้วย

มาตรฐานและข้อบัญญัติของ SA 8000 ได้นำเอาหลักการของอนุสัญญา ILO จำนวน 11 ฉบับ ข้อแนะนำจำนวน 2 ฉบับ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาสหประชาชาติเกี่ยวกับสิทธิเด็กเป็นกรอบ โดยมีข้อกำหนดทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบด้วย การคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก การขจัดการบังคับใช้แรงงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน การให้สิทธิในการตั้งสหภาพแรงงานและการร่วมเจรจาต่อรอง ขจัดการเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย และให้มีระบบการจัดการ

มาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานที่พัฒนาโดยกลุ่มเอกชนมิใช่รัฐบาล แล้วนำไปเกี่ยวโยงกับการค้าในลักษณะของธุรกิจต่อธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย นับว่าเป็นเรื่องที่จะปฏิเสธและหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการหลีกเลี่ยงหมายถึงการสูญเสียลูกค้าและตลาดโดยสิ้นเชิง บรรดาผู้รับจ้างผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนาได้กล่าวว่ามาตรฐานแบบนี้เป็นเสมือนมาตรการกีดกันทางการค้ารูปแบบหนึ่ง โดยผู้ผลิตสินค้ารายใหญ่เจ้าของสินค้า เป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือข้อบัญญัติดังกล่าว ไม่เช่นนั้นก็จะยกเลิกสัญญา หรือไม่สั่งให้ผู้ผลิตสินค้านั้น ในการดำเนินมาตรการบังคับของผู้ผลิตรายใหญ่นี้ ผู้ถูกกระทำ คือ ผู้รับจ้างผลิตรู้สึกเหมือนถูกกีดกันทางการค้าที่ไม่มีทางต่อสู้หรือปฏิเสธได้เลย

ถ้าหากแนวคิดในการเชื่อมโยง เรื่อง สิทธิแรงงานกับข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศบังเกิดผล จะส่งผลให้ผู้ส่งออกสินค้าและอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนาที่ผลิตสินค้าจากโรงงานที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (SA 8000) จะต้องถูกลงโทษโดยมาตรการกีดกันทางการค้าจากประเทศผู้นำเข้าสินค้า ซึ่งโดยส่วนใหญ่ก็คือ ประเทศที่พัฒนาแล้ว และเป็นสมาชิกขององค์การการค้าโลก (WTO) ที่ยอมรับประเด็นทางสังคม (Social Clause) สำหรับความพยายามที่จะนำเงื่อนไขสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานตามมาตรฐานสากล ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเชื่อมโยงกับการค้าระหว่างประเทศ เห็นได้จากการประชุมรัฐมนตรี องค์การการค้าโลก (WTO) ครั้งที่ 3 ที่สหรัฐอเมริกาเป็นเจ้าภาพจัดขึ้นที่นครซีแอตเทิล เมื่อเดือน

พหุศจิกายน – ธันวาคม 2542 ได้มีกลุ่มผู้ใช้แรงงานนำโดยสภาแรงงานของอเมริกา (AFL – CIO) ไปชุมนุมต่อต้านการประชุม โดยนำประเด็นเรื่อง การปกป้องสิทธิคนงาน การต่อต้านสินค้าตัดแต่งพันธุกรรม (GMO) และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นหัวข้อในการต่อต้าน ซึ่งการประชุมครั้งนี้มีความรุนแรงจนทำให้การประชุมต้องล้มเหลว และในการประชุม UNFAD ที่ประเทศไทย เป็นเจ้าภาพ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2543 ก็ได้มีกลุ่มองค์กรเอกชน (NGOs) ยื่นข้อเสนอผลักดันให้ประเทศสมาชิกของ WTO รับรองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน

ในฐานะที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ใช้แรงงานทั่วประเทศ จึงควรที่จะได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าวที่จะเกิดขึ้นในระยะเวลายันใกล้ด้วยการศึกษาถึงสาระสำคัญของมาตรฐาน SA 8000 สํารวจตรวจสอบมาตรการ ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่มีอยู่ว่าสอดคล้องกับมาตรฐาน SA 8000 หรือไม่ และประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจได้ทราบและตระหนักถึงการปฏิบัติตามมาตรฐาน SA 8000 ที่ประเทศพัฒนาแล้วจะนำมาใช้ในธุรกิจการค้า รวมทั้งผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เอกสารนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังนี้

1. เพื่อศึกษาสาระสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 หรือ Accountability 8000 (SA 8000)
2. เพื่อตรวจสอบบทบัญญัติของกฎหมายและนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ว่าเป็นไปตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 หรือ SA 8000 หรือไม่
3. เพื่อเสนอบทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการรับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000

วิธีการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยเฉพาะเอกสาร การวิจัย บทความ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล กฎหมาย รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 รวมทั้งระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสาระสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 หรือ Social Accountability 8000 (SA 8000)
2. ทำให้ทราบถึงบทบัญญัติของกฎหมายและนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องว่าเป็นไปตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 หรือ SA 8000 หรือไม่
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกฎหมายและมาตรฐานที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการรับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 หรือ SA 8000 ต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดที่เกี่ยวข้องและสาระสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000

ในบทนี้จะกล่าวถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (Labour Standard) ประเด็นทางสังคม (Social Clause) การเรียกร้องเรื่องมาตรฐานแรงงานและประเด็นทางสังคมในเวทีต่าง ๆ และสาระสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 หรือ SA 8000

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

หน้าที่หลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิกในด้านการฝึกอบรม การศึกษาวิจัย และการจัดทำเอกสารเผยแพร่ ซึ่งความหมายของมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard) ที่ทาง ILO กำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศไว้อย่างกว้าง ๆ และต่อมาทางสหรัฐอเมริกาได้ยึดถือแนวทางมาตรฐานนี้มากำหนดมาตรฐานไว้ในเงื่อนไขการให้สิทธิพิเศษ GSP และในการตั้งเขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (NAFTA) โดยมาตรฐานแรงงานของ ILO และสหรัฐ นั้น เป็นมาตรฐานแรงงานในลักษณะที่เป็นธรรมต่อแรงงาน จำแนกเป็น (1) สิทธิของแรงงานในการจัดตั้งองค์กรและต่อรองร่วม (2) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานเด็ก (3) การห้ามบังคับใช้แรงงาน (4) ชั่วโมงการทำงาน (5) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (6) การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงาน และ (7) การตรวจสอบแรงงาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย , 2540 , น. 280)

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ทาง ILO กำหนดขึ้นนั้นมีลักษณะทั้งเชิงวิชาการ และมาตรการทางกฎหมาย ซึ่งกำหนดออกมาในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะ (Recommendation) ที่ตราขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จากเอกสารสรุปสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO จัดทำโดยส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 – 2542 มีอนุสัญญาที่ตราขึ้นแล้ว 182 ฉบับ ข้อแนะ 190 ฉบับ ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ได้ 13 หมวด คือ

- (1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Basic human rights)
- (2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ (Employment)
- (3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม (Social Policy)
- (4) หมวดว่าด้วยการบริหารแรงงาน (Labour administration)
- (5) หมวดว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (Labour relations)
- (6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน (Conditions of work)
- (7) หมวดว่าด้วยการประกันสังคม (Social security)
- (8) หมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี (Employment of women)
- (9) หมวดว่าด้วยการทำงานของเด็กและเยาวชน (Employment children and young persons)
- (10) หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ (Older workers)
- (11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ (Migrant workers)
- (12) หมวดว่าด้วยคนงานพื้นเมืองและเผ่าชนในเขตอาณา (Indigenous and tribal peoples, Indigenous Workers in Non-Metropolitan Territories)
- (13) หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ (Particular occupational sectors)

๒๖๓๓

สำหรับสาระสำคัญของอนุสัญญาและข้อแนะของ ILO ที่ถูกใช้เป็นกรอบในการกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 หรือ SA 8000 มีดังนี้

1. แรงงานเด็ก

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงาน พ.ศ.2516 และข้อแนะฉบับที่ 146 (ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน) สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้สามารถจำแนกได้เป็น

๔๔๐

(ก) อายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานต้องไม่น้อยกว่า 15 ปี และต้องพ้นจากวัยการศึกษาภาคบังคับ

(ข) ในกรณีที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา อายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานอาจอนุโลมให้เป็น 14 ปีได้

(ค) สำหรับการงานอันตราย งานที่ไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพและต่อศีลธรรมของเยาวชน อายุขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่า 18 ปี

(ง) ให้มีการยกระดับอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานให้สูงขึ้น

(จ) การทำงานของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ควรจะเป็นงานเบาที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย รวมทั้งจะต้องคอยดูแลในเรื่องความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงาน และสวัสดิการด้านอื่น ๆ ด้วย

(ข) ควรให้มีการฝึกอบรมในเรื่องการป้องกันอันตราย หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. แรงงานบังคับ

2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไปแล้วเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบัน จะต้องดำเนินการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับทุกรูปแบบ โดยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเอามาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่เชิญ โทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจ ยกเว้นแต่ว่าจะเป็น

1) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

2) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง

3) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลที่ถูกตัดสินลงโทษในศาลยุติธรรม

4) งานหรือบริการใดๆ ที่เรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน อันหมายถึงกรณีเกิดสงคราม หรือภัยพิบัติ

5) การบริการต่างๆ ของชุมชนขนาดเล็กซึ่งดำเนินการโดยสมาชิกของชุมชนเพื่อประโยชน์ของชุมชนนั่นเอง

ในกรณีที่มีเกณฑ์แรงงานบังคับตามข้อ 1 - 5 นั้น จะต้องนำข้อจำกัดต่อไปนี้นำมาใช้พิจารณาด้วย

ก. เป็นผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์รอบ อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี และต้องได้รับการตรวจสอบจากแพทย์ว่ามีได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรง อีกทั้งต้องเป็นบุคคลที่มีร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานที่กำหนดไว้ได้

ข. ให้ยกเว้นครูและนักเรียนในโรงเรียนตลอดจนเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป

ค. ต้องให้มีผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมประกอบไว้ในชุมชนนั้นๆ ด้วย โดยปกติไม่ว่ากรณีใดๆ จะเกณฑ์ไปได้ร้อยละ 25

ง. ต้องเคารพต่อความสามัคคีของคู่สมรสและครอบครัว

ทั้งนี้ในการเกณฑ์แรงงานนั้นๆ จะกระทำได้ไม่เกิน 60 วันในรอบ 12 เดือน โดยให้นับรวมเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปและกลับจากที่ๆ จะต้องทำงานด้วย นอกจากนี้จะต้องกำหนด ชั่วโมงทำงานเป็นเช่นเดียวกับชั่วโมงทำงานปกติ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่างานประเภทเดียวกัน และหากมีการทำงานเกินชั่วโมงปกติก็จะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นอยู่ทั่วไป รวมทั้งต้องให้บุคคลที่ถูกเกณฑ์แรงงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ด้วย

2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.2500 ไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ.2510

โดยสาระสำคัญกำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน อนุสัญญานี้จะต้องไม่ใช้วิธีการเกณฑ์แรงงานบังคับในกรณีดังนี้

- ก. เพื่อประโยชน์ในทางการเมือง
- ข. เพื่อใช้คนงานพัฒนาเศรษฐกิจ
- ค. เพื่อลงโทษทางวินัย
- ง. เพื่อลงโทษคนงานที่ผิดกฎหมาย
- จ. เพื่อลงโทษคนงานไม่ว่าจะมาจากสาเหตุทรงเชื้อชาติ

สังคม สัญชาติ หรือ ศาสนา

3. สุขภาพและความปลอดภัย

อนุสัญญาฉบับที่ 155 ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2524 และข้อแนะนำฉบับที่ 164(ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน) สาระสำคัญ คือ

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกดำเนินนโยบายในประเทศ เพื่อป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากการทำงาน ตลอดจนลดสาเหตุต่างๆ ที่จะทำให้เกิดอันตรายจากสิ่งแวดล้อม อนุสัญญายังกำหนดให้นายจ้างร่วมมือกับลูกจ้างในการหามาตรการด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยให้เขาได้รับทราบข้อมูล และได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ

ให้ลูกจ้างมีสิทธิไม่เข้าทำงานในที่ซึ่งเป็นอันตราย หากยังไม่มี
มาตรการป้องกันเสียก่อน

ให้นายจ้างรับรองว่า สถานที่ทำงาน เครื่องจักร และสภาพแวดล้อม สารเคมี จะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของคนงาน รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอด้วย

4. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรับเจรจาต่อรอง

4.1 อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการ
คุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน พ.ศ. 2491 ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

อนุสัญญาฉบับนี้มีความสำคัญต่อสิทธิในการรวมตัวเป็นสมาคม
ของนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้แนวทางสำคัญๆ อันประกอบด้วยหลักการรวมตัวที่สำคัญ 3
ประการ คือ

(ก) การรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ หมายถึง
การรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในอาชีพ ผิวดิน เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือลัทธิความเชื่อ
ทางการเมือง

(ข) การรวมตัวกันโดยปราศจากการแทรกแซงหรือการรับรองของรัฐ
รัฐ หมายความว่า กฎหมายภายในประเทศจะต้องให้อิสระแก่สมาคม หรือสหภาพแรงงานในการ
บริหารงานของตน ปลอดจากการตรวจสอบการบริหารกิจการภายในโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(ค) สิทธิและเสรีภาพในการเลือกผู้แทนของตนหรือองค์กรที่ตน
พอใจได้ หมายถึง การมีสิทธิและเสรีภาพในการคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทนของตนได้โดยอิสระ
และสามารถจัดตั้ง หรือเข้าร่วมในองค์กรที่ตนพอใจได้โดยเสรี

4.2 อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิ
ในการรวมตัวกันและเจรจาต่อรองกัน พ.ศ. 2492 อนุสัญญาฉบับนี้ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

โดยมีสาระสำคัญคือ การกำหนดการคุ้มครองลูกจ้าง คนงานมิให้
ถูกเลือกปฏิบัติ อันมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไม่เข้าร่วมเป็น
สมาชิกสหภาพแรงงาน และองค์กรของนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง จะต้องไม่แทรกแซงซึ่งกันและกัน
โดยหลักการที่สำคัญๆ ในอนุสัญญาเกี่ยวข้องกัน

(ก) การกระทำอันไม่เป็นธรรม หมายถึงลูกจ้างจะต้องได้รับความ
คุ้มครองมิให้ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการเข้าร่วมในกิจ
การของสหภาพแรงงาน

(ข) กลไกคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว หมายถึงการได้รับความคุ้มครองในสิทธิต่างๆ ในการจัดการรวมตัวกัน

(ค) การเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสมัครใจ หมายถึง การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสมัครใจระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

4.3 อนุสัญญาฉบับที่ 135 ผู้แทนคนงาน พ.ศ.2514 ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน มีสาระสำคัญคือ

- อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองและให้ความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการทำหน้าที่โดยให้ได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงการปลดออกหรือไล่ออก สืบเนื่องจากที่ลูกจ้างเป็นผู้แทนดำเนินกิจกรรมในฐานะเป็นผู้แทนหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการกระทำนั้นเขาปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ตลอดจนข้อตกลงที่มีอยู่ อนุสัญญายังระบุให้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนด้วย ผู้แทนตามอนุสัญญาฉบับนี้คือบุคคลที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมาย หรือโดยแนวประเพณีปฏิบัติ และไม่ว่าเขาจะเป็นผู้แทนสหภาพแรงงานหรือผู้แทนที่ได้รับเลือกจากคนงานก็ตาม

5. การเลือกปฏิบัติ

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และอาซีพ พ.ศ. 2501 ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน ส่วนสาระสำคัญกำหนดไว้ดังนี้

(ก) ประเทศภาคีจะจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและอาซีพ โดยออกกฎหมายรับรองความเสมอภาคของคนงาน ยกเลิกกฎหมายที่ขัดต่อหลักการนี้หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ที่ระบุไว้ซึ่งเหมาะสมกับเงื่อนไขและแนวปฏิบัติภายในประเทศของตน

(ข) กรณีที่ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ต้องเป็นกรณีที่มีการดำเนินมาตรการใด ๆ กระทบตอบุคคลหนึ่งบุคคลใด โดยสงสัยว่าได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของรัฐ และบุคคลที่เกี่ยวข้องนั้นมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อผู้มีอำนาจได้

(ค) อนุสัญญาฉบับนี้ทำให้เกิดการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นสตรี มีสีผิวใด หรือเชื้อชาติใดก็ตาม บทบัญญัติของอนุสัญญามีลักษณะกว้างขวางมาก ครอบคลุมในทุกกิจการและห้ามการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานในทุก ๆ ด้าน

6. ค่าตอบแทน

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของคณงานชายและหญิงสำหรับงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน พ.ศ.2494 โดยอนุสัญญาฉบับนี้ไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2542 ส่วนสาระสำคัญคือ

(ก) คณงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับงานที่ตีค่าเท่ากัน โดยไม่คำนึงถึงเพศของคณงาน สำหรับอัตราค่าตอบแทนที่ต่างกันระหว่างคณงานซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากันแต่ไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยถือเรื่องเพศเป็นมูลฐานนั้นจะไม่ขัดกับหลักการที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญานี้

(ข) ค่าตอบแทนรวมถึงค่าจ้างเงินเดือน รายได้เพิ่มเติมอื่นๆ ในรูปของเงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อการว่าจ้างคณงาน

(ค) ประเทศภาคีจะต้องดำเนินการส่งเสริมการประเมินตำแหน่งงาน

(ง) ประเทศภาคีต้องประกันให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

7. การฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างงานของบุคคลพิการ

อนุสัญญาฉบับที่ 159 การฟื้นฟูด้านฝึกอาชีพและการจ้างงาน(บุคคลพิการ) พ.ศ. 2526 ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน มีสาระสำคัญคือ

อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองบุคคลพิการโดยให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำ การกำหนดนโยบายนี้เน้นกับบุคคลพิการทุกประเภท รวมทั้งการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในตลาดแรงงานเปิด และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน

รัฐบาลต้องดำเนินมาตรการเพื่อมุ่งแนะแนวอาชีพและการอบรมวิชาชีพ การมีงานทำ รวมทั้งการให้องค์การนายจ้าง และลูกจ้าง ตลอดจนองค์การตัวแทนคนพิการเข้าร่วมปรึกษาหารือในการกำหนดนโยบายข้างต้น

8. การรับงานไปทำที่บ้าน

อนุสัญญาฉบับที่ 177 การรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2539 ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน มีสาระสำคัญคือ

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือที่อื่นใดที่เลือกเองเพื่อเป็นการหารายได้ และผลงานเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด ส่วนผู้เป็นนายจ้าง หมายถึง บุคคลหรือนิติบุคคลที่เป็นผู้ให้งานไปทำที่บ้าน หรือโดยผ่านคนกลาง

รัฐต้องมีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้าน กับผู้มีรายได้อื่นให้มากที่สุด โดยเฉพาะการจัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์การโดยสมัครใจ คุ้มครองการเลือกปฏิบัติ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ค่าตอบแทน การประกันสังคม การรับ การฝึกอบรม อายุขั้นต่ำ การมีบุตร และให้มีสิทธิแรงงานที่เกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สำหรับกรณีอนุญาตให้ใช้คนกลางในการรับงานไปทำที่บ้าน ต้องมี กฎหมายและข้อบังคับกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลาง นอกจากนี้รัฐต้องมี ระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมาย และมีบทลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืนด้วย

ประเด็นทางสังคม (Social Clause)

ในความหมายของ "ประเด็นทางสังคม" (Social Clause) ซึ่งเป็นการมองที่ กว้างกว่า สหภาพยุโรปเป็นผู้เสนอและผลักดันในเรื่องนี้ โดยมองว่านอกจากประเด็นเรื่องค่าจ้าง แรงงานที่ทำให้เกิดการบิดเบือนทางการค้าและความไม่เป็นธรรมต่อแรงงานและมาตรฐานแรงงาน แล้ว ยังมีตัวแปรด้านสังคมที่อาจมีผลกระทบต่อการลงทุนและการค้าระหว่างประเทศได้

ประเด็นทางสังคม ในความหมายของสหภาพยุโรปได้ขยายความไปถึงเรื่อง

- (1) ความแตกต่างในเรื่องค่าจ้าง (ที่ต่ำกว่าควรจะเป็น) (low wage)
- (2) ต้นทุนในการตั้งโรงงาน (ที่ต่ำกว่า) (lower-cost locations) หรือที่เรียกว่า

Delocation

- (3) ความแตกต่างในเรื่องต้นทุนของสวัสดิภาพสังคม (differences in social welfare charges)

จะเห็นได้ว่า ในการกำหนดขอบเขตค่านิยมของสิทธิแรงงานนั้น ยังไม่มีผลสรุปที่ แน่ชัด ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการเจรจาหรือเพื่อหาข้อยุติและยอมรับได้ในเวทีระหว่างประเทศก่อน ที่จะนำไปปฏิบัติหรือบังคับใช้ในรูปของกฎระเบียบระหว่างประเทศต่อไป

การเรียกร้องเรื่องมาตรฐานแรงงานและประเด็นทางสังคมในเวทีต่าง ๆ

ในเรื่องมาตรฐานแรงงานนี้ มีประวัติความเป็นมาในเวทีต่าง ๆ ที่ยาวนานตลอด มา ดังนี้ (บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2539, น.24-36)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ประเทศพัฒนาแล้ว โดยเฉพาะสหรัฐฯ และสหภาพยุโรปได้พยายามเรียกร้องและผลักดันให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกเป็นการเฉพาะ ให้ออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการบังคับใช้กฎหมายแรงงานให้มีประสิทธิภาพมาโดยตลอด แต่ในทางปฏิบัติแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้ ยังไม่มีอำนาจที่จะบังคับให้ประเทศต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากยังมีประเทศต่าง ๆ อีกบางส่วนโดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนายังไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกขององค์การนี้ จึงไม่มีพันธกรณีที่จะปฏิบัติตามประการหนึ่งนอกจากนี้ กฎระเบียบขององค์การระหว่างประเทศก็ยังไม่ได้กำหนดมาตรการที่จะตอบโต้ หรือลงโทษประเทศสมาชิกที่ละเลยไม่ปฏิบัติตามพันธกรณีของตนอย่างเคร่งครัด หรือบังคับใช้กฎหมายแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

จากจุดนี้เอง ได้ทำความเข้าใจให้กับประเทศพัฒนาแล้วเป็นอย่างดีโดยเฉพาะสหภาพแรงงานของประเทศเหล่านี้ที่ต้องการคุ้มครองผลประโยชน์ของตนเองผ่านการค้าระหว่างประเทศในรูปของความอยู่รอดของบริษัทหรืออุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากการได้เปรียบในการแข่งขันทางด้านราคา ซึ่งมีค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยในด้านต้นทุนที่สำคัญอันหนึ่งด้วยเหตุนี้เองสหภาพแรงงานเหล่านี้ซึ่งเป็นฐานเสียงสำคัญของรัฐบาลประเทศพัฒนาแล้ว ได้บีบบังคับให้ฝ่ายบริหารของประเทศตนหาทางออกในการแก้ปัญหาเรื่องสิทธิแรงงานทั้งในเวทีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและเวทีอื่น ๆ เท่าที่จะมีโอกาสทำได้

ในการผลักดันเรื่องมาตรฐานแรงงานในเวทีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปรากฏในการประชุมคณะทำงานของคณะประสานการ (Governing Body – GB) เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2537 ได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับการนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเชื่อมโยงกับการค้าระหว่างประเทศ โดยที่ประชุมมีความเห็นที่แตกต่างกันมาก สามารถที่จะสรุปความเห็นแต่ละฝ่ายได้ดังนี้

- (1) กลุ่มประเทศที่สนับสนุนการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกาและฝรั่งเศส
- (2) กลุ่มประเทศที่เห็นชอบกับเรื่องนี้ แต่ให้มีการหารือกันอย่างระมัดระวัง ได้แก่ อิตาลี เนเธอร์แลนด์ อาร์เจนตินา รัสเซีย และโรมาเนีย

(3) กลุ่มประเทศที่ไม่สนับสนุนเรื่องนี้ แต่ให้มีการหารือในเรื่องการปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมภายใต้กรอบของ ILO ได้แก่ ซิสวี นิวซีแลนด์ และสหราชอาณาจักร

(4) กลุ่มประเทศที่คัดค้านเรื่องนี้อย่างแข็งขัน ได้แก่ อินเดีย จีน บราซิล อียิปต์ เคนยา นิคารากัว และอาเซียน ทั้งนี้ สหรัฐอเมริกา ได้แสดงท่าทีในเรื่องนี้ว่าไม่มีเป้าหมายที่จะเรียกร้องให้มีการเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำให้เท่าเทียมกัน จึงเหลือแต่ประเด็นเฉพาะการพิจารณาเรื่องมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำสุด (core minimum labour standards) เท่านั้น

จากการที่มีความเห็นแตกต่างกันในกลุ่มสมาชิก ILO ทำให้นาย Michael Hansenne ผู้อำนวยการใหญ่ ILO ได้ให้ความเห็นว่า ในขณะนี้อาจจะสรุปได้ว่า ประชาคมโลกยังไม่พร้อมที่จะรับเงื่อนไขด้านสังคม (มาตรฐานแรงงาน) ใดๆก็ตาม จะต้องรอผลการประชุมคณะผู้ประศาสน์การในเดือนมีนาคม 2538 นี้

โครงการสิทธิพิเศษจีเอสพี (GSP) ของสหรัฐฯ และการดำเนินการของสหรัฐฯ

สหรัฐฯ ได้ขอยกเว้นการให้การปฏิบัติเยี่ยงชาติที่ได้รับความอนุเคราะห์หนึ่ง (MFN Treatment) ภายใต้มาตรา 1 ของแกตต์ (GATT) เพื่อเป็นการช่วยเหลือในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนา ผ่านทางการค้าระหว่างประเทศ โดยยกเว้นการเก็บภาษีศุลกากรสำหรับสินค้าส่งออกบางประเภทจากประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งเป็นการให้เปล่าโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ การให้สิทธิพิเศษ GSP ของสหรัฐฯ นี้ได้เริ่มโครงการแรกเมื่อปี พ.ศ.2519 และได้ขยายระยะเวลาเป็นโครงการที่ 2 ในปี 2527 จนหมดอายุเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2536 และต่ออายุออกไปอีกจนถึงวันที่ 30 กันยายน 2537 และล่าสุดได้มีการต่ออายุออกไปอีก 10 ปี จนถึงปี 2547

จากการที่รัฐบาลสหรัฐฯ ได้ให้สิทธิพิเศษดังกล่าวนี้เอง ทำให้สภาพแรงงานของสหรัฐฯ ได้บีบบังคับให้ฝ่ายบริหารสหรัฐฯ นำเอาเรื่องสิทธิแรงงานมาเป็นเงื่อนไขหนึ่งร่วมกับเงื่อนไขอื่น ๆ อีก 3 เงื่อนไขในการพิจารณาให้สิทธิพิเศษ GSP ภายใต้โครงการที่ 2 กล่าวคือ (1) ระดับการพัฒนาประเทศ (2) การเปิดตลาดสินค้าและบริการของสหรัฐฯ (3) การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของสหรัฐฯ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ โดยมีคณะอนุกรรมการ GSP ของ Trade Policy Staff Committee (TPSC) ภายใต้คณะผู้แทนการค้าสหรัฐฯ (United States Trade Representatives : USTR) ซึ่งจะทำหน้าที่ทบทวนและพิจารณาการให้สิทธิพิเศษ GSP แก่ประเทศต่าง ๆ เป็นรายประเทศและรายสินค้าเป็นประจำทุกปี โดยให้ออกาสผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียรวมทั้งภาคเอกชนของสหรัฐฯ ยื่นคำร้องเรียนได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้หากประเทศใดไม่ให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานของตนตามมาตรฐานสากลซึ่งได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ฝ่ายบริหาร

สหรัฐฯ โดยประธานาธิบดีจะใช้อำนาจของตนในการเพิกถอนสิทธิพิเศษ GSP แก่ประเทศดังกล่าว ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของการเพิกถอนสิทธิเป็นรายสินค้าในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ความคืบหน้าในการนำเอาเรื่องสิทธิแรงงานมาเชื่อมกับการค้าในสหรัฐฯ นั้น กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ ได้จัดสัมมนาเรื่อง International Labour Standard and Global Economic Integration ซึ่งนาย Robert Reich รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสหรัฐฯ ได้ให้ความเห็นว่าสหรัฐฯ ไม่ได้เรียกร้องให้ประเทศกำลังพัฒนาที่กำหนดมาตรฐานแรงงานให้เท่าเทียมกับประเทศพัฒนาแล้ว แต่เป็นการเรียกร้องให้ประเทศกำลังพัฒนายอมรับมาตรฐานแรงงานที่สูงขึ้นตามระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ ยังได้เสนอให้มีการตอบโต้ในเรื่องนี้ด้วยใช้มาตรการแข่งขันทางการค้า (trade sanctions) การจำกัดการค้าเป็นรายสาขาการยกเลิกการให้สิทธิพิเศษทางการค้า หรือรวมถึงการระงับโครงการให้เงินช่วยเหลือและเงินกู้จากองค์การระหว่างประเทศ

นอกจากนี้ นาย Peter Visclosky ผู้แทนราษฎรจากพรรคเดโมแครต รัฐอินเดียน่าได้เสนอร่างกฎหมาย "Worker Rights and Labour Standards Trade Act of 1994 (H.R.4271) โดยมีสาระสำคัญ คือ ให้ประธานาธิบดีสหรัฐฯ นำทางจัดตั้งคณะทำงานเรื่องสิทธิแรงงาน (working party on worker rights) ขึ้นในแอกต์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิทธิแรงงานซึ่งเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ได้กำหนดไว้ในการพิจารณาให้สิทธิพิเศษ GSP ภายใต้เงื่อนไขเรื่องสิทธิแรงงาน) กับแอกต์ โดยเฉพาะบทบัญญัติมาตรา 29 ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างแอกต์กับกฎบัตรฮาวานา (Havana Charter) ซึ่งได้พูดถึงเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรา 7 และบทบัญญัติมาตรา 20 ว่าด้วยข้อยกเว้นทั่วไป (กำหนดเรื่องแรงงานนิกโทษ) นอกจากนี้ ยังได้เสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการถาวรเพื่อพิจารณา เรื่องสิทธิแรงงานในองค์การการค้าโลก (Standing Committee on Worker Rights within the WTO) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ข้างต้นด้วย อย่างไรก็ตาม ขณะนี้สหรัฐฯ ได้แสดงท่าทีว่าจะไม่นำเอาเรื่องค่าจ้างแรงงานมาเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานแรงงานเนื่องจากคงเห็นว่าไม่มีความเป็นไปได้

ความตกลงสินค้าสิ่งทอ (Multi - Fibre Arrangement)

ความตกลงสินค้าสิ่งทอเป็นความตกลงอันหนึ่งที่มีสาเหตุมาจากแรงจูงใจในเรื่องการได้เปรียบเสียเปรียบจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นต้นทุนที่สำคัญในการผลิตสิ่งทอ ในปลายปีทศวรรษที่ 1950 อุตสาหกรรมสิ่งทอของสหรัฐฯ ได้ประสบกับปัญหาการขาดทุนอย่างหนัก เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าสิ่งทอจากประเทศญี่ปุ่นได้ และเป็นชนวนให้รัฐบาลสหรัฐฯ หาวิธีที่จะจำกัดการนำเข้า

สินค้าสิ่งทอจากประเทศญี่ปุ่นในรูปแบบต่าง ๆ ปัญหานี้ยังได้เกิดขึ้นกับประเทศพัฒนาแล้วอื่น ๆ เช่นเดียวกัน อาทิเช่น สหภาพยุโรป แคนาดา เป็นต้น

ในที่สุด สหรัฐฯ ก็ได้ทำความตกลงกับญี่ปุ่นเพื่อจำกัดการค้าสิ่งทอในรูปแบบของความตกลงระยะสั้น (Short – Term Arrangement) ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นความตกลงระยะยาว (Long – Term Arrangement) และได้ขยายความตกลงนี้เป็นความตกลงสินค้าสิ่งทอ (Multi – Fibre Arrangements : MFA) ในปัจจุบัน โดยมีประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งเป็นผู้นำเข้าและประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งเป็นผู้นำเข้าและประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งเป็นผู้ส่งออกสินค้าสิ่งทออื่น ๆ ได้ร่วมเป็นสมาชิกด้วย

เป็นที่กล่าวในวงวิชาการว่า ประเทศที่ประสบความสำเร็จจากการค้าสิ่งทอในตลาดโลกนี้เป็นผลมาจากประเทศดังกล่าวมีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ มากกว่าที่จะเป็นผลจากการมีประสิทธิภาพการผลิตที่ดี หรือมีต้นทุนสินค้าทุนที่ต่ำกว่า ดังจะเห็นได้จากประเทศผู้ส่งออกสินค้าสิ่งทอที่ประสบความสำเร็จเริ่มต้นที่ประเทศญี่ปุ่น แล้วเพิ่มมาเป็นฮ่องกง อินเดีย ปากีสถาน เกาหลีใต้ และจีน เป็นต้น

เขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (NAFTA)

สหรัฐฯ ได้ประสบความสำเร็จในการผลักดันให้เรื่องสิทธิแรงงานเป็นส่วนหนึ่ง (side deal) ของความตกลงเขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ ซึ่งประกอบด้วยประเทศสหรัฐฯ แคนาดา และเม็กซิโก โดยมีสาระสำคัญดังนี้

(1) โครงสร้างสถาบัน ประกอบด้วย

- คณะกรรมาธิการความร่วมมือด้านแรงงาน (Commission for Labour Cooperation) ซึ่งทำหน้าที่บริหาร ประกอบด้วย รัฐมนตรีแรงงานของสามประเทศ โดยจะมีประธานบริหาร (Executive Director) เป็นหัวหน้าคณะคณะ ซึ่งเลือกจากประเทศสมาชิกโดยจะมีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็น และมีสำนักเลขาธิการที่ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน

- สำนักงานบริหารแห่งชาติ (National Administrative Office) ประกอบด้วยสมาชิกทั่วไป โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาแห่งชาติ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน

- คณะกรรมการภาครัฐบาล (Governmental Committees) ที่คอยให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่รัฐบาล นอกจากนี้ยังเป็นตัวแทนของรัฐบาลในระดับล่างหรือภูมิภาค เช่น รัฐหรือจังหวัด เป็นต้น

(2) กฎระเบียบปฏิบัติ

มีกฎระเบียบสำหรับหรือกั้นระหว่างรัฐบาลของประเทศสมาชิกในระดับรัฐมนตรี และระดับเจ้าหน้าที่ในรูปของการหารือประจำวัน โดยมีสำนักงานบริหารแห่งชาติดูแลในเรื่องนี้ นอกจากนี้ยังมี Evaluation Committee of Experts (ECE) ทำหน้าที่ตัดสินกรณีพิพาทระหว่างรัฐบาลที่ไม่สามารถยุติปัญหาได้ในการหารือกันของรัฐมนตรี โดยจะพิจารณาประเด็นปัญหาเฉพาะเรื่อง สิทธิแรงงานที่เกี่ยวกับการค้า (trade related issue) และอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานเท่านั้น นอกจากนี้ ยังมีบทบัญญัติให้จัดตั้งคณะลูกขุนเพื่อตัดสินปัญหาแรงงานด้วย โดยมีอำนาจในการสั่งปรับเงิน ถ้าไม่มีการชำระค่าปรับ ก็สามารถตอบโต้ทางการได้โดยใช้วิธีเพิกถอนข้อผูกพันทางการค้าที่ให้แก่กันได้

นอกจากนี้ ยังมีบทบัญญัติพิเศษสำหรับแคนาดา ที่จะให้อำนาจแก่คณะกรรมการที่จะให้มีการบังคับใช้ตามคำตัดสินของคณะลูกขุน ภายใต้ระบบศาลของแคนาดา

ความตกลงนี้เป็นความตกลงหลายฝ่ายที่ได้สร้างสิทธิและข้อผูกพันตามสัญญาภายใต้บทบัญญัติการตอบโต้ทางการค้า ในประเด็นเรื่องสิทธิแรงงาน

การเคลื่อนไหวในสหภาพยุโรป

สหภาพยุโรปมีความวิตกกังวลต่อผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในสหภาพยุโรปจากการนำเข้าสินค้าจากประเทศที่มีต้นทุนการผลิตต่ำ โดยเฉพาะต้นทุนจากแรงงาน โดยสามารถพิจารณาได้ 3 กรณีด้วยกัน

(1) สินค้านำเข้าจากประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ

อุตสาหกรรมของสหภาพยุโรปกำลังเผชิญหน้ากับการแข่งขันกับผู้ผลิตสินค้าจากประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า โดยเฉพาะจากเอเชียตะวันออกและเอเชียใต้ นาย Maurice Allais ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่ได้รับรางวัลโนเบล ชาวฝรั่งเศส ได้เสนอความเห็นที่เห็นว่า แรงงานของสหภาพยุโรปไม่สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตที่จ่ายค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่ามากได้ และได้เสนอให้มีการจำกัดปริมาณการนำเข้าสินค้าจากประเทศนอกเขตสหภาพยุโรป โดยเฉพาะประเทศในเอเชีย

(2) สินค้านำเข้าจากประเทศที่มีต้นทุนที่ต่ำกว่าในการเคลื่อนย้ายโรงงานและจัดตั้งโรงงาน (delocation)

อุตสาหกรรมของสหภาพยุโรปหรือจากประเทศพัฒนาแล้วอื่น ๆ ที่มีต้นทุนในการผลิตสินค้าที่สูงเมื่อตั้งโรงงานในประเทศของตนได้มีกระแสการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในโลกธุรกิจ ด้วยการเคลื่อนย้ายโรงงานไปตั้งอยู่ในประเทศกำลังพัฒนาที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่า (รวมถึงค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่า) และส่งสินค้าที่ราคาต่ำกว่านี้กลับไปขายในสหภาพยุโรป ซึ่งจะมีความได้

เปรียบเทียบการแข่งขันกับอุตสาหกรรมของประเทศนั้น อันจะนำมาซึ่งความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศ

ได้มีการเสนอให้แก้ปัญหานี้ด้วยการเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มทางสังคม (social value - added tax) เพื่อให้ต้นทุนหรือราคาสินค้านำเข้าจากประเทศอื่นมีราคาสูงขึ้น เป็นการลดการบิดเบือนทางการค้าให้มีความยุติธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สินค้าภายในประเทศสามารถแข่งขันได้

(3) สินค้านำเข้าจากประเทศที่มีต้นทุนทางด้านสวัสดิการสังคมต่ำกว่า

สหภาพยุโรปมองว่า ประเทศที่มีต้นทุนทางด้านสวัสดิการสังคมต่ำ ซึ่งรวมถึงระบบรักษาความปลอดภัยของสังคมด้วยนั้น จะมีส่วนทำให้ต้นทุนในการผลิตสินค้าต่ำกว่ามาตรฐานราคาสินค้าก็จะต่ำกว่าที่ควรจะเป็น โดยถือว่าเป็นการทุ่มตลาดทางสังคม (social dumping) ปัจจุบันนี้จะเป็นตัวตัดสินอันหนึ่งที่จะทำให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ ไปลงทุนในประเทศดังกล่าวเพื่อผลิตสินค้าส่งออกไปขายยังประเทศที่มีต้นทุนทางสวัสดิการสังคมที่สูงกว่า

เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2537 สภายุโรปได้มีมติเห็นชอบร่างรายงานซึ่งเสนอโดยนาย Andre Sainjon สมาชิกสภายุโรปจากฝรั่งเศส ที่ให้นำเอาเรื่องประเด็นสังคม ซึ่งรวมถึงสิทธิแรงงานมาเชื่อมโยงกับการค้า สำคัญสำคัญของรายงานดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

(1) ให้นำเอาเรื่องประเด็นสังคม มาเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาให้สิทธิพิเศษ GSP แก่ประเทศกำลังพัฒนา

(2) ให้มีการปรับปรุงแก้ไขมาตรา 20 (e) ของแกตต์ ที่เดิมกำหนดให้จำกัดการนำเข้าได้ หากสินค้านำเข้าดังกล่าวใช้แรงงานนักโทษ โดยขยายให้ครอบคลุมถึงสิทธิแรงงานและเสรีภาพของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กด้วย

(3) เสนอให้มีการใช้มาตรการจำกัดการนำเข้าสินค้าจากประเทศกำลังพัฒนา โดยอ้างว่ามีการทุ่มตลาดทางสังคม (Social Dumping) ซึ่งเกิดจากความแตกต่างในมาตรฐานแรงงานทำให้เกิดความแตกต่างในค่าจ้างแรงงานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของต้นทุน

GATT – การเจรจาอนุภูมิภาค และการเจรจาต่อไป

การผลักดันให้นำเอาเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเชื่อมโยงกับการค้านั้นได้เริ่มเข้มข้นขึ้นมาตั้งแต่สมัยประวัติศาสตร์หน้าหนึ่งในการเริ่มก่อตั้งองค์การการค้าระหว่างประเทศ (International Trade Organization :ITO) ซึ่งไม่ประสบความสำเร็จในปี 1947 โดยกฎบัตรฮาวานา (Havana Charter) ซึ่งเป็นสนธิสัญญาที่รวมทั้งเรื่องกฎระเบียบทางการค้าเสรีระหว่างประเทศ และองค์การการค้าระหว่างประเทศ มาตรา 7 ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ขององค์การการค้าระหว่างประเทศที่

จะก่อตั้งขึ้นนั้นว่า เงื่อนไขแรงงานที่ไม่ยุติธรรมโดยเฉพาะในการผลิตสินค้าเพื่อส่งออก เป็นอุปสรรคต่อการค้าระหว่างประเทศ และได้เรียกร้องให้สมาชิกขององค์การการค้าระหว่างประเทศฯ นี้ นำเอามาตรการอะไรก็ได้ที่เหมาะสมและเป็นไปได้มาใช้กำจัดเงื่อนไขแรงงานที่ไม่เป็นธรรมดังกล่าวให้หมดไปจากประเทศของตน แต่เนื่องจากในระบอบเวลาดังกล่าว สหรัฐฯ ไม่รับรองกฎบัตรฮาวานานี้เนื่องด้วยรัฐสภาของสหรัฐฯ ในขณะที่นั้นไม่ยอมรับเพราะเกรงว่าจะถูกสิทธิรอนอำนาจในการเจรจา ทำให้ความหวังที่จะจัดตั้งองค์การการค้าระหว่างประเทศล้มเหลวลง พันธกรณีเรื่องแรงงานนี้จึงหมดไปอย่างไรก็ตาม ฝ่ายบริหารสหรัฐฯ หาได้ลดละความพยายามในการผลักดันเรื่องมาตรฐานแรงงานไม่เนื่องจากได้รับความกดดันจากสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นฐานเสียงที่สำคัญอยู่เสมอ ๆ

ต่อมาในปี 1948 ประเทศต่าง ๆ 23 ประเทศ ได้นำเอาความตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้า (GATT) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกฎบัตรฮาวานามาเป็นกฎระเบียบในการกำกับการค้าระหว่างประเทศ ให้มีความเสรีและเป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น ในบทบัญญัติของแกตต์ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องสิทธิแรงงานและประเด็นสังคม (Social Clause) ไว้ในมาตรา 20 ซึ่งเป็นข้อยกเว้นทั่วไปที่เปิดโอกาสให้ประเทศภาคีใช้มาตรการกีดกันการค้าได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด บนพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติและไม่เป็นการกีดกันอย่างเลือกปฏิบัติ ดังนี้

มาตรา 20 (b) มีความจำเป็นที่จะต้องปกป้องชีวิตหรือสุขภาพของมนุษย์ สัตว์และพืช ซึ่งอาจตีความไปถึงประเด็นสังคมได้เพื่อความอยู่ดีกินดีอย่างสงบสุขของสังคม

มาตรา 20 (e) เป็นสินค้าที่ผลิตจากแรงงานนักโทษ

จะเห็นว่า บทบัญญัติของแกตต์ยังไม่ก้าวไปถึงการอนุญาตให้จำกัดปริมาณการนำเข้าสินค้าที่ใช้แรงงานเด็ก หรือมีการบังคับใช้สิทธิแรงงานในทางที่ผิด

ด้วยเหตุนี้ ในการเจรจาการค้าหลายฝ่ายรอบที่ 8 ของแกตต์ หรือที่เรียกว่า “รอบอุรุกวัย” ประเทศพัฒนาแล้วเริ่มตระหนักถึงเรื่องมาตรฐานแรงงานมากขึ้นกว่าแต่ก่อนเนื่องจากในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ประเทศต่าง ๆ อยู่ระหว่างการฟื้นตัวจากสงครามโลกครั้งที่สอง และมีการกีดกันทางการค้าอย่างเข้มงวด ไม่ว่าจะเป็นการตั้งกำแพงภาษีศุลกากรในอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 50 พร้อม ๆ กับการใช้มาตรการจำกัดการนำเข้าอย่างกว้างขวาง ดังนั้นเป้าหมายของการเจรจาการค้าในรอบที่ผ่าน ๆ มา จึงมุ่งที่จะลดอุปสรรคทางการค้าทั้งสองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข้อเสนอของประเทศพัฒนาแล้วในการเจรจารอบอุรุกวัยที่นอกเหนือจากนั้นจะเสนอให้มีการพิจารณาเรื่องใหม่ ๆ ที่ยังมีได้มีการพิจารณากันในแกตต์ คือ เรื่อง (1) สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาที่เกี่ยวกับการค้า (Trade-Related Aspect of Intellectual Property Rights : TRIPs) (2) มาตรการการลงทุนที่เกี่ยวกับการค้า (Trade Related Aspect of Investment Measures :

TRIMs) และ (3) การค้าบริการ (Trade in Services) แล้วยังได้เสนอให้มีการพิจารณาเรื่อง "มาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม" ด้วย เนื่องจากตระหนักว่าได้มีการละเลยที่จะปกป้องคุ้มครองสิทธิแรงงานอันเป็นผลจากการมีกฎหมายแรงงานที่อ่อนแอและไม่เข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายแรงงานดังกล่าวในแต่ละประเทศ โดยได้นำไปเปรียบเทียบกับเรื่องแรงงานก็เช่นเดียวกับเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีองค์การทรัพย์สินทางปัญญาแห่งโลก (WIPO) ดูแลอยู่ และไม่มีอำนาจในการควบคุมดูแลให้ประเทศต่าง ๆ ปฏิบัติตามมาตรฐานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศที่มีได้เป็นสมาชิก เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติในการลงโทษหากไม่มีการปฏิบัติตาม แม้ว่าจะมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คอยดูแลมาตรฐานแรงงานของประเทศต่าง ๆ แต่ก็ไม่มีอำนาจที่จะไปลงโทษประเทศที่ไม่ปฏิบัติตาม แต่ในที่สุด ที่ประชุมรัฐมนตรีของประเทศภาคีเกดตักก็ ไม่ยอมรับให้นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาพิจารณาภายใต้การเจรจาอบอุรุกวัย

แต่กระนั้นประเทศพัฒนาแล้ว โดยเฉพาะสหรัฐฯ และสหภาพยุโรปก็ยังไม่ละความพยายาม ภายหลังจากมีมติของประเทศภาคีเกดตักให้จัดตั้งองค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) ในช่วงสุดท้ายของการปิดรอบการเจรจาอบอุรุกวัย สหรัฐฯ ก็ได้พยายามผลักดันให้องค์การการค้าโลก มีหน้าที่และบทบาทควบคุมไปถึงเรื่องมาตรฐานแรงงานด้วย โดยขอให้บรรจุเรื่องมาตรฐานแรงงานเป็นเรื่องหนึ่งที่จะให้คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งองค์การการค้าโลก (Preparatory Committee) พิจารณา ในที่สุดเรื่องนี้ก็ถูกต่อต้านจากประเทศต่าง ๆ เช่น เกาหลีใต้ ฮังการี ฟิลิปปินส์ อาเซียน (รวมทั้งไทย) และประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ ทำให้เรื่องแรงงานนี้ตกไป โดยให้เหตุผลว่า คณะกรรมการฯ นี้มีภาระหนักอยู่แล้วที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามผลการเจรจาอบอุรุกวัย รวมทั้งเรื่องที่กำลังอยู่ในส่วนของการค้าบริการที่จะต้องมีการเจรจาต่อไป นอกจากนี้ องค์การการค้าโลก ไม่มีความรู้เพียงพอที่จะพิจารณาเรื่องมาตรฐานแรงงาน ควรที่จะให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาพิจารณาเรื่องนี้จะดีกว่า

ความพยายามของสหรัฐฯ และสหภาพยุโรป คงไม่หมดไป トラบโดที่สภาวะการค้าต่างประเทศของประเทศพัฒนาเหล่านี้ยังไม่สามารถมีการปรับตัวเพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศกำลังพัฒนาได้ รวมทั้งการที่ต้องพึ่งพาฐานเสี่ยงจากกลุ่มแรงงานในประเทศ เป้าหมายในอนาคตคือการผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานให้อยู่ในแผนดำเนินงานขององค์การการค้าโลก เพื่อผลักดันให้เรื่องมาตรฐานแรงงานเป็นเรื่องใหม่เรื่องหนึ่งที่จะต้องมีการพิจารณากำหนดกฎเกณฑ์เรื่องมาตรฐานแรงงานให้เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ พร้อมกับมีบทบัญญัติให้มีการลงโทษทางการค้า หากประเทศสมาชิกละเลยไม่ปฏิบัติตามทั้งในแง่ของตัวบทกฎหมายแรงงานและการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับที่เคยกำหนดไว้ในเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา และในขณะเดียวกัน

ประเทศเหล่านี้ก็จะพยายามนำเอากฎหมายภายในประเทศหรือออกกฎหมายใหม่มาบังคับใช้ฝ่ายเดียวในรูปของการเจรจาพหุภาคี มาบีบบังคับให้ประเทศคู่ค้าต่าง ๆ ปรับปรุงมาตรฐานแรงงานของตนให้ทัดเทียมกับประเทศพัฒนาแล้ว อย่างเช่น การนำเอาเรื่องการให้สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (GSP) มาพิจารณาให้มีความเข้มงวดและจริงจังมากขึ้น ซึ่งสหรัฐฯ ได้เปิดฉากเป็นตัวอย่างแล้ว สหภาพยุโรปก็กำลังดำเนินการที่จะออกกฎหมายมาบังคับใช้โดยนำเอาเรื่องการทุ่มตลาดทางสังคม (Social Dumping) มาเป็นมาตรการขู่บังคับชนิดเข็ดขลากล้นถึงขั้นห้ามนำเข้าสินค้าซึ่งเป็นมาตรการขนาดหนัก

สาระสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000

จากเอกสารของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 ซึ่งมี 9 ประการ ดังนี้

1. การใช้แรงงานเด็ก

- (1) นายจ้างต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี
- (2) นายจ้างต้องจัดให้มีบันทึก และแจ้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในกรณีที่มีการจ้างแรงงานเด็กทั้งต้องส่งเสริมให้เด็กนั้นได้รับการศึกษาและอยู่ในโรงเรียนจนกว่าจะมีอายุครบ 15 ปี โดยให้เด็กทำงานได้เฉพาะงานที่กฎหมายอนุญาตเท่านั้น
- (3) ในกรณีที่มีการจ้างแรงงานเด็กอายุ 15 – 18 ปี นายจ้างต้องมีการส่งเสริมการศึกษาเด็กตามข้อเสนอแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 146 และให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ ทั้งต้องไม่ให้เด็กทำงานในระหว่างเวลาเรียน ซึ่งเมื่อรวมเวลาเรียน เวลาเดินทาง และเวลาทำงานแล้วต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน
- (4) นายจ้างต้องไม่ให้เด็กหรือแรงงานวัยรุ่นทำงานในสภาวะที่มีอันตราย ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัยทั้งภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน

2. แรงงานบังคับ

นายจ้างต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการใช้แรงงานบังคับ และต้องไม่กำหนดให้ลูกจ้างวางเงินประกัน หรือมอบบัตรประจำตัวแก่นายจ้างเมื่อเริ่มจ้างงาน

3. สุขภาพความปลอดภัย

- (1) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานที่ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัย

และมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยลดปัญหาที่อาจเป็นสาเหตุของอันตรายให้เหลือน้อยที่สุด

(2) นายจ้างต้องแต่งตั้งผู้บริหารอาวุโสให้รับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยของนายจ้างทั้งหมดตามมาตรฐานนี้

(3) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นประจำรวมทั้งลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ และฝึกอบรมซ้ำแก่ลูกจ้างที่เปลี่ยนหน้าที่การงานด้วย

(4) นายจ้างต้องจัดให้มีระบบการค้นหาสาเหตุที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยและหาทางขจัดให้หมดสิ้นไป

(5) นายจ้างต้องจัดให้มีห้องอาบน้ำที่สะอาด น้ำดื่มที่สะอาด และหากจำเป็นต้องจัดให้มีสถานที่เก็บรักษาอาหารที่ถูกสุขลักษณะด้วย

(6) ในกรณีที่มีการจัดหอพักให้แก่ลูกจ้าง หอพักนั้นจะต้องสะอาดและปลอดภัย และมีสิ่งตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานแก่ลูกจ้างได้เพียงพอ

4. เสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการเจรจาต่อรอง

(1) นายจ้างต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัว หรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและร่วมในการเจรจาต่อรอง

(2) นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีอิสระในการเลือกรวมตัวและเจรจาต่อรอง แม้ในเขตพื้นที่ซึ่งกฎหมายได้จำกัดสิทธิในการก่อตั้งองค์การของลูกจ้าง และการร่วมเจรจาต่อรอง

(3) นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับผู้แทนขององค์การฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนนั้นต้องสามารถติดต่อกับสมาชิกของเขาในที่ทำงานได้

5. การเลือกปฏิบัติ

(1) นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติ หรือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นการจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน การจัดเข้ารับการฝึกอบรม การเลื่อนขั้น การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ เพราะเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ วรรณะ ชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ ความเบี่ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการเป็นสมาชิกพรรคการเมือง

(2) นายจ้างต้องไม่เข้าแทรกแซงการใช้สิทธิในการดำเนินกิจกรรมของลูกจ้างในเรื่องความเชื่อ หรือการปฏิบัติตามความต้องการของลูกจ้าง ตามเชื้อชาติ วรรณะ ชาติกำเนิด

ศาสนา ความพิการ เพศ การเบียดเบียนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือก้าวร้าวเข้าสู่กีดพรรคการเมือง

(3) นายจ้างต้องไม่ยินยอมให้มีพฤติกรรมในลักษณะการบังคับขู่เข็ญ คุกคามทางเพศ การกระทำทารุณ และการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงกริยา การใช้ถ้อยคำ หรือการถูกเนื้อต้องตัวลูกจ้าง

6. การลงโทษทางวินัย

นายจ้างต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นการลงโทษในลักษณะของการทำร้ายร่างกาย การบังคับขู่เข็ญทางจิตใจหรือร่างกาย และการใช้วาจาหยาบค้าย

7. ชั่วโมงการทำงาน

(1) นายจ้างต้องปฏิบัติในเรื่องชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน และไม่กรณีใด ๆ ลูกจ้างต้องไม่ถูกกำหนดให้ทำงานเกินกว่าสี่ปดดาห์ละ 48 ชั่วโมง ในเวลาทำงานปกติ และต้องมีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันทุก ๆ ระยะเวลาเจ็ดวัน

(2) นายจ้างต้องรับรองว่าการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา (นอกเวลาทำงานปกติ) ต้องไม่เกินสี่ปดดาห์ละ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ ตามความจำเป็นในการทำงานล่วงเวลา โดยต้องเป็นเฉพาะกรณีพิเศษในเวลาสั้น และมีการจ่ายค่าล่วงเวลาเสมอ

8. ค่าตอบแทน

(1) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือมาตรฐานขั้นต่ำของอุตสาหกรรม และต้องเพียงพอสำหรับความจำเป็นในการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน และมีรายได้เหลือพอสำหรับค่าใช้จ่ายอื่นตามสมควร

(2) นายจ้างต้องไม่มีการหักค่าจ้างที่เป็นการลงโทษทางวินัยและต้องรับรองว่าลูกจ้างได้รับทราบถึงค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีสิทธิได้รับอย่างชัดเจน ซึ่งค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนนั้นต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมาย การจ้างค่าตอบแทนอาจจ่ายเป็นเงินสดหรือเช็คก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสะดวกของลูกจ้าง

(3) นายจ้างต้องรับรองว่า สัญญาการจ้างงานและการฝึกงานต้องมีได้ทำขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน และการประกันสังคม

9. ระบบการจัดการ

(1) ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดเป็นนโยบายขององค์การในเรื่องความรับผิดชอบทางสังคมและสภาพของแรงงาน เพื่อรับรองว่า

- ก. องค์การได้ให้คำมั่นในการปฏิบัติตามข้อกำหนดต่าง ๆ ตามมาตรฐานนี้
- ข. องค์การให้คำมั่นด้วยว่าจะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมทั้งมาตรฐานระหว่างประเทศ (ในส่วนของที่ 2)
- ค. องค์การให้คำมั่นจะมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- ง. องค์การมีการจัดทำบันทึกที่สามารถตรวจสอบได้ โดยจะเก็บรักษาไว้ซึ่งลูกจ้างทุกระดับสามารถใช้ประโยชน์ และอ้างอิงได้ ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างระดับผู้อำนวยการ ผู้บริหาร หัวหน้างาน ลูกจ้างที่จ้างโดยตรง หรือ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างเหมา
- จ. องค์การมีการประกาศอย่างเปิดเผยถึงคำมั่นดังกล่าว

(2) ผู้บริหารระดับสูงจะมีการทบทวนเป็นระยะ ๆ ว่าการดำเนินการตามข้อกำหนดในมาตรฐานนี้มีความเพียงพอ มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องในด้านนโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานหรือไม่ และการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เหมาะสมจำเป็นอยู่เสมอ

(3) นายจ้างต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับอาวุโส มารับผิดชอบ เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้อย่างครบถ้วน

(4) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างที่มีชื่อเสียงบริหารได้เลือกตัวแทนมาเพื่อรับรู้ และติดต่อกับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านมาตรฐานนี้ ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน

(5) นายจ้างต้องรับรองว่าข้อกำหนดตามมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจและมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์การ ซึ่งรวมถึง

- ก. การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนถึงบทบาทความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ข. การจัดฝึกอบรมลูกจ้างใหม่ รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว
- ค. การฝึกอบรมลูกจ้างเก่าเป็นระยะ ๆ เพื่อเพิ่มจิตสำนึก
- ง. การติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การ และมาตรฐานนี้

(6) ในการเลือกตั้งผู้รับจ้างผลิต นายจ้างต้องมีการประเมินและคัดเลือกผู้รับจ้างที่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานนี้ด้วย

(7) นายจ้างต้องจัดเก็บบันทึกคำมั่นของผู้รับจ้างผลิตว่าจะปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม นี้ ซึ่งคำมั่นนั้น

- ก. ต้องมีข้อกำหนดที่ปฏิบัติตามมาตรฐาน
- ข. มีการกำหนดให้นายจ้างเข้ามีส่วนร่วมตรวจตราดูแลการปฏิบัติ เมื่อได้รับการร้องขอ
- ค. มีการปฏิบัติแก้ไขส่วนที่ยังมิได้เป็นไปตามมาตรฐานโดยทันที
- ง. มีการแจ้งให้นายจ้างทราบโดยทันที เมื่อมีการว่าจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น

(8) นายจ้างต้องจัดบันทึกการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้รับจ้างผลิต และผู้รับเหมาช่วงได้ปฏิบัติ

(9) นายจ้างต้องดำเนินการสอบสวนในทันทีเมื่อมีการร้องเรียนถึงการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน และจะต้องไม่มีการลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติกับลูกจ้างที่ได้ให้ข้อมูลหรือร้องเรียนขึ้นมา

(10) นายจ้างต้องเร่งแก้ไขปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน และจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอตามความจำเป็น

(11) นายจ้างต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้รับรู้การปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งนี้ นายจ้างควรทบทวนการจัดการและตรวจตราการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นด้วย

(12) ในกรณีที่มีกำหนดไว้ในสัญญา นายจ้างต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่กลุ่มผลประโยชน์ เพื่อให้สามารถดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน และสัญญานั้นอาจครอบคลุมไปถึงผู้รับจ้างผลิต และผู้รับเหมาช่วงของนายจ้าง ซึ่งอาจเป็นเงื่อนไขในการทำสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง ในการให้ข้อมูลดังกล่าว แก่กลุ่มผลประโยชน์ด้วย

(13) นายจ้างต้องเก็บรักษาบันทึกที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมนี้

บทที่ 3

เปรียบเทียบนโยบายและมาตรการทางกฎหมายของไทยในเรื่องการคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000

ในบทนี้จะกล่าวถึงนโยบายของรัฐ และมาตรการทางกฎหมายของไทยในเรื่องการคุ้มครองแรงงานอันประกอบไปด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยจะเปรียบเทียบตามหัวข้อของมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 รวม 8 ประเด็น ดังนี้

1. การใช้แรงงานเด็ก

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 53 เด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับความคุ้มครองโดยรัฐจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม มาตรา 86 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม</p> <p>2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ส่วนที่ 2 ว่าด้วยการพัฒนาศักยภาพของคนไทย ดังนี้ (1) เร่งรัดการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กจาก 13 ปี เป็น 15 ปี ให้มีผลในทางปฏิบัติโดยเร็ว ตลอดจนให้มีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครอง</p>	<p>1. นายจ้างต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี</p> <p>2. นายจ้างต้องจัดให้มีบันทึก และแจ้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในกรณีที่มีการจ้างแรงงานเด็กทั้งต้องส่งเสริมให้เด็กนั้นได้รับการศึกษาและอยู่ในโรงเรียนจนกว่าจะมีอายุครบ 15 ปี โดยให้เด็กทำงานได้เฉพาะงานที่กฎหมายอนุญาตเท่านั้น</p> <p>2. ในกรณีที่มีการจ้างแรงงานเด็กอายุ 15-18 ปี นายจ้างต้องมีการส่งเสริมการศึกษาเด็กตามข้อเสนอแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ</p>

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>ครองให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม และแรงงานเด็กที่อยู่นอกระบบ</p> <p>(2) ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแรงงานเด็กแก่ผู้นำชุมชน และผู้นำสหภาพแรงงาน เพื่อให้มีส่วนร่วมช่วยเฝ้าระวัง ดูแลป้องกัน และรายงานการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมายหรือละเมิดสิทธิเด็กที่ใช้แรงงาน</p> <p>(3) สนับสนุนให้นายจ้างจัดหรือปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมแก่แรงงานเด็กอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพนั้นทางการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>3. นโยบายของรัฐบาล นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2540 ในส่วนของนโยบายการพัฒนาคนและสังคมข้อ 2.6.1</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ตลอดจนกฎและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี - เตรียมการรองรับแรงงานที่ย้ายกลับถิ่นฐานเดิม และผู้ถูกออกจากงานเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจให้มีงานทำทั้งการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน ตลอดจนส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้สามารถเข้าสู่ภาค 	<p>ทั้งต้องไม่ให้เด็กทำงานในระหว่างเวลาเรียน ซึ่งเมื่อรวมเวลาเรียน เวลาเดินทาง และเวลาทำงานแล้วต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน</p> <p>(4) นายจ้างต้องไม่ให้เด็กหรือแรงงานวัยรุ่นทำงานในสภาวะที่มีอันตราย ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัยทั้งภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน</p>

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>แรงงานฝีมือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - แรงวัดและขยายการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนทั้งในและนอกระบบการศึกษา ขยายบริการด้านการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น และเร่งรัดการดำเนินงานของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน - ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคีเพื่อสร้างบรรยากาศการลงทุนและขยายโอกาสการทำงานทำในภาพรวม <p>4. นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตามแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดเป้าหมายด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานไว้ที่ ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทุกด้านและให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลโดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานหญิงและลดการใช้แรงงานเด็กโดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(1) เร่งรัดการตรวจสอบสถานประกอบการทุกระดับ เพื่อให้ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก</p> <p>(2) ดำเนินการเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรมและพัฒนาแรงงานเด็กทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล อาทิ การขยายอายุการอนุญาตให้เด็กทำงานจาก 13 ปี เป็น 15 ปี เป็นต้น</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000 ^๓
<p>5. แผนป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานเด็ก พ.ศ.2540-2544 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม</p> <p>(1) ด้านป้องกันปัญหาแรงงานเด็ก มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนเป็น 12 ปี - ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนทั้งสายสามัญและสายอาชีพ - ทบทวนแก้ไขกฎหมายให้มีการใช้แรงงานเด็กอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี - ให้ชุมชนตระหนักในปัญหาแรงงานเด็ก และช่วยสอดส่องดูแลการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรมและผิดกฎหมาย <p>(2) ด้านการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานเด็กมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยกย่องนายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก - สร้างแรงจูงใจให้นายจ้างลงทุนเพื่อดูแลและพัฒนาแรงงานเด็กด้านต่างๆ - กระตุ้นให้สังคมเป็นธุระแจ้งเหตุการณ์ใช้แรงงานเด็กไม่เป็นธรรมและผิดกฎหมาย - เพิ่มพนักงานตรวจแรงงาน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อตรวจแรงงานให้ทั่วถึง - ขยายการคุ้มครองแรงงานให้ทั่วถึงทุกกลุ่ม เพื่อให้ครอบครัวเด็กที่รับงานไปทำที่บ้าน และแรงงานเด็กภาคเกษตร 	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000 ^๑
<p>6. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่สอดคล้องกับมาตรฐาน SA 8000 ดังนี้</p> <p>(1) ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงาน (มาตรา 44)</p> <p>(2) การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>(2.1) แจ้งการจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน</p> <p>(2.2) บันทึกการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างลูกจ้างเด็ก และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการพร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานได้ในเวลาทำการ</p> <p>(2.3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน (มาตรา 46)</p> <p>(3) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กได้มีเวลาพักผ่อนติดต่อกัน วันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากเด็กทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง และใน 4 ชั่วโมงนั้น นายจ้างต้องจัดให้เด็กมีเวลาพักตามสมควร (มาตรา 46)</p> <p>(4) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด (มาตรา 47 – 48)</p> <p>(5) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่อาจเป็นอันตราย 12 ประเภท (มาตรา 49)</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
(6) ให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม ฯลฯ ซึ่งจัดโดยองค์กรของรัฐ หรือเอกชนที่ อธิบดีเห็นชอบ โดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 52)	

2. แรงงานบังคับ

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 <u>มาตรา 51</u> การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมี มาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบท บัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลา ที่ประเทศอยู่ในภาวะการสงครามหรือการรบ หรือใน ระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือ ประกาศใช้กฎอัยการศึก</p> <p>2. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน <u>มาตรา 575</u> อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่ง บุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคล อีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ ลินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ <u>มาตรา 577</u> นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคล ภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย</p> <p>3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 <u>มาตรา 10</u> ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคสอง ห้ามมิ ให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงิน</p>	<p>นายจ้างต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการใช้ แรงงานบังคับ และต้องไม่กำหนดให้ลูกจ้าง วางเงินประกัน หรือมอบบัตรประจำตัวแก่นายจ้างเมื่อเริ่มจ้างงาน</p>

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000 ¹
<p>ประกันความเสียหายในการทำงานลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p> <p><u>มาตรา 24</u> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป</p> <p><u>มาตรา 25</u> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น</p> <p>นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็นโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป</p>	

3. สุขภาพและความปลอดภัย

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบความปลอดภัยและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้</p> <p>(1) ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมทั้งทบทวนแก้ไขข้อบัญญัติของกฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่มีความซ้ำซ้อนและเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ตลอดจนการปรับปรุงระบบและกลไกการประสานการตรวจสอบความปลอดภัยตามกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายอื่นให้มีประสิทธิภาพและมีการลงโทษต่อผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง</p> <p>(2) พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้โดยพิจารณาให้ครอบคลุมถึงแรงงานภาคเกษตรและแรงงานนอกระบบด้วย</p> <p>(3) รมรณรงค์ให้นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการและผู้ที่จะเข้าสู่ระบบการจ้างงานรู้จักการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และโรคสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และปฏิบัติตามระเบียบการทำงานอย่างเคร่งครัด</p>	<p>1. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานที่ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขอนามัย และมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยลดปัญหาที่อาจเป็นสาเหตุของอันตรายให้เล็กน้อยที่สุด</p> <p>2. นายจ้างต้องแต่งตั้งผู้บริหารอาวุโสให้รับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยของนายจ้างทั้งหมดตามมาตรฐานนี้</p> <p>3. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นประจำรวมทั้งลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ และมีฝึกอบรมซ้ำแก่ลูกจ้างที่เปลี่ยนหน้าที่การงานด้วย</p> <p>4. นายจ้างต้องจัดให้มีระบบการค้นหาสาเหตุที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยและหาทางขจัดให้หมดสิ้นไป</p> <p>5. นายจ้างต้องจัดให้มีห้องอาบน้ำที่สะอาด น้ำดื่มที่สะอาด และหากจำเป็นต้องจัดให้มีสถานที่เก็บรักษาอาหารที่ถูกสุขลักษณะด้วย</p> <p>6. ในกรณีที่มีการจัดหอพักให้แก่ลูกจ้างหอพักนั้นจะต้องสะอาดและปลอดภัย ทั้งมีสิ่งตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานแก่ลูกจ้างได้เพียงพอ</p>

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>(4) กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรที่เกี่ยวข้องในเรื่องความปลอดภัยที่ชัดเจนและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน พร้อมทั้งการให้สิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุร้ายแรงและส่งเสริมงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>(5) สนับสนุนให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตรวจสอบระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมในทุกขั้นตอนของระบบการทำงานร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐบาล</p> <p>2. นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2540 – 2544) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดแนวทางดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ดังนี้</p> <p>(1) ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และยกระดับมาตรฐานสุขภาพคนงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น โดยการตรวจสอบสถานประกอบการ ติดตามการปฏิบัติงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>(2) ส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความสามารถ</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000*
<p>และทักษะการใช้อุปกรณ์และการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานด้านความปลอดภัย</p> <p>(3) พัฒนาระบบการบริหาร การจัดการ และการประสานงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดเอกภาพ และขจัดการทำงานที่ซ้ำซ้อน</p> <p>(4) พัฒนาระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความปลอดภัย ให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการทำการป้องกันและควบคุมการประสบอันตรายของสถานประกอบการทั่วประเทศ</p> <p>(5) ส่งเสริมและให้ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาชิกขององค์กร นายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามและรายงาน ในเรื่องลักษณะของอุบัติเหตุร้ายแรง และความไม่ปลอดภัยในการทำงาน วิธีป้องกันและระงับอุบัติเหตุเบื้องต้น การเตือนภัยและการแจ้งเหตุ</p> <p>(6) กำหนดแนวปฏิบัติในการป้องกันและระงับอุบัติเหตุร้ายแรงและความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน</p> <p>(7) แก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมถึง</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>มาตรฐานสากล โดยการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแยกต่างหากจากระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และให้ขยายเขตการคุ้มครองไปถึงแรงงานภาคเกษตรและแรงงานนอกระบบ</p> <p>(8) สร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย โดยการสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรง และความปลอดภัยในการทำงานไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานของรัฐ สถานศึกษา มหาวิทยาลัย องค์การพัฒนาเอกชน รวมถึงหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ</p> <p>(9) สนับสนุน และรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในสถานประกอบการทั่วประเทศ โดยให้มีการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อที่สำคัญทุกสาขาอย่างจริงจัง</p> <p>(10) ดำเนินการและเร่งรัดให้ลูกจ้างได้รับการดูแลทางด้านสุขอนามัยให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ตลอดจนการป้องกันการเจ็บป่วย และการเกิดโรคซึ่งเกี่ยวเนื่องจากงาน โดยให้รัฐสนับสนุนมาตรการทางภาษีแก่สถานประกอบการที่ดำเนินการในด้านนี้</p> <p>(11) ดำเนินการด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมี ในการคุ้มครองคนงานและประชาชนทั่วไปอย่างเต็มที่ โดยให้เป็นไปตามข้อมติของ</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000 ^๓
<p>การประชุมสิ่งแวดล้อมโลก ที่กรุงริโอเดอจาเนโร ประเทศบราซิล เมื่อปี 2535 (AGENDA 21 Chapter 19)</p> <p>(12) ขยายการค้าคุ้มครองแรงงานด้านความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกลสมัยใหม่ และการใช้สารเคมีในเกษตร</p> <p>(13) ส่งเสริมพัฒนา และดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการทุกระดับอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม</p> <p>(14) ดำเนินการโครงการรณรงค์การดูแลสุขภาพคนงานสมบูรณ์แบบ เพื่อให้คนทำงานทั้งหลายได้รับประโยชน์จากโครงการนี้อย่างเต็มที่ อันจะทำให้ไม่เกิดโรคทางกายและโรคทางจิต แต่จะทำให้สุขภาพและพละนามัยสมบูรณ์แข็งแรง โดยให้ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวปฏิบัติ การติดตามผล การตรวจสอบและการแก้ไขปัญหา</p> <p>(15) ส่งเสริมและเร่งรัดให้มีการดำเนินการด้านความปลอดภัยในงานก่อสร้างทุกแห่งอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ปัญหาการประสบอันตรายในงานก่อสร้างลดลงอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>(16) ปรับปรุงและเพิ่มขีดความสามารถแก่หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ กำกับ ดูแล งานด้านความปลอดภัย เพื่อให้สามารถบริหารการจัดการด้านความปลอดภัยได้อย่างมี</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>เอกภาพและมีประสิทธิภาพ</p> <p>(17) จัดให้มีระบบตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านอาชีพเวชศาสตร์ สิ่งแวดล้อม และผู้เชี่ยวชาญด้านสังคม</p> <p>(18) ดำเนินการป้องกัน แก้ไขปัญหาสุขภาพ สังคมและความปลอดภัยอย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ และควมมีเหตุผลโดย สันติ</p> <p>(19) พัฒนาระบบการควบคุมอุบัติเหตุร้ายแรง จากอุตสาหกรรมเคมี และความปลอด ภัยในการใช้สารเคมี เพื่อรองรับการ ขยายตัวของอุตสาหกรรมเคมีและปิโตร เคมี</p> <p>(20) วางแผนระยะยาวในการสร้างบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการ และความรู้ทางอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการ ตรวจสอบการใช้เคมี วัตถุอันตราย การ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงวิธีการรักษาสิ่งแวดล้อม</p> <p>(21) จัดตั้งสถาบัน หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้ บริการด้านความปลอดภัยที่มีระบบ การบริหารและการจัดการแบบเอกชน ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม ให้มีขีดความ สามารถในการป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรง ความไม่ปลอดภัย และโรคเนื่องจากการ ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ สอดคล้องกับความเจริญทางเศรษฐกิจ</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>และเทคโนโลยี</p> <p>(22) ขยายการจัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานในภูมิภาคที่มีอุตสาหกรรมหนาแน่นและในนิคมอุตสาหกรรม</p> <p>(23) จัดตั้งศูนย์นิรภัยการความปลอดภัยเพื่อเป็นแหล่งกลางทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีความปลอดภัยสาขาต่าง ๆ</p> <p>(24) จัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าวิจัยทางวิชาการด้านความปลอดภัย สุขศาสตร์ เวชศาสตร์ กายศาสตร์แรงงาน อย่างกว้างขวางและเพื่อส่งเสริมและพัฒนาตำรา คู่มือ แนวปฏิบัติและเอกสารวิชาการด้านนี้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>(25) สนับสนุนส่งเสริมให้มีการรับรองผู้ประกอบการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อที่จะได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ ในการประกอบอาชีพโดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น และได้รับการรับรองจากคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น</p> <p>3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>ไว้ในหมวดที่ 8 มาตรา 100-107 ดังนี้</p> <p>มาตรา 100 ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมอนามัย ผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมโยธาธิการ และผู้แทนกรมควบคุมมลพิษ เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเจ็ดคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>มาตรา 101 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานหรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ (3) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง 	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>(4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง</p> <p><u>มาตรา 102</u> ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และ มาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม</p> <p><u>มาตรา 103</u> ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการ บริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนด ให้การจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานใดต้องมี การรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กฎกระทรวง นั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นทะเบียน และการเพิกถอนทะเบียน อัตราค่าธรรมเนียมการ ขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และอัตราขั้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะ เรียกเก็บไว้ด้วยก็ได้</p> <p><u>มาตรา 104</u> ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง ที่ออกตามมาตรา 103 ให้พนักงานตรวจแรงงานมี อำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุง</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p><u>มาตรา 105</u> ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะ ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน ตรวจแรงงานตามมาตรา 104 เมื่อได้รับ อนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้าง หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้</p> <p>ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงาน ตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่อง จักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้าง ในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุด ทำงาน ทั้งนี้จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการ ให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรง งานนั้นแล้ว</p> <p><u>มาตรา 106</u> คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 104 หรือ 105 ให้ผู้ทหรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานได้ภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัย</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>ของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สุด</p> <p>การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการ ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น</p> <p><u>มาตรา 107</u> ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพ ของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าว แก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลัก เกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ปัจจุบันได้มีการออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับ เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพ แวดล้อมในการทำงานจำนวน 18 ฉบับ</p>	

4. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 45 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกัน เป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่ม วิชาชีพ องค์กรเอกชน หรือหมู่คณะอื่น การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่ง กฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม ของประชาชนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้ มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ</p>	<p>1. นายจ้างต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัว หรือเข้าเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานและร่วมใน การเจรจาต่อรอง</p> <p>2. นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีอิสระในการเลือก รวมตัวและเจรจาต่อรอง แม้ในเขตพื้นที่ซึ่ง กฎหมายได้จำกัดสิทธิในการก่อตั้งองค์การของ ลูกจ้าง และการร่วมเจรจาต่อรอง</p> <p>3. นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับผู้แทนขององค์ การฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนนั้นต้องสามารถติด ต่อกับสมาชิกของเขาในที่ทำงานได้</p>

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 <u>มาตรา 88</u> ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรณุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย</p> <p><u>มาตรา 89</u> การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ</p> <p><u>มาตรา 99</u> เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง</p> <p><u>มาตรา 102</u> ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าว แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง หรือมีทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน</p>	
<p>3. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543</p> <p><u>มาตรา 43</u> การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวน</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>ไม่น้อยกว่าสิบคน เป็นผู้เริ่มก่อการ</p> <p><u>มาตรา 55</u> ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการสหภาพแรงงานจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำหน้าที่ได้</p> <p><u>มาตรา 57</u> สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ (2) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานเลือกตั้งผู้สอบบัญชีรับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ (3) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์ (4) ร่วมจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน (5) รับเงินช่วยเหลือจากบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย หรือคนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว (6) เลิกสหภาพแรงงาน <p><u>มาตรา 58</u> เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูก</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>กล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง</p> <p>(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง เพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>(2) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงานหรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน</p> <p>ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพ และชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว</p> <p><u>มาตรา 59</u> การให้กรรมการสหภาพแรงงานไปดำเนินงานสหภาพแรงงานหรือไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ โดยถือเสมือนว่าการไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับนายจ้างให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน</p> <p>ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน มีสิทธิลาไปร่วมประชุมสหภาพแรงงานหรือร่วมการประชุมหรือสัมมนาอื่นได้ ทั้งนี้ ให้สหภาพแรงงานแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า และให้ถือว่าวันเวลาที่ลูกจ้างไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นวันทำงานให้กับนายจ้าง</p>	<p>—</p>

5. การเลือกปฏิบัติ

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 <u>มาตรา 4</u> ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิ และเสรีภาพของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง <u>มาตรา 5</u> ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใดย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน <u>มาตรา 30</u> บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน</p> <p>การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้</p> <p>มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม</p> <p>2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <u>มาตรา 15</u> ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้</p>	<p>1. นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติ หรือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นการจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน การจัดเข้ารับการฝึกอบรม การเลื่อนขั้น การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ เพราะเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ วรรณะ ชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ ความเป็ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการเป็นสมาชิกพรรคการเมือง</p> <p>4. นายจ้างต้องไม่เข้าแทรกแซงการใช้สิทธิในการดำเนินกิจกรรมของลูกจ้างในเรื่องความเชื่อ หรือการปฏิบัติตามความต้องการของลูกจ้าง ตามเชื้อชาติ วรรณะ ชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศ การเป็ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการเข้าสังกัดพรรคการเมือง</p> <p>5. นายจ้างต้องไม่ยินยอมให้มีพฤติกรรมในลักษณะการบังคับขู่เข็ญ คุกคามทางเพศ การกระทำทารุณ และการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงกริยา การใช้ถ้อยคำ หรือการถูกเนื้อต้องตัวลูกจ้าง</p>

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p><u>มาตรา 16</u> ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้าโรงงาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก</p> <p><u>มาตรา 43</u> ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์</p> <p><u>มาตรา 53</u> ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง</p> <p><u>มาตรา 89</u> ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติศาสนา หรือเพศใด</p> <p>6. พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534</p> <p><u>มาตรา 15 (3)</u> คนพิการที่ได้จดทะเบียนให้ได้รับการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ คำแนะนำชี้แจง และปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกาย สมรรถภาพที่มีอยู่เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้</p> <p><u>มาตรา 17 (2)</u> เพื่อเป็นการคุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ในกรณีที่นายจ้างหรือ</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>เจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนด จะขอส่งเงินเข้ากองทุนแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้</p>	

6. การลงโทษทางวินัย

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 <u>มาตรา 31</u> บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย</p> <p>การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรม จะกระทำมิได้ แต่การลงโทษประหารชีวิตตามที่กฎหมายบัญญัติ ไม่ถือว่าเป็นการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมตามความในวรรคนี้</p> <p>การจับ คุมขัง ตรวจค้นตัวบุคคล หรือการกระทำใดอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย</p> <p>2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2540 <u>มาตรา 16</u> ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก</p> <p><u>มาตรา 108</u> ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมี</p>	<p>นายจ้างต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นการลงโทษในลักษณะของการทำร้ายร่างกาย การบังคับขู่เข็ญทางจิตใจหรือร่างกาย และการใช้วาจาข่มขู่</p>

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>รายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา (6) วินัยและโทษทางวินัย (7) การร้องทุกข์ (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ <p>ให้นายจ้างประกาศใช้บังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว</p> <p>ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด</p> <p>ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดู</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>ได้โดยสะดวก</p> <p><u>มาตรา 109</u> การร้องทุกข์ตามมาตรา 108 (7) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์ (2) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์ (3) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์ (4) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ (5) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง <p><u>มาตรา 110</u> ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา 108 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p><u>มาตรา 116</u> ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน</p> <p>ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่</p>	<p>—</p>

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน	

7. ชั่วโมงการทำงาน

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <u>มาตรา 23</u> ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง</p> <p><u>มาตรา 24</u> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอม</p>	<p>1. นายจ้างต้องปฏิบัติในเรื่องชั่วโมงการทำงานให้ เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน และไม่กรณีใด ๆ ลูกจ้างต้องไม่ถูก กำหนดให้ทำงานเกินกว่าสี่ปดห้าสี่ 48 ชั่วโมง ในเวลาทำงานปกติ และต้องมีวันหยุดอย่างน้อย หนึ่งวันทุก ๆ เจ็ดวัน</p> <p>2. นายจ้างต้องรับรองว่าการให้ลูกจ้างทำงานล่วง เวลา (นอกจากทำงานปกติ) ต้องไม่เกินสี่ปดห้าสี่ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ ตามความจำเป็นในการ ทำงานล่วงเวลา โดยต้องเป็นเฉพาะกรณีพิเศษ ในเวลาสั้น และมีการจ่ายค่าล่วงเวลาเสมอ</p>

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>จากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป</p> <p><u>มาตรา 25</u> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น</p> <p>นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป</p> <p><u>มาตรา 26</u> ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาตาม <u>มาตรา 24</u> วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตาม <u>มาตรา 25</u> วรรคสอง และวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p><u>มาตรา 27</u> ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้แต่เมื่อรวมกันแล้ววัน</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>หนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้</p> <p>เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็น เวลาทำงาน เว้นแต่เวลาที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมง นั้นเป็นเวลาทำงานปกติ</p> <p>ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้อง จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา</p> <p>ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน</p> <p><u>มาตรา 28</u> ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่ เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะ</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>เวลาสี่สัปดาห์ ติดต่อกัน</p> <p><u>มาตรา 29</u> ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมนับรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p> <p>ให้นายจ้างพิจารณา กำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น</p> <p>ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้</p> <p>2. กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาตาม มาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสอง และวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสี่สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง</p> <p>3. กฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
พ.ศ. 2541 กำหนดมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรมและงานที่รับไปทำที่บ้าน	---

8. ค่าตอบแทน

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p><u>มาตรา 53</u> ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง</p> <p><u>มาตรา 54</u> ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงิน ต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ</p> <p><u>มาตรา 76</u> ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ</p> <p>(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย หรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้</p> <p>(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือมาตรฐานขั้นต่ำของอุตสาหกรรม และต้องเพียงพอสำหรับความจำเป็นในการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน และมีรายได้เหลือพอสำหรับค่าใช้จ่ายอื่นตามสมควร 2. นายจ้างต้องไม่มีการหักค่าจ้างที่เป็นการลงโทษทางวินัยและต้องรับรองว่าลูกจ้างได้รับทราบถึงค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีสิทธิได้รับอย่างชัดเจน ซึ่งค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนนั้นต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมาย การจ้างค่าตอบแทนอาจจ่ายเป็นเงินสด หรือเช็คก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสะดวกของลูกจ้าง 3. นายจ้างต้องรับรองว่า สัญญาการจ้างงานและการฝึกงานต้องมีได้ทำขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน และการประกันสังคม

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง</p> <p>(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง</p> <p>(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม</p> <p>การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง</p> <p>มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p>	

จากตารางเปรียบเทียบนโยบายและกฎหมายของไทยกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 หรือ SA 8000 จะเห็นได้ว่า นโยบายของรัฐ ซึ่งพิจารณาจากกฎหมายรัฐธรรมนูญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีความสอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 ในด้านต่าง ๆ ยกเว้นในเรื่องของการรับงานไปทำที่บ้าน ตามอนุสัญญา

ฉบับที่ 177 ที่ประเทศไทยยังไม่มีการออกกฎหมายรองรับไว้เป็นการเฉพาะ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ประเทศไทยก็ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว โดยจะเห็นได้จากนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2540-2544) ในการที่จะเร่งรัดและขยายการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ยังได้มีการจัดทำแผนการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ซึ่งได้กำหนดมาตรการและแนวทางดำเนินการตามนโยบายที่วางไว้ และมีความสอดคล้องกับแนวทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 177

บทที่ 4

ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐาน ความรับผิดชอบทางสังคม 8000

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นับเป็นองค์การระหว่างประเทศที่เก่าแก่ที่สุด โดยได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) องค์การนี้ได้มีบทบาทอย่างสำคัญในการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงานทั่วโลก ประเทศไทยเองในฐานะที่เป็นประเทศหนึ่งที่มีส่วนก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาแต่แรก ก็ได้รับประโยชน์จากองค์การนี้อย่างมาก โดยนอกจากได้รับเลือกให้เป็นที่ตั้งของสำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกแล้วยังได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการและการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ จนกล่าวได้ว่า การพัฒนาด้านการออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน การพัฒนาองค์การฝ่ายนายจ้างและองค์การฝ่ายลูกจ้าง และการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมล้วนมีส่วนมาจากการสนับสนุนและการผลักดันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งสิ้น

บทบาทและหน้าที่อันสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็คือการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติหรือรับเป็นแนวทาง ในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะ (Recommendation)

โดยปกติอนุสัญญานี้จะมีผลใช้บังคับให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอย่างเป็นทางการ ก็ต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้ว การให้สัตยาบันจึงเท่ากับเป็นการรับรองว่าได้มีการนำอนุสัญญานั้นไปใช้ปฏิบัติในประเทศของตน ทั้งนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีการตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไปแล้วนั้นด้วย ส่วนอนุสัญญาที่ยังไม่ให้สัตยาบันนั้น ประเทศสมาชิกก็ยังคงเสนอรายงานให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทราบถึงความคืบหน้าในการนำไปเป็นแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติ ตลอดจนข้อขัดข้องที่ยังไม่อาจให้สัตยาบันได้

สำหรับข้อแนะนั้นมีเงื่อนไขในการใช้บังคับน้อยกว่าอนุสัญญา โดยไม่มีข้อผูกพันให้ประเทศสมาชิกต้องให้สัตยาบัน แต่เป็นข้อเสนอให้ประเทศสมาชิกนำไปดำเนินการ และในหลายกรณีข้อแนะจะเป็นการกำหนดในรายละเอียดเพื่อเสริมอนุสัญญาอีกชั้นหนึ่ง โดยอาจเป็นเรื่องทางเทคนิคหรือมีเนื้อหาที่เปลี่ยนไปตามสภาพการทางเศรษฐกิจเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสมในแต่ละประเทศ

การที่อนุสัญญายังมีเงื่อนไขในการบังคับปฏิบัติสำหรับประเทศที่ให้สัตยาบัน รัฐบาลไทยจึงมักลังเลในการให้สัตยาบัน หากเห็นว่ยังไม่อาจปฏิบัติได้จริง นับจนถึงปัจจุบัน (มกราคม 2544) ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพียง 13 ฉบับ คือ

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ.1921 (พ.ศ.2464)

Convention No.14 : The Application of the Weekly Rest in Industrial Undertakings, 1921

ให้สัตยาบันเมื่อ 5 เมษายน พ.ศ.2511

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้คนงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของรัฐ หรือเอกชนจะต้องได้รับการหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันในทุก ๆ ระยะเวลา 7 วัน ทั้งนี้ไม่ใช้บังคับบุคคลที่รับจ้างทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งมีสมาชิกของครอบครัวเพียงครอบครัวเดียวรับจ้างทำงานสำหรับการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์นี้ อนุสัญญากำหนดว่าหากเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาหยุดพักผ่อนสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละสถานประกอบการให้ตรงกัน

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับ และคนต่างชาติ ค.ศ.1925 (พ.ศ.2468)

Convention No.19 : Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen 's Compensation for Accidents, 1925

ให้สัตยาบันเมื่อ 5 เมษายน พ.ศ.2511

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการให้มี การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนให้แก่คนงานต่างชาติหรือทายาทของเขาในกรณีที่คนงานต่างชาตินั้นประสบอันตรายจากการทำงานเช่นเดียวกับคนงานชาติในบังคับ โดยปราศจากเงื่อนไขในเรื่องถิ่นที่อยู่ ทั้งนี้โดยประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดระบบการจ่ายค่าทดแทนสำหรับคนงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานไว้ด้วย

(3) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (พ.ศ.2473)

Convention No.29 : Forced or Compulsory Labour, 1930

ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบัน จะต้องดำเนินการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานบังคับทุกรูปแบบ

"การเกณฑ์แรงงานบังคับ" หมายถึงงานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เชิญ ลงโทษและบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจ ยกเว้น

1. งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
2. งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง
3. งานหรือบริการใด ๆ ที่เกณฑ์จากบุคคลที่ถูกตัดสินลงโทษในศาลยุติธรรม
4. งานหรือบริการใด ๆ ที่เรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน อันหมายถึงกรณีเกิดสงครามหรือภัยพิบัติ
5. การบริการต่าง ๆ ของชุมชนขนาดเล็ก ซึ่งดำเนินการโดยสมาชิกของชุมชนนั้นเพื่อประโยชน์ของชุมชนนั้นเองในกรณีที่มีการเกณฑ์แรงงานบังคับตามข้อ 1 – 5 นั้น จะต้องนำข้อจำกัดต่อไปนี้นำมาใช้พิจารณาด้วย

ก. เป็นผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ประกอบ อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี และต้องได้รับการตรวจสอบจากแพทย์ว่ามีได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรง เป็นบุคคลที่มีร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานที่กำหนดไว้ได้

ข. ให้ยกเว้นครูและนักเรียนในโรงเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทั่ว ๆ ไป

ค. ต้องให้มีผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ประกอบไว้ในชุมชนนั้น ๆ ด้วย โดยปกติไม่ว่ากรณีใด ๆ จะเกณฑ์ไปได้ 25 %

ง. ต้องเคารพต่อความสัมพันธ์ของคู่สมรสและครอบครัว

ในการเกณฑ์แรงงานนั้นจะกระทำได้ไม่เกิน 60 วันในรอบ 12 เดือน โดยให้นับรวมเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปและกลับจากที่ ๆ จะต้องทำงานด้วย นอกจากนี้จะต้องกำหนดชั่วโมงทำงานเป็นเช่นเดียวกับชั่วโมงทำงานปกติ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่างานประเภทเดียวกัน และหากมีการทำงานเกินชั่วโมงปกติจะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป รวมทั้งต้องให้บุคคลที่ถูกเกณฑ์แรงงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

(4) อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ.1946

(พ.ศ.2489)

Convention No.80 : The Final Articles Revision, 1946

ให้สัตยาบันเมื่อ 5 ธันวาคม 2490สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการแก้ไขบางส่วนของ

อนุสัญญาต่าง ๆ ซึ่งตราขึ้นในสมัยที่ 25 ปีแรกนับแต่มีการตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น กำหนดให้แก้ไขคำว่า "เลขาธิการของสันนิบาตชาติเป็น "ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ" คำว่า "เลขาธิการ" เป็น "ผู้อำนวยการ" คำว่า "คณะเลขาธิการ" เป็น "สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ" เป็นต้น

(5) อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ.1948

(พ.ศ.2491)

Convention No.88 : The Organisation of the Employment Service,

1948

ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้ประเทศสมาชิก ต้องจัดให้มีการบริการจัดหางานโดยให้เปล่าแก่ประชาชน ในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้ จะต้องผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาในระดับชาติ และหากจำเป็นอาจมีคณะกรรมการในระดับภูมิภาค หรือระดับท้องถิ่นก็ได้ โดยให้มีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และคนงานเข้าร่วมเป็นกรรมการในจำนวนเท่า ๆ กัน ทั้งนี้เพื่อให้การบริการจัดหางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อการพัฒนานโยบายจัดหางาน

การบริการจัดหางานจะต้องดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ช่วยเหลือคนหางานให้ได้งานที่เหมาะสม และช่วยเหลือนายจ้างให้ได้คนงานที่เหมาะสม

2. ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มีการปรับอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกับงานที่มีอยู่ในสาขาอาชีพต่าง ๆ

3. เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ตลอดจนวิเคราะห์สถานการณ์ของการจ้างงานและการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีขึ้น

4. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือแก่องค์กรต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อการสงเคราะห์คนว่างงานและเพื่อการวางแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

(6) อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง ค.ศ.1955 (พ.ศ.2498)

Convention No. 104 : The Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contract of Employment by Indigenous Workers, 1955

ให้สัตยาบันเมื่อ 29 กรกฎาคม พ.ศ.2507

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้ มีความมุ่งหมายที่จะยกเลิกการปฏิบัติอันไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างคนงาน ซึ่งเป็นชนชาวพื้นเมือง และคนงานที่มีได้เป็นชาวพื้นเมือง โดยให้มีการเลิกบังคับทางอาญาแก่คนงานทั้ง 2 ประเภทที่ละเมิดสัญญาจ้าง และประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องยกเลิกการบังคับทางอาญาแก่คนงานที่ละเมิดสัญญาจ้างโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ต้องไม่ช้ากว่า 1 ปี นับจากวันที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้

(7) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 (พ.ศ.2500) Convention No. 105 : Abolition of Forced Labour convention, 1957

ให้สัตยาบันเมื่อ 2 ธันวาคม พ.ศ.2510

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้สืบเนื่องมาจากอนุสัญญาฉบับก่อน ๆ ขององค์การ คือ

1. อนุสัญญาว่าด้วยการใช้แรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (พ.ศ.2473)
2. อนุสัญญาว่าด้วยทาส ค.ศ.1926 (พ.ศ.2469) ซึ่งกำหนดให้มีการป้องกันมิให้มีการเกณฑ์แรงงานโดยบังคับ อันเป็นทางที่จะนำไปสู่สภาพที่คล้ายทาส
3. อนุสัญญาเพิ่มเติมว่าด้วยการเลิกทาส การค้าทาส และการปฏิบัติค้าทาส ค.ศ.1906 (พ.ศ.2449) ซึ่งได้กำหนดให้เลิกทาสโดยสิ้นเชิง
4. อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ.1949 (พ.ศ.2492) ซึ่งกำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างโดยสม่ำเสมอ ห้ามการหักค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลสมควร

ทั้งนี้ ทางองค์การฯ เห็นว่ายังไม่เป็นการเพียงพอ จึงตราอนุสัญญาฉบับนี้ขึ้นมาอีกฉบับหนึ่ง มีสาระสำคัญว่า รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องไม่ใช้วิธีการเกณฑ์แรงงานบังคับในกรณีดังต่อไปนี้ คือเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง เพื่อใช้คนงานทางพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อลงโทษคนงานทางวินัย เพื่อลงโทษคนงานที่นัดหยุดงาน อันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

(8) อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญามางส่วน ซึ่งที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองครั้งก่อนในสมัยประชุมทั้ง 32 สมัย เพื่อกำหนดบทบัญญัติกรณีที คณะประศาสน์การ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะต้องเตรียมรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานในเรื่องอนุสัญญา

Convention No.116 : Final Articles Revision Conventions. 1960

ให้สัตยาบันเมื่อ 24 กันยายน พ.ศ.2505

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับนี้กล่าวถึงการแก้ไขข้อผูกพันของคณะประศาสน์การในการเสนอรายงาน ว่าด้วยการดำเนินงานในเรื่องอนุสัญญาต่อที่ประชุมใหญ่ซึ่งในมาตราสุดท้ายของอนุสัญญาทุกฉบับ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ตั้งแต่สมัยแรกถึงสมัยที่ 32 มีมติรับรองแล้วนั้น คณะประศาสน์การมีข้อผูกพันจะต้องเสนอรายงานดังกล่าวต่อที่ประชุมใหญ่ "ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานั้น ๆ (5 ปี หรือ 10 ปี) อันเป็นการผูกมัดเกินไป เพื่อผ่อนคลายข้อผูกพันเช่นว่า ที่ประชุมใหญ่สมัยที่ 45 จึงได้มีมติรับรองอนุสัญญาแก้ไขข้อผูกพันของคณะประศาสน์การ โดยให้ยกเลิกบทบัญญัติมาตราสุดท้ายในอนุสัญญาฉบับก่อน ๆ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ทั้ง 32 สมัย มีมติรับรองแล้วและให้ใช้บทบัญญัติใหม่ผ่อนผันให้เสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ "ในระยะเวลาตามที่คณะประศาสน์การเห็นเป็นการสมควร" แทน

(9) อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ.1964 (พ.ศ.2507)

Convention No.122 : Employment Policy, 1964

ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512

สาระสำคัญ นโยบายการทำงานตามอนุสัญญาฉบับนี้ เพื่อเร่งรัดให้มีการขยายและพัฒนากิจการทางเศรษฐกิจ ยกกระดับมาตรฐานการครองชีพให้สูงขึ้น มีกำลังคนเพียงพอกับความต้องการ ขจัดปัญหาการว่างงานและการทำงานไม่เต็มที่ ประเทศสมาชิกจะประกาศและดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการผลิตอย่างเต็มที่และมีเสรีภาพในการเลือกทำงานที่ตนพอใจ

นโยบายดังกล่าวมีจุดประสงค์ เพื่อให้ทุกคนได้มีงานทำตามความเหมาะสมเท่าที่สามารถจะจัดหาให้ได้ มีเสรีภาพในการเลือกทำงานโดยให้โอกาสแก่คนงานที่ได้ใช้ฝีมือในงานที่เขาได้รับมอบหมายให้ทำโดยไม่จำกัดในเรื่องเชื้อชาติ ผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ และพื้นฐานทางสังคม ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างจุดมุ่งหมายของการจ้างงานและจุดมุ่งหมายทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ซึ่งจะได้ดำเนินการตามวิธีที่เหมาะสมแก่สภาพและหลักปฏิบัติของ

ประเทศนั้น ๆ ในการดำเนินการตามที่กล่าวจะต้องมีการร่วมปรึกษาหารือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับวงการนี้ โดยเฉพาะผู้แทนของนายจ้าง และผู้แทนคนงานเพื่อได้ใช้ประสบการณ์ ความชำนาญ และแนวความคิดจากบุคคลเหล่านี้มาดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

(10) อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ.1965 (พ.ศ.2508)

Convention No.123 : The Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines, 1965

ให้สัตยาบันฉบับที่ 5 เมษายน พ.ศ.2511

สาระสำคัญ อนุสัญญาฉบับที่กำหนดให้รัฐบาลของประเทศสมาชิก กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างบุคคลทำงานในเหมืองใต้ดิน โดยให้มีการปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนของนายจ้างและของคนงานที่เกี่ยวข้องก่อน และอายุขั้นต่ำจะต้องไม่น้อยกว่า 16 ปี โดยขอให้ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว จัดให้มีการตรวจตราแรงงานอย่างเพียงพอ เพื่อควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งอนุสัญญาและเพื่อให้เป็นที่พอใจว่าบริการตรวจตราที่มีอยู่นั้นเป็นการเพียงพอแล้ว

(11) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ.1967 (พ.ศ.2510)

Convention No.127 : The Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker

ให้สัตยาบันเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2511

สาระสำคัญ ประเทศสมาชิกที่รับหลักการและให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องห้ามมิให้คนงานแบกหามหรือขนถ่ายโดยใช้แรงงานกับของที่มีน้ำหนักอันอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพและความปลอดภัยของคนงานนั้น จะต้องมีการตรวจสภาพการทำงาน เช่นว่านี้และจะต้องให้คนงานเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับคำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับวิธีทำงานที่เหมาะสมเพื่อรักษาไว้ซึ่งสุขภาพ อนามัยของผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังได้ระบุถึงการให้แรงงานหญิงและเด็กให้ทำงานแบกหามหรือขนถ่ายว่าจะต้องมีข้อจำกัดเป็นพิเศษ และทุกกรณีน้ำหนักที่ใช้ให้หญิงและเด็กแบกหามจะต้องน้อยกว่าน้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับคนงานชายเสมอ

(12) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ.1951

Convention No.100 : Equal Remuneration, 1951

ให้สัตยาบันเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2542

สาระสำคัญ 1. อนุสัญญาฉบับนี้มุ่งคุ้มครองให้คนงานหญิงได้รับค่า

ตอบแทนที่เท่ากันกับคนงานชายที่ทำงานที่มีค่าเท่ากันในทุกกรณี

2. สำหรับอัตราค่าตอบแทนที่ต่างกันระหว่างคนงานซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากันแต่ไม่มีสาเหตุจากเลือกปฏิบัติโดยถือเรื่องเพศเป็นมูลฐานนั้น ถือว่าไม่ขัดกับหลักการที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญานี้

3. ค่าตอบแทนรวมถึงค่าจ้างเงินเดือน รายได้เพิ่มเติม อื่นๆ ในรูปของเงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อการว่าจ้างคนงาน

4. คำว่า งานที่มีค่าเท่ากัน ครอบคลุมถึงงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่าง งานในต่างสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้พิจารณาเนื้องานเป็นหลัก

5. ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องดำเนินการส่งเสริมการประเมินตำแหน่งงานที่มีประสิทธิภาพ

6. ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องให้หลักประกันในการบังคับให้กฎหมายว่าจะสามารถให้อนุสัญญานี้บังเกิดผลได้อย่างครบถ้วน

(13) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (พ.ศ.2542)

Convention No.182 : The Prohibition and Immediate Action for The Eliminate of The Worst forms of Child Labour, 1999

ให้สัตยาบันเมื่อ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2543 เห็นชอบการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้

สาระสำคัญ อนุสัญญานี้มุ่งขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดให้หมดไปโดยให้มีการดำเนินมาตรการโดยทันทีและอย่างได้ผล โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับ “เด็ก” ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทุกคน ไม่ว่าจะถือสัญชาติ เชื้อชาติ หรือศาสนาใด ๆ ก็ตาม และอยู่ในระบบการจ้างงานเช่นใดทั้งในและนอกระบบการจ้างงานปกติและยังหมายรวมถึงเด็กขอทานเร่ร่อนที่ง่ายและเสี่ยงต่อการถูกกดขี่และชักจูงเข้าสู่วงจรของการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดนี้

2. ระบุ “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” 4 ประเภท คือ
 - ก. ทุกรูปแบบของการใช้ทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน เช่น กู้รขายและการลักลอบค้าเด็ก การใช้แรงงานบังคับ หรือแรงงานเรียกเกณฑ์ แรงงานขัดหนี้ และการเป็นไพร่ติดที่ดิน รวมถึงการบังคับหรือเกณฑ์เด็กเป็นทหารเพื่อใช้เด็กในการสู้รบ
 - ข. การใช้จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร
 - ค. การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตและการขนส่งยาเสพติด
 - ง. งานซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก
3. อนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน ดำเนินมาตรการต่าง ๆ โดยเร่งด่วนและกำหนดบทบัญญัติทางกฎหมาย เพื่อให้บรรลุถึงการห้ามและการขจัดโดยทันทีต่อรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
4. ต้องให้หลักประกันได้ว่าการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ได้อย่างได้ผล ซึ่งรวมทั้งการลงโทษทางอาญา หรือบทลงโทษอื่น ๆ ตามสมควร
5. ต้องดำเนินการมาตรการที่ได้ผลและมีกำหนดเวลาในเรื่องต่อไปนี้
 - ก. ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องกับรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
 - ข. จัดให้มีการช่วยเหลือโดยตรงเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก และเพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็กและบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม
 - ค. ให้หลักประกันว่าเด็กที่ถูกนำออกจากสภาพที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กสามารถเข้าถึงการศึกษาพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่า และการฝึกอบรมอาชีพที่ไม่คิดมูลค่า
 - ง. ระบุตัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ
 - จ. คำนึงถึงเด็กหญิงเป็นกรณีพิเศษ
6. ต้องดำเนินการมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้ โดยอาศัยความร่วมมือและความช่วยเหลือระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนงานขจัดความยากจน และการให้การศึกษารอบด้าน

ถึงแม้ประเทศไทยจะให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพียง 13 ฉบับ แต่ประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญและพยายามให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ได้นำอนุสัญญาและข้อแนะของ ILO มาประกอบการบริหารและพัฒนาแรงงาน มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาของ ILO อยู่เสมอและเมื่อได้พิจารณาถึงมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 ซึ่งใช้อนุสัญญาของ ILO เป็นกรอบในการกำหนดมาตรฐานแล้วจะเห็นได้ว่านโยบายและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของไทยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานดังกล่าว ดังจะเห็นได้จาก

(1) กรณีปัญหาแรงงานเด็ก ถึงแม้ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 138 หรืออนุสัญญาอื่นใดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีบทบัญญัติเรื่องการจ้างงานเด็กสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 138 และอนุสัญญาอื่นที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การกำหนดอายุขั้นต่ำในการอนุญาตให้เด็กเข้าทำงาน (15 ปี) การกำหนดระยะเวลาการทำงาน การกำหนดเวลาที่ห้ามเด็กทำงานและการกำหนดประเภททำงานที่ห้ามเด็กทำ นอกจากนั้นบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในการให้ความคุ้มครองและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก เช่น การขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกไปเป็น 12 ปี ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการชะลอให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานช้าออกไปอีกเป็นต้น และสิ่งที่ยืนยันถึงความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กอีกประการหนึ่งก็คือการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2543 เห็นชอบการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการจ้างงานเด็ก โดยอนุสัญญาฉบับนี้มุ่งจัดการจ้างงานเด็กที่เลวร้ายที่สุดให้หมดไป จึงกล่าวได้ว่านโยบาย มาตรการและบทบัญญัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานเด็กมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000

(2) กรณีแรงงานบังคับ ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับและอนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ สำหรับกฎหมายของไทยได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พ.ศ. 2540 มาตรา 51 กำหนดไว้ว่า การเกณฑ์แรงงานจะกระทำไม่ได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจกฎหมาย บทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 กำหนดไว้ว่า อัน

ว่าจ้างแรงงานนั้นคือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ และมาตรา 577 กำหนดไว้ว่า นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 10 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000

(3) กรณีสุขภาพและความปลอดภัย ถึงแม้ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และอนุสัญญาอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่เมื่อพิจารณาจากแนวนโยบายตามที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2540 – 2544) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกาศและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องดังกล่าวที่มีอยู่หลายฉบับแล้ว จะเห็นได้ว่าปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานและได้มีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานหลายประการ โดยอาศัยมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศที่พัฒนาแล้วมาเป็นแนวในการออกข้อกำหนดต่าง ๆ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000

(4) กรณีเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ถึงแม้ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม แต่ก็มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่ลูกจ้างและสหภาพแรงงานมีสิทธิที่จะยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานได้ ทั้งยังมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยและพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่ให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 โดยให้สิทธิลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกัน รวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง ทั้งยังมีบทบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นกรรมการหรือ

สมาชิกสหภาพแรงงานด้วย จึงถือได้ว่ามีความสอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000

(5) กรณีการเลือกปฏิบัติ ถึงแม้ประเทศไทยจะยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานในอาชีพ) แต่ประเทศไทยก็ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ที่กำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างหญิงและชายที่ทำงานมีหน่วยงานเท่าเทียมกัน ได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน และในขณะเดียวกันมีบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใดย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน” และมาตรา 30 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติต่อรัฐธรรมนูญนี้จะกระทำมิได้” นอกจากนั้นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็มีหลายมาตราที่สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว อาทิ มาตรา 15 “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน” มาตรา 53 “ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง” และมาตรา 89 “ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด” ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้อกำหนดทางกฎหมายของไทยในเรื่องนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000

(6) กรณีการลงโทษทางวินัย มีบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 31 กำหนดไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมจะกระทำมิได้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยและมาตรา 110 ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้นการลงโทษตามข้อ

บังคับต้องลงตามที่ประกาศไว้ ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับเกณฑ์ของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000

(7) ชั่วโมงการทำงาน ถึงแม้ประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) ที่กำหนดชั่วโมงการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เท่ากับ 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อนุสัญญาฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานพาณิชยกรรมและสำนักงาน) กำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23 ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงและสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง และมาตรา 28 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดเมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง เมื่อได้พิจารณาถึงเกณฑ์ตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 แล้วจะเห็นได้ว่าเรื่องชั่วโมงการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง และกำหนดให้มีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วันนั้นสอดคล้องกับมาตรฐานดังกล่าว ยกเว้นเรื่องการทำงานล่วงเวลาที่มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 กำหนดไว้ว่าต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมง ต่อลูกจ้าง 1 คนต่อสัปดาห์ แต่ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 3 พ.ศ.2541 กำหนดให้ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดเมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง

(8) กรณีค่าตอบแทน ถึงแม้ประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 26 และ 99 ว่าด้วยกลไกกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้มีบทบัญญัติให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง (มาตรา 78) หลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน (มาตรา 87) มาตรา 90 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อชำระภาษีเงินได้ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ค่าระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นเงินประกันหรือชดใช้ค่าเสียหายให้กับนายจ้าง เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม มาตรา 54 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงิน

หรือเงินตราต่างประเทศ ซึ่งข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีความสอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000

บทที่ 5

บทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับมาตรฐานความรับผิดชอบ ทางสังคม 8000

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงกระแสการค้าโลกในอนาคตมีผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อเศรษฐกิจไทยในด้านบวก ด้วยกฎกติกาการค้าที่เสรีขึ้นและด้วยศักยภาพในด้านภูมิศาสตร์ของที่ตั้งประเทศไทย ได้สร้างโอกาสให้ประเทศสามารถขยายการค้ากับประเทศทั้งหลายที่อยู่ในกลุ่มเอเซียตะวันออกเฉียงใต้ด้วยกันและกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก ทำให้มีความเป็นไปได้สูงที่รายได้ประชาชาติ การส่งออกและการจ้างงานจะขยายตัวต่อไปในอนาคต ในด้านลบ กฎกติกาการค้าที่เสรีดังกล่าวก็ให้โอกาสแก่ประเทศอื่น ๆ เช่นกัน ดังนั้นสภาพการแข่งขันระหว่างประเทศจะมีความเข้มข้นขึ้น กระแสสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชนจะทำให้การแข่งขันอยู่บนมาตรฐานเดียวกันยิ่งขึ้น สิ่งนี้จะทำให้ประเทศกำลังพัฒนาอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบ การเจรจาต่อรอง แลกเปลี่ยนเงื่อนไขในเวทีการค้าโลกจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง

กระแสการค้าโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น เกิดจากเหตุภายนอกซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของประเทศไทยโดยสิ้นเชิง ประเทศพัฒนาแล้วได้พยายามผลักดันให้เกิดการค้าเสรีมากขึ้น พยายามนำมาตรฐานด้านการผลิต ด้านมนุษยธรรมและด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นเงื่อนไขเพื่อให้เกิดการแข่งขันบนพื้นฐานเดียวกันมากที่สุด ปรัชญาที่อยู่เบื้องหลังการผลักดันเหล่านี้ในแง่หนึ่งก็เป็นคุณต่อสวัสดิภาพโดยรวมของประชากรโลก เช่นเดียวกับหลักการที่ว่า การแข่งขันสมบูรณ์ในตลาดสินค้าและแรงงานนำไปสู่ประสิทธิภาพในการผลิตและการจัดสรรทรัพยากร แต่ภายใต้สถานการณ์ที่ยังมีความไม่เท่าเทียมกันอย่างมากในประชาคมโลก ผู้ที่มีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็งกว่าย่อมมีอิทธิพลที่จะผลักดันกระแสการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ตนเองจะได้รับประโยชน์สูงสุด การเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลกที่เกิดขึ้นได้สร้างโอกาสให้ประเทศไทยมากเท่ากับประเทศอื่น ๆ แต่เศรษฐกิจไทยจะสามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับกลยุทธ์ภายในประเทศเองเป็นสำคัญ

สำหรับประเด็นมาตรฐานแรงงาน ประเทศพัฒนาแล้วพยายามผลักดันให้มีการเจรจาในองค์การการค้าโลกให้มีการกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน โดยมีแนวคิดว่าประเทศกำลังพัฒนามีมาตรฐานแรงงานที่ต่ำกว่า ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำกว่าที่ควร รวมทั้งมีการใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน ซึ่งขัดหลักมนุษยธรรม ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ

ต่อต้านการเจรจากำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานในการเจรจาในองค์การการค้าโลกอย่างเข้มแข็ง โดยให้เหตุผลว่า การโยงเรื่องสิทธิแรงงานกับการค้าจะทำให้เป็นเครื่องมือในการกีดกันการค้าของประเทศพัฒนาแล้ว และจากฐานทางเศรษฐกิจที่ต่างกันทำให้การวางมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานให้เหมือนกันคงทำได้ยากนอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) เป็นผู้ดูแลเรื่องนี้อยู่แล้ว ในการประชุมระดับรัฐมนตรีในองค์การการค้าโลกที่ประเทศสิงคโปร์ เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2539 จึงมีคำประกาศว่าจะไม่มีการเจรจาเรื่องนี้ในเวทีองค์การการค้าโลก แต่ว่าองค์การการค้าโลกจะร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะทำงานร่วมกันเพื่อดูแลเรื่องการค้าและการคุ้มครองแรงงาน

มาตรฐานความรับผิดชอบมาตรฐาน 8000 เป็นมาตรฐานด้านแรงงานที่มุ่งคุ้มครองสิทธิแรงงาน สิทธิมนุษยชน และให้ธุรกิจทั้งหลายมีจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อคนงาน เป็นมาตรฐานแรงงานที่ถูกผลักดันโดยประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้ว เป็นมาตรฐานที่พัฒนาโดยกลุ่มเอกชนในสหรัฐอเมริกาใช้รัฐบาล แล้วนำไปเกี่ยวโยงกับการค้าในลักษณะของธุรกิจต่อธุรกิจหรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย นับว่าเป็นเรื่องที่จะปฏิเสธและหลีกเลี่ยงไม่ได้ มาตรฐานและข้อบัญญัติดังกล่าวได้นำหลักการของอนุสัญญา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาเป็นข้อกำหนดซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติและการลงโทษทางวินัย เป็นต้น ซึ่งผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้าเป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐานหรือข้อบัญญัติดังกล่าว ไม่เช่นนั้นก็จะยกเลิกสัญญาหรือไม่สั่งให้ผลิตสินค้านั้น ในการดำเนินมาตรการบังคับของผู้ผลิตรายใหญ่นี้ ผู้ถูกกระทำคือ ผู้รับจ้างผลิต รู้สึกเหมือนถูกกีดกันทางการค้าที่ไม่มีทางต่อสู้หรือปฏิเสธได้เลย (อ้างจากเอกสารของกลุ่ม 11 กฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม มาตรฐาน SA 8000 กับความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายแรงงาน ในการประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติ 14 - 15 กันยายน 2543 ณ หอประชุมใหญ่ขององค์การสหประชาชาติ กรุงเทพมหานคร)

ดังนั้น ในการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการรับมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในฐานะผู้ดูแลผู้ใช้แรงงานทั่วประเทศควรมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

1. เนื่องจากมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจการค้าเกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างภาคเอกชนไทยกับภาคเอกชนในต่างประเทศ จึงควรเร่งรัดในการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่จะต้องไปโยงกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 ทราบว่า ขณะนี้ต่างประเทศได้มีการกำหนดมาตรฐานนี้แล้ว ผู้ที่จะดำเนินธุรกิจจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 และทราบถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในกรณีที่ไม่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว

2. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องกำกับให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตรวจสอบสถานประกอบการและให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยเคร่งครัด ทั้งนี้เพราะนโยบายและมาตรการทางกฎหมายของไทยในเรื่องการคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่ มีมาตรฐานไม่แตกต่างจากมาตรฐานสากลและมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 แต่ในทางปฏิบัติยังมีการละเมิดกฎหมายเหล่านี้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเกิดจากความสมยอมของฝ่ายลูกจ้างและความหย่อนยานในด้านการควบคุมและกำกับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายของภาครัฐ ดังนั้น ทางแก้ไขเรื่องนี้ จึงอยู่ที่ภาคปฏิบัติคือการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังเพื่อไม่ให้ประเทศคู่ค้าหรือบริษัทเอกชนในต่างประเทศใช้เรื่องปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน หรือเรื่องชั่วโมงการทำงาน และการจ่ายค่าตอบแทนเป็นข้ออ้างในการกีดกันสินค้าไทย

3. ประเด็นแรงงานเด็ก ซึ่งประเทศไทยถูกเพ็งเล็งมาตลอด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีการเผยแพร่ข้อมูลเรื่องมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 ให้นายจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะกิจการส่งออก โดยจัดทำโครงการตรวจคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กเพื่อสนับสนุนการส่งออกเพื่อกระตุ้นให้นายจ้างในธุรกิจส่งออกได้ใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างถูกต้องและเป็นธรรม พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้สื่อมวลชนทั้งในและต่างประเทศรับรู้และยอมรับว่าประเทศไทยใช้แรงงานหญิงและเด็กได้มาตรฐานอันจะส่งผลให้สินค้าไทยเป็นที่ยอมรับของตลาดโลก

4. ประเด็นสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่จะต้องให้ความสนใจ ทั้งนี้เพราะความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างความแข็งแกร่งของธุรกิจอุตสาหกรรมไทยในการแข่งขันทางการค้ากับประเทศอื่น ๆ ดังนั้น

บทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องมีส่วนร่วมในส่วนที่เป็นการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการบังคับให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในขณะเดียวกันกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องทุ่มเททรัพยากรในการส่งเสริมความปลอดภัย ทั้งในด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจ การให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้มีจิตสำนึกและทัศนคติด้านความปลอดภัยให้ถูกต้องเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน อันจะนำไปสู่ความเสียหายทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ นอกจากนี้จะต้องร่วมมือกับกระทรวงอุตสาหกรรมอย่างใกล้ชิด ในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามข้อตกลงที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

5. สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบ และยังไม่

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้โดยเฉพาะ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเร่งรัดในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้มีการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องของค่าจ้าง สวัสดิการ การประกันสังคม และความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเหมือนกับผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ นอกจากนี้จะต้องส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง ทั้งนี้เพราะปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงานคือการรวมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นองค์กรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจะทำให้เกิดอำนาจต่อรองและเป็นรูปแบบหนึ่งที่จะทำให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยี การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะความสามารถในการจัดการให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

6. ในเรื่องของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและได้รับการผ่อนผันให้ทำงานชั่วคราวในกิจการต่าง ๆ ที่ได้รับอนุญาต กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องประสานกับกรมการจัดหางานในการตรวจสอบการใช้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้แรงงานต่างด้าวดังกล่าวได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ในฐานะพลเมืองโลกเช่น ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งมีสวัสดิการเช่นเดียวกับแรงงานไทยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เพื่อป้องกันประเทศคู่ค้าหรือบริษัทในต่างประเทศยกเอาเป็นข้ออ้างในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชน การเลือกปฏิบัติและการใช้แรงงานบังคับ

7. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องมีการพัฒนามาตรฐานแรงงานของประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอโดยจัดตั้งคณะทำงานด้านพัฒนามาตรฐานแรงงานขึ้น เพื่อทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์มาตรฐานแรงงาน หรือข้อกำหนดทางการค้าระหว่างประเทศหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานของไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและเสนอแนะระบบ การบริหารจัดการ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การตรวจรับรองมาตรฐานแรงงานของสถาน ประกอบการ เพื่อให้มาตรฐานแรงงานไทยได้รับการยอมรับในระดับสากล

ในขณะนี้ประเทศไทยได้ถูกประเทศคู่แข่งทางเศรษฐกิจหรือทางการค้า นำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหรือมาตรฐานแรงงานที่ประเทศพัฒนาแล้วได้กำหนดขึ้น อาทิ เช่น มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 มาใช้กีดกันทางการค้า ซึ่งผู้ศึกษามีความเห็นว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดขึ้นในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อแนะ หรือมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นโดยกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อทุกประเทศ ในการที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานและพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ไม่ควรนำมาตรฐานแรงงานเหล่านี้มาใช้ในการแสวงหาผลประโยชน์ระหว่างประเทศ การบีบบังคับหรือการกีดกันมิใช่วิธีการที่จะทำให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามเสมอไป เนื่องจากทุกประเทศมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันไปตามสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองซึ่งสอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ได้ออกปฏิญญาว่าด้วยหลักการขั้นพื้นฐาน และสิทธิในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ในการประชุมสมัยที่ 86 เมื่อปี พ.ศ. 2541 กำหนดพันธกิจให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติในเรื่องสิทธิ ในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การจัดการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก และความเสมอภาคในการจ้างงานและอาชีพ โดยยืนยันว่า ILO เป็นองค์กรที่ทรงอำนาจที่รับผิดชอบต่อดำเนินการ ด้านมาตรฐานแรงงานและกำหนดให้ ILO ช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการปฏิบัติตามหลักการ ตลอดจนให้องค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ ILO มีส่วนในการส่งเสริมหลักการนี้ ด้วย นอกจากนี้ยังเน้นว่าปฏิญญาจะไม่ถูกใช้เพื่อกีดกันทางการค้าและตั้งข้อสงสัยเรื่องการได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ

บรรณานุกรม

หนังสือ

กรมประชาสัมพันธ์, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ.พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534. ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2534.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองคุ้มครองแรงงาน. รวมกฎหมายที่ควรรู้. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2542.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสมัย, 2541.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด, 2543.

บัณฑิตยสถานชัยเศรษฐ์. สิทธิแรงงานไทยในกระแสการค้าโลก. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ์พงศ์พัด สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชีย-อเมริกัน (อ้าฟลี), 2539.

จิจิตรา จิเชียรชม. รวมกฎหมายแรงงาน. ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 5 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.



เอกสารอื่น ๆ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

"กฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม มาตรฐาน 8000 กับความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายแรงงาน." เอกสารประกอบการประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติ 14-15 กันยายน 2543 หอประชุมใหญ่องค์การสหประชาชาติ กรุงเทพมหานคร, 2543.
(จัดสำเนา)

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ .

"สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000" กรุงเทพมหานคร , 2543. (จัดสำเนา)

นุปผา เรืองสุด . " ทิศทางการพัฒนาระบบการบริหารงานด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ." ผลงานทางวิชาการเพื่อขอประเมินตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 6 ว , สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2542 .

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย , ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม.

"โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานไทยตามกระแสการค้าโลก ."

กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย , 2540 .

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , ส่วนวิเทศสัมพันธ์ . "สรุปสาระ

สำคัญมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ."

ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ . (จัดสำเนา)