

ผลงานหมายเลข 2

เรื่อง

บทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับ
มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 (SA 8000)

ผลงานของ

นายพีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 8

ผู้ขอประเมินตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.



สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



112.05.6
พ.ร.บ.
2544



บทบาทรองกระทรวงแรงงาน

06465

คำนำ

เอกสารวิชาการฉบับนี้จัดทำขึ้น เนื่องจากกระแสการค้าโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยประเทศที่พัฒนาแล้วพยายามผลักดันให้เกิดการค้าเสรีมากขึ้น มีความพยายามนำเอามาตรฐานด้านการผลิต ด้านมนุษยธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และมาตรฐานแรงงาน มาเชื่อมโยงกับการค้าระหว่างประเทศ มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (SA 8000) เป็นมาตรฐานแรงงานที่มุ่งคุ้มครองสิทธิแรงงาน สิทธิมนุษยชน และให้ธุรกิจทั้งหลายมีจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อคนงาน เป็นมาตรฐานแรงงานที่ถูกผลักดันโดยประเทศสหรัฐอเมริกาและยุโรป และนำไปเชื่อมโยงกับการค้าในลักษณะของธุรกิจต่อธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อกับผู้ขาย ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ ในลักษณะผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้า เป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐานหรือข้อบัญญัติดังกล่าว ไม่เช่นนั้นก็จะยกเลิกสัญญาหรือไม่สั่งให้ผลิตสินค้านั้น

ในฐานะที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้มีหน้าที่ดูแลผู้ใช้แรงงานทั่วประเทศ จึงควรที่จะเตรียมความพร้อมในการรับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 ด้วยการศึกษามาตรฐานแรงงานนี้ และประชาสัมพันธ์ให้ธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และทำความเข้าใจ รวมทั้งทราบถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในกรณีที่ไม่มี การปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว ในขณะที่เดียวกันจะต้องตรวจสอบว่าระเบียบและกฎหมายด้านคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่ มีความสอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 หรือไม่ และจะต้องเร่งรัดในการตรวจสอบสถานประกอบการต่าง ๆ ให้มีการปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายโดยเคร่งครัด และให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

อำนาจหน้าที่ประการหนึ่งของสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี คือ การรวบรวมข้อมูล พิจารณา วิเคราะห์ และกลั่นกรองเรื่องที่เสนอต่อรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี การศึกษาเรื่องบทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 เป็นการทำหน้าที่ดังกล่าวเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูง และคงจะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจในเรื่องนี้ได้ตามสมควร

พีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ

มกราคม 2544

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่อง	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
วิธีการศึกษา	5
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องและสาระสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม	7
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	7
ประเด็นทางสังคม	14
การเรียกร้องเรื่องมาตรฐานแรงงานและประเด็นทางสังคมในเวทีต่าง ๆ	14
สาระสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000	23
บทที่ 3 เปรียบเทียบนโยบายและมาตรการทางกฎหมายของไทยในเรื่องการคุ้มครอง	28
แรงงานและมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000	
การใช้แรงงานเด็ก	28
แรงงานบังคับ	33
สุขภาพและความปลอดภัย	35
เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง	45
การเลือกปฏิบัติ	49
การลงโทษทางวินัย	51
ชั่วโมงการทำงาน	54
ค่าตอบแทน	58

	หน้า
บทที่ 4 ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐาน ความรับผิดชอบทางสังคม 8000	60
บทที่ 5 บทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับมาตรฐาน ความรับผิดชอบทางสังคม 8000	74
บรรณานุกรม	79

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่อง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO มีหน้าที่คอยกำกับดูแล การคุ้มครอง แรงงานของประเทศต่าง ๆ ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ดีกินดี โดยไม่ถูกบังคับใช้แรงงานมากเกินไป แต่กระนั้น องค์การแรงงานต่าง ๆ โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาแล้ว ยังไม่พอใจ การคุ้มครองแรงงานที่ได้รับโดยอ้างว่าแรงงานในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำและมีมาตรฐานแรงงานต่ำไปด้วยนั้น ยังไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิ อย่างเพียงพอ อันเนื่องมาจากกฎหมายแรงงานในประเทศดังกล่าวมีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานยังไม่ดีพอ รวมทั้งมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีการละเลย ไม่เข้มงวด ในการตรวจสอบ สถานประกอบการต่าง ๆ องค์การแรงงานในประเทศที่พัฒนาแล้วจึงได้หาทาง ออกในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเรียกร้องให้มีการใช้วิธีการตอบโต้ทางการค้าเป็นเครื่องมือ ในการลงโทษเพื่อบังคับให้ประเทศต่าง ๆ ปฏิบัติตาม (มันทิตย รัชชัยเศรษฐวุฒิ, 2539, น. 21)

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

1. ผลกระทบของการเจรจาขบขู่รุกภัยที่เสร็จสิ้นลงในปี พ.ศ. 2537 และตาม ด้วยการจัดตั้งองค์การการค้าโลก (World Trade Organization) ซึ่งมีหลักการสำคัญที่จะใช้ การเจรจาเพื่อส่งเสริมให้ทุกประเทศเปิดการค้าเสรียิ่งขึ้น ลดการบิดเบือนของตลาดให้น้อยลง เช่น การลดภาษีศุลกากร ลดการใช้โควต้าและมาตรการตอบโต้ทางการค้าต่าง ๆ มาตรการ เหล่านี้จะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยในระดับมหภาคอย่างมาก เช่น ผลกระทบด้านรายได้ การจ้างงาน ดุลการค้า ดุลการชำระเงิน ระดับเงินเฟ้อ ตลอดจนฐานะทางการคลังของรัฐบาล แต่ผลกระทบเหล่านี้จะมีความรุนแรงในแต่ละอุตสาหกรรมแตกต่างกันและจะยังมีผลกระทบต่อแรงงานแต่ละประเภทแตกต่างกันด้วย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาผลกระทบเหล่านี้ ต่อแรงงานเพื่อเป็นแนวทางของการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานต่อไปในอนาคต

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

3. กระแสการเปิดประเทศของอดีตประเทศสังคมนิยมภายหลังการยุติสงครามเย็น เมื่อพรมแดนความแตกต่างทางการเมืองหมดความสำคัญลง ทำให้พรมแดนทางการค้าระหว่างค่ายทั้งสองหมดสิ้นลงด้วย ดังนั้น การแข่งขันในเชิงการค้าจึงมิใช่เป็นการแข่งขันระหว่างประเทศภายในค่ายเดียวกัน แต่ได้ขยายไปเป็นการแข่งขันระหว่างประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกอย่างไร้พรมแดน 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 แต่ในปัจจุบันกลับกลายเป็นว่ากลุ่มผู้บริโภคนานาชาติต่าง ๆ ในประเทศตะวันตกได้เรียกร้องให้มีการปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานในประเทศกำลังพัฒนาอย่างมีมนุษยธรรม และใส่ใจต่อการที่จะให้ผู้ใช้แรงงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี นอกจากนี้ ยังต้องการที่จะให้ผลิตภัณฑ์หรือสินค้าที่มีการผลิตหรือซื้อมาจากประเทศนั้น ได้ทำมาจากแรงงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี เจตน์จางของผู้บริโภคนานาชาตินี้เองทำให้ผู้ผลิตสินค้าหลาย ๆ กลุ่มเริ่มต้นตัวที่จะมาให้ความสนใจกับเสียงเรียกร้องจากผู้บริโภคสินค้าที่ได้ให้ความสนใจต่อผู้บริโภคถึงขั้นที่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติในโรงงานซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็น "มาตรฐานแรงงาน" ขึ้นมาใช้ในสถานประกอบการ โดยนำหลักการที่สำคัญ ๆ มาจากอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) มากำหนดเป็นมาตรฐานบางส่วน ซึ่งหากผู้ผลิต หรือผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวแล้วผู้บริโภคก็จะไม่ซื้อสินค้า ยี่ห้อที่มีการใช้แรงงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา

แม้ว่าปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของ ILO จะระบุไว้ชัดเจนว่า "มาตรฐานแรงงานไม่ควรถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการกีดกันทางการค้า" ก็ตาม มาถึงวันนี้ วันที่โลกมีเสรีมากขึ้น เสรีทางการค้าทวีความสำคัญมากขึ้น ประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือผู้ประกอบการส่งออกจะสนใจเพียงอนุสัญญาของ ILO หรือสนใจ แต่เพียงการดำเนินกิจการค้ารายวันเพียงอย่างเดียวไม่ได้อีกต่อไปแล้ว มาตรฐานแรงงานที่ได้ยกขึ้นมา กล่าวไว้ในตอนต้นนั้น เป็นความสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับผู้ประกอบการส่งออกที่จะต้องให้ความสนใจ หาไม่แล้วประเทศคู่ค้าในแถบตะวันตกก็สามารถใช้เป็นข้อกีดกันได้ 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 โดยเชื่อว่าโรงงานผู้ผลิตสินค้าที่ดีนั้นมิได้จะเอาใจใส่เฉพาะเงินทุน 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 แล้วนำไปเกี่ยวข้องกับการค้าในลักษณะของธุรกิจต่อธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย นับว่าเป็นเรื่องที่จะปฏิเสธและหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการหลีกเลี่ยงหมายถึงการสูญเสียลูกค้าและตลาดโดยสิ้นเชิง บรรดาผู้รับจ้างผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนาได้กล่าวว่มาตรฐานแบบนี้เป็นเสมือนมาตรการกีดกันทางการค้ารูปแบบหนึ่ง โดยผู้ผลิตสินค้ารายใหญ่เจ้าของสินค้า เป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือข้อบัญญัติดังกล่าว ไม่เช่นนั้นก็จะยกเลิกสัญญา หรือไม่สั่งให้ผลิตสินค้านั้น 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

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

ในฐานะที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ใช้แรงงานทั่วประเทศ จึงควรที่จะได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าวที่จะเกิดขึ้นในระยะเวลาอันใกล้ด้วยการศึกษาถึงสาระสำคัญของมาตรฐาน SA 8000 สำนวนตรวจสอบมาตรการ 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 รวมทั้งระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการค้าแรงงาน

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)

สำหรับสาระสำคัญของอนุสัญญาและข้อแนะของ ILO ที่ถูกใช้เป็นกรอบในการกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 หรือ SA 8000 มีดังนี้

1. แรงงานเด็ก

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

- (ก) อายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานต้องไม่น้อยกว่า 15 ปี และต้องพ้นจากวัยการศึกษาภาคบังคับ
- (ข) ในกรณีที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา อายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานอาจอนุโลมให้เป็น 14 ปีได้
- (ค) สำหรับการงานอันตราย งานที่ไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพและต่อศีลธรรมของเยาวชน อายุขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่า 18 ปี
- (ง) ให้มีการยกเว้นอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานให้สูงขึ้น

2633

4640

(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 ซึ่งเอาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่เชิญ โทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจ ยกเว้นแต่ที่จะเป็น

1) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

2) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง

3) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลที่ถูกตัดสินลงโทษในศาลยุติธรรม

4) งานหรือบริการใดๆ ที่เรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน อันหมายถึงกรณีเกิดสงคราม หรือภัยพิบัติ

5) การบริการต่างๆ ของชุมชนขนาดเล็กซึ่งดำเนินการโดยสมาชิกของชุมชนเพื่อประโยชน์ของชุมชนนั่นเอง

ในกรณีที่มีเกณฑ์แรงงานบังคับตามข้อ 1 - 5 นั้น จะต้องนำข้อจำกัดต่อไปนี้มาใช้พิจารณาด้วย

ก. เป็นผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ อายุน้อยกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี และต้องได้รับการตรวจสอบจากแพทย์ว่ามีได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรง อีกทั้งต้องเป็นบุคคลที่มีร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานที่กำหนดไว้ได้

ข. ให้ยกเว้นครูและนักเรียนในโรงเรียนตลอดจนเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป

ค. ต้องให้มีผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมประกอบไว้ในชุมชนนั้นๆ ด้วย โดยปกติไม่ว่ากรณีใดๆ จะเกณฑ์ไปได้ร้อยละ 25

ง. ต้องเคารพต่อความสัมพันธ์ของคู่สมรสและครอบครัว

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

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

โดยสาระสำคัญกำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน อนุสัญญานี้จะต้องไม่ใช้วิธีการเกณฑ์แรงงานบังคับในกรณีดังนี้

ก. เพื่อประโยชน์ในทางการเมือง

ข. เพื่อใช้คนงานพัฒนาเศรษฐกิจ

ค. เพื่อลงโทษทางวินัย

ง. เพื่อลงโทษคนงานที่นัดหยุดงาน

จ. เพื่อลงโทษคนงานไม่ว่าจะมาจากสาเหตุทางเชื้อชาติ

สังคม สัญชาติ หรือ ศาสนา

3. สุขภาพและความปลอดภัย

อนุสัญญาฉบับที่ 155 ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยใน

การทำงาน 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 โดยให้แนวทางสำคัญ อันประกอบด้วยหลักการรวมตัวที่สำคัญ 3
ประการ คือ

(ก) การรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ หมายถึง
การรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในอาชีพ ผิวดิน 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
โดยหลักการที่สำคัญ ในอนุสัญญาเกี่ยวข้องกับ

(ก) การกระทำอันไม่เป็นธรรม หมายถึง ลูกจ้างจะต้องได้รับความ
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 และอาชีพ พ.ศ. 2501 ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน ส่วนสาระสำคัญกำหนดไว้ดังนี้

(ก) ประเทศภาคีจะบริหารจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ โดยออกกฎหมายรับรองความเสมอภาคของคนงาน ยกเลิกกฎหมายที่ขัดต่อหลักการนี้หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ที่ระบุไว้ซึ่งเหมาะสมกับเงื่อนไขและแนวปฏิบัติภายในประเทศของตน

(ข) กรณีที่ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ต้องเป็นกรณีที่มีการดำเนินมาตรการใด ๆ กระทบต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด โดยสงสัยว่าได้เข้ามาเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของรัฐ 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

รัฐบาลต้องดำเนินมาตรการเพื่อมุ่งแนะแนวอาชีพและการอบรมวิชาชีพการมีงานทำ รวมทั้งการให้องค์การนายจ้าง และลูกจ้าง ตลอดจนองค์การตัวแทนคนพิการเข้าร่วมปรึกษาหารือในการกำหนดนโยบายข้างต้น

8. การรับงานไปทำที่บ้าน

อนุสัญญาฉบับที่ 177 การรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2539 ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน มีสาระสำคัญคือ

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือที่อื่นใดที่เลือกเองเพื่อเป็นการหารายได้ และผลลงวนเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด ส่วนผู้เป็นนายจ้าง หมายถึง บุคคลหรือนิติบุคคลที่เป็นผู้ให้งานไปทำที่บ้าน หรือโดยผ่านคนกลาง

รัฐต้องมีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้าน กับผู้มีรายได้อื่นให้มากที่สุด โดยเฉพาะการจัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์การโดยสมัครใจ คำนึงโครงการเลือกปฏิบัติ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ค่าตอบแทน การประกันสังคม การรับกรฝึกอบรม อายุขั้นต่ำ การมีบุตร และให้มีสิทธิแรงงานที่เกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สำหรับกรณีอนุญาตให้ใช้คนกลางในการรับงานไปทำที่บ้าน ต้องมีกฎหมายและข้อบังคับกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างและคนกลาง นอกจากนี้รัฐต้องมีระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมาย และมีบทลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืนด้วย

ประเด็นทางสังคม (Social Clause)

ในความหมายของ "ประเด็นทางสังคม" (Social Clause) ซึ่งเป็นการมองที่กว้างกว่า สหภาพยุโรปเป็นผู้เสนอและผลักดันในเรื่องนี้ โดยมองว่านอกจากประเด็นเรื่องค่าจ้างแรงงานที่ทำให้เกิดการบิดเบือนทางการค้าและความไม่เป็นธรรมต่อแรงงานและมาตรฐานแรงงานแล้ว ยังมีตัวแปรด้านสังคมที่อาจมีผลกระทบต่อการลงทุนและการค้าระหว่างประเทศได้

ประเด็นทางสังคม ในความหมายของสหภาพยุโรปได้ขยายความไปถึงเรื่อง

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

Delocation

(3) ความแตกต่างในเรื่องต้นทุนของสวัสดิภาพสังคม (differences in social welfare charges)

จะเห็นได้ว่า ในการกำหนดขอบเขตค่านิยามของสิทธิแรงงานนั้น ยังไม่มีผลสรุปที่แน่ชัด ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการเจรจาหารือเพื่อหาข้อยุติและยอมรับได้ในเวทีระหว่างประเทศก่อนที่จะนำไปปฏิบัติหรือบังคับใช้ในรูปของกฎระเบียบระหว่างประเทศต่อไป

การเรียกร้องเรื่องมาตรฐานแรงงานและประเด็นทางสังคมในเวทีต่าง ๆ

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

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

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

จากจุดนี้เอง ได้ทำคามไม่พอใจให้กับประเทศพัฒนาแล้วเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะสหภาพแรงงานของประเทศเหล่านี้ที่ต้องการคุ้มครองผลประโยชน์ของตนเองผ่านทางการค้าระหว่างประเทศในรูปของความอยู่รอดของบริษัทหรืออุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากการได้เปรียบในการแข่งขันทางด้านราคา ซึ่งมีค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยในด้านต้นทุนที่สำคัญอันหนึ่งด้วยเหตุนี้เองสหภาพแรงงานเหล่านี้จึงเป็นฐานเสียงสำคัญของรัฐบาลประเทศพัฒนาแล้ว ได้บีบบังคับให้ฝ่ายบริหารของประเทศตนหาทางออกในการแก้ปัญหาเรื่องสิทธิแรงงานทั้งในเวทีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและเวทีอื่น ๆ เท่าที่จะมีโอกาสทำได้

ในการผลักดันเรื่องมาตรฐานแรงงานในเวทีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปรากฏในการประชุมคณะทำงานของคณะประสานกิจการ (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 ซิลี 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 ในขั้นนี้อาจจะสรุปได้ว่า ประชาคมโลกยังไม่พร้อมที่จะรับเงื่อนไขด้านสังคม (มาตรฐานแรงงาน) อย่างไรก็ตาม จะต้องรอผลการประชุมคณะผู้ประสานการในเดือนมีนาคม 2538 นี้

โครงการสิทธิพิเศษจีเอสพี (GSP) ของสหรัฐฯ และการดำเนินการของสหรัฐฯ

สหรัฐฯ ได้ขอยกเว้นการให้การปฏิบัติเยี่ยงชาติที่ได้รับความอนุเคราะห์ยิ่ง (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 ทำให้สหภาพแรงงานของสหรัฐฯ 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 หาทางจัดตั้งคณะทำงานเรื่องสิทธิแรงงาน (working party on worker rights) ขึ้นในแอกต์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิทธิแรงงานซึ่งเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ได้กำหนดไว้ในการพิจารณาให้สิทธิพิเศษ GSP ภายใต้เงื่อนไขเรื่องสิทธิแรงงาน) กับแอกต์ โดยเฉพาะบทบัญญัติมาตรา 29 ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างแอกต์กับกฎบัตรฮาวานา (Havana Charter) ซึ่งได้พูดถึงเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรา 7 และบทบัญญัติมาตรา 20 ว่าด้วยข้อยกเว้นทั่วไป (กำหนดเรื่องแรงงานนักโทษ) นอกจากนี้ ยังได้เสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการถาวรเพื่อพิจารณา เรื่องสิทธิแรงงานในองค์การการค้าโลก (Standing Committee on Worker Rights within the WTO) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ข้างต้นด้วย อย่างไรก็ตาม ขณะนี้สหรัฐฯ ได้แสดงท่าทีว่าจะไม่นำเอาเรื่องค่าจ้างแรงงานมาเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานแรงงานเนื่องจากคงเห็นว่าไม่มีความเป็นไปได้

ความตกลงสินค้าสิ่งทอ (Multi - Fibre Arrangement)

ความตกลงสินค้าสิ่งทอเป็นความตกลงอันหนึ่งที่มีสาเหตุมาจากแรงงานในเรื่องการได้เปรียบเสียเปรียบจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นต้นทุนที่สำคัญในการผลิตสิ่งทอ ในปลายปีทศวรรษที่ 1950 อุตสาหกรรมสิ่งทอของสหรัฐฯ ได้ประสบกับปัญหาการขาดทุนอย่างหนัก เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าสิ่งทอจากประเทศญี่ปุ่นได้ และเป็นชนวนให้รัฐบาลสหรัฐฯ หาวิธีที่จะจำกัดการนำเข้า

สินค้าสิ่งทอจากประเทศญี่ปุ่นในรูปแบบต่าง ๆ ปัญหานี้ยังได้เกิดขึ้นกับประเทศพัฒนาแล้วอื่น ๆ เช่นเดียวกัน อาทิเช่น สหภาพยุโรป แคนาดา เป็นต้น

ในที่สุด สหรัฐฯ ก็ได้ทำความตกลงกับญี่ปุ่นเพื่อจำกัดการค้าสิ่งทอในรูปของความตกลงระยะสั้น (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 ซึ่งเลือกจากประเทศสมาชิกโดยจะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็น และมีสำนักเลขาธิการที่ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน
- สำนักงานบริหารแห่งชาติ (National Administrative Office) ประกอบด้วย สมาชิกทั่วไป โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาแห่งชาติ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน
- คณะกรรมการภาครัฐบาล (Governmental Committees) ที่คอยให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่รัฐบาล นอกจากนี้ยังเป็นตัวแทนของรัฐบาลในระดับกลางหรือภูมิภาค เช่น รัฐหรือจังหวัด เป็นต้น

(2) กฎระเบียบปฏิบัติ

มีกฎระเบียบสำหรับหรือกักระหว่างรัฐบาลของประเทศสมาชิกในระดับรัฐมนตรี 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

สหภาพยุโรปมีความวิตกกังวลต่อผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในสหภาพยุโรปจากการนำเข้าสินค้าจากประเทศที่มีต้นทุนการผลิตต่ำโดยเฉพาะต้นทุนจากแรงงาน โดยสามารถพิจารณาได้ 3 กรณีด้วยกัน

(1) สินค้านำเข้าจากประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ

อุตสาหกรรมของสหภาพยุโรปกำลังเผชิญหน้ากับการแข่งขันกับผู้ผลิตสินค้าจากประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าโดยเฉพาะจากเอเชียตะวันออกและเอเชียใต้ นาย Maurice Allais ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่ได้รับรางวัลโนเบล ชาวฝรั่งเศส ได้เสนอความเห็นที่เห็นว่า แรงงานของสหภาพยุโรปไม่สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตที่ขายค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่ามากได้ 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 - การเจรจารอบอุรุกวัย และการเจรจาต่อไป

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

จะก่อตั้งขึ้นนั้นว่า เงื่อนไขแรงงานที่ไม่ยุติธรรมโดยเฉพาะในการผลิตสินค้าเพื่อส่งออก เป็นอุปสรรคต่อการค้าระหว่างประเทศ และได้เรียกร้องให้สมาชิกขององค์การการค้าระหว่างประเทศฯ นำเอามาตรการอะไรก็ได้ที่เหมาะสมและเป็นไปได้มาใช้กำจัดเงื่อนไขแรงงานที่ไม่เป็นธรรมดังกล่าวให้หมดไปจากประเทศของตน แต่เนื่องจากในระยะเวลาดังกล่าว สหรัฐฯ ไม่รับรองกฎบัตรชาวนานี้เนื่องด้วยรัฐสภาของสหรัฐฯ ในขณะที่นั้นไม่ยอมรับเพราะเกรงว่าจะถูกสิทธิรอนอำนาจในการเจรจา ทำให้ความหวังที่จะจัดตั้งองค์การการค้าระหว่างประเทศล้มเหลวลง พันธกรณีเรื่องแรงงานนี้จึงหมดไปอย่างไรก็ตาม ฝ่ายบริหารสหรัฐฯ หาได้ลดละความพยายามในการผลักดันเรื่องมาตรฐานแรงงานไม่เนื่องจากได้รับความกดดันจากสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นฐานเสียงที่สำคัญอยู่เสมอ ๆ

ต่อมาในปี 1948 ประเทศต่าง ๆ 23 ประเทศ ได้นำเอาความตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้า (GATT) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกฎบัตรชาวนามาเป็นกฎระเบียบในการกำกับการค้าระหว่างประเทศ ให้มีความเสรีและเป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น ในบทบัญญัติของแกตต์ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องสิทธิแรงงานและประเด็นสังคม (Social Clause) ไว้ในมาตรา 20 ซึ่งเป็นข้อยกเว้นทั่วไปที่เปิดโอกาสให้ประเทศภาคีใช้มาตรการกีดกันการค้าได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด บนพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติและไม่เป็นการกีดกันอย่างเลือกเฟื่อง 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 ดังนั้นเป้าหมายของการเจรจาการค้าในรอบที่ผ่านมา จึงมุ่งที่จะลดอุปสรรคทางการค้าทั้งสองให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

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 โดยได้นำไปเปรียบเทียบว่า เรื่องแรงงานก็เช่นเดียวกับเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีองค์การทรัพย์สินทางปัญญาแห่งโลก (WIPO) ดูแลอยู่ และไม่มีอำนาจในการควบคุมดูแลให้ประเทศต่าง ๆ ปฏิบัติตามมาตรฐานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศที่มีได้เป็นสมาชิก เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติในการลงโทษหากไม่มีการปฏิบัติตาม แม้ว่าจะมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คอยดูแลมาตรฐานแรงงานของประเทศต่าง ๆ แต่ก็ไม่มีอำนาจที่จะไปลงโทษประเทศที่ไม่ปฏิบัติตาม แต่ในที่สุด ที่ประชุมรัฐมนตรีของประเทศภาคีแกตต์ก็ ไม่ยอมรับให้นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาพิจารณาภายใต้การเจรจาอบอุรุกวัย

แต่กระนั้นประเทศพัฒนาแล้ว โดยเฉพาะสหรัฐฯ และสหภาพยุโรปก็ยังไม่ละความพยายาม ภายหลังจากการมีมติของประเทศภาคีแกตต์ให้จัดตั้งองค์การการค้าโลก (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 รวมทั้งการที่ต้องพึ่งพาฐานเสียงจากกลุ่มแรงงานในประเทศ เป้าหมายในอนาคตคือการผลักดันเรื่องสิทธิแรงงานให้อยู่ในแผนดำเนินงานขององค์การการค้าโลก เพื่อผลักดันให้เรื่องมาตรฐานแรงงานเป็นเรื่องใหม่เรื่องหนึ่งที่จะต้องมีการพิจารณากำหนดกฎเกณฑ์เรื่องมาตรฐานแรงงานให้เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ พร้อมกับมีบทบัญญัติให้มีการลงโทษทางการค้า หากประเทศสมาชิกละเลยไม่ปฏิบัติตามทั้งในแง่ของตัวบทกฎหมายแรงงานและการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับที่เคยกำหนดไว้ในเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา และในขณะเดียวกัน

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

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 นายจ้างต้องมีการส่งเสริมการศึกษาเด็กตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 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 ทั้งมีสิ่งตอบสนองของความจำเป็นพื้นฐานแก่ลูกจ้างได้เพียงพอ

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 ชชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ ความเบี่ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการเป็นสมาชิกพรรคการเมือง

(2) นายจ้างต้องไม่เข้าแทรกแซงการใช้สิทธิในการดำเนินกิจกรรมของลูกจ้างในเรื่องความเชื่อ หรือการปฏิบัติตามความต้องการของลูกจ้าง ตามเชื้อชาติ วรรณะ ชชาติกำเนิด

ศาสนา ความพิการ เพศ การเบี่ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือก้าวร้าวเข้าสู่กีด
พรรคการเมือง

(3) นายจ้างต้องไม่ยินยอมให้มีพฤติกรรมในลักษณะการบังคับขู่เข็ญ คุกคาม
ทางเพศ การกระทำทารุณ และการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงกริยา การใช้
ถ้อยคำ หรือการถูกเนื้อต้องตัวลูกจ้าง

6. การลงโทษทางวินัย

นายจ้างต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นการลงโทษในลักษณะ
ของการทำร้ายร่างกาย การบังคับขู่เข็ญทางจิตใจหรือร่างกาย และการใช้วาจาหยาบคาย

7. ชั่วโมงการทำงาน

(1) นายจ้างต้องปฏิบัติในเรื่องชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐาน
ฐานการคุ้มครองแรงงาน และไม่กรณีใด ๆ ลูกจ้างต้องไม่ถูกกำหนดให้ทำงานเกินกว่าสี่ปด้าห้ละ
48 ชั่วโมง ในเวลาทำงานปกติ และต้องมีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันทุก ๆ ระยะเวลาเจ็ดวัน

(2) นายจ้างต้องรับรองว่าการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา (นอกเวลาทำงานปกติ)
ต้องไม่เกินสี่ปด้าห้ละ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ ตามความจำเป็นในการทำงานล่วงเวลา โดยต้องเป็นเฉพาะ
กรณีพิเศษในเวลาสั้น และมีการจ่ายค่าล่วงเวลาเสมอ

8. ค่าตอบแทน

(1) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือมาตรฐาน
ขั้นต่ำของอุตสาหกรรม และต้องเพียงพอสำหรับความจำเป็นในการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน และมีรายได้
เหลือพอสำหรับค่าใช้จ่ายอื่นตามสมควร

(2) นายจ้างต้องไม่มีการหักค่าจ้างที่เป็นการลงโทษทางวินัยและต้องรับรองว่าลูก
จ้างได้รับทราบถึงค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีสิทธิได้รับอย่างชัดเจน ซึ่งค่าจ้างและผล
ประโยชน์ตอบแทนนั้นต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมาย การจ่ายค่าตอบแทนอาจจ่ายเป็นเงินสด
หรือเช็คก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสะดวกของลูกจ้าง

(3) นายจ้างต้องรับรองว่า สัญญาการจ้างงานและการฝึกงานต้องมีได้ทำขึ้นเพื่อ
หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน 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</p> <p>มาตรา 86 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม</p> <p>2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ส่วนที่ 2 ว่าด้วยการพัฒนาศักยภาพของคนไทย ดังนี้</p> <p>(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>กรอบให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรม และแรงงานเด็กที่อยู่นอกระบบ</p> <p>(2) ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแรงงานเด็กแก่ผู้นำชุมชน และผู้นำสหภาพแรงงาน เพื่อให้มีส่วนร่วมช่วยเฝ้าระวัง ดูแลป้องกัน และรายงานการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมายหรือละเมิดสิทธิเด็กที่ใช้แรงงาน</p> <p>(3) สนับสนุนให้นายจ้างจัดหรือปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมแก่แรงงานเด็กอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพนันทนาการ 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 และผู้ถูกออกจากงานเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจให้มียางมือทำทั้งการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือนตลอดจนส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้สามารถเข้าสู่ภาค 	<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"> - เจริญและขยายการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนทั้งในและนอกระบบการศึกษา ขยายบริการด้านการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น และเร่งรัดการดำเนินงานของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน - ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคีเพื่อสร้างบรรยากาศการลงทุนและขยายโอกาสการจ้างงานทำในภาพรวม <p>4. นโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตามแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดเป้าหมายด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานไว้ที่ ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทุกด้านและให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลโดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานหญิงและลดการใช้แรงงานเด็กโดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(1) เจริญการตรวจสถานประกอบการทุกระดับ เพื่อให้ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก</p> <p>(2) ดำเนินการเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรมและพัฒนาแรงงานเด็กทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล อาทิ การขยายอายุการอนุญาตให้เด็กทำงานจาก 13 ปี เป็น 15 ปี เป็นต้น</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000 ⁷
<p>5. แผนป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานเด็ก</p> <p>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"> - ยกย่องนายจ้างที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก - สร้างแรงจูงใจให้นายจ้างลงทุนเพื่อดูแลและพัฒนาแรงงานเด็กด้านต่างๆ - กระตุ้นให้สังคมเป็นธุระแจ้งเหตุการณ์ใช้แรงงานเด็กไม่เป็นธรรมและผิดกฎหมาย - เพิ่มพนักงานตรวจแรงงาน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อตรวจแรงงานให้ทั่วถึง - ขยายการคุ้มครองแรงงานให้ทั่วถึงทุกกลุ่ม เพื่อให้ครอบครัวเด็กที่รับงานไปทำที่บ้าน และแรงงานเด็กภาคเกษตร 	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000 ^๓
<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) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กได้มีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 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) ให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรม ฯลฯ ซึ่งจัดโดยองค์กรของรัฐ หรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 52)	

2. แรงงานบังคับ

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 <u>มาตรา 51</u> การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะการสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก</p> <p>2. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน <u>มาตรา 575</u> อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ <u>มาตรา 577</u> นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย</p> <p>3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 <u>มาตรา 10</u> ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงิน</p>	<p>นายจ้างต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการใช้แรงงานบังคับ และต้องไม่กำหนดให้ลูกจ้างวางเงินประกัน 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 รวมทั้ง ทบทวนแก้ไขข้อบัญญัติของกฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่มีความซ้ำซ้อนและเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ตลอดจนการปรับปรุงระบบและกลไกการประสานการตรวจสอบความปลอดภัยตามกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายอื่นให้มีประสิทธิภาพและมีการลงโทษต่อผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง</p> <p>(2) พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้โดยพิจารณาให้ครอบคลุมถึงแรงงานภาคเกษตรและแรงงานนอกระบบด้วย</p> <p>(3) รณรงค์ให้นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการและผู้ที่จะเข้าสู่ระบบการจ้างงานรู้จักการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และโรคสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และปฏิบัติตามระเบียบการทำงานอย่างเคร่งครัด</p>	<p>1. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานที่ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขอนามัย และมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยลดปัญหาที่อาจเป็นสาเหตุของอันตรายให้เล็กน้อยที่สุด</p> <p>2. นายจ้างต้องแต่งตั้งผู้บริหารอาวุโสให้รับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยของนายจ้างทั้งหมดตามมาตรฐานนี้</p> <p>3. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นประจำรวมทั้งลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ และฝึกอบรมซ้ำแก่ลูกจ้างที่เปลี่ยนหน้าที่การงานด้วย</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 โดยการตรวจสถานประกอบการ ติดตามการปฏิบัติงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>(2) ส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความสามารถ</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000 [*]
<p>และทักษะการใช้อุปกรณ์และการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานด้านความปลอดภัย</p> <p>(3) พัฒนาระบบการบริหาร การจัดการ และการประสานงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดเอกภาพ และบริหารจัดการทำงานที่ซ้ำซ้อน</p> <p>(4) พัฒนาระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความปลอดภัย ให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการทำการป้องกันและควบคุมการประสบอันตรายของสถานประกอบการทั่วประเทศ</p> <p>(5) ส่งเสริมและให้ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาชิกขององค์กรนายจ้าง 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 อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแยกต่างหากจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 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
<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 แต่จะทำให้สุขภาพและพละอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง 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 และควมามีเหตุผลโดย สันติ</p> <p>(19) พัฒนาระบบการควบคุมอุบัติเหตุร้ายแรง จากอุตสาหกรรมเคมี และความปลอดภัย ในการใช้สารเคมี 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) จัดตั้งศูนย์นิรทศการความปลอดภัย เพื่อเป็นแหล่งกลางทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีความปลอดภัยสาขาต่าง ๆ</p> <p>(24) จัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางวิชาการด้านความปลอดภัย สุขศาสตร์ เวชศาสตร์ กายศาสตร์แรงงาน อย่างกว้างขวางและเพื่อส่งเสริมและพัฒนาตำรา คู่มือ แนวปฏิบัติและเอกสารวิชาการด้านนี้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>(25) สนับสนุนส่งเสริมให้มีการรับรองผู้ประกอบการอาชีพด้านความปลอดภัย 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 อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับ นโยบาย แผนงานหรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ (3) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง 	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>(4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง</p> <p><u>มาตรา 102</u> ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม</p> <p><u>มาตรา 103</u> ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้การจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานใดต้องมี การรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นทะเบียน และการเพิกถอนทะเบียน อัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และอัตราชั้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บไว้ด้วยก็ได้</p> <p><u>มาตรา 104</u> ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุง</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ถูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p><u>มาตรา 105</u> ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ถูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้</p> <p>ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว</p> <p><u>มาตรา 106</u> คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 หรือ 105 ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัย</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>ของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สุด</p> <p>การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการ ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น</p> <p>มาตรา 107 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุ ภาพของลูกจ้าง 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 เกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่ง กฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม ของประชาชนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้ มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ</p>	<p>1. นายจ้างต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัว หรือเข้าเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานและร่วมใน การเจรจาต่อรอง</p> <p>2. นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีอิสระในการเลือก รวมตัวและเจรจาต่อรอง แม้นในเขตพื้นที่ซึ่ง 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> ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้อง เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูก จ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่ คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะ และมี สัญชาติไทย</p> <p><u>มาตรา 89</u> การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน นั้น ให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ</p> <p><u>มาตรา 99</u> เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจ การเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสห ภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง</p> <p><u>มาตรา 102</u> ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรง งานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรง งานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่ เกี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมี สิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการ กำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าว แจ้งให้นาย จ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง หรือม ึ่งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่า วันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน</p> <p>3. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543</p> <p><u>มาตรา 43</u> การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวน</p>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>ไม่น้อยกว่าสิบคน เป็นผู้เริ่มก่อการ</p> <p><u>มาตรา 55</u> ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการสหภาพแรงงานจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำแทนก็ได้</p> <p><u>มาตรา 57</u> สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่</p> <p>(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ</p> <p>(2) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานเลือกตั้งผู้สอบบัญชีรับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ</p> <p>(3) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์</p> <p>(4) ร่วมจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน</p> <p>(5) รับเงินช่วยเหลือจากบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย หรือคนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว</p> <p>(6) เลิกสหภาพแรงงาน</p> <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>มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น 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 ชานี้กำเนิด ศาสนา ความพิการ ความเป็ียงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการเป็นสมาชิกพรรคการเมือง</p> <p>4. นายจ้างต้องไม่เข้าแทรกแซงการใช้สิทธิในการดำเนินกิจกรรมของลูกจ้างในเรื่องความเชื่อ หรือการปฏิบัติตามความต้องการของลูกจ้าง ตามเชื้อชาติ วรรณะ ชานี้กำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศ การเป็ียงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการเข้าสังกัดพรรคการเมือง</p> <p>5. นายจ้างต้องไม่ยินยอมให้มีพฤติกรรมในลักษณะการบังคับขู่เข็ญ คุกคามทางเพศ การกระทำทารุณ และการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงกริยา การใช้ถ้อยคำ หรือการถูกเนื้อต้องตัวลูกจ้าง</p>

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p><u>มาตรา 16</u> ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน 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 คำนวณนำชี้แจง และปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกาย สมรรถภาพที่มีอยู่เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้</p> <p><u>มาตรา 17 (2)</u> เพื่อเป็นการคุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ในกรณีที่นายจ้างหรือ</p>	<p>มาตรฐาน SA 8000</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 จะกระทำมิได้แต่การลงโทษประหารชีวิตตามที่กฎหมายบัญญัติ 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>ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย 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>	

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน	

7. ชั่วโมงการทำงาน

นโยบายและกฎหมายของไทย	มาตรฐาน SA 8000
<p>1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่กรณีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่ให้นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง</p> <p>มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอม</p>	<p>1. นายจ้างต้องปฏิบัติในเรื่องชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน และไม่กรณีใด ๆ ลูกจ้างต้องไม่ถูกกำหนดให้ทำงานเกินกว่าสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ และต้องมีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันทุก ๆ เจ็ดวัน</p> <p>2. นายจ้างต้องรับรองว่าการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา (นอกจากทำงานปกติ) ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ ตามความจำเป็นในการทำงานล่วงเวลา โดยต้องเป็นเฉพาะกรณีพิเศษในเวลาสั้น และมีการจ่ายค่าล่วงเวลาเสมอ</p>